

O COMPROMISSO DAS  
EMPRESAS COM OS

# **DIREITOS HUMANOS LGBT**

Orientações para o mundo  
empresarial em ações voltadas  
a lésbicas, gays, bissexuais,  
travestis e transexuais





**O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais** é uma publicação do Instituto Ethos, no âmbito do Grupo de Empresas e Direitos Humanos, com apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos.

#### **REALIZAÇÃO**

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social  
Rua Fernandes Coelho, 85, 10º. andar  
Pinheiros – 05423-040 – São Paulo, SP  
Tel.: (11) 3897-2400  
www.ethos.org.br

#### **PATROCÍNIO**

Embaixada do Reino dos Países Baixos e BP, Bradesco, Carrefour, Itaú Unibanco, McDonald's, Shell, Syngenta e Wilson Sons (empresas do GT Empresas e Direitos Humanos)

#### **APOIO**

##### **Fórum Empresas e Direitos LGBT**

Accenture, Alcoa, Anglo American, Atento, Basf, BB Mapfre, Bradesco, Bunge, Caixa Econômica Federal, Carrefour, Ceva Logistics, Citibank, Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual (Cads) da Prefeitura Municipal de São Paulo, Deloitte, Dow, GE, Google, GPO Fleury, HSBC, IBM, Instituto Ethos, International Flavors and Fragrances (IFF), International Paper, Itaú Unibanco, KPMG, Masisa, Metrô SP, Monsanto, Oracle, P&G, Pernambucanas, Pfizer, Porto Seguro, PwC, Santander, Walmart e Whirlpool

##### **GT de Empresas e Direitos Humanos**

Alcoa, BP Biofuels Brazil, Bradesco, Carrefour, CPFL Energia, Mattos Filho, McDonald's, Shell, Syngenta, Vale, Walmart e Wilson Sons

#### **COORDENAÇÃO DA PUBLICAÇÃO**

Caio Magri, Gabriela Santos,  
Mariana Parra

#### **PESQUISA E REDAÇÃO**

Txai Consultoria e Educação (Reinaldo Bulgarelli, Beto de Jesus e Bruna Douek)

#### **EDIÇÃO E REVISÃO**

Márcia Melo

#### **COORDENAÇÃO EDITORIAL**

Benjamin S. Gonçalves

#### **COORDENAÇÃO GRÁFICA**

Paula Marchiori

#### **PROJETO GRÁFICO E EDIÇÃO DE ARTE**

113dc Design+Comunicação

São Paulo, dezembro de 2013

#### **Esclarecimentos importantes sobre as atividades do Instituto Ethos:**

- ▶ O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.
- ▶ Não fazemos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.
- ▶ Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos selo com essa função.
- ▶ Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, por favor, pelo serviço Fale Conosco, do site [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br).



# ÍNDICE

	Apresentação	7
<b>1</b>	LGBT: o tema e os conceitos na perspectiva histórica e política	9
<b>2</b>	Direitos humanos LGBT: uma história em construção	15
<b>3</b>	Responsabilidade social, valorização da diversidade e promoção dos direitos LGBT	23
	<i>Valorização da diversidade, direitos humanos e negócios sustentáveis</i>	23
	<i>Ganhos com a promoção dos direitos LGBT</i>	33
<b>4</b>	Responsabilidade social e os direitos humanos LGBT	37
<b>5</b>	10 compromissos da empresa com a promoção dos direitos LGBT	45
<b>6</b>	Indicadores e diagnóstico da situação	57
<b>7</b>	Recomendações para a promoção dos direitos LGBT pelas empresas	61
<b>8</b>	O que as empresas estão fazendo pela promoção dos direitos LGBT	67
<b>9</b>	Legislação: a conquista dos direitos	75
<b>10</b>	Indicações de sites e referências	83



# APRESENTAÇÃO

Desde sua fundação, o Instituto Ethos vem trabalhando para alavancar a agenda dos direitos humanos ao estimular as empresas a adotar medidas que evidenciem o compromisso social com seus públicos de interesse. Esse fator é decisivo para a sustentabilidade e o sucesso nos negócios, para o aumento da competitividade e, sobretudo, para o desenvolvimento da sociedade. O debate sobre as responsabilidades do setor empresarial em relação aos direitos humanos, à promoção da diversidade e à equidade de gênero no mercado de trabalho vem ganhando força nos últimos anos. Paralelamente, o tema da diversidade sexual, com foco nos direitos LGBT, tem ganhado espaço na agenda pública do país de forma mais intensa.

Ao longo dos anos, o Instituto Ethos produziu uma série de manuais e guias para subsidiar e estimular as empresas a desenvolver práticas relacionadas à valorização da diversidade, ao combate ao trabalho escravo e à promoção do trabalho decente. A série *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas e Suas Ações Afirmativas* tem contribuído para apresentar o cenário da diversidade nas empresas e incentivá-las a agir para a promoção da igualdade de gênero e raça, bem como a inclusão de pessoas com deficiência.

Em 2008, em comemoração aos 60 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Instituto Ethos realizou o Encontro de Presidentes: Responsabilidade Social das Empresas e Direitos Humanos, o qual reuniu dirigentes de empresas nacionais e multinacionais que assinaram a declaração “Responsabilidade Social das Empresas e os Direitos Humanos”, assumindo compromissos em relação a temas da agenda do trabalho decente: promoção da equidade de gênero no local de trabalho; promoção da igualdade de raça no local de trabalho; erradicação do trabalho escravo nas cadeias de valor; inclusão de pessoas com deficiência; e apoio para a promoção dos direitos da criança, do adolescente e do jovem.

Em 2011, buscando contribuir com a articulação das empresas em torno da agenda de direitos humanos, o Instituto Ethos criou o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos, que busca aprimorar e disseminar práticas empresariais relativas às temáticas que compõem o escopo da agenda internacional pela promoção de trabalho decente, criando um ambiente propício para a troca de saberes e a construção de conhecimentos.

Na consolidação de uma agenda de defesa de direitos humanos no Brasil e no mundo, o tema dos direitos da população LGBT vem ganhando destaque, tanto pelos avanços em relação à sua garantia como por ser ainda um tema crítico, com gravíssimas violações e pouco entendimento a respeito das questões, dos conceitos e mesmo dos direitos que devem ser respeitados, independentemente do contexto social, político ou religioso.

Observando o cenário atual de aumento das violações aos direitos da população LGBT e das dificuldades de direcionamento de políticas públicas e iniciativas privadas na proteção e defesa desse segmento social específico, o Instituto Ethos lança este manual, que conta com o patrocínio da Embaixada dos Países Baixos e das empresas que compõem o GT Empresas e Direitos Humanos. Queremos com isso fomentar o debate e estimular as empresas a adotar ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, bem como trazer contribuições para a construção de um mercado de trabalho que respeite e promova os direitos humanos em geral e os direitos LGBT em particular.



# LGBT: O TEMA E OS CONCEITOS NA PERSPECTIVA HISTÓRICA E POLÍTICA

## A PERSPECTIVA DO MOVIMENTO POLÍTICO PELOS DIREITOS HUMANOS LGBT

Queremos abrir esta publicação com conceitos relacionados ao universo LGBT – lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. Mas, diferentemente de um glossário estático, tratando-os aqui na perspectiva do ativismo, a partir de uma abordagem histórica e política e em sintonia, especialmente, com as demandas que envolvem as questões do trabalho e o mundo empresarial em suas ações relacionadas às pessoas LGBT.

Esse movimento brasileiro nasce no final dos anos 1970, formado, num primeiro momento, por homens gays. As lésbicas, em seguida, começam a se organizar no início dos 1980. Na década de 1990 é a vez das travestis e, depois, as(os) transexuais se integram de modo mais orgânico. Os(as) bissexuais começaram a se fazer visíveis e ocupar a cena na entrada do século 21.

É importante lembrar que o movimento LGBT esteve, desde o início de sua formação no Brasil, aliado ao feminista e ao negro, com propostas de transformação para a sociedade como um todo, mas em especial, por seu caráter identitário, buscando as questões relacionadas a gênero e a sexualidade. Daí, talvez, uma demora na aproximação com o mundo empresarial, diferentemente do que aconteceu nos Estados Unidos e em outras partes do mundo.

## O QUE É LGBT?

Para iniciarmos, é importante saber o que é LGBT. Muitas pessoas ainda perguntam por que não é mais GLS, ou se tudo não seria o movimento homossexual, sem distinção.

LGBT é uma sigla que designa lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais que se organizam em associações ou grupos com algum nível de institucionalização com o objetivo de defender e, ao mesmo tempo, reivindicar e assegurar direitos a partir de sua orientação sexual e identidade de gênero.

No Brasil, especificamente, alcunhou-se nos anos 1990 a expressão GLS, sigla para gays, lésbicas e simpatizantes. Estes últimos seriam os heterossexuais que não se importam em frequentar espaços junto com homossexuais e, em alguns casos, defendem suas causas, são solidários e contribuem com elas.

Essa expressão foi muito utilizada para designar espaços de sociabilidade ou produtos — como bares, boates, roupas, acessórios, entre outros — destinados à população de gays e lésbicas. Essa é uma expressão de utilização do mercado, e não de organização das demandas por direitos. É bom observar que as pessoas trans (travestis e transexuais) não estão representadas no termo GLS, um dos motivos de este não ser bem aceito pelo movimento social, nas políticas públicas e legislações.

Por tratar-se de consumo, existe um alijamento das classes menos favorecidas, dado seu baixo poder aquisitivo. Com isso, criou-se não só uma separação de público como a ideia, copiada sobretudo do mercado norte-americano, de que gays e lésbicas têm um alto poder aquisitivo, o que nem sempre corresponde à realidade. Em decorrência, houve uma higienização da discussão dos direitos sexuais, bem como uma despolitização e um baixo envolvimento com as mudanças e políticas que favorecessem os direitos humanos LGBT.

Desse modo, por não ter um caráter político-social e tampouco abordar o conjunto das orientações sexuais e identidades de gênero, a expressão GLS não deve ser usada como sinônimo da sigla LGBT.

É importante frisar que os(as) simpatizantes, ou seja, as pessoas heterossexuais que apoiam os direitos LGBT, a exemplo de outros movimentos sociais, são sempre bem-vindos(as), pois ajudam a difundir as ideias de diversidade, contribuindo para a erradicação dos estigmas e da discriminação. Mas são os sujeitos políticos gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais que devem decidir sobre suas agendas e prioridades relacionadas a gênero e sexualidade.

## ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

Outro ponto fundamental é ter clareza sobre os conceitos de orientação sexual e identidade de gênero. A referência conceitual adotada aqui é a do movimento LGBT, presente no documento Princípios de Yogyakarta<sup>1</sup>, que assim os define:

**Orientação sexual:** refere-se à atração emocional, afetiva ou sexual que uma pessoa sente por outra de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero.

<sup>1</sup> [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)

**Identidade de gênero:** é a experiência individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento. Inclui o sentimento em relação ao seu corpo, que pode, por livre escolha, envolver a modificação da sua aparência ou função corporal por meios médicos ou cirúrgicos, por exemplo. Além disso, pode envolver outras expressões de gênero, como vestimenta, modo de falar e maneirismos.

Todas as pessoas têm uma orientação sexual, que pode ser heterossexual (atração entre gêneros diferentes), bissexual (entre mais de um gênero) e homossexual (do mesmo gênero). Muitas vezes, há quem entenda que falar de orientação sexual é o mesmo que falar de LGBT, o que é um equívoco.

Esses termos não são sinônimos, mas interagem, pois entender seu pertencimento e respeitar as orientações sexuais de todas as pessoas ampliam os direitos e melhoram a convivência em qualquer ambiente. Trata-se da garantia dos direitos sexuais de cada pessoa.

O mesmo se aplica à identidade de gênero. Todos temos uma. O fato de estarmos em conformidade com nosso sexo biológico e o gênero ao qual sentimos pertencer não nos isenta de ter uma identidade de gênero. Algumas pessoas não estão nessa conformidade e buscam sua adequação para se sentirem completas – do masculino para o feminino, ou vice-versa. É a questão das(os) travestis e transexuais.

Mais uma vez trata-se da garantia e ampliação dos direitos sexuais, que são negligenciados ou mesmo negados pela sociedade, influenciada pela heteronormatividade compulsória presente em todas as nossas relações, processos e espaços que convivemos.

O termo diversidade sexual envolve diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, mas é uma generalização ampla demais para as mais variadas expressões da sexualidade humana. Não é errado falar de diversidade sexual, mas é preciso contextualizar sua utilização com foco no segmento LGBT, permitindo delimitar e facilitar o entendimento sobre quais temas e direitos estão sendo postos em questão.

## HETERONORMATIVIDADE E HOMOLESBOTRANSFOBIA

Heteronormatividade é outro conceito importante para entender um pouco mais a dificuldade em reconhecer e respeitar a diversidade de orientações sexuais e identidades de gênero.

**Heteronormatividade:** é um conjunto de disposições (discursos, valores, práticas) por meio dos quais a heterossexualidade é instituída e vivenciada em vários espaços (família, escola, trabalho etc.) como a única possibilidade natural e legítima de expressão, desconsiderando quaisquer outras orientações sexuais ou identidades de gênero.

Hoje, uma das bandeiras do movimento LGBT brasileiro é a luta contra a **homofobia, a lesbofobia e a transfobia**, aqui entendidas como o medo e/ou ódio da homossexualidade ou das pessoas trans, geralmente expresso por xingamentos, *bullying*, exclusão, preconceito, discriminação e atos de violência que podem chegar à morte. Qualquer pessoa LGBT ou presumida como LGBT pode ser alvo da homofobia.

Segundo dados do Grupo Gay da Bahia (GGB)<sup>2</sup>, 338 pessoas LGBT foram assassinadas no Brasil por crimes de ódio em 2012, um aumento de 21% em relação a 2011 (266 mortes). Ou seja, um assassinato a cada 26 horas. Os gays lideram as mortes: 188 (56%), seguidos de 128 travestis (37%), 19 lésbicas (5%) e 2 bissexuais (1%).

Para minimizar os efeitos da violência homofóbica no Brasil, o movimento LGBT tem feito *advocacy* (incidência política) no Congresso Nacional pela aprovação do Projeto de Lei da Câmara (PLC) 122/2006<sup>3</sup>, que torna crime a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero equiparando essa situação à da discriminação por raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, sexo e gênero –, ficando o autor sujeito a pena, reclusão e multa.

O PLC enfrenta oposição de setores contrários aos direitos humanos LGBT e de segmentos fundamentalistas religiosos, que sistematicamente se posicionam contra os projetos que defendem os direitos sexuais e reprodutivos.

As ações de *advocacy* têm sido as estratégias utilizadas pelo movimento, somadas às de visibilidade massiva através das manifestações públicas, como as Paradas do Orgulho LGBT, que tomaram conta de todo o país na última década. Apesar dos dados preocupantes de homofobia apontados anteriormente, essas estratégias vêm alavancando a cidadania LGBT no âmbito nacional, estadual e municipal.

## A CONQUISTA DE DIREITOS E AS POLÍTICAS PÚBLICAS

Em 2004 o governo federal implantou o Brasil sem Homofobia<sup>3</sup> – Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual<sup>4</sup>. O objetivo é a inclusão, nas políticas e estratégias do governo, em seus diferentes ministérios e secretarias, da perspectiva da não discriminação por orientação sexual e identidade de gênero e, assim, de promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.

Fruto do Brasil sem Homofobia, muitas estruturas para gerenciamento de políticas públicas para LGBT foram criadas nos estados e municípios, reafirmando que a defesa, a garantia e a promoção dos direitos humanos incluem o combate a todas as formas de discriminação e de violência. Portanto, reafirmam que o combate à homofobia e a promoção dos direitos humanos de LGBT devem ser um compromisso do Estado e de toda a sociedade brasileira.

Em 2008 e 2011 ocorreram as Conferências Nacionais de Políticas Públicas e Direitos Humanos de LGBT, que traçaram o plano de ações destinado a cada ministério. As conferências acolheram as demandas para execução de políticas públicas, com ampla participação da comunidade na elaboração de propostas a serem postas em prática pelo Estado. Contudo, isso ainda é um desafio a ser alcançado. Os mesmos setores contrários à afirmação de direitos humanos LGBT e os fundamentalistas religiosos têm feito *advocacy* para que as políticas apontadas não sejam executadas, assim como têm agido para travar a agenda legislativa e a criação dos dispositivos legais que assegurem a cidadania LGBT.

<sup>2</sup> Grupo Gay da Bahia - <http://homofobiamata.wordpress.com/>

<sup>3</sup> [http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=79604](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=79604)

<sup>4</sup> [http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf)

Exemplo claro desse engessamento do Legislativo é o PLC 1151/1995<sup>5</sup>, que disciplina a união civil entre pessoas do mesmo sexo e dá outras providências. O projeto ainda segue disponível para apreciação no plenário, mas foi atropelado pela histórica decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no ano de 2011, que aprovou por unanimidade o reconhecimento da união entre pessoas do mesmo sexo como “entidade familiar”. A decisão estende a esses casais direitos até então restritos a casais heterossexuais, como herança, benefícios da Previdência, inclusão como dependente em plano de saúde, adoção, entre outros.

Hoje, um dos maiores desafios para as pessoas envolvidas no combate às desigualdades e injustiças é entender, respeitar e garantir o que diz Boaventura de Souza Santos, sociólogo português:

“Temos o direito de ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito de ser diferentes quando a nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”.<sup>6</sup>

### Para não esquecer:

**Lésbica:** mulher que sente atração física e emocional por outras mulheres.

**Bissexual:** pessoa que sente atração física e emocional por homens e mulheres.

**Gay:** homem que sente atração física e emocional por outros homens.

**Aliados:** pessoas, em geral heterossexuais, que apoiam a comunidade LGBT. Defendem a dignidade e o respeito para com todas as pessoas e estão dispostas a se posicionar e tomar atitudes por esses princípios.

**Pessoa Trans:** aquela cuja identidade de gênero, aparência física, expressão e/ou anatomia não se encaixam no que é convencionalmente esperado das pessoas nascidas com seu sexo biológico (feminino ou masculino). O termo reúne, contudo, realidades distintas, como a de travestis e transexuais.

<sup>5</sup> <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=16329>

<sup>6</sup> SANTOS, Boaventura. “Por uma concepção multicultural de direitos humanos”. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (Org.). *Reconhecer para Libertar: os Caminhos do Cosmopolitismo Cultural*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003, p. 429-461 (citação na página 458).



# DIREITOS HUMANOS LGBT

## NÃO BASTA A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS PARA FALAR DOS DIREITOS HUMANOS LGBT?

*“Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla (...), a Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações*

**Preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948”.**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948, deveria em si inspirar todos os países-membros das Nações Unidas a defender e proteger todas as pessoas, independentemente dos seus marcadores identitários, ou seja, aquilo que as caracteriza como sujeito (gênero, idade, raça/etnia, origem, orientação sexual, identidade de gênero, religião, entre outros).

Infelizmente isso nem sempre acontece e as discriminações e violações de direitos muitas vezes são praticadas e justificadas em nome das crenças religiosas e das culturas, como bem lembrou Ban Ki-moon, atual secretário-geral da ONU, em recente declaração:

“Respeito plenamente os direitos dos povos em acreditar nos ensinamentos religiosos que escolheram. Isso também é um direito humano. Mas não pode haver desculpa para violência ou discriminação, nunca”.<sup>1</sup>

Tratar do tema da orientação sexual e da identidade de gênero no âmbito das Nações Unidas não tem sido tarefa fácil. De forma arbitrária, 76 países (cerca de 40% dos Estados-Membros da ONU) criminalizam os atos homossexuais consentidos entre pessoas adultas<sup>2</sup>. Assim como impõem barreiras aos direitos das mulheres, alguns países alegam questões religiosas e culturais para a negação dos direitos de homossexuais, travestis e transexuais.

As Agências das Nações Unidas têm buscado inserir nos seus documentos (recomendações, resoluções e convenções) a garantia dos direitos relacionados à orientação sexual e identidade de gênero. Algumas são históricas e motivadoras de avanços na discussão do tema.

## DOCUMENTOS DA ONU QUE ESTIMULAM E ORIENTAM AS PRÁTICAS DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

É o caso da **Convenção 111** da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>3</sup>, sobre a não discriminação no emprego e ocupação. De acordo com o documento, os países-membros que são signatários devem proteger todas as pessoas contra a discriminação no ambiente de trabalho e também aquelas que estão se preparando para trabalhar ou procurar trabalho.

A Convenção 111 trata a discriminação como sendo “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

Outra importante referência para o mundo do trabalho é a **Recomendação 200**<sup>4</sup>, também da OIT, que estabelece os princípios que devem guiar a resposta ao HIV e à aids no ambiente de trabalho, particularmente os da não discriminação e igualdade de gênero.

Essa recomendação aborda implicitamente a questão da discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero ao afirmar que “o HIV e a aids têm impacto mais severo sobre os grupos vulneráveis e expostos a riscos e que o estigma, a dis-

<sup>1</sup> Artigo publicado originalmente no jornal *Folha de S. Paulo*, no dia 4 de janeiro de 2013, nas versões impressa e online. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/1209729-tendenciasdebates-protacao-de-toda-a-familia-humana.shtml> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>2</sup> *Ilga – Homofobia do Estado – Análise Mundial das Leis: Criminalização, Proteção e Reconhecimento do Amor entre Pessoas do Mesmo Sexo*. Disponível em: [http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA\\_State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_2013\\_portuguese.pdf](http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2013_portuguese.pdf) (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>4</sup> Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/recomendacao\\_200\\_277.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf) (acesso em 10 de outubro de 2013).

criminação e a ameaça de perda de emprego experimentados pelas pessoas afetadas pelo HIV ou pela aids são barreiras ao conhecimento de sua própria situação relativa ao HIV, o que aumenta a vulnerabilidade dos trabalhadores ao HIV e prejudica seu direito a benefícios sociais”.

No âmbito das Nações Unidas, o Conselho de Direitos Humanos, criado em março de 2006 em substituição à Comissão sobre os Direitos Humanos, que existiu por 60 anos, é hoje o órgão intergovernamental chave para a discussão do tema. É formado por 47 Estados e é encarregado de fortalecer a promoção e a proteção dos direitos humanos em todo o mundo.

Um mecanismo utilizado pelo conselho é a Revisão Periódica Universal (RPU), criada também em 2006, que avalia a cada quatro anos a situação dos direitos humanos nos 192 Estados-Membros da ONU. O Brasil já participou de duas dessas revisões, em 2008<sup>5</sup> e 2012<sup>6</sup>. Em ambos os relatórios apresentados pelo governo brasileiro foi apontada a necessidade do reconhecimento e promoção dos direitos humanos da população LGBT nos vários âmbitos, bem como indicados os dados de 2.790 mortes de pessoas LGBT no território nacional no período de 1980 a 2006, fruto da homofobia.

## NASCIDOS LIVRES E IGUAIS

Um dos marcos de referência mais recentes e importantes nessa jornada pelos direitos humanos da população LGBT nas Nações Unidas é o documento **Nascidos Livres e Iguais – Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos**.<sup>7</sup>

Sob a responsabilidade da alta comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Navi Pillay, esse documento nasce na esteira da primeira resolução das Nações Unidas sobre direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, em junho de 2011, que possibilitou a elaboração do primeiro relatório oficial da ONU sobre o assunto, preparado também pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos.

O relatório apresenta evidências de um padrão de discriminação e violência contra a população LGBT em todo o mundo e em todos os âmbitos: no trabalho/emprego, na educação, na saúde, entre outros. Aponta a criminalização da homossexualidade nas várias regiões e o índice de violência letal.

Navi Pillay, na apresentação do documento *Nascidos Livres e Iguais*, nos lembra que “as palavras de abertura da Declaração Universal dos Direitos dos Humanos são inequívocas: todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que o maior desafio para os direitos humanos é “acabar com a violência e a discriminação contra indivíduos em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero”.

.....  
<sup>5</sup> Disponível em: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/117/04/PDF/G0811704.pdf?OpenElement> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>6</sup> Disponível em: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/116/21/PDF/G1211621.pdf?OpenElement> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>7</sup> Disponível em: [http://www.onu.org.br/img/2013/03/nascidos\\_livres\\_e\\_iguais.pdf](http://www.onu.org.br/img/2013/03/nascidos_livres_e_iguais.pdf) (acesso em 10 de outubro de 2013).

A função da publicação é definir as obrigações que os Estados têm com as pessoas LGBT e referenciar os mecanismos utilizados pelas Nações Unidas no trato com esse tema a partir de cinco passos<sup>8</sup>:

1. Proteger as pessoas da violência homofóbica, lesbofóbica e transfóbica. Incluir a orientação sexual e identidade de gênero como características protegidas por leis criminais contra o ódio.
2. Prevenir a tortura e o tratamento cruel, desumano e degradante às pessoas LGBT em detenção através da proibição de tais atos, garantindo que as vítimas sejam socorridas.
3. Revogar leis que criminalizam a homossexualidade, incluindo todas as que proíbem a conduta sexual privada entre adultos do mesmo sexo.
4. Proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero.
5. Proteger a liberdade de expressão, de associação e de reunião pacífica entre pessoas intersexo<sup>9</sup> e LGBT.

## O ATIVISMO LGBT NA ONU

A evolução dos direitos humanos das pessoas LGBT tem sido possível graças à incidência política feita pelos(as) defensores(as) de DDHH nas Nações Unidas, especialmente as(os) ativistas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexo.

A prerrogativa desse trabalho ativista na defesa dos direitos humanos da população LGBT não indica necessariamente a criação de novas leis nem a indicação de direitos especiais para essa comunidade, mas sim a garantia da não discriminação no gozo de todos os direitos, conforme preconizado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e assinado pela alta comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Navi Pillay.

Nesse sentido, é oportuno conhecer a cronologia mais recente das ações de incidência política feita pelos(as) ativistas LGBT nas Nações Unidas em apoio às iniciativas de Estados-Membros que defendem a orientação sexual e identidade de gênero no âmbito dos DDHH:

- 2003 O Brasil apresentou na Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas uma resolução sobre orientação sexual e direitos humanos.
- 2003 Composição de uma coalizão de grupos LGBT de todos os continentes para apoio à iniciativa do Brasil. A primeira reunião foi realizada no Rio de Janeiro.
- 2005 O Brasil retira a proposta de resolução, pressionado pelos países árabes

<sup>8</sup> *Nascidos Livres e Iguais*, pág. 13.

<sup>9</sup> “Intersexo” é um termo geral usado para uma variedade de condições em que uma pessoa nasce com uma anatomia reprodutiva ou sexual que não parece se encaixar nas definições típicas de sexo feminino ou masculino. Pode ser, por exemplo, do sexo feminino do lado de fora, mas com a maioria de sua anatomia interna tipicamente masculina. Também podem ocorrer nascimentos em que a criança tem genitais que parecem estar entre as formas típicas masculinas e femininas: uma menina com um clitóris visivelmente grande, considerando os padrões típicos, ou falta de abertura vaginal; ou um menino com o saco escrotal não totalmente fundido, de modo que se parece mais com lábios vaginais. Fonte: *What Is Intersex?*, adaptado de <http://www.isna.org/> (acesso em 10 de outubro de 2013).

- que indicavam boicote às ações comerciais em curso.
- **2005** Apresentação de uma declaração conjunta sobre orientação sexual e direitos humanos na Comissão de Direitos Humanos, entregue pela Nova Zelândia, em nome de 32 países.
  - **2006** Apresentação de uma declaração conjunta sobre orientação sexual, identidade de gênero e direitos humanos ao Conselho de Direitos Humanos, entregue pela Noruega, em nome de 54 países.
  - **2006** Criação dos Princípios de Yogyakarta, sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.
  - **2008** Apresentação de uma declaração conjunta sobre orientação sexual, identidade de gênero e direitos humanos na Assembleia-Geral da ONU, entregue pela Argentina, em nome de 67 países.
  - **2008/2012** Em paralelo ao processo das Nações Unidas foi aprovada uma resolução sobre orientação sexual, identidade de gênero e direitos humanos na Organização dos Estados Americanos (OEA).
  - **Março de 2011** Apresentação de uma declaração conjunta sobre orientação sexual, identidade de gênero e direitos humanos no Conselho de Direitos Humanos, entregue pela Colômbia, em nome de 85 países.
  - **Junho de 2011** Adoção da primeira resolução da ONU sobre orientação sexual, identidade de gênero e direitos humanos no Conselho de Direitos Humanos, apresentada pela África do Sul.
  - **Dezembro de 2011** Publicação pelo Alto Comissariado para os Direitos Humanos das Nações Unidas do relatório “Leis e práticas discriminatórias e atos de violência contra pessoas por sua orientação sexual e identidade de gênero”.
  - **Março de 2012** Painel no Conselho de Direitos Humanos para discussão do relatório do Alto Comissariado.
  - **Setembro de 2012** Publicação pelo Alto Comissariado para os Direitos Humanos das Nações Unidas do documento *Nascidos Livres e Iguais – Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos*.
  - **Março/abril de 2013** Por indicação da África do Sul, organização de seminários regionais sobre orientação sexual e identidade de gênero, em preparação da apresentação de uma nova resolução sobre o tema. O encontro regional da América Latina e Caribe foi realizado no Brasil.
  - **Abril de 2013** Reunião da sociedade civil com 36 ativistas de 18 países: Brasil, Equador, Trinidad & Tobago, Paraguai, Uruguai, Honduras, Argentina, Chile, Venezuela, República Dominicana, Bolívia, Peru, Jamaica, Costa Rica, Santa Lúcia, Suriname, Estados Unidos e Canadá. A reunião foi em preparação da nova resolução (Declaração sobre Orientação sexual/Identidade de Gênero e Direitos Humanos).
  - **Abril de 2013** Seminário regional com as delegações dos países da América Latina e Caribe e representantes da sociedade civil, em Brasília.
  - **Abril de 2013** Encontro na cidade de Oslo, patrocinado pelo governo da Norue-

ga (com cerca de 200 participantes de 84 países), para apresentação dos seminários regionais e finalização da proposta de resolução que seria apresentada na reunião do Conselho de Direitos Humanos em junho de 2013.

- **Junho de 2013** Não houve consenso sobre a resolução. A África do Sul sofreu pressão por parte de outros Estados africanos e recuou da apresentação. Postergou-se a apresentação de uma nova resolução, buscando um clima mais favorável.

## A ESTRATÉGIA PARA DAR VISIBILIDADE E PROTEÇÃO ÀS PESSOAS LGBT

A estratégia de garantir o tema dos direitos humanos LGBT na pauta e ir avançando com declarações e resoluções busca brechas para que se reforcem, apoiem e criem processos e/ou mecanismos nas Nações Unidas que:

- localizem as lacunas de proteção (legal e prática) que existem para as pessoas LGBT, abordando casos independentemente das violações que não se enquadram sob o mandato de procedimentos especiais existentes e expansão das áreas focais específicas onde existem padrões de violações;
- garantam a produção de relatórios regulares e/ou anuais sobre a situação das violações contra LGBT e indiquem as melhores práticas;
- coloquem foco e atenção permanentes sobre as questões referentes à orientação sexual e identidade de gênero na agenda do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

## A IMPORTÂNCIA DESSA AGENDA LGBT NAS NAÇÕES UNIDAS

Ela tem se mostrado essencial para:

- acompanhar as violações dos direitos humanos com base na orientação sexual e identidade de gênero;
- responder às necessidades dos(as) defensores(as) dos direitos humanos;
- preencher eventuais lacunas nos mecanismos de proteção existentes;
- promover o diálogo construtivo;
- aumentar o consenso e entendimento dos Estados sobre as questões da orientação sexual e identidade de gênero;
- garantir um processo de atenção contínua sobre esse tema no âmbito do Conselho de Direitos Humanos, sempre a partir de uma perspectiva de direitos humanos.

Assim, a história da luta pela promoção e defesa dos direitos humanos LGBT ainda está em curso, mas demonstra vários avanços no reconhecimento da orientação sexual e identidade de gênero, como os dessa agenda.

Estados-Membros das Nações Unidas, independentemente de uma declaração mais explícita sobre a afirmação dos direitos humanos das pessoas LGBT, têm realizado ações

no âmbito de suas políticas públicas ou mesmo de sua legislação.

O mesmo tem ocorrido com organizações do mundo empresarial, que adotam medidas que igualam direitos antes até que a legislação gere essa obrigação. Conhecer esse cenário e seu aspecto dinâmico, em transformação, visa animar as pessoas para atuar a partir das empresas e colocá-las como participantes ativas na construção dessa nova fronteira em relação a um segmento da população que enfrenta desafios de toda ordem ao redor do mundo.



# RESPONSABILIDADE SOCIAL, VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

## VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE, DIREITOS HUMANOS E NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS

---

### VALORIZAR A DIVERSIDADE

Valorizar a diversidade significa considerar o conjunto de características das pessoas como fonte de riqueza, algo essencial para a vida e também para a vitalidade das organizações e da sociedade. Algo simples e, no entanto, cheio de desafios no campo da gestão empresarial e do relacionamento com diferentes *stakeholders*.

Por variados motivos, a diversidade é ignorada, desconsiderando-se a pluralidade de características, perspectivas, expectativas e demandas concretas que ela apresenta para as organizações e suas atividades.

Para efetivar essa desvalorização da diversidade, um único padrão de ser humano é imposto e eleito como o normal, o bom, o belo, o correto. E em torno desse padrão único são planejadas todas as coisas, dos espaços arquitetônicos aos benefícios oferecidos aos empregados, da comunicação aos produtos, serviços e atendimento oferecidos aos clientes.

Histórica, cultural ou ideologicamente, esse padrão de normalidade é masculino, heterossexual, branco, sem deficiência, adulto, magro, católico, entre outros atributos que se confundem com os citados anteriormente, de normalidade, moralidade, beleza e capacidade para decidir e liderar as organizações. Com base nele se formam os estereótipos, surgem preconceitos e práticas de discriminação que nem mesmo são reconhecidas como tais, uma vez que o correto é ter o perfil desse padrão.

## VALORIZAR A DIVERSIDADE SEXUAL?

Em relação à orientação sexual e identidade de gênero, a imposição desse padrão tem o nome de **heteronormatividade**, fazendo supor que todos são heterossexuais, com as mesmas características, estilo de vida, interesses e demandas.

Pior ainda, a heteronormatividade impõe esse padrão como a única maneira aceita e valorizada de ser, de agir, de se relacionar. Portanto, constrange, assedia, oprime e reprime para que todas as pessoas sejam heterossexuais e se comportem tal qual o estabelecido como “normal”. Essa imposição gera discriminação, humilhação, exclusão e sujeita as pessoas a formas variadas de violência.

No campo da gestão, o impacto da heteronormatividade não acontece apenas nas atitudes e comportamentos das pessoas, mas também nas estruturas da organização, rejeitando qualquer outra possibilidade que não seja a heterossexual na maneira de ser, de agir, de se relacionar. Não se concebe e, conseqüentemente, nem mesmo se reconhece como um direito, por exemplo, a possibilidade de acolher no cadastro de empregados o nome social da pessoa trans.

Como valorizar a diversidade num ambiente de trabalho heterossexual, heterossexualizado e heteronormativo?

**Heterossexual** O ambiente tem uma grande maioria de pessoas heterossexuais. Discrimina quem não é heterossexual na admissão ao emprego ou nega a existência de outras possibilidades de orientação sexual e identidade de gênero, mesmo quando elas estão presentes, o que confere invisibilidade às pessoas LGBT e aos seus direitos.

**Heterossexualizado** Os rituais, processos, maneiras de decidir, de trabalhar, de falar, de se vestir, só aceitam, valorizam e reconhecem qualidades no que se parece com o padrão heterossexual idealizado. Quem não se comporta como tal, mesmo sendo heterossexual, é desqualificado de variadas maneiras.

**Heteronormativo** Impõe pressão a quem é e a quem não é heterossexual para que as pessoas se pareçam, se tornem ou queiram ser como a pessoa heterossexual idealizada pela heteronormatividade. É fonte, assim, de opressão e de discriminação, tratamentos injustos e com impacto negativo na autoestima, na produtividade e no engajamento das pessoas com a empresa.

Valorizar a diversidade é reconhecer a dignidade inerente a todos os membros da família humana e seus direitos iguais e inalienáveis, como está no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que afirma que esse reconhecimento “é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. Valorizar a diversidade significa pôr

em prática o artigo primeiro da declaração, segundo o qual “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.<sup>1</sup>

Essa asserção de que todas as pessoas são iguais em dignidade e direitos se mostra essencial diante da diversidade que caracteriza a família humana e os riscos de imposição de padrões que a ignoram ou violentam. A afirmação da igualdade é importante quando é estabelecido que um tipo humano é superior e outro é inferior, como acontece na relação entre homens e mulheres (machismo), entre brancos e não brancos (racismo) ou entre heterossexuais e não heterossexuais (homolesbotransfobia).

Assim como acontece com todas as outras situações que envolvem a diversidade humana, a sexualidade não está entregue a um relativismo absoluto em que tudo ou qualquer coisa é aceita. O diálogo entre as civilizações, espírito da Carta das Nações Unidas<sup>2</sup>, que criou a ONU, tem sido a maneira de lidar com as situações controversas ou polêmicas, atualizando, construindo consensos e resoluções em torno do caráter universal dos direitos humanos. Cada vez mais, como vemos hoje, os direitos humanos são invocados para afirmar que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero não pode ser aceita.

Assim, valorizar a diversidade sexual significa reconhecer que há pessoas que não são heterossexuais ou não se identificam com o sexo de nascimento, sem falar das pessoas que nascem com sexo indeterminado. Reconhecer significa dar visibilidade à sua realidade e suas demandas, o que pode fortalecer a promoção de seus direitos e os avanços na agenda de direitos.

A orientação sexual das pessoas é mais rica ou plural do que apenas a heterossexual. A identidade de gênero envolve outras possibilidades na manifestação sociocultural do gênero relacionado ao sexo de nascimento. Há pessoas que amam pessoas do mesmo sexo e há pessoas que nasceram como homens ou mulheres mas não se enxergam como tais e buscam uma expressão de gênero atribuída ao sexo oposto.

Por que essas pessoas são assim, e não heterossexuais? O respeito a homens e mulheres é inerente à sua condição de pessoas, não dependendo de explicações científicas ou qualquer outra para justificar esse respeito às diferentes manifestações da sexualidade humana. Se a ciência ou a religião podem ter explicações sobre sexo, raça, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, entre tantas outras questões da diversidade humana, por outro lado, acima de tudo, está a afirmação de que todos os membros da família humana devem ser tratados com a mesma dignidade e respeito.

Valorizar a diversidade sexual é mais do que apenas reconhecer que há essa diversidade sexual, é respeitar, aceitar e acolhê-la na consciência e também nas estruturas das organizações e da sociedade. É celebrá-la como fonte de riqueza, algo que torna as sociedades mais ricas com sua pluralidade de possibilidades e com os aprendizados gerados com a prática do respeito nas relações sociais.

Por isso a importância de manifestações, por exemplo, como as Paradas do Orgulho LGBT, realizadas em várias partes do mundo. Elas rejeitam a humilhação e afirmam o orgulho da condição LGBT diante da vergonha imposta pela heteronormatividade. Mas também afirmam que o respeito permite a expressão da diversidade e o enriquecimento do ambiente social, numa convivência e interações que geram criatividade e inovação para o enfrentamento de seus desafios.

.....  
<sup>1</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: [http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm) (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>2</sup> Decreto que promulga a Carta das Nações Unidas pelo Brasil. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/D19841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm) (acesso em 10 de outubro de 2013).

## VALORIZAR A DIVERSIDADE É ENFRENTAR A HOMOLESBOTRANSFOBIA

A valorização da diversidade só ocorre efetivamente, contudo, quando se reconhece que há um elemento cultural ou ideológico influenciando cada pessoa na formação de estereótipos e preconceitos, que, por sua vez, podem conduzir a práticas de discriminação. A negação do preconceito impede que se converse sobre o tema, o entendimento de sua origem e as formas de enfrentá-lo na vida e na dinâmica das organizações.

Valorizar a diversidade, assim, é se colocar a tarefa de enfrentar o padrão único e as ideologias da discriminação. Elas ferem a dignidade das pessoas e atrapalham as organizações no relacionamento com a pluralidade de realidades e possibilidades que há na vida e na sociedade.

Nesse caso, estamos falando do enfrentamento de uma expressão da heteronormatividade que é a homofobia ou, de maneira ampla e correta, da homolebotransfobia. Estamos falando, portanto, da ideologia que considera os heterossexuais como única possibilidade de ser e de viver. As demais não devem existir ou, em existindo, não devem se manifestar, se expressar ou querer igualdade de tratamento.

O inimigo dos homossexuais, travestis e transexuais não é o heterossexual, mas a homolebotransfobia. O entendimento dessa questão é essencial para a valorização da diversidade nas organizações, criando mais condições para o diálogo e para a busca de soluções com foco no cuidado com a qualidade das relações entre todas as pessoas. Não basta empoderar e oferecer oportunidades iguais às pessoas LGBT. É preciso, ao mesmo tempo, enfrentar a ideologia e seus impactos na consciência das pessoas e nas estruturas da organização.

Sendo uma ideologia, ela pode ser introjetada ou assumida internamente como verdade até mesmo pelas pessoas que são parte do segmento discriminado. Afeta a autoestima das pessoas, gera autorrejeição, negação de sua própria realidade, além de influenciar suas análises e julgamentos sobre si e sobre os outros. Os estragos atingem todo o ambiente e os que nele vivem, não apenas as vítimas diretas da homolebotransfobia.

A homolebotransfobia pode se fazer presente quando a pessoa nem sequer questiona o padrão heteronormativo que utiliza para julgar alguém como fora do padrão de normalidade, mas também em práticas bastante conscientes de violência para exterminar as pessoas LGBT.

A homofobia envolve, assim, desde a desconsideração em relação às pessoas LGBT no planejamento de políticas públicas ou na elaboração da estratégia de venda de um produto até piadas e comentários que desqualificam, ridicularizam, intimidam e atacam sua moral e autoestima.

Quanto mais a empresa compreende o valor da diversidade, mais disposição, energia e recursos ela investirá no enfrentamento da homofobia e de suas muitas formas de se expressar na gestão empresarial. Mais do que isso, o valor da diversidade faz com que a organização passe a agir efetivamente para buscar a pluralidade por acreditar que ela potencialmente significa adição de valor a todos.

## PROMOVER A DIVERSIDADE

Promover a diversidade na gestão empresarial significa compromisso com demandas legítimas da sociedade e da própria organização, expressas na sua identidade

organizacional – missão, visão, valores, princípios, códigos de conduta e políticas relacionadas a essa identidade. A empresa se torna mais perene quando consegue combinar os interesses legítimos da sociedade com os interesses legítimos do negócio expressos em seu propósito, maneira de ser, de realizar suas atividades e se relacionar com diferentes stakeholders.

A relação com a normativa internacional de direitos humanos é o que qualifica um interesse como legítimo. Quanto mais próximos dos princípios e enunciados da normativa de direitos humanos, baseados em consensos internacionais de respeito à dignidade humana e assentados no compromisso de promover desenvolvimento sustentável, mais legítimos são os interesses e demandas da sociedade e da empresa.

É desta maneira que o Instituto Ethos apresenta seu conceito de responsabilidade social empresarial:

“Responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais”.

A conduta socialmente responsável integra na gestão empresarial os interesses legítimos da sociedade e da empresa, resultando nas definições da estratégia ou caminhos que a organização vai percorrer em busca de resultados que sejam sustentáveis e contribuam para o desenvolvimento sustentável. A conduta da empresa sustentável está baseada em princípios relacionados a direitos humanos que orientam suas escolhas, suas práticas e, assim, a maneira como obtém resultados.

No caso da valorização da diversidade, sua promoção significa ir além do discurso para realizar práticas que aproximem a empresa da sociedade, que contribuam efetivamente para o desenvolvimento sustentável e para a elevação do padrão cultural no que diz respeito aos direitos humanos e à vida digna para todos.

O respeito aos direitos humanos das pessoas LGBT, assim, antecede e se sobrepõe a argumentos mercadológicos que possam justificar a promoção da diversidade com base no lucro para os negócios. O respeito à dignidade das pessoas é incondicional e inegociável. Não está em discussão o quanto ele vale para poder ou não ser praticado pela empresa porque o respeito é a coisa certa a fazer.

Além disso, negócios bem-sucedidos são aqueles que se afastam da superficialidade dos discursos e buscam práticas que sejam consistentes, coerentes e percebidas pela sua integridade, dignidade, familiaridade e vivência cotidiana daquilo que a empresa diz ser e pretende significar para as pessoas. O resultado obtido com o olhar atento e respeitoso à comunidade LGBT é fruto de um conjunto de princípios e práticas vivenciados, não apenas uma estratégia de marketing que dialoga com essa comunidade.

Práticas que justificam a atenção às pessoas LGBT apenas com base no lucro que a empresa potencialmente representa tendem a ser confundidas com práticas oportunistas, portanto descomprometidas com o bem-estar e o sucesso do seu público-alvo. Além disso, são desrespeitosas e ineficazes, não se sustentam por muito tempo, assim como acontece com qualquer outro tema que não ganhe raízes mais profundas na empresa. A busca por resultados financeiros é impactada negativamente por abordagens superficiais.

Reconhecendo que as empresas buscam resultados, como qualquer outra organização, incluindo, nesse caso, resultados financeiros e lucro, a consistência da ação está no compromisso com a promoção dos direitos humanos LGBT como parte integrante de sua identidade e de sua estratégia. É uma defesa de abordagem na ótica da responsabilidade social empresarial, acreditando-se firmemente no seu potencial para gerar diferencial significativo e competitivo em relação a abordagens que consideram apenas o anunciado poder aquisitivo do segmento LGBT.

Por um lado, é óbvio que a discriminação de parcelas da população pode representar, para elas, riscos e restrições para seu desenvolvimento econômico e, portanto, riscos e restrições para os negócios e seus resultados. A discriminação afronta a dignidade das pessoas e também constitui uma forma de boicote ao desenvolvimento da sociedade.

Além disso, contraria o princípio do mérito, gera desigualdades e uma base artificial de empobrecidos, porque está baseada em características das pessoas, e não em suas competências ou condições para alcançar novas posições na pirâmide socioeconômica.

As ideologias da discriminação atuam de maneira tão eficaz que podem fazer com que a própria vocação da empresa com fins lucrativos seja posta em segundo plano. No caso da homofobia, nem mesmo o potencial de consumo que a comunidade LGBT representa consegue motivar organizações com fins lucrativos a romper com padrões de discriminação, o que envolve ignorar a existência, desconsiderar, rejeitar, humilhar, excluir, praticar todo tipo de violência ou ser conivente com essas práticas contra as pessoas LGBT.

No Brasil, o chamado pink money, termo utilizado para expressar o poder de consumo da comunidade LGBT, não tem motivado as empresas a agir, a pensar produtos e serviços que ganhem sua simpatia e fidelidade. Estamos num momento de transição, mas ainda são raros os exemplos de empresas que promovem a diversidade e querem vincular sua marca ao segmento LGBT, mesmo com argumentos baseados no lucro que ele representa.

Os motivos passam por desconhecimento, ausência de discussão do tema da diversidade sexual, preconceitos e o temor de que posicionar-se a favor dos direitos humanos LGBT possa atrair a crítica de setores internos e externos contrários aos direitos humanos das pessoas desse segmento.

As manifestações públicas das empresas de que reconhecem seus clientes ou consumidores para além da heteronormatividade geram tanto elogios da comunidade LGBT como críticas dos setores contrários a seus direitos humanos. As empresas se veem diante de uma escolha. Também os clientes e consumidores, além dos empregados(as) e fornecedores, tendem a escolher as empresas com base no seu posicionamento, como acontece em outros temas.

Contudo, se a empresa tem princípios, deve compartilhá-los com todos os seus públicos, não se submetendo a um ou outro segmento quando se trata de desrespeito a direitos humanos. Por isso é interessante ampliar a discussão interna para além de uma leitura sobre segmentação de mercado, potencial de lucratividade ou adição de valor à marca. Para enfrentar controvérsias em relação a questões de direitos humanos, é preciso posicionamento em relação aos direitos humanos, como nos estimula a pensar o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, sobre os direitos humanos LGBT:

“Alguns vão se opor à mudança. Eles podem invocar a cultura, a tradição ou a religião para defender o status quo. Tais argumentos foram usados para tentar justificar a escravidão, o casamento infantil, o estupro no casamento e a mutilação

genital feminina”, afirmou, adicionando: “Eu respeito a tradição, a cultura e a religião mas elas nunca podem justificar a negação dos direitos básicos”<sup>3</sup>.

O silêncio em relação aos direitos humanos das pessoas LGBT já é uma forma de se posicionar, de tomar partido e de expressar sua adesão ao padrão dominante, à heteronormatividade e a práticas homofóbicas. Não bastasse, há notícias diárias sobre descuido de empregadores com direitos humanos desse segmento no cotidiano da gestão empresarial, com práticas de violência seja com empregados, seja com clientes, por conta de sua orientação sexual ou identidade de gênero. A pretendida neutralidade é uma falácia diante de tantas situações dessa natureza. Evitam-se polêmicas, mas é gerada uma distância do próprio propósito da empresa, que pode ser negativo em algum momento ou circunstância.

## PROMOVER A DIVERSIDADE SEXUAL

A valorização e promoção da diversidade convidam a expressar o respeito a todas as pessoas como padrão de conduta ética inquestionável. A homofobia e suas variadas expressões práticas podem pôr uma empresa em risco quanto à sua imagem, reputação, com processos e custos que não são, evidentemente, desejáveis.

A homofobia pode afastar a empresa de talentos, de clientes, de fornecedores, de resultados financeiros ou lucros e, mais importante, de sua própria identidade, onde está inscrito seu propósito, missão, visão e valores.

Quando se escolhe a homofobia como conduta, negando direitos aos empregados, tomando partido a favor de pessoas que não toleram a existência do outro e o respeito à diversidade, a declaração de identidade da organização é questionada e pode gerar vulnerabilidades também em relação a outros temas essenciais.

É também de Ban Ki-moon, em duas ocasiões, a referência para que a liderança e cada profissional da empresa possam agir na promoção dos direitos humanos das pessoas LGBT, sobretudo diante do risco da omissão da empresa às críticas de pessoas homofóbicas.

“Entendo que pode ser difícil se levantar contra a opinião pública. Mas só porque a maioria desaprova determinados indivíduos, não dá direito ao Estado de reter seus direitos básicos. A democracia é mais do que a regra da maioria. Ela exige defesa das minorias vulneráveis diante de majorias hostis. Os governos têm o dever de desafiar o preconceito, não ceder a ele.”<sup>4</sup>

“Como secretário-geral, estou empenhado em elevar a minha voz. Junto com muitos parceiros comprometidos, estamos trabalhando para elevar essa luta e chamar mais atenção para os desafios específicos que enfrentam os membros LGBT de nossa família humana. Agradeço a todos aqueles que apoiam esse esforço e conclamam outros a se engajar.”<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Disponível em: <http://www.onu.org.br/religiao-e-cultura-nao-podem-justificar-discriminacao-contra-pessoas-lgbt-diz-onu/> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>4</sup> Disponível em: <http://www.unicrio.org.br/protecao-de-toda-a-familia-humana-por-ban-ki-moon/> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>5</sup> Disponível em: [http://www.unifem.org.br/003/00301009.asp?ttCD\\_CHAVE=i89100](http://www.unifem.org.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=i89100) (acesso em 10 de outubro de 2013).

A Convenção 111 da OIT é exemplo de um documento das Nações Unidas que pode ser utilizado para embasar o compromisso dos empregadores com a promoção dos direitos humanos LGBT e rejeição a práticas de discriminação.

“Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

*Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota (...) a convenção abaixo transcrita que será denominada ‘Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958’;*

*Art. 1º. 1. Para os fins da presente convenção o termo discriminação compreende:*

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;*
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”<sup>6</sup>.*

Diferentemente do que já acontece com os direitos da mulher, por exemplo, a sociedade brasileira ainda não consolidou seu posicionamento pela igualdade no que tange aos direitos humanos LGBT. Nem mesmo há uma legislação federal explícita que rejeite a homofobia. O enfrentamento da discriminação e da violência não tem amparo amplo por parte da normativa, dos organismos estatais ou da Justiça, ficando sujeita a interpretações conforme valores ou interesses dos que decidem ou julgam.

É inconcebível em algumas empresas que um(a) empregado(a) se recuse a trabalhar com uma pessoa porque é negra ou com deficiência, mas isso ainda não acontece com pessoas LGBT. Tampouco são desestimulados ou punidos comentários ou piadas envolvendo orientação sexual e identidade de gênero, porque a sociedade ainda não alcançou a consciência que demonstra para outros temas, impactando a gestão de pessoas com uma aceitação do que não deveria ser aceito. O status é outro, e isso exige atenção especial dos empregadores.

Promover direitos humanos LGBT na gestão empresarial ainda parece algo a ser escolhido ou gesto voluntário que oferece riscos, uma vez que a opinião pública não pressiona devidamente para isso e parte dela é até mesmo favorável à discriminação e a formas variadas de violência contra o segmento.

A história da promoção dos direitos humanos LGBT no ambiente empresarial ainda é contada por verdadeiros heróis que estão antecipando os aprendizados essenciais para

<sup>6</sup> OIT – Convenção 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/472> (acesso em 10 de outubro de 2013).

a empresa atuar no século 21, cujos valores estão em rápida e profunda transformação. Se hoje ainda é um ato de coerência e de expressão de integridade, amanhã poderá ser ainda mais um fator de sobrevivência, condições de competitividade, de sucesso ou fracasso da empresa.

O que hoje ainda aparece como uma escolha, amanhã poderá ser uma obrigação legal e moral, como ocorre com outros segmentos da população antes invisíveis e hoje fonte de adição de valor aos negócios e à sociedade. Portanto, o melhor é antecipar-se e gerar aprendizados que ajudem os profissionais a lidar com a realidade atual e futura.

## **PROMOVER A DIVERSIDADE SEXUAL É GARANTIR DIREITOS IGUAIS, TRATAMENTO JUSTO E RESPEITOSO**

Não é raro encontrar lideranças empresariais que temem a opinião pública desfavorável aos direitos humanos LGBT. Essas lideranças se esquecem de basear sua conduta de respeito a todas as pessoas nos princípios de direitos humanos, muitas vezes presentes na própria declaração de identidade da empresa. Não é uma questão de gosto pessoal, mas de um mandato conferido pelos que definiram a identidade da empresa.

Não é raro, também, encontrar lideranças que justificam seu respeito a todas as pessoas com base apenas em argumentos mercadológicos, como um escudo para se defender das críticas internas e externas. Não é preciso, contudo, justificar uma conduta ética com base no lucro. Nem tudo numa empresa existe para gerar lucro e, por outro lado, a conduta ética pode estar relacionada ao lucro, dando a ele os contornos de sua legitimidade.

Não é raro, igualmente, encontrar lideranças empresariais que temem o termo “promoção” dos direitos humanos LGBT porque este pode ser interpretado como incentivo a que pessoas heterossexuais passem a ser homossexuais.

Além de falta de conhecimento sobre as complexas questões envolvendo a sexualidade humana, não é a promoção de direitos que necessariamente faz algumas pessoas se tornarem outras. Não é porque se promovem os direitos da mulher que os homens vão querer se tornar mulheres, ou indígenas, ou de uma determinada religião, região, passem a ter uma deficiência ou idade...

Empregadores devem cuidar da qualidade das relações em seu ambiente de trabalho, bem como promover os direitos humanos LGBT na relação com todos os demais públicos ou *stakeholders*. A promoção da diversidade sexual significa o reconhecimento de sua existência, a afirmação dos direitos e deveres próprios da cidadania.

As pessoas LGBT, como sujeitos de direitos, estão também obrigadas às mesmas condutas estabelecidas na sociedade como legais ou aceitas. Já é assim, por exemplo, com pagamento de impostos e a obrigatoriedade de votar e cumprir deveres cidadãos.

Há direitos inerentes à condição de membros da família humana, iguais para todos que compartilham dessa condição. A busca por direitos humanos LGBT tem se pautado, sobretudo, nessa igualdade de tratamento, mais do que em direitos específicos ou diferentes dos disponíveis para as pessoas heterossexuais. Uma das características desse movimento por direitos é que não nega os de outras pessoas nem solicita além, pede, sobretudo, direitos iguais.

Promover a diversidade considerando as diferentes orientações sexuais e identidades de gênero deve significar estimular o diálogo franco e aberto sobre o tema, assim como criar canais de escuta de suas vozes, do que têm a dizer, suas possíveis reclamações, suas perspectivas e propostas, enriquecendo o ambiente ao enfren-

tar a discriminação e ao ampliar o leque de possibilidades para a organização e seus negócios.

As práticas de promoção da diversidade que consideram o segmento LGBT passam ainda por revisão das estruturas, processos, procedimentos, políticas e tudo o mais que possa expressar respeito e acolhimento na organização e nos relacionamentos com os variados públicos ou *stakeholders*.

Felizmente, há cada vez mais declarações de lideranças empresariais sobre os direitos humanos LGBT tendo por base a crença em sua potencial adição de valor ao significar a promoção de um ambiente livre da discriminação e próximo dos aprendizados essenciais para realizar negócios sustentáveis no século 21.

A potencial adição de valor, do ponto de vista dos negócios, competitividade e lucratividade da empresa, decorre da necessidade de expressar algo mais do que apenas o cuidado com a demografia interna: a gestão da diversidade. Não basta incluir e “permitir” a expressão, mas é preciso promover interações respeitosas e potencialmente criativas e inovadoras em torno da essência da empresa, seu propósito e suas estratégias.

## GESTÃO DA DIVERSIDADE

Gestão da diversidade é a consideração das singularidades, a promoção do respeito aos direitos humanos e de práticas que aproximem as pessoas umas das outras, bem como a empresa da pluralidade que há no mundo, ampliando entendimentos e melhorando a qualidade das relações entre todos. Essa gestão de pessoas e de relacionamentos com diferentes públicos ou *stakeholders* busca gerar sinergias, trocas, interações criativas e inovadoras, com adição de valor para todos.

No âmbito do público interno, gestão da diversidade é gestão de pessoas. Onde há pessoas há diversidade. Não é porque a empresa busca maior diversidade de características, de ideias, de competências etc. no âmbito de seu público interno que essa diversidade que caracteriza as pessoas não estará presente.

Gestão da diversidade, nesse caso, é a gestão de pessoas em suas singularidades, com o que há de semelhante e de diferente, cuidando da qualidade das relações num ambiente respeitoso e inclusivo das muitas perspectivas, expectativas, histórias de vida e demandas. É por meio da gestão que a riqueza em si da diversidade humana se transforma em adição de valor para as pessoas, para o negócio e para a sociedade.

A gestão da diversidade se expressa na promoção de interações, encontros, compartilhamentos de perspectivas, expectativas e aprendizados em ambiente de alta cooperação e desempenho. Ambientes respeitosos e inclusivos permitem essa interação criativa, que gera inovação e construção de soluções interessantes para a diversidade de demandas com as quais a empresa deve se relacionar.

A gestão da diversidade faz com que a pluralidade de visões, de propostas, de maneiras de ser, de fazer, se transforme em adição de valor ao promover o engajamento de todos em torno da identidade, do propósito e dos desafios comuns da empresa.

Portanto, mais do que apenas afirmar as singularidades, exigir respeito e consideração, a gestão da diversidade articula e/ou integra pensamentos, estilos, costumes, crenças e expectativas para pôr em prática o propósito comum a todos e às estratégias da empresa num determinado período de tempo e lugar.

## GESTÃO DA DIVERSIDADE SEXUAL

Fazer a gestão da diversidade sexual, o que inclui a questão da orientação sexual e da identidade de gênero, envolve esse olhar que acolhe as diferenças e capacita a organização para aprimorar suas estruturas, processos, formas de se relacionar no âmbito do público interno, fornecedores, comunidade, clientes e outros públicos.

Envolve a busca por compreender as realidades específicas do segmento, suas perspectivas e demandas, evitando que elas desapareçam em práticas que homogeneizam em torno da heteronormatividade. Significa, portanto, dar voz, visibilidade e estimular a expressão da diversidade humana para que todos possam interagir a partir de suas realidades para gerar novos aprendizados e soluções que as pessoas sozinhas ou em ambientes muito homogeneizantes não conseguem gerar.

Implica, muitas vezes, posicionar-se diante de situações de desrespeito, afirmando seus princípios sobre as tentativas de imposição de outros princípios descomprometidos com os direitos humanos e o respeito à dignidade de todas as pessoas ou contrários a eles.

A gestão da diversidade sexual contribui para erradicar as desigualdades, e não as singularidades, como sugere a imposição da heteronormatividade. Essa gestão da diversidade permite que as pessoas LGBT possam se expressar, opinar, participar ativamente do sucesso da empresa sem desaparecer diante da heteronormatividade que as ignora e oprime.

A valorização, promoção e gestão da diversidade se integram na identidade organizacional, na estratégia da empresa e na sua busca por ser competitiva em várias dimensões de sua atuação com diferentes públicos ou *stakeholders*. O acesso a talentos para a composição de suas equipes é um exemplo disso.

A valorização da diversidade deve contribuir, assim, para a empresa alcançar objetivos, aprimorar estruturas, sistemas, processos e procedimentos no cotidiano dos relacionamentos, sempre considerando sua busca por resultados.

É tema que ganha espaço e consistência no movimento de responsabilidade social empresarial, dos negócios sustentáveis que buscam o sucesso da empresa e da sociedade ao mesmo tempo.

## GANHOS COM A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

---

Um ambiente respeitoso, acolhedor, que promove a expressão das singularidades e interações, aprendizados, inovações na busca de soluções que contemplem a todos, interessa ou deveria interessar a todas as pessoas.

Sendo uma pessoa heterossexual, imagine-se como uma pessoa homossexual num ambiente de trabalho em que você não se sente à vontade para falar de sua vida, sua família, seu fim de semana ou qualquer outro tema relacionado a você.

Imagine-se num ambiente em que todos esperam de você, por ser gay, simpatia e graça, mas ao mesmo tempo não toleram sua participação num projeto quanto mais “séria” for a situação ou a atividade.

Imagine-se num ambiente em que todos esperam de você, por ser lésbica, beleza e

feminilidade, mas ao mesmo tempo não toleram sua participação em projetos ou ações que exigem delicadeza e sensibilidade.

Imagine-se na situação de ser a pessoa que não é ouvida, que não tem suas opiniões levadas a sério no grupo, que lhe trata com base em estereótipos e não oferece a você possibilidades de falar sobre vida para que compreendam o que é orientação sexual ou identidade de gênero.

Imagine-se num ambiente onde sua maneira de ser, de falar, de se expressar ou até de se vestir é motivo de comentários de toda ordem a ponto de você preferir a indiferença a este tipo de “inclusão” no grupo.

Imagine-se tendo de conviver com pessoas preconceituosas ou que se sentem à vontade para lhe criticar, dizer que você é anormal e pedir para que você mude de área sem que ninguém, nem mesmo seus gestores, tenham como princípio o respeito a todas as pessoas, o foco no mérito e nos resultados.

Imagine-se trabalhando num ambiente onde as pessoas fazem comentários e piadas sobre homossexuais, não têm vergonha disso, não se incomodam se há homossexuais entre os colegas de trabalho, clientes ou fornecedores e têm certeza de que nada acontecerá com elas por isso.

Imagine-se agora, sendo heterossexual ou homossexual, como uma pessoa travesti ou transexual, masculina ou feminina, que teve a “sorte” de conseguir um emprego ou de permanecer nele, mas no qual ninguém a chama pelo seu nome e sim pelo nome que consta no cadastro.

Imagine-se sendo uma pessoa impedida de utilizar o banheiro correspondente à sua identidade de gênero porque isso incomoda outras pessoas e os gestores tomam sempre partido de quem não respeita você e os princípios que regem a empresa e a sociedade.

Imagine-se, sendo homem ou mulher, de acordo com sua identidade de gênero, tendo que se vestir como homem ou mulher, de acordo com o sexo biológico com que você nasceu e o nome que consta no cadastro da empresa ou em sua documentação civil.

Essas são algumas das experiências vivenciadas por pessoas LGBT naquelas empresas que não valorizam a diversidade e ignoram suas obrigações legais e morais com a promoção dos direitos humanos de seus empregados(as).

Um ambiente inclusivo, respeitoso e que se posiciona a favor dos direitos humanos LGBT beneficia diretamente as pessoas do segmento, mas também as pessoas que não toleram trabalhar num lugar onde a discriminação está presente.

Empresas que valorizam a diversidade atraem talentos que podem fazer a diferença, acrescentar algo e adicionar valor na interação respeitosa, inclusiva, criativa e inovadora com as demais pessoas da equipe.

São empresas que ampliam seu olhar sobre a realidade, considerando as muitas possibilidades que há no mundo onde operam suas atividades e no qual realizam negócios, incrementando seu planejamento estratégico sobre produtos, serviços e qualidade do atendimento a todas as pessoas.

São empresas que evitam riscos seja com ambientes de discriminação e violência, seja com pagamento de multas, reparações e processos de toda ordem que afetam seus resultados financeiros, sua imagem e reputação.

Há maior produtividade, menor absenteísmo, afastamentos ou rotatividade porque é estimulante trabalhar num lugar onde as pessoas se respeitam e onde a liderança toma partido da justiça e do que é ético e tem decisões baseadas no mérito, dando valor à diversidade e à pluralidade de características das pessoas.

As empresas com ambientes de trabalho respeitosos e inclusivos, atentas aos direitos humanos das minorias, que garantem que todos podem desenvolver plenamente

seu potencial com suas características, e não apesar delas, têm clima, engajamento e cultura diferenciados, tornam-se fator de alta competitividade num mercado que precisa cada vez mais de profissionais qualificados ou que querem se qualificar ao longo de sua vida profissional.

Empresas que tomam decisões justas e promovem direitos humanos, mesmo enfrentando oposições, tendem a ganhar a simpatia até mesmo de quem diverge de sua posição porque reconhece sua integridade. Lidar com transparência e honestidade com temas sujeitos a polêmicas e conflitos é sempre um fator positivo e desejado.

Além do mais, empresas justas e íntegras afastam de sua rede de relações quem não tem interesse em condutas éticas, quem não é íntegro, quem age com base em valores que não são compatíveis com os da organização e sua maneira de fazer negócios. A perda, nesse caso, é muito interessante e até desejável.

Empresas que valorizam a diversidade e se posicionam a favor dos direitos humanos das pessoas LGBT, que nem foram ainda totalmente garantidos na legislação, em uma sociedade que nem sequer problematizou a homofobia e não se envergonha de praticá-la, podem correr riscos com as majorias. Mas podem também engajar públicos ou *stakeholders* cuja lealdade e dedicação transcendem seu próprio entendimento ou investimentos em marketing. São empresas que geram histórias positivas, as quais que podem lhe valer reconhecimentos pontuais, mas também credibilidade e apoio em situações em que suas intenções são postas em dúvida.

Ganham as pessoas, a organização, os negócios e toda a sociedade quando empresas tomam decisões e se orientam por valores sintonizados com os direitos humanos, ampliando seu mercado e elevando o padrão ético do qual dependem para ser efetivamente sustentáveis.



# RESPONSABILIDADE SOCIAL E OS DIREITOS HUMANOS LGBT

## NÃO É MAIS POSSÍVEL TRATAR A QUESTÃO LGBT COMO ANTES

Os temas da orientação sexual e identidade de gênero estão ganhando maior projeção e pode parecer que só agora passaram a existir como tal no mundo empresarial e, sobretudo, no movimento de responsabilidade social empresarial.

Ganhar maior relevância significa ganhar maior visibilidade nas agendas de trabalho e inserção nas práticas efetivas relacionadas a direitos humanos e responsabilidade social. Mas não quer dizer que não estiveram presentes há mais tempo.

Se antes o tema era negado, relegado ao segundo plano, se era perdoável não citá-lo ou desconsiderá-lo, hoje não é mais possível porque a sociedade não o trata mais da mesma maneira e com as mesmas expectativas. O movimento da sociedade civil e do próprio Estado brasileiro, além da comunidade internacional, conquistou maior espaço, o que se expressa em maior discussão do tema, novas leis e novos paradigmas para a gestão empresarial.

Se antes as coisas se resolviam simplesmente excluindo do processo de seleção candidatos LGBT, sobretudo travestis e transexuais, agora a empresa sente que a sociedade não se cala e seu nome pode parar nas mídias tradicionais em geral e, mais significativas atualmente, nas redes sociais, afetando sua reputação e trazendo prejuízos de toda ordem.

Dentro das organizações há também uma nova consciência que insere o tema nas discussões sobre sua identidade, bem como em seu planejamento estratégico, tirando da gaveta demandas que antes foram parar ali sem a menor cerimônia.

Esse material se insere neste momento em que as empresas estão mais atentas e até mesmo com muitas dúvidas. A legislação já mudou, e nem sempre o mundo empresarial está atualizando suas práticas de gestão para a nova realidade.

Mais do que apenas cumprir exigências legais, o que é básico, as empresas percebem

que podem e devem agir voluntariamente porque há uma demanda legítima, interna e externa, por maior sintonia com as aspirações por respeito e consideração pelos direitos LGBT. Há também oportunidades para se firmar como empresa inclusiva, aberta, com impactos significativos no clima e na cultura organizacionais, bem como na atração de clientes mais sintonizados com a ideia de que todas as pessoas devem ser respeitadas.

Uma empresa socialmente responsável, que promove direitos humanos na sua maneira de ser, de fazer e de relacionar, vai necessariamente encontrar barreiras entre pessoas ou setores da sociedade indiferentes ou até que atuam radicalmente contra essa forma de fazer negócios.

Se, por um lado, a empresa perde clientes, por outro encontra mais oportunidades em segmentos ou setores interessados numa sociedade mais sustentável, respeitosa e justa para com todos os seus cidadãos. Para isso, é preciso dar consistência às suas ações e, sobretudo, assumir um papel educativo junto ao público interno e externo, não bastando fazer, mas explicar por que faz, como faz e quais os resultados dessa ação.

## A QUESTÃO LGBT NAS PUBLICAÇÕES DO INSTITUTO ETHOS

Para quem está na área de gestão de pessoas e, sobretudo, para quem está na área de sustentabilidade e responsabilidade social da empresa, é interessante conhecer o percurso realizado pelo movimento de responsabilidade social empresarial liderado pelo Instituto Ethos.

Desde a criação do instituto, o tema da diversidade está presente. As publicações a seguir mostram que o tema da orientação sexual e identidade de gênero também está, facilitando diálogos internos e conferindo maior consistência às práticas, sem a sensação de que se está partindo do zero.

### Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade (2000)<sup>1</sup>

“ Para muitas empresas, a adoção da diversidade na força de trabalho, além de ser um compromisso ético, tem se mostrado um caminho para a competitividade. Para tanto, elas têm investido em ações de atração, manutenção e incentivo a uma mão de obra cada vez mais diversificada. Tradicionalmente, essas ações estavam voltadas quase apenas para as questões de raça e gênero. Hoje, as empresas vêm ampliando sua definição de diversidade, passando a considerar questões como condição socioeconômica dos empregados, estilo de trabalho, idade, ascendência, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, deficiência física ou mental e condições de saúde, entre outras diferenças. Também estão se tornando mais inclusivas, criando ambientes de trabalho receptivos a trabalhadores tradicionalmente discriminados, estigmatizados ou marginalizados.”

“ Imagem corporativa valorizada – Quando se constata que a valorização da diversidade é uma macrotendência verificável nos mais diferentes países, percebe-se a importância estratégica de praticá-la internamente. O tema tem sido alvo de

<sup>1</sup> Como as Empresas Podem (e Devem) Valorizar a Diversidade. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/como-as-empresas-podem-e-devem-valorizar-a-diversidade-setembro2000/#.UIXUqFCsim4> (acesso em 10 de outubro de 2013).

atenção constante da mídia, especialmente quando empresas dão exemplos de racismo ou discriminação sexual.”

### **Diversidade e Equidade – Metodologia para Censo nas Empresas (2008)<sup>2</sup>**

Na publicação *Diversidade e Equidade – Metodologia para Censo nas Empresas*, de 2008, do Instituto Ethos, a questão da orientação sexual já havia sido mencionada como demanda diante da finalidade do censo interno:

“ A questão da orientação sexual está presente no questionário sugerido por meio do item que trata do estado civil e de informações sobre o cônjuge. Não se recomenda perguntar sobre orientação sexual na identificação do colaborador, mas é possível considerar casais de mesmo sexo no item sobre estado civil e cônjuge. Essas informações permitem à empresa, por exemplo, planejar a extensão aos companheiros de mesmo sexo de benefícios como plano de saúde, odontológico e previdenciário, entre outros, para tratar de maneira mais justa os funcionários desse segmento da população”.

Ainda que houvesse a questão da orientação sexual inserida no censo através do item que trata do estado civil, o documento faz um alerta sobre a não recomendação de perguntar sobre a orientação sexual dos colaboradores:

“ Não é recomendável realizar perguntas sobre a orientação sexual dos colaboradores. Contudo, em razão de possíveis benefícios existentes ou a serem implantados, é possível incluir a possibilidade de o colaborador indicar se possui um(a) companheiro(a) do mesmo sexo. Não se pode inferir que o resultado demonstrará quantos homossexuais há na empresa nem que todos tenham optado por responder à questão”.

Dentre os produtos entregues com o censo interno, o plano de ação trata da questão da orientação sexual dentro da revisão e alinhamento de comunicação, políticas, processos e construção de projetos que possam apoiar a valorização da diversidade.

Sobre o monitoramento das reclamações trabalhistas realizadas por segmentos específicos da população:

“ Mesmo não incluindo a informação sobre orientação sexual nos documentos que tratam de todos os processos aqui apontados, é uma questão que merece atenção da alta liderança da empresa”.

### **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial (2ª geração)<sup>3</sup>**

Na segunda geração dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, a questão da orientação sexual é mencionada em dois momentos no tema Público Inter-

<sup>2</sup> *Diversidade e Equidade: Metodologia para Censo nas Empresas*. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/diversidade-e-equidade-metodologia-para-censo-nas-empresas-junho-2008/#.UIXQjIcSim4> (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>3</sup> *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial (segunda geração – 2010)*. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-versao-2010/#.UIXQ9VCsim4> (acesso em 10 de outubro de 2013).

no, especificamente em “Respeito ao indivíduo”: “11.1. A política de valorização da diversidade e não discriminação consta no código de conduta e/ou na declaração de valores da empresa”; e “ 11.6. Essa política contempla explicitamente a questão da orientação sexual”.

### **Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência (2011)<sup>4</sup>**

A questão da orientação sexual também aparece sob diferentes perspectivas. Dentro do capítulo “1º. Compromisso: Promoção da Equidade de Gênero no Local de Trabalho”, ao falar de práticas trabalhistas e da questão do emprego e relações de trabalho, a questão é mencionada na abordagem à igualdade de oportunidades:

“Garantir a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e não discriminar direta ou indiretamente, em nenhuma prática trabalhista, com base em raça, cor, gênero, idade, nacionalidade ou região, origem étnica ou social, casta, estado civil, orientação sexual, deficiência, estado de saúde como portador de HIV/ aids ou filiação política”.

Ainda no mesmo capítulo, dentro da abordagem feita ao III Programa Nacional dos Direitos Humanos (PNDH3):

“Ao integrar projetos financiados pelo governo federal, exigir a adoção de estratégias de não discriminação de crianças e adolescentes em razão de classe, raça, etnia, crença, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, prática de ato infracional e origem”.

Há um capítulo que trata da evolução das práticas empresariais para a valorização da diversidade, fruto de uma pesquisa com 34 empresas dentre as 510 que participaram, nos últimos anos, da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero da 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*. O intuito do levantamento foi identificar o que as empresas que afirmaram realizar ações afirmativas estavam fazendo e como estavam evoluindo no tema.

A questão da orientação sexual aparece como um dos temas considerados pelas empresas quando perguntadas sobre segmentos priorizados em censo interno. O capítulo, no entanto, alerta:

“A questão da orientação sexual (...) é controversa, pois nem sempre as empresas possuem políticas que explicitem compromisso com os direitos do segmento LGBT. Se a pergunta não está inserida num contexto no qual a empresa está realizando ações de valorização da diversidade, com foco ou não em determinado segmento, corre o risco de ser mal interpretada”.

“Depois de o Censo do IBGE (2010) ter tratado da questão da orientação sexual com foco na identificação de famílias do mesmo sexo, sendo um órgão governamental, as empresas estão mais seguras para tratar do tema entre seus funcionários ou

<sup>4</sup> *Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente – Marco de Referência*. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/empresas-e-direitos-humanos-na-perspectiva-do-trabalho-decente-marco-referencial/#.UIXRGFCSim4> (acesso em 10 de outubro de 2013).

até mesmo com outros stakeholders, como clientes. No entanto, observar o alerta acima é necessário e exige clareza sobre os objetivos do quesito orientação sexual e identidade de gênero na pesquisa da empresa”.

A pesquisa perguntou sobre segmentos priorizados pelos programas ou estruturas semelhantes (ações ou atividades que envolvem valorização da diversidade). Apareceu, em primeiro lugar, a questão da pessoa com deficiência, fruto, certamente, da legislação de cotas. Também aparecem as mulheres, os negros e pessoas com mais de 45 anos. A questão da orientação aparece, mesmo que timidamente: 7%.

No mesmo capítulo, é mencionada ainda no descritivo de ações de algumas empresas.

“ O Banco do Nordeste (BNB) aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça em 2007. Também desenvolve ações em relação a pessoas com deficiência e no tema da orientação sexual (homossexuais).”

“ A pesquisa Great Place to Work de 2010 aponta a Unimed Rio como uma das empresas com melhor clima para trabalhar, no que diz respeito às principais vertentes relacionadas à diversidade, com as seguintes impressões: (...) ‘As pessoas aqui são bem tratadas independentemente de sua opção (ou orientação) sexual’.”

“ Banco HSBC – Monitora a demografia dessa faixa etária, toma decisões e implementa ações de acordo com esse acompanhamento. Incentivou, apoia e acompanha um Grupo de Afinidade formado por colaboradores voluntários que atuam na sensibilização de funcionários para o tema, no mapeamento de oportunidades de negócio e melhorias no ambiente de trabalho. É o Grupo de Seniores, com pessoas com mais de 45 anos e pessoas mais jovens. O grupo, como outros do banco, procura considerar várias características na sua constituição, como neste caso, com homens e mulheres, diversidade sexual, estado civil, com e sem deficiência, brancos e negros, entre outros aspectos. (...) Grupo de Afinidades PcDs (pessoas com deficiência), Grupo de Afinidades Cor e Ação (negros), Grupo de Afinidades Mulheres, Grupo de Afinidades LGBT (homossexuais), Grupo de Afinidades Sênior (pessoas com mais de 45 anos) e Grupo de Afinidades Geração Y (jovens e aprendizes).”

### Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis (Nova Geração)<sup>5</sup>

Na nova geração dos Indicadores Ethos, lançada em 2013, a questão da orientação sexual e identidade de gênero aparece com maior destaque e na ótica de garantia de direitos iguais ou da promoção da equidade. É abordada em Ações Afirmativas, dentro do tema Direitos Humanos, na Dimensão Social:

“ Com vistas à consecução dessas condições legítimas e fundamentais para todos os trabalhadores, a empresa deve, em primeiro lugar, adotar ações afirmativas, entre outras não permitir qualquer tipo de discriminação no âmbito do recrutamento,

<sup>5</sup> Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, lançados em 2013. Disponível em: <http://www3.ethos.org.br/cedoc/indicadores-ethos-2013/#.ULXQv1CSim4> (acesso em 10 de outubro de 2013).

*do acesso ao treinamento, à remuneração, à avaliação ou à promoção de seus empregados. Devem ser oferecidas, portanto, oportunidades iguais a todas as pessoas, independentemente do sexo, raça, idade, origem, orientação sexual, religião, condição física, condições de saúde etc. Ainda mais: atenção especial deve ser dispensada a membros de grupos que geralmente sofrem discriminação na sociedade”.*

No tratamento da Promoção da Diversidade e Equidade, no estágio 1, o tema da orientação sexual e identidade de gênero também está presente:

“ A empresa segue a legislação nacional que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovem a igualdade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, fornecedores e comunidade do entorno: 23.1.3 - A empresa repudia em seus valores ou seu código de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual/identidade de gênero, aparência, religião ou opinião”.

## **A LIDERANÇA DE ALGUMAS EMPRESAS TEM SIDO ESSENCIAL PARA CRIAR BOAS REFERÊNCIAS E INSPIRAR BOAS PRÁTICAS DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT**

O tratamento do tema vem passando por uma evolução constante porque ainda há muito por ser feito e é significativa a defasagem em relação à atenção dispensada a outros segmentos da população, temas ou questões de diversidade e direitos humanos. Há algumas empresas, contudo, que estão liderando esse processo no meio empresarial e deixam a impressão de que estão até mesmo mais adiante do que a legislação e a agenda do movimento de responsabilidade social empresarial.

Boas práticas no tema dos direitos LGBT nem sempre estão acompanhadas da mesma agilidade com que se divulgam posicionamentos e práticas em outros temas. Há, entre outros motivos, o receio de vincular a marca ao tema LGBT; há dúvidas sobre como divulgá-las; há distanciamento entre as práticas e o entendimento de que se trata de tema de responsabilidade social empresarial.

Há empresas que, mesmo com boas práticas, parecem esperar uma autorização para se posicionar sem correr riscos, o que é compreensível, mas não desejável diante das exigências de um tema que necessita de visibilidade para poder avançar.

Aquelas que se posicionam em tema ainda cercado de polêmicas sofrem críticas e ameaças de boicote, mas também recebem elogios de setores mais interessantes para o negócio, motivando a ação e a postura de liderança. Há sinais de um conjunto de ações empresariais consistentes que podem se tornar mais conhecidas se vencerem o medo do conflito, se houver maior interesse da mídia e também das organizações que lidam direta ou indiretamente com direitos humanos LGBT, sobretudo com pesquisas que trariam mais detalhes sobre onde estamos e para onde estão indo as ações nessa área.

Há empresas que têm boas práticas no âmbito do público interno, mas receiam incluir a mesma postura no marketing da empresa. Algumas poucas o estão fazendo com muita qualidade e boa contribuição para uma cultura de respeito aos direitos humanos LGBT, o que acontece em mensagem explicitamente relacionada aos direitos ou ao sim-

ples fato de mostrar a diversidade sexual em suas peças publicitárias.

Há empresas que levaram o tema dos direitos LGBT para o âmbito de seus produtos e serviços, reconhecendo sua existência, suas especificidades, perspectivas e demandas. A atuação no âmbito dos negócios impacta, evidentemente, o atendimento ou relacionamento com clientes e consumidores do segmento LGBT. A inclusão do campo para nome social em cadastros de clientes é um exemplo de iniciativa nessa questão, o que impacta positivamente todos os clientes ou consumidores que não usam o nome de registro, não apenas os ou as travestis e transexuais.

São iniciativas que, como foi dito, ganham maior consistência quando há uma vivência da diversidade no âmbito do público interno e uma estratégia que expressa a identidade ou os valores da organização.

A agenda do movimento de responsabilidade social, ao mesmo tempo que estimulou a inserção do tema dos direitos LGBT nas empresas, recebe pouca influência da sociedade civil organizada que atua com essa questão. Em grande parte isso se deve ao fato de que há pouco diálogo entre as lideranças desses movimentos.

Sem considerar terminologias equivocadas ou representativas de sua época, é evidente que o tema da identidade de gênero foi o mais ignorado nos primórdios do movimento de responsabilidade social, o que vem passando por mudanças nos últimos anos.

Dentre os diferentes segmentos presentes na sigla LGBT, a realidade de travestis e transexuais é a que merece maior atenção:

- Pela ausência significativa dessas pessoas no mercado de trabalho formal, sobretudo nas grandes empresas;
- Pelo tratamento discriminatório e até violento que recebem mesmo quando conseguem se inserir ou já estão inseridas no mercado de trabalho (no caso de realizarem processos de adequação à identidade de gênero após a contratação).

O movimento de responsabilidade social empresarial tem um papel significativo para que a sociedade brasileira, não apenas o próprio meio empresarial, avance no reconhecimento e promoção dos direitos humanos LGBT. Ao dar visibilidade ao tema, demonstrar que é uma demanda legítima da sociedade e, ao mesmo tempo, uma demanda legítima de negócios sustentáveis, contribui para a consistência das práticas, encoraja posicionamentos e estimula ações inovadoras para o respeito de todas as pessoas.



# 10 COMPROMISSOS DA EMPRESA COM A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

## UM CONTEXTO FAVORÁVEL À ATUAÇÃO DAS EMPRESAS NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

Em função das rápidas mudanças no campo legal e na ampla visibilidade que o segmento LGBT vem ganhando na sociedade brasileira, bem como no plano internacional, a Txai Consultoria e Educação<sup>1</sup>, empresa com forte atuação no tema da valorização da diversidade, convidou algumas empresas para dialogar sobre direitos humanos LGBT.

Esse diálogo foi inaugurado em março de 2013, com a parceria do Instituto Ethos, resultando num movimento empresarial que em agosto do mesmo ano já contabilizava três encontros, a participação de 36 grandes empresas e 74 profissionais discutindo temas relacionados à vida das empresas na busca por aplicação prática dos direitos das pessoas LGBT.

Constituiu-se, assim, o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, um espaço de diálogo, de

---

<sup>1</sup> A Txai Consultoria e Educação é uma empresa que atua na área de sustentabilidade, responsabilidade social empresarial e direitos humanos, sobretudo com o tema da valorização da diversidade. É também uma organização que promove o diálogo social, além de se constituir num espaço de estudos e pesquisas sobre temas relevantes para o mundo empresarial e para a sociedade. Nesse âmbito é que tomou a iniciativa de reunir sua rede de relacionamentos para a instituição do Fórum de Empresas e Direitos LGBT.

compartilhamento de boas práticas e de ampliação do movimento por afirmação dos direitos humanos das pessoas LGBT na gestão empresarial.

As questões que motivaram sua criação estão presentes também nas demais empresas que por todo o país procuram soluções relacionadas ao tratamento do tema LGBT de maneira a adicionar valor a todos. São elas:

- Qual a expectativa do segmento LGBT em relação à sua empresa? O que dizem os(as) empregados(as) LGBT? E os seus clientes?
- Qual o impacto desse debate no cotidiano da gestão empresarial e seu relacionamento com *stakeholders* (partes interessadas)?
- O que deve mudar nas políticas de gestão de pessoas com as leis aprovadas no país?
- Basta ter políticas inclusivas na empresa? O que acontece da porta para fora não diz respeito à empresa?
- O que estão fazendo as empresas brasileiras? O que elas têm feito também quando possuem unidades em outros países?
- O que as sedes das empresas multinacionais estão discutindo e fazendo no tema? Essas práticas estão presentes no Brasil?
- Nossas empresas podem e devem assumir compromissos formais de enfrentamento à heteronormatividade e à homofobia?

Até outubro de 2013, participaram das reuniões e atividades do Fórum as empresas Accenture, Alcoa, Anglo American, Atento, BB Mapfre, BASF, Bradesco, Bunge, Caixa, CEVA Logistics, CITI, Comitê Rio 2016, Deloitte, Dow, GE, Google, Grupo Carrefour, Grupo Fleury, HSBC, Hospital Albert Einstein, IBM, IFF, International Paper, Itaú Unibanco, KPMG, Leão Alimentos e Bebidas, Masisa, Metrô SP, Monsanto, Natura, Oracle, P&G, Pernambucanas, Pfizer, Porto Seguro, PwC, Santander, SAP, Sodexo, Walmart e Whirlpool. Outras estão se aproximando em busca de espaço para apresentar suas práticas, suas dúvidas e descobertas. Em geral, os profissionais que participam atuam em programas de valorização da diversidade da empresa ou são membros de grupos que reúnem profissionais LGBT (grupos de afinidade) existentes em algumas empresas, como Dow, GE, Google, HSBC e IBM.

Por estar sediado em São Paulo, o Fórum tem a participação da Coordenação de Políticas para LGBT, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, favorecendo o contato com uma organização estatal e o entendimento sobre as políticas públicas nessa área. Mais do que convidada especial, a Coordenação de Políticas para LGBT participou dos diálogos iniciais para sua criação.

É estimulado que as empresas busquem essa aproximação com um órgão público também nas demais cidades onde possuem suas unidades, dentro do princípio de articulação com as políticas públicas para fortalecer sua atuação interna e o movimento por direitos humanos LGBT na sociedade.

O Fórum de Empresas e Direitos LGBT inaugurou o diálogo permanente entre empresas para a colaboração em torno de desafios comuns, a qualificação das ações e a interação cada vez mais efetiva com as organizações governamentais e não governamentais que representam ou atuam com a questão LGBT.

Seu objetivo é articular e disseminar conhecimentos sobre práticas empresariais de gestão da diversidade sexual, com foco nos direitos LGBT, no combate à homofobia e na adição de valor às marcas. Seu desafio é articular esforços internos e externos para fortalecer práticas empresariais cada vez mais consistentes e sintonizadas com a sociedade e o movimento internacional de direitos humanos LGBT.

Em um cenário ainda tão desolador quando se olham todo o mercado de trabalho e os altos índices de discriminação e violência contra pessoas LGBT, o Fórum oferece uma visão otimista. Entre as empresas nele reunidas, percebe-se que para muitas já não é tão estranho lidar com benefícios igualitários; lidar com questões relacionadas a pessoas travestis e transexuais entre clientes e funcionários; falar do tema em suas propagandas, assumindo posicionamento de respeito ao segmento LGBT. Há muitos aprendizados realizados e muito por compartilhar.

## COMPROMISSOS DA EMPRESA COM OS DIREITOS LGBT

No âmbito do Fórum, foram elaborados os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT, de maneira a criar uma agenda de ações práticas que expressasse as demandas legítimas da sociedade, a normativa internacional de direitos humanos, as expectativas do movimento de responsabilidade social empresarial e os diálogos em torno das práticas já presentes em algumas empresas no Brasil.

Os 10 Compromissos, seus indicativos de ação e seus indicadores, porém, transcendem o próprio Fórum e são oferecidos aqui para empresas que dele participam ou para as empresas em geral. O Fórum, com assessoria da Txai e parceria do Instituto Ethos, confere aos 10 Compromissos, contudo, um caráter de movimento em torno do tema que sensibiliza, mobiliza, acolhe e dissemina aprendizados de forma permanente.

Os 10 Compromissos oferecem parâmetros e, junto com os indicativos de ação e indicadores de profundidade, permitem à empresa realizar um diagnóstico da situação e seu plano de ação para manter, incrementar ou criar suas práticas de promoção dos direitos LGBT. Eles estão baseados nas demandas expressas nos documentos internacionais produzidos no âmbito do movimento LGBT, da ONU e do governo federal, sobretudo o Programa Brasil sem Homofobia e as conferências nacionais, que contaram com ampla participação da sociedade civil organizada.

Os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT são apresentados para adesão da alta liderança da empresa e a proposta é que se desdobrem em ações que valorizem as práticas empresariais, motivem posicionamentos e compartilhamento dos aprendizados e estimulem a ampliação permanente desses compromissos.

Os compromissos impactam positivamente no relacionamento das empresas com o segmento LGBT, sobretudo no âmbito da gestão de pessoas, e também com clientes, fornecedores, comunidades, assim como na comunicação, produtos, serviços e atendimento oferecidos a todos.

Eles inspiram, portanto, a atuação da sociedade civil, órgãos do Estado, organismos da ONU, movimento de responsabilidade social empresarial e do mundo sindical no acompanhamento e aprimoramento das práticas empresariais.

Conheça os compromissos.

# 10 COMPROMISSOS DA EMPRESA COM A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

- ⑤ *Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.*
- ⑤ *Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.*
- ⑤ *Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.*
- ⑤ *Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.*
- ⑤ *Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.*
- ⑤ *Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.*
- ⑤ *Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.*
- ⑤ *Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.*
- ⑤ *Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.*
- ⑤ *Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.*

## APRESENTAÇÃO

A empresa, por meio de sua liderança, deve comprometer-se com a promoção dos direitos humanos das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais, o que implica:

- ▶ **Observância dos princípios, leis e normas** de respeito aos direitos humanos direta ou indiretamente relacionados ao segmento LGBT; atuação visando à expansão desses direitos na sociedade e, voluntariamente, no âmbito da empresa e seus relacionamentos; afirmação da diversidade humana como valor a ser respeitado e promovido, rejeitando a discriminação e a violência mesmo quando a legislação não gerar exigências específicas sobre a empresa;
- ▶ **Engajamento da empresa e de seus empregados(as)** no respeito à diversidade sexual, com posturas e práticas que se concretizem em políticas, processos e procedimentos que promovam igualdade, tratamento justo e liberdade de expressão em ambiente respeitoso, livre de assédios e de práticas de discriminação;
- ▶ **Engajamento da empresa e sua cadeia de valor** no respeito à diversidade sexual, incentivando e apoiando ações, no relacionamento com todos os stakeholders ou públicos, que expressem o compromisso com os direitos humanos, a defesa, proteção e ampliação dos direitos do segmento LGBT.

Para concretizar seu posicionamento, a empresa orienta suas práticas em 10 compromissos listados na página ao lado.

## APRESENTAÇÃO DOS INDICATIVOS DE AÇÃO PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT NAS EMPRESAS

Por meio dos indicativos de ação, são detalhados os 10 Compromissos para facilitar sua aplicação nas práticas de gestão empresarial. Eles podem ser transformados em indicadores, assim como podem ser estabelecidas metas e um cronograma dentro de um plano de ação geral ou específico para cada item.

### 1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.

#### 1.1. Tratar do tema em falas, documentos e políticas da empresa

A presidência e demais executivos devem assumir compromisso com a promoção dos direitos LGBT tratando do tema em falas, documentos e políticas da empresa que demonstrem a importância do respeito a todas as pessoas.

#### 1.2. Não compactuar com a discriminação

A alta liderança da empresa não deve compactuar com posturas e práticas de discriminação a pessoas LGBT e, sempre que for possível, demonstrar seu repúdio e afirmar seu compromisso com os direitos humanos.

#### 1.3. Orientar decisões com base na identidade organizacional

A presidência e demais executivos devem orientar suas decisões e práticas com base nos valores e princípios da empresa, fortalecendo a identidade organizacional diante de possíveis conflitos que envolvam o desrespeito aos direitos humanos LGBT.

#### **1.4. Rejeitar a homofobia nos negócios e atividades com stakeholders**

Como empregador e no relacionamento com todos os públicos, a presidência e demais executivos devem promover os direitos LGBT, rejeitando a homofobia nos negócios e demais atividades da empresa.

#### **1.5. Tornar públicos seus compromissos e práticas**

A alta liderança da empresa deve tornar públicos seu compromisso e suas práticas de respeito aos direitos LGBT, posicionando-se abertamente e:

- contribuindo para elevar o nível de respeito ao segmento na sociedade;
- reduzindo riscos de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero;
- contribuindo para enfrentar a violência e altos índices de assassinatos de pessoas LGBT;
- contribuindo para diminuir a vulnerabilidade e obstáculos a serviços de prevenção e tratamento do HIV/aids.

#### **1.6. Articular-se com outras organizações**

A alta liderança da empresa deve articular-se com stakeholders, outras empresas, governos, organizações e lideranças da sociedade civil no diálogo em torno dos direitos LGBT, sua promoção, defesa e ampliação na sociedade por meio de programas e ações efetivas.

### **2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.**

#### **2.1. Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBT**

Estabelecer políticas e práticas de não discriminação a pessoas LGBT em processos de recrutamento e seleção de empregados(as), com atenção especial a travestis e transexuais.

#### **2.2. Metas para inclusão de travestis e transexuais**

Estabelecer metas específicas para a inclusão de travestis e transexuais em processos de recrutamento e seleção, realizando ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho.

#### **2.3. Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção**

Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção que possam oferecer barreiras e discriminar pessoas LGBT.

#### **2.4. Capacitar profissionais da área de recrutamento e seleção**

Capacitar profissionais da área de pessoas que realizam recrutamento e seleção para melhor entendimento do tema e protagonismo na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação.

#### **2.5. Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais**

Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais para desenvolvimento na carreira para o alinhamento com a postura de não discriminação da empresa e a identificação de possíveis posturas discriminatórias.

#### **2.6. Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas**

Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas internas (clima, engajamento, saúde, bem-estar etc.), com os devidos cuidados para não ampliar a discriminação, garantindo que o segmento LGBT seja considerado e os dados possam inspirar a criação de políticas e práticas específicas ou não.

**2.7. Realizar ações afirmativas para desenvolvimento na carreira de profissionais travestis e transexuais**

Realizar ações afirmativas que favoreçam o crescimento na carreira, voltadas sobretudo a travestis e transexuais.

**2.8. Incluir compromisso no acompanhamento e avaliação de gestores(as)**

Incluir compromisso com a igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT no diálogo, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho de gestores(as).

**2.9. Revisar ou implantar políticas de benefícios que promovam igualdade**

Revisar ou implantar políticas, normas e procedimentos, considerando a diversidade sexual, que promovam a igualdade e tratamento justo, em termos de benefícios e outras práticas de desenvolvimento dos profissionais na empresa.

**2.10. Estabelecer benefícios e condições favoráveis ao segmento LGBT**

Estabelecer, voluntariamente, benefícios e condições favoráveis ao pleno desenvolvimento das pessoas LGBT, sobretudo travestis e transexuais, ampliando a capacidade de atração e engajamento da empresa, criando diferenciais e impactos positivos na reputação.

**3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.****3.1. Capacitar gestores(as) e equipes**

Capacitar gestores(as) e equipes no tema da diversidade sexual, suas implicações no âmbito do cuidado com a qualidade das relações no ambiente interno da empresa.

**3.2. Implantar ou aprimorar canal de reclamação**

Implantar ou aprimorar canal de reclamação de empregados(as) considerando a diversidade sexual, a vulnerabilidade do segmento LGBT a práticas de discriminação e as necessidades específicas de capacitação dos operadores do canal para lidar com as situações.

**3.3. Definir política de não discriminação e medidas de responsabilização**

Definir política que evidencie compromisso com a erradicação de práticas de discriminação a pessoas LGBT e as medidas a serem tomadas pela empresa com gestores(as), colegas e membros de outros públicos de relacionamento ou *stakeholders*.

**3.4. Definir política de não discriminação a pessoas vivendo com HIV/aids**

Estabelecer política que trate do tema das pessoas vivendo com HIV/aids, independente de orientação sexual e identidade de gênero, seja essa política específica ou não, mas evidenciando compromisso com a não discriminação.

**3.5. Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento**

Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento que promovem direitos humanos e respeitam pessoas do segmento LGBT, dando visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos gestores(as) e empregados(as) em geral que praticam inclusão e respeito.

#### 4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.

##### 4.1. Definir calendário para comunicação interna

Definir ou incluir no calendário da empresa datas relacionadas à comunidade LGBT e sua luta por direitos, trabalhando os temas na comunicação interna.

##### 4.2. Realizar eventos

Realizar eventos internos ou apoio a eventos da comunidade com participação do segmento LGBT, dando visibilidade ao tema da diversidade sexual, ao compromisso da empresa com direitos humanos e sua relevância para o ambiente de trabalho e o relacionamento com todos os *stakeholders*.

##### 4.3. Tratar do tema na agenda de educação da empresa

Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero na agenda de atividades educacionais da empresa que formam seus empregados(as) e gestores(as) para que lidem melhor com ele, conheçam o compromisso da empresa e sejam promotores de ambientes inclusivos, respeitosos e livres de discriminação.

##### 4.4. Inserir o tema de forma positiva na comunicação interna

Utilizar, na comunicação interna, mensagens de respeito às pessoas LGBT, imagens e fatos que favoreçam o entendimento sobre sua realidade na ótica de promoção de seus direitos.

#### 5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.

##### 5.1. Ampliar diagnóstico, aprendizados e soluções por meio do grupo de afinidade

Ampliar diagnóstico da situação, aprendizados no tema e proposição de soluções que interessem a todos no relacionamento da empresa com seus diferentes *stakeholders* por meio do grupo de afinidade sobre diversidade sexual.

##### 5.2. Formalizar participação do grupo no sistema de gestão

Formalizar criação ou existência do grupo no sistema de governança das ações de valorização da diversidade ou outros sistemas de gestão da empresa, garantindo que os diagnósticos, proposições e planos de ação sejam considerados institucionalmente.

##### 5.3. Criar meios de diálogo com empregados(as) que não estão na matriz

Por meio do grupo, estabelecer sistema de diálogo e de escuta das demandas, reclamações e proposições de empregados(as) que não estejam na matriz, prevenindo, resolvendo ou encaminhando os possíveis problemas em relação à temática LGBT na empresa e no relacionamento com diferentes *stakeholders*.

#### 6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.

##### 6.1. Acompanhar formalmente campanhas para evitar riscos de discriminação

Cuidar para que a comunicação e marketing da empresa, por meio de acompanhamento formal da área interna e de agências, não produzam ou utilizem campanhas com conteúdo que discrimine as pessoas LGBT.

##### 6.2. Inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa

Inserir mensagens positivas sobre os direitos LGBT e o respeito ao segmento na comunicação e marketing da empresa, com uso de imagens, falas e situações que valorizem as pessoas LGBT.

### **6.3. Elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas que promovam direitos LGBT e das pessoas vivendo com HIV/aids**

Elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas de comunicação e marketing que valorizem a diversidade sexual, promovam direitos LGBT, tratem da erradicação da violência contra pessoas LGBT, façam prevenção de contaminação por HIV e promovam os direitos das pessoas vivendo com HIV/aids.

## **7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.**

### **7.1. Planejar produtos e serviços considerando o segmento LGBT**

Considerar as perspectivas, expectativas e demandas específicas do segmento LGBT no planejamento de produtos e serviços sempre que se mostrar viável e respeitoso para com seus direitos.

### **7.2. Garantir acessibilidade aos produtos e serviços, com regras, normas e tratamento igualitário**

Garantir acessibilidade aos produtos e serviços por meio de planejamento e linguagem inclusivos e respeitosos para com o segmento LGBT, considerando suas realidades nas regras, normas e no tratamento igualitário.

### **7.3. Cuidar da qualidade do atendimento**

Cuidar da qualidade do atendimento a pessoas do segmento LGBT, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos. Atenção especial a casais do mesmo sexo, a travestis e transexuais.

### **7.4. Desenvolver política ou procedimentos contra práticas oportunistas**

Desenvolver política ou norma interna de compromisso com os direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento de maneira a garantir práticas inclusivas e rejeitar práticas de discriminação ou oportunistas que ponham também a empresa em situação de risco.

## **8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.**

### **8.1. Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBT**

Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBT, na empresa ou com parceiros de desenvolvimento e qualificação profissional. Atenção especial a travestis e transexuais.

### **8.2. Investir no diálogo e apoio a organizações formadoras**

Investir no diálogo e apoio a organizações formadoras (escolas regulares, escolas profissionalizantes, escolas técnicas e universidades, entre outras) para, com elas, promover os direitos LGBT e a valorização da diversidade sexual, favorecendo a inclusão e a erradicação das práticas de discriminação.

### **8.3. Criar mecanismos internos visando ao desenvolvimento dos empregados(as) LGBT na carreira**

Criar mecanismos internos, como *coaching* ou *mentoring*, entre outros, para favorecer o enfrentamento de barreiras que impedem ou atrapalham o desenvolvimento dos empregados(as) LGBT na carreira.

## 9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor

### 9.1. Apoiar ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBT

Incentivar e apoiar programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas do segmento LGBT, com ênfase no apoio a travestis e transexuais.

### 9.2. Desenvolver empresas lideradas por pessoas LGBT

Incentivar e apoiar programas e ações de desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT, sobretudo travestis e transexuais.

### 9.3. Incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBT

Incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBT que fomentem negócios da comunidade LGBT, com ou para ela.

### 9.4. Realizar ações afirmativas com o segmento LGBT na área de compras

Incentivar e apoiar políticas e programas na área de compras da empresa que realizem ações afirmativas com pessoas do segmento LGBT, sobretudo travestis e transexuais.

### 9.5. Apoiar o fomento econômico e empreendedores do segmento LGBT

Estabelecer parcerias, patrocínios, incentivos e/ou eventos com organizações de fomento econômico e apoio a empreendedores para que considerem o segmento LGBT em seu planejamento e atividades.

## 10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

### 10.1. Inserir o tema dos direitos LGBT nos conteúdos da ação social da empresa

Considerar o tema dos direitos LGBT nos conteúdos trabalhados no investimento social privado ou ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa.

### 10.2. Favorecer participação de pessoas LGBT na ação social e/ou comunitária da empresa

Considerar o segmento LGBT, priorizando travestis e transexuais, como público-alvo do investimento social privado ou ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa.

### 10.3. Atuar com atenção aos direitos das pessoas vivendo com HIV/aids e práticas de prevenção

Levar ao investimento social privado ou ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa o tema da atenção aos direitos das pessoas vivendo com HIV/aids e práticas de prevenção.

### 10.4. Incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa LGBT

Incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa LGBT, suas organizações de luta por direitos e ou de atenção direta a pessoas LGBT.

### 10.5. Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBT

Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBT em sua atuação direta ou como influenciador e apoiador de organizações para que considerem os direitos LGBT em suas práticas.

### 10.6. Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais

Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais para a promoção dos direitos LGBT na sociedade.

**10.7. Apoiar organizações da sociedade civil (ONGs)**

Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a organizações da sociedade civil que atuam na promoção, garantia, atenção e ampliação dos direitos LGBT.

**10.8. Realizar ou apoiar eventos que promovem os direitos LGBT na sociedade**

Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a eventos que promovem os direitos LGBT na sociedade.



# INDICADORES E DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO

## APRESENTAÇÃO

Os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT podem se desdobrar em indicadores que favorecem um diagnóstico da situação pela própria empresa.

São indicadores de profundidade. Os estágios avançados supõem que os anteriores foram abordados ou resolvidos. Não sendo assim, é aconselhável que seja marcado o estágio que represente melhor a realidade, oferecendo maior consistência ao diagnóstico.

Essa avaliação do estágio da empresa permite:

- Identificar a situação atual;
- Definir a situação desejada; e
- Elaborar o plano de ação para se alcançar a situação desejável.

Por exemplo, num determinado compromisso, a empresa identifica que está no estágio 1 e deseja chegar ao estágio 2 dentro do período de seis meses. Elabora, assim, seu plano de ação com as atividades necessárias, responsáveis, investimentos e prazos para chegar em seis meses à meta estabelecida

## INDICADORES DE PROFUNDIDADE

## COMPROMISSO

## ESTÁGIOS

**1. Comprometer-se — presidência e executivos — com o respeito e a promoção dos direitos LGBT.**

1. A presidência e executivos dialogam com gestores(as) e empregados(as) sobre direitos LGBT.
2. A presidência e executivos inserem tema em documentos internos que tratam da relação com diferentes *stakeholders*.
3. A presidência e executivos falam para diferentes *stakeholders* sobre os direitos LGBT que promovem.
4. A presidência e executivos promovem eventos ou participam de eventos com a comunidade sobre direitos LGBT.

**2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.**

1. A empresa tem política que rejeita a discriminação a pessoas LGBT e estabelece metas no recrutamento e seleção para travestis e transexuais.
2. A empresa revisou ou implantou políticas de benefícios que promovem igualdade de tratamento a homossexuais, travestis e transexuais.
3. A empresa revisou ferramentas e procedimentos de identificação e avaliação de potenciais candidatos(as) a promoção, priorizando travestis e transexuais.
4. A empresa monitora dados relativos ao segmento LGBT e realiza ações afirmativas, sobretudo voltadas à carreira de empregados(as) travestis e transexuais.

**3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.**

1. A empresa possui documentos, como código de conduta, e outras políticas que enfrentam a homofobia/transfobia.
2. A empresa identifica e divulga boas práticas internas de promoção dos direitos LGBT.
3. A empresa possui canais de reclamação com profissionais capacitados no tema dos direitos LGBT e com procedimentos para responsabilização.
4. A empresa divulga seus compromissos com os direitos LGBT nos canais de comunicação internos e de contato com candidatos a vagas.

**4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.**

1. A empresa possui calendário de eventos com datas importantes para a comunidade LGBT.
2. A empresa realiza eventos com a presença de lideranças do movimento LGBT (governamentais ou sociedade civil) nas datas importantes para os direitos LGBT.
3. A empresa inseriu o tema na rotina da comunicação interna.
4. A empresa inseriu o tema de maneira específica ou transversal nos processos de educação dos seus executivos/as, gestores(as) e empregados(as).

**5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.**

1. A empresa estimula e apoia grupos de diálogo em torno do tema dos direitos LGBT.
2. A empresa possui grupo formalmente constituído para discussão do tema na relação com todos os *stakeholders*.
3. A empresa cria mecanismos internos para que a produção do grupo seja apresentada formalmente à liderança.
4. A empresa apoia ações do grupo, a realização de diagnósticos e planos de ação para a promoção dos direitos LGBT.

## COMPROMISSO

## ESTÁGIOS

**6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.**

1. A empresa possui código de conduta e políticas que rejeitam discriminação a pessoas LGBT na comunicação interna e externa.
2. A empresa dialoga com fornecedores de comunicação sobre não discriminação a pessoas LGBT e toma medidas em caso de não conformidade.
3. A empresa estimula comunicação e marketing respeitosos para com o segmento LGBT.
4. A empresa oferece visibilidade às pessoas LGBT e as considera, com respeito a seus direitos, em sua comunicação e marketing.

**7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.**

1. A empresa considera a perspectiva, expectativas e demandas do segmento no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.
2. A empresa garante acesso aos produtos e serviços por meio de linguagem inclusiva, respeitosa e que atende aos direitos LGBT.
3. A empresa possui regras e procedimentos formais que incluem o segmento LGBT e consideram sua realidade no acesso a produtos, serviços e atendimento a clientes e consumidores.
4. A empresa possui política ou norma de compromisso com os direitos LGBT na definição de estratégias que envolvem o segmento.

**8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.**

1. A empresa estabelece política de não discriminação a pessoas LGBT em programas de aprendizagem e outros de natureza semelhante.
2. A empresa estabelece diálogo com órgãos formadores de seu público interno visando à não discriminação e à empregabilidade de pessoas LGBT, priorizando travestis e transexuais.
3. A empresa promove *coaching*, *mentoring* e outras ações de desenvolvimento na carreira com foco em pessoas do segmento identificadas para promoção, priorizando travestis e transexuais.
4. A empresa divulga interna e externamente suas ações afirmativas voltadas ao segmento LGBT.

**9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.**

1. A empresa possui código de conduta ou política que rejeita discriminação a fornecedores em função de orientação sexual e identidade de gênero.
2. A empresa estimula e apoia diálogos entre seus fornecedores e o mercado em torno da promoção dos direitos LGBT.
3. A empresa apoia o desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT, priorizando travestis e transexuais.
4. A empresa realiza ações afirmativas na cadeia de fornecedores comprando de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBT, priorizando travestis e transexuais.

**10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.**

1. A empresa insere o tema dos direitos LGBT nos conteúdos trabalhados na relação com a comunidade, em sua ação social e programa de voluntariado empresarial.
2. A empresa apoia organizações sociais que atuam com direitos LGBT e organizações que atuam na prevenção, atenção e/ou promoção dos direitos das pessoas vivendo com HIV/aids.
3. A empresa realiza ações sociais e/ou comunitárias, em parceria com ONG ou diretamente, que têm como público-alvo as pessoas do segmento LGBT, priorizando travestis e transexuais.
4. A empresa patrocina, apoia ou realiza eventos que promovem direitos LGBT na sociedade, divulgando suas ações a todos os seus *stakeholders*.



# RECOMENDAÇÕES PARA A PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT PELAS EMPRESAS

Por meio dos 10 Compromissos, dos indicativos de ação e dos indicadores de profundidade, é possível implantar na organização uma agenda de trabalho que envolva diferentes públicos de relacionamento ou *stakeholders*.

Contudo, algumas dicas são importantes para iniciar e manter ações de valorização da diversidade sexual com foco na promoção dos direitos LGBT e no enfrentamento da heteronormatividade e da homolesbotransfobia.

## DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO

Para envolver a alta liderança da empresa e colocar o tema em sua agenda de trabalho, é interessante preparar um diagnóstico da situação que mostre questões e dados relacionados ao cenário externo e interno, com riscos e possibilidades de adição de valor.

É um levantamento de informações com análise crítica para facilitar o entendimento e o posicionamento da liderança sobre o tema dos direitos LGBT. Não se pode esquecer de ouvir as organizações não governamentais e governamentais representativas ou que atuam no tema, dando voz às lideranças da sociedade e, se possível, dos profissionais da empresa.

## CONSTRUÇÃO DE UM POSICIONAMENTO

A construção de um posicionamento da liderança e da empresa para lidar com o tema e promover os direitos LGBT passa por esse diagnóstico e pelo levantamento de motivos que levem a organização a agir ou que justifiquem suas práticas.

A motivação para agir no tema deve ser encontrada, antes de tudo, na própria identidade da empresa, o que oferece maior consistência aos argumentos, por exemplo, sobre a ação de ampliar a capacidade de atrair e engajar diferentes públicos ou *stakeholders*, sobre competitividades e sobre ganhos variados com a promoção dos direitos LGBT.

O posicionamento pode ser um texto que será ou não divulgado, conforme decisão da empresa e seu estágio de envolvimento com os 10 Compromissos. O texto poderá, contudo, inspirar a revisão ou formulação de outros documentos, como o código de conduta, políticas etc.

## PLANO DE AÇÃO

Também é importante que seja definido um plano de ação (incrementando o *business case*). Para desenvolvê-lo, pode-se utilizar como base as quatro perguntas fundamentais do livro de W. Chan Kim e Renee Mauborgne, *A Estratégia do Oceano Azul*<sup>1</sup>, que ajudam a desafiar os paradigmas presentes na gestão empresarial:

- O que precisa ser reduzido?
- O que precisa ser eliminado?
- O que precisa ser reforçado?
- O que precisa ser criado?

Está inserida nessas questões uma abordagem apreciativa, uma vez que nem tudo deve ser apenas eliminado, reduzido ou criado, mas também reforçado.

O plano de ação deve conter um posicionamento da empresa sobre o tema para ser compartilhado interna ou até externamente, com diferentes *stakeholders*, dependendo da ênfase que será dada à questão LGBT. Esse posicionamento deve trazer o vínculo com a identidade da empresa, seu propósito e crenças sobre a importância do tema para todos.

## DADOS QUANTITATIVOS E QUALITATIVOS

Quando se trata do mundo empresarial, há sempre a necessidade de números ou dados quantitativos. O tema da orientação sexual e identidade de gênero, porém, ainda não encontrou uma maneira de ser abordado nas estatísticas básicas. De quantas pessoas estamos falando? Podemos perguntar qual a orientação sexual ou identidade de gênero das pessoas?

Há empresas que estão iniciando uma tentativa de realizar o censo interno com quesito relacionado à orientação sexual e identidade de gênero. Ainda é desaconselhável a pergunta direta, a não que a empresa tenha uma forte tradição na valorização, promoção e gestão da diversidade.

O censo, assim, estaria inserido num programa de valorização da diversidade no qual a empresa já tenha demonstrado suas intenções, a comunidade interna e externa tenha a percepção nítida de que se trata de algo legítimo, comprometido com a promoção de direitos, e não com a discriminação. Do contrário, é possível que qualquer pessoa

<sup>1</sup> KIM, W. Chan; MAUBORGNE, Renée. *A Estratégia do Oceano Azul*. Editora Campus, Rio de Janeiro, 2005.

apresente queixa sobre a questão e demonstre, por exemplo, que sua demissão ou não promoção foi resultado do censo realizado.

Iniciar a ação com uma pesquisa que busque dizer quantas são as pessoas LGBT da empresa, portanto, não é aconselhável. É preciso compreender, também, que os números obtidos em qualquer fase de implementação das ações de valorização da diversidade sexual jamais podem ser interpretados como absolutos, porque nem todos querem revelar sua orientação sexual ou identidade de gênero, sem dizer que pode haver diferentes interpretações ou sentimentos em relação ao tema.

O mesmo ocorre com a questão racial, e os dados obtidos nos censos governamentais ou internos das empresas são uma referência, mas sempre carregados de subjetividades e dúvida sobre subnotificação.

## VARIEDADE DE FONTES DE INFORMAÇÃO

Assim, é importante demonstrar para quem exige números que é possível trabalhar um tema mesmo quando não há dados ou dados absolutamente fiéis à realidade. É importante estimular e apoiar a comunidade LGBT a se expressar como tal na empresa, mas isso é fruto muito mais da seriedade e do compromisso efetivos da empresa com seus direitos do que uma decisão pessoal ou questão de consciência dos indivíduos.

Benefícios igualitários ou que atendam aos direitos de casais do mesmo sexo, por exemplo, oferecem números que podem ajudar a compreender o comportamento dos empregados em relação a esses benefícios e, ao mesmo tempo, compreender o próprio comportamento da empresa e a percepção que têm dela.

Uma baixa adesão ao benefício pode significar que há poucos colaboradores nessa condição na empresa. Pode ser resultado, também, de práticas de discriminação no ambiente organizacional, resultando no receio das pessoas de se expor, entre outros motivos – como um líder específico que tem muita influência e não encontra oposição a seus desmandos; um fato na história da empresa que não foi bem encaminhado ou resolvido etc.

Também há os dados sobre reclamações em canais internos próprios para isso ou mesmo casos que foram parar na Justiça. O levantamento dessas informações e sua análise qualitativa podem oferecer pistas interessantes para o planejamento das ações.

Pesquisa de clima/engajamento ou qualquer outra em que a identificação do respondente não é necessária poderiam conter também o quesito orientação sexual e identidade de gênero, permitindo análises a partir desses recortes.

Perguntas como as que fez o IBGE no Censo de 2010 são interessantes para identificar o número de empregados casados ou que vivem com pessoas do mesmo sexo. Mas, seja como for, é importante que a empresa tenha clareza sobre o porquê do levantamento de dados, uma comunicação transparente sobre suas intenções e a explicitação do compromisso com a valorização da diversidade sexual.

## SENSIBILIZAR PARA ENGAJAR

Práticas de sensibilização para o tema, a inserção na comunicação interna, realização de eventos, produção de cartilhas ou outros meios de educação e desenvolvimento dos profissionais que falem de valorização da diversidade, respeito, combate a assédios e erradicação de práticas de discriminação promovem um cenário favorável ao tratamento da questão LGBT.

Diálogo com os órgãos municipais locais, além de eventos que tragam para a empresa especialistas, lideranças governamentais e não governamentais para tratar do tema, também oferece condições para compreender melhor as questões das pessoas LGBT, suas lutas e conquistas, desafios na sociedade em geral e na empresa.

## CRIAÇÃO DO GRUPO DE AFINIDADES

Geralmente, esse conjunto de ações é que pavimenta o caminho para a criação do grupo de afinidades com a participação e liderança de homossexuais, travestis, transexuais e simpatizantes. É muito bem-vinda a criação desses grupos em algum momento da implementação das ações porque expressa a confiança nos propósitos da empresa e na maneira como estão sendo conduzidas as atividades.

## POR ONDE COMEÇAR?

A realidade da empresa é que define o fio condutor das ações. Muitas vezes se quer começar com a realização de um censo interno que pergunte sobre a orientação sexual e identidade de gênero dos empregados(as), o que é desaconselhável, como foi dito.

Se há uma pessoa na empresa disponível para o tema, sendo uma liderança ou não, é interessante que ela faça parte e/ou esteja à frente de algumas ações, que podem incluir um diálogo com lideranças, um artigo, um evento, a visita a uma organização, entre outras possibilidades.

O lema do movimento por direitos da pessoa com deficiência – Nada sobre nós, sem nós – cabe em todas as ações de valorização da diversidade. No caso do segmento LGBT, muitas empresas se queixam de que os homossexuais, travestis ou transexuais não existem ou não se apresentam, o que exige que a liderança dê início ao processo falando no tema.

Seja como for, no caminho de aprofundamento das ações, Nada sobre nós, sem nós é um lema e um princípio fundamental que dará consistência a tudo que for realizado.





# O QUE AS EMPRESAS ESTÃO FAZENDO PELA PROMOÇÃO DOS DIREITOS LGBT

Há muitas empresas com boas práticas na promoção dos direitos LGBT, mas nem sempre elas divulgam sua atuação por questões variadas. O levantamento de boas práticas, nesta publicação, está baseado em alguns critérios:

- ▶ Atualidade – práticas recentes;
- ▶ Divulgação da própria empresa – informações contidas em seu site, peça de publicidade ou reportagens com informações dadas pela empresa;
- ▶ Sintonia com os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT.

Assim, foram escolhidas informações públicas de 11 empresas com reconhecida atuação no tema. Como foi dito, há outras empresas e o intuito aqui é oferecer algumas referências sobre diferentes abordagens do tema.

A escolha das empresas foi realizada pelos autores desta publicação e nenhuma enviou informações ou foi consultada para autorizar a citação de seu nome. A apresentação das práticas está em ordem alfabética.

## BANCO DO BRASIL

- **Sua Carta de Princípios inclui posicionamento contra a discriminação por orientação sexual.**

“O Banco do Brasil se compromete a:  
3. Repelir preconceitos e discriminações de gênero, orientação sexual, etnia, raça, credo ou de qualquer espécie.”  
>> <http://goo.gl/uaqXyn>

- **Em 2011, patrocina o Miss Gay Brasil.**

>> <http://www.missbrasilgay.com/2011/>

- **Em março de 2013, lança publicidade com menção explícita a casais do mesmo sexo.**

O slogan da peça publicitária é “Financiamento imobiliário para pessoas do mesmo sexo: no Banco do Brasil você pode” e a imagem traz um casal homossexual e a mensagem final “Todo casal tem direito à casa própria”.

>> <http://goo.gl/o5Xlon>

- **Em outubro de 2013, lança o BB Consórcio de Serviços com propaganda inclusiva, no Facebook.**

Através do BB Consórcio de Serviços, o contratante pode adquirir diversos tipos de serviço, como realizar cirurgias e outros procedimentos estéticos, fazer uma festa de casamento ou formatura, pagar a faculdade ou outros cursos e planejar uma viagem.

>> <http://goo.gl/OkH4WY>



## CAIXA ECONÔMICA FEDERAL

- **Possui diversos benefícios e ações pioneiras em prol do segmento LGBT e patrocina a Parada do Orgulho LGBT de São Paulo desde 2007.**

“Igualdade de direitos – Pioneira na criação da licença-adoção para homens solteiros e casais em união homoafetiva, a Caixa também foi a primeira empresa a reconhecer, em 2006, a parceria de pessoas do mesmo sexo para as políticas

internas de benefícios trabalhistas. A medida permitiu que funcionários incluíssem seus companheiros homossexuais e os filhos dessa união no plano de saúde corporativo e plano de previdência privada, entre outras coisas. Desde então, a Caixa passou a patrocinar a Parada do Orgulho LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais) de São Paulo.

“Essas iniciativas estão alinhadas à política de responsabilidade social e de gestão de pessoas da empresa, que reconhece e valoriza a diversidade humana, as diferenças culturais, sociais e individuais e opõe-se a toda forma de discriminação, seja ela de raça, etnia, religião, idade, capacidade, gênero, orientação sexual, orientação político-partidária ou de qualquer ordem.”

>> <http://goo.gl/VPI96r>

## DOW QUÍMICA

---

- **Tem posicionamento publicado no site contra a discriminação, explicitando a discriminação por orientação sexual:**

### “Diversidade e Inclusão

Talento não depende de sexo, idade, etnia, estilo, religião, deficiência ou **orientação sexual**. O time da Dow reflete a diversidade da cultura brasileira, gerando um ambiente que agrega diferentes maneiras de pensar e amplifica as possibilidades para a criatividade e a inovação. O Código de Diversidade e Inclusão consolida esses valores e garante efetividade nas políticas adotadas pela empresa. Os esforços da empresa em torno do tema também fazem dela a única indústria química reconhecida pelo Governo do Estado de São Paulo com o Selo Paulista de Diversidade na categoria Pleno”.

- **Tem grupo LGBT (GLAD), do qual também fala no site.**

### “A Dow também apoia a criação de redes de funcionários voluntários que implementam ações locais para estimular a diversidade na empresa.

- Gays, Lesbians and Allies at Dow (GLAD): grupo que atua como fonte de apoio na obtenção de um ambiente inclusivo e respeitoso para todos os funcionários, independente de orientação sexual/identidade de gênero. Não se trata de uma rede exclusiva para pessoas GLBT; todos que apoiam a igualdade e tratamento justo são bem-vindos.”

>> <http://goo.gl/9Q4Qgn>

## GOOGLE

---

- **Grupo de networking Gayglers.**

O Google mantém grupos de *networking* formados por colaboradores que apoiam a diversidade e a inclusão na empresa e nas comunidades. Os membros desses grupos participam de atividades educativas, *mentoring*, desenvolvimento de carreira, serviços comunitários e eventos sociais.

O Gayglers é integrado por colaboradores do segmento LGBT, que são igualmente chamados de “gayglers”. Eles estão presentes em todos os países em que a empresa atua, apoiando a comunidade LGBT em todos os aspectos, demonstrando orgulho, respeito e uma cultura de não discriminação.



▶ **Vídeo em apoio ao casamento igualitário.**

Um vídeo que se tornou viral na internet brasileira foi produzido e estrelado por colaboradores do Google Brasil, heterossexuais e homossexuais, que se pronunciaram a favor do casamento gay.

>> <http://goo.gl/o1iD9>

▶ **Em 2013, participou da Parada do Orgulho Gay de São Paulo com trio elétrico próprio.**

A ideia era que o carro, chamado Gaygler, exibisse em um painel eletrônico dicas de segurança da polícia, como “desconfie de esbarrões e empurrões” e “confira seus pertences”. Devido à chuva na data, o painel teve de ser desligado, mas os gayglers ainda assim participaram com seu carro, carregando a imagem da marca Google.

>> <http://goo.gl/E01ptD>

## GRUPO FLEURY

---

▶ **Possui posicionamento em seu Código de Conduta contra a discriminação por orientação sexual.**

“2.3. Respeito à diversidade

O Grupo Fleury respeita e valoriza a diversidade em suas instalações. Não são permitidas quaisquer formas de discriminação dos colaboradores, clientes, terceirizados ou qualquer outra pessoa nas instalações da empresa por gênero, religião, raça, orientação sexual, condição física ou idade. Nos processos de seleção e recrutamento, os candidatos serão avaliados pelo atendimento aos requisitos presentes nas descrições e condições do cargo pretendido.”

>> <http://goo.gl/Ts5qPg>

## HSBC

---

▶ **Promoveu debate virtual sobre a diversidade sexual, acessível a todos.**

Em 2012, promoveu em 28 de junho, Dia Internacional do Orgulho LGBT, o webcast “Diversidade sexual nas empresas”. Todos os interessados podiam acessar o debate virtualmente.

O bate-papo abordou como a diversidade sexual é tratada no mercado de trabalho e trouxe cases de inclusão protagonizados pelo banco. Contou com a participação de Beto de Jesus, ativista, consultor de diversidade e educação, e Elias Benavides, especialista em Negócios Diretos e coordenador do Grupo de Afinidade de Diversidade Sexual do HSBC.

>> <http://goo.gl/oXx9MQ>

➤ **Benefícios para casais do mesmo sexo.**

O reconhecimento da união estável de casais homossexuais se dá desde 2007 e permite compor renda para contratar financiamento imobiliário, além de incluir o companheiro ou a companheira no plano de saúde, no seguro de vida e na assistência odontológica. Também é concedida folga de cinco dias para comemorar a união estável.

>> <http://goo.gl/laTPeq>

➤ **Adequação de políticas e benefícios reconhece pluralidade de arranjos familiares.**

Em junho de 2013, o HSBC anunciou adequações em sua política de licença-maternidade e paternidade, reconhecendo a pluralidade de arranjos familiares, sobretudo entre pessoas do mesmo sexo.

Pais solteiros, viúvos ou com união estável homoafetiva que adotarem criança com idade até 8 anos passam a ter direito a 30 dias corridos de licença. No caso das mulheres com união homoafetiva, e sendo ambas colaboradoras do banco, uma delas tem direito às condições estabelecidas para a licença-maternidade e a outra às condições da licença-paternidade.

Essas medidas fazem parte da proposta do HSBC de valorizar os colaboradores LGBT dentro da organização, alavancar a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e criar uma vantagem competitiva no mercado em que atua. Desde 2009, o HSBC mantém um grupo de diversidade sexual em que funcionários promovem palestras e fomentam um ambiente de trabalho seguro e confortável para os colaboradores LGBT.

>> <http://goo.gl/94OLTx>



## ITAÚ UNIBANCO

➤ **Tem posicionamento a favor do casamento entre pessoas do mesmo sexo.**

“Defender a igualdade #issomudaomundo”

>> <http://goo.gl/jmyV38>

- **Campanhas na página do Facebook e no Youtube que apoiam os casais do mesmo sexo.**

Campanha para o Dia dos Namorados de 2012.

>> <http://goo.gl/aQBPWf>



- **Vídeo (propaganda) Sessão Casada Itaú.**

O banco criou a Sessão Casada Itaú, uma sessão de cinema que exibia dois filmes simultaneamente na mesma tela e cada pessoa recebia um fone com o áudio do filme que escolhia. No início da propaganda, há uma animação de casais, onde casais homossexuais também são contemplados.

>> <http://goo.gl/TXubw6>

## KPMG

- **Tem posicionamento, no site brasileiro, pela valorização da diversidade, com ilustração que contempla o segmento LGBT.**



- “ Nós valorizamos e buscamos a diversidade em todas as nossas firmas-membro. A diversidade permite diferentes pontos de vista, novas perspectivas e, conseqüentemente, diferentes formas de se fazer negócio.”

>> <http://goo.gl/IdoDCR>

## PROCTER & GAMBLE (P&G)

- **Possui posicionamento de valorização da diversidade em seu site brasileiro, onde publica sua política de não discriminação, com menção explícita ao segmento LGBT.**

- “ A P&G está comprometida em oferecer oportunidades iguais de emprego. Isso significa que devemos tratar nossos colegas de trabalho e os candidatos P&G com justiça e nunca nos envolver em qualquer forma de discriminação ilegal. Em nossas decisões de contratação (tais como recrutamento, contratação, treinamento, salário e promoção) seguimos todas as leis aplicáveis e não discriminamos pessoas com base em raça, cor, sexo, idade, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade e expressão sexual, estado civil, cidadania, deficiência, condição de veterano, condição de HIV/aids ou qualquer outro aspecto legalmente protegido.”

>> <http://goo.gl/IOMtOZ>

- **Em seu site, posiciona-se publicamente como empresa que possui ações em prol do segmento LGBT.**

“ Várias ações são desenvolvidas para ampliar a diversidade e o respeito a ela. As iniciativas têm como foco a valorização de mulheres, negros, deficientes, jovens e lésbicas, gays, bissexuais e transexuais (LGBT). Um Guia de Diversidade está disponível a todos os funcionários, com informações e orientações sobre a importância das diferenças.

Na página de Diversidade da intranet da empresa há informações orientadas especialmente a esse público. Também estão sendo estabelecidas parcerias com ONGs e outras entidades, como a Câmara do Comércio LGBT e a Casarão Brasil, para a ampliação do escopo e qualificação das informações repassadas.”

>> <http://goo.gl/YFOk67>

- **Em seu perfil no Facebook, o braço brasileiro da empresa manifestou-se a favor do casamento igualitário.**

“O Walmart acredita que através da igualdade podemos Viver Melhor. E você? ;).” A imagem ao lado ilustrou a campanha.

>> <http://goo.gl/8Ug5B8>

>> <http://goo.gl/MhlqXD>





# LEGISLAÇÃO: A CONQUISTA DOS DIREITOS

## PANORAMA DE NORMAS NACIONAIS QUE TRATAM DE DIREITOS LGBT

Destques com recorte por temas relevantes<sup>1</sup>

### *Discriminação, direitos fundamentais, Estado laico*

#### **Constituição Federal**

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

- I. Construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II. Garantir o desenvolvimento nacional;
- III. Erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- VIII. Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

- XLI. a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

Art. 19. É vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

<sup>1</sup> Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT). Disponível em: <http://www.abgl.t.org.br/port/index.php> (acesso em 10 de outubro de 2013).

l. estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público;

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (redação dada Pela Emenda Constitucional nº. 65, de 2010).

>> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

### **Casamento civil entre pessoas do mesmo sexo**

- Resolução 175 do Conselho Nacional de Justiça.
- Resolução 175 CNJ.

### **União estável homoafetiva**

- STF ADI 4277 Acórdão União Homoafetiva, publicado no DJE em 14/10/2011.
- Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 132-RJ.
- Uniões Homoafetivas – Parecer do Advogado-Geral da União: Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº. 132-RJ.
- Ação Direta de Inconstitucionalidade nº. 4.277 – Petição inicial.
- Mensagem 639 do presidente Luiz Inácio Lula da Silva e parecer da AGU – ADI nº. 4.277 – União homoafetiva.
- Benefícios previdenciários para trabalhadores do setor privado – Parecer 038/2010 da AGU.

### **Trabalho**

#### **Portaria nº. 41, de 28 de março de 2007 – Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados**

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da competência que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, resolve:

Art. 1º. Proibir ao empregador que, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, faça a exigência de quaisquer documentos discriminatórios ou obstativos para a contratação, especialmente certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

Art. 8º. É vedado ao empregador efetuar anotações que possam causar dano à imagem do trabalhador, especialmente referentes a sexo ou sexualidade, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade, condição de autor em reclamações trabalhistas, saúde e desempenho profissional ou comportamento.

>> [http://www.abglt.org.br/docs/MTE\\_Portaria\\_41-2007.zip](http://www.abglt.org.br/docs/MTE_Portaria_41-2007.zip)

## TST defere cláusula coletiva que estende benefícios a uniões entre casais do mesmo sexo<sup>2</sup>

“A Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho deferiu cláusula normativa que concede aos filiados ao Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre (RS) a igualdade de tratamento entre as uniões estáveis homoafetivas e heteroafetivas, estendendo os benefícios concedidos a companheiros(as) pelas empresas. A SDC seguiu por unanimidade o voto do relator do recurso ordinário em dissídio coletivo, ministro Waldir Oliveira da Costa, que fundamentou a decisão nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade que impõem tratamento igualitário a todos, visando à construção de uma sociedade livre, justa e solidária.”

### Plano de saúde

#### Ministério da Saúde – Agência Nacional de Saúde Suplementar – Diretoria Colegiada – Súmula Normativa nº. 12, de 4 de maio de 20103

A Diretoria Colegiada da Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), no uso das competências que lhe conferem os artigos 3º e 4º, incisos II, XXIV e XXVIII, combinados com o artigo 10, inciso II, da Lei nº. 9.961 de 28 de janeiro de 2000, e em conformidade com o inciso III do artigo 6º do Regimento Interno, aprovado pela Resolução Normativa nº. 197 de julho de 2010.

Considerando os princípios dispostos no texto da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, especialmente o da igualdade (art. 5º, *caput*), o da proibição de discriminações odiosas (art. 3º, inciso IV), o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o da liberdade (art. 5º, *caput*) e o da proteção da segurança jurídica;

Considerando o disposto no inciso II, do artigo 4º da Lei nº. 9.961 de 28 de janeiro de 2000; e

Considerando as definições de grupo familiar previstas no artigo 5º, §1º, inciso VII, e no artigo 9º, §1º, da RN nº. 195 de 14 de julho de 2009:

Resolve:

Adotar o seguinte entendimento vinculativo:

1 – Para fins de aplicação à legislação de saúde suplementar, entende-se por companheiro de beneficiário titular de plano privado de assistência à saúde pessoa do sexo oposto ou do mesmo sexo.

Mauricio Ceschin, diretor-presidente

.....  
<sup>2</sup> TST. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_89Dk%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-2%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-defere-clausula-coletiva-que-estende-beneficios-a-unioes-homoafetivas?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2) (acesso em 10 de outubro de 2013).

<sup>3</sup> Publicada no D.O.U. de 5/5/2010, seção 1.

## Travestis e transexuais

### Portaria nº. 1.707 de 18 de agosto de 2008 do Ministério da Saúde

Institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), o Processo Transexualizador, a ser implantado nas unidades federadas, respeitadas as competências das três esferas de gestão. Assinada por José Gomes Temporão.

>> [http://www.abglt.org.br/port/trav\\_trans.php](http://www.abglt.org.br/port/trav_trans.php)

### Resolução CFM nº. 1.955 de 12 de agosto de 2010

Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº. 1.652/02. Assinada por: Edevard José de Araújo.

>> [http://www.abglt.org.br/docs/resolucao\\_CFM\\_1955.pdf](http://www.abglt.org.br/docs/resolucao_CFM_1955.pdf)

### Resoluções de conselhos profissionais sobre discriminação e postura frente ao tema da orientação sexual e identidade de gênero

Resolução Cons. Fed. Psicologia – 1/1999.

Código de Ética do Jornalista Brasileiro.

Resolução nº. 489, do Conselho Federal de Serviço Social, de 3 de junho de 2006.

## Dia Nacional de Combate à Homofobia

### Decreto Presidencial de 4 de junho de 2010

Institui o Dia Nacional de Combate à Homofobia:

Art. 1º. Fica instituído 17 de maio como o Dia Nacional de Combate à Homofobia

Assinado por: Presidente Luiz Inácio Lula da Silva

>> <http://www.abglt.org.br/docs/decreto%20de%204%20de%20maio%20de%202010.pdf>

## Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero – Leis municipais e estaduais (alguns exemplos)

### Lei nº. 3.406 de 15 de maio de 2000 do Estado do Rio de Janeiro

Estabelece penalidades aos estabelecimentos que discriminam pessoas em virtude de sua orientação sexual.

Art. 1º. Esta Lei estabelece penalidades aos estabelecimentos localizados no Estado do Rio de Janeiro que discriminem pessoas em virtude de sua orientação sexual.

Art. 2º. Dentro de sua competência, o Poder Executivo penalizará todo estabelecimento comercial, industrial, entidades, representações, associações, sociedades civis ou de prestações de serviços que, por atos de seus proprietários ou prepostos, discriminem pessoas em função de sua orientação sexual, ou contra elas adotem atos de coação ou violência.

Assinada por: Governador Anthony Garotinho; autor: Carlos Minc.

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest3406.htm>

**Lei nº. 2.615 de 26 de outubro de 2000 do Governo do Distrito Federal**

Determina sanções às práticas discriminadas em razão da orientação sexual das pessoas.

O Presidente da Câmara Legislativa do Distrito Federal promulga, nos termos do §6º. do art. 74 da Lei Orgânica do Distrito Federal, a seguinte Lei oriunda de Projeto vetado pelo Governo Federal e mantido pela Câmara Legislativa do Distrito Federal: Art. 1º. A qualquer pessoa física ou jurídica e aos órgãos e entidades da administração pública do Distrito Federal que, por seus agentes, empregados, dirigentes, propaganda ou qualquer outro meio promovem, permitem ou concorrerem para a discriminação de pessoas em virtude de sua orientação sexual serão aplicadas as sanções previstas nesta Lei, sem prejuízo de outras de natureza civil ou penal.

Autora: Deputada Maria José (Maninha)

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest2615.htm>

**Lei nº. 10.948 de 5 de novembro de 2001 do Estado de São Paulo**

Dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual e dá outras providências.

Artigo 1º. - Será punida, nos termos desta lei, toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra cidadão homossexual, bissexual ou transgênero.

Assinada por: Governador Geraldo Alckmin

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest10948.htm>

**Decreto nº. 55.589 de 17 de março 2010 de São Paulo**

Regulamenta a Lei nº. 10.948 de 5 de novembro de 2001, que dispõe sobre as penalidades a serem aplicadas à prática de discriminação em razão de orientação sexual.

Art. 2º. Além da identificação civil, fica assegurado às pessoas travestis e transexuais a qualificação, nos procedimentos previstos na Lei nº. 10.948 de 5 de novembro de 2001, pelos prenomes pelos quais são reconhecidas e denominadas por sua comunidade e em sua inserção social.

Assinada por: Governador José Serra

>> [http://www.abglt.org.br/docs/Decreto\\_55589\\_2010\\_-\\_Estado\\_de\\_Sao\\_Paulo\\_-\\_regulamenta\\_lei\\_10948\\_2001.pdf](http://www.abglt.org.br/docs/Decreto_55589_2010_-_Estado_de_Sao_Paulo_-_regulamenta_lei_10948_2001.pdf)

**Lei nº. 14.170 de 15 de janeiro de 2002 de Minas Gerais**

Determina a imposição de sanções a pessoa jurídica por ato discriminatório praticado contra pessoa em virtude de sua orientação sexual.

Art. 1º. O Poder Executivo imporá, no limite da sua competência, sanção à pessoa jurídica que, por ato de seu proprietário, dirigente, preposto ou empregado, no efetivo exercício da atividade profissional, discrimine ou coaja pessoa, ou atente contra os seus direitos, em razão de sua orientação sexual.

Assinada por: Governador Itamar Franco

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest14170.htm>

**Lei nº. 11.872 de 19 de dezembro de 2002 do Rio Grande do Sul**

Dispõe sobre a promoção e reconhecimento da liberdade de orientação, prática, manifestação, identidade, preferência sexual e dá outras providências.

Art. 1º. O Estado do Rio Grande do Sul, por sua administração direta e indireta, reconhece o respeito à igual dignidade da pessoa humana de todos os seus cidadãos, devendo, para tanto, promover sua integração e reprimir os atos atentatórios a esta dignidade, especialmente toda forma de discriminação fundada na orientação, práticas, manifestação, identidade, preferências sexuais, exercidas dentro dos limites da liberdade de cada um e sem prejuízos a terceiros.

Assinada por: Governador Olívio Dutra

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest11872.htm>

**Lei nº. 6.971 de 16 de maio de 2007 do Pará**

Dispõe sobre a proibição de benefícios fiscais e financiamentos a empreendimentos comerciais, industriais ou de serviços que discriminem cidadãos quanto a sua orientação sexual.

Art. 1º. Os empreendimentos comerciais, industriais ou de serviços que discriminarem cidadãos em relação a sua orientação sexual não serão abrangidos com benefícios fiscais e financiamentos de órgãos do Estado do Pará.

Assinada por: Governadora Ana Lúcia Carepa

>> <http://www.abglt.org.br/port/leiest6971.html>

**Lei Orgânica do Município de Porto Alegre (RS) de 3 de abril de 1990**

Art. 150. Sofrerão penalidade de multa até a cassação do alvará de instalação e funcionamento os estabelecimentos de pessoas físicas ou jurídicas que, no território do Município, pratiquem ato de discriminação racial; de gênero; por orientação sexual, étnica ou religiosa; em razão de nascimento; de idade; de estado civil; de trabalho rural ou urbano; de filosofia ou convicção política; de deficiência física, imunológica, sensorial ou mental; de cumprimento de pena; cor ou em razão de qualquer particularidade ou condição.

>> [http://www.abglt.org.br/docs/PoA\\_Lei\\_Organica\\_Municipal.pdf](http://www.abglt.org.br/docs/PoA_Lei_Organica_Municipal.pdf)

**Lei nº. 8.211 de 19 de novembro de 1998 de Fortaleza (CE)**

Estabelece sanções às práticas discriminatórias a orientação sexual.

Art. 1º. Os estabelecimentos comerciais, industriais, empresas prestadoras de serviços e similares que discriminarem pessoas em virtude de sua **orientação sexual**, na forma do inciso XXI do artigo 7º. da Lei Orgânica do Município, sofrerão as sanções previstas nesta lei.

Autor: Vereador Durval Ferraz

>> <http://www.abglt.org.br/port/leim8211.htm>

## Lei nº. 17.025 de 13 de setembro 2004 de Recife (PE)

Pune nos termos desta Lei qualquer ato discriminatório aos homossexuais, bissexuais ou transgêneros, institui o dia 17 de Abril o dia da diversidade sexual e dá outras providências.

Art. 1º. Serão punidos, nos termos desta Lei, toda e qualquer manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra qualquer cidadão homossexual, bissexual ou transgênero.

Art. 8º. Fica instituído, no âmbito Municipal, o “Dia 17 de Abril como dia da diversidade”, a ser comemorado anualmente, e integrando oficialmente o calendário da cidade do Recife.

Assinada por: Prefeito João Paulo Lima e Silva

>> <http://www.abglt.org.br/port/leim17025.html>



# INDICAÇÕES DE SITES E REFERÊNCIAS

## DIREITOS HUMANOS

### **Nascidos Livres e Iguais**

Cartilha do Escritório do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos sobre orientação sexual e identidade de gênero no direito internacional dos direitos humanos.

>> [http://www.onu.org.br/img/2013/03/nascidos\\_livres\\_e\\_iguais.pdf](http://www.onu.org.br/img/2013/03/nascidos_livres_e_iguais.pdf)

### **Princípios de Yogyakarta**

Normas de direitos humanos e sua aplicação a questões de orientação sexual e identidade de gênero. Documento produzido pelo Painel Internacional de Especialistas em Legislação Internacional de Direitos Humanos, Orientação Sexual e Identidade de Gênero.

>> [http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)

### **Recomendação 200 da OIT**

Norma internacional que trata explicitamente do tema HIV/aids no mundo do trabalho. Tem importante impacto jurídico e já faz parte da jurisprudência do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

>> [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv\\_aids/pub/recomendacao\\_200\\_277.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/hiv_aids/pub/recomendacao_200_277.pdf)

**Convenção 111 da OIT Discriminação em matéria de emprego e ocupação**

>> <http://www.oitbrasil.org.br/node/472>

**ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS****ABGLT**

Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, uma rede que articula 286 organizações filiadas. É a maior rede LGBT na América Latina.

>> <http://www.abglbt.org.br/port/index.php>

**Coordenação Geral de Promoção dos Direitos de LGBT, da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República**

Criada em 2009, tem a responsabilidade de elaborar planos, programas e projetos relacionados aos direitos LGBT e coordenar sua implementação, em âmbito nacional. É também de sua competência a articulação de ações pró-LGBT nos demais órgãos da administração pública federal.

>> <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt>

**ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS****Diversity Inc.**

Essa consultoria é a principal fonte de informação sobre gestão da diversidade nos EUA (e no mundo). Também publica uma revista com cinco edições por ano, realiza eventos e possui um ranking com as melhores empresas em gestão da diversidade, a The DiversityInc Top 50 Companies for Diversity.

>> <http://www.diversityinc.com/>

>> [www.BestPractices.DiversityInc.com](http://www.BestPractices.DiversityInc.com)

**International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA)**

Federação mundial de grupos nacionais e locais dedicada à luta pela igualdade de direitos para a população lésbica, gay, bissexual, transgênero e intersexo (LGBTI) em todo o mundo. Fundada em 1978, reúne atualmente cerca de 600 organizações em 111 países, de todos os continentes e regiões.

>> <http://ilga.org/ilga/pt/index.html>

**Out&Equal Workplace Advocates**

Maior organização sem fins lucrativos no mundo dedicada especificamente à criação de ambientes de trabalho seguros e de equidade para lésbicas, gays, bissexuais e pessoas trans, com um grande número de filiais nos Estados Unidos e diversas iniciativas globais.

>> <http://www.outandequal.org/>

## Stonewall

ONG inglesa que atua de diferentes formas pelos princípios de equidade e justiça para lésbicas, gays e bissexuais, incluindo:

- Desenvolvimento de políticas, por meio de pesquisas, publicações, trabalhos em parceria com o governo, empresas, outras ONGs e instituições, que combatam a discriminação;
- Mudança cultural e de atitude, combatendo valores que permitem que a discriminação seja praticada, na perspectiva de valorizar a diversidade;
- *Lobby* por mudanças legais, por meio de campanhas que garantam que a legislação não seja discriminatória e valorize a vida LGBT, através do reconhecimento de seus direitos;
- Disponibilização de informações, através de materiais que ajudem indivíduos e instituições a se informar e reconhecer os direitos e responsabilidades que devem ser exercidos;
- Definição e aconselhamento de boas práticas, em temas como homofobia e *bullying* homofóbico, a cerca de 600 organizações, empresariais, governamentais e não governamentais.

<https://www.stonewall.org.uk/>

## Williams Institute

Fundado em 2001, faz parte da Faculdade de Direito da Universidade da Califórnia, em Los Angeles. Dedicar-se a pesquisas independentes nos campos da orientação sexual e identidade de gênero, com o intuito de disseminar dados relevantes a juízes, advogados, políticos, à mídia e ao público em geral. Também faz análise de políticas públicas, capacita advogados, realiza treinamentos judiciais e promove o desenvolvimento de lideranças. A equipe é formada por cientistas sociais, economistas, especialistas em saúde pública, acadêmicos de direito e demógrafos, abordando temas como discriminação a funcionários, adoção por casais do mesmo sexo, reconhecimento de casais do mesmo sexo perante a lei, juventude LGBT, saúde pública, impacto econômico do casamento igualitário, vida militar, pessoas trans, violência e crime e imigração, entre outros.

>> <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/>

REALIZAÇÃO

INSTITUTO  
**ETHOS**

PARCERIA INSTITUCIONAL



PARCERIA ESTRATÉGICA

**Roland Berger**  
Strategy Consultants

PATROCÍNIO



Reino dos Países Baixos



syngenta

