

INDICADORES ETHOS-FÓRUM

Promoção dos Direitos LGBTI+

Documento para consulta pública

Realização

INSTITUTO
ETHOS



Sobre os Indicadores Ethos

Os Indicadores Ethos são uma ferramenta de gestão para a incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) nas estratégias e práticas de negócio. A fim de viabilizar Indicadores com recortes específicos para determinadas áreas o Ethos tem criado guias temáticos.

Os guias temáticos são organizados a partir de um recorte do questionário dos Indicadores Ethos, considerando o tema proposto para a seleção de indicadores do questionário e se acrescentando novos indicadores para aprofundar o tema, mantendo-se a mesma estrutura de dimensões, temas, subtemas, questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas. Atualmente estão disponíveis os seguintes guias: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção; Promoção da Equidade de Gênero, parceria com a Associação Movimento Mulher 360; Promoção da Equidade Racial, em parceria com o CEERT; Mudança do Clima; Aprendizagem e Combate ao Trabalho Infantil, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho; e Inclusão da Pessoa com Deficiência em parceria com a Rede Empresarial de Inclusão Social.

Os Indicadores Ethos-Fórum são uma ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão, que orienta empresas a consolidar suas estratégias e práticas de promoção dos direitos LGBTI+. Com eles será possível às executivas, executivos, gestores e demais interessados nas empresas:

- Aprofundamento temático
- Diagnóstico do estágio de maturidade da empresa
- Análises comparativas entre demais participantes
- Inspiração para planejar novas ações
- Acesso a boas práticas
- Visibilidade a suas práticas
- Monitoramento dos 10 compromissos do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Sobre o Instituto Ethos

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma organização da sociedade civil cuja missão é mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável.

Criado em 1998 por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos é um polo de organização de conhecimento, troca de experiências e desenvolvimento de ferramentas para auxiliar as empresas a analisar suas práticas de gestão e aprofundar seu compromisso com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável

Mais informações em www.ethos.org.br

Sobre o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

A criação de um Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ surge como uma mobilização de empresas comprometidas em tornar verdade a máxima da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Reconhecer os direitos da comunidade LGBTI+ é promover os direitos humanos de maneira geral, respeitar esse direito básico coloca a empresa num patamar diferenciado frente aos desafios e possibilidades que o século XXI apresenta, oferece a chance de se ter negócios sustentáveis num mundo sustentável.

Quando juntamos as nossas forças e vontades, os planos saem do mundo das ideias e acontecem.

Assim tem sido com o Fórum desde o primeiro encontro, lá em 2013. Empresas aderindo, o valor do DIVERSIDADE transformado vidas, programas de inclusão modificando realidades, mentalidades transformadas, dignidade restaurada e direitos reconhecidos.

Estamos no caminho, acreditamos nele e temos o desafio de viver cada compromisso assumido na direção de uma sociedade inclusiva. Por isso, a assinatura de uma carta ou concordar com um manifesto não basta.

O Fórum existe para influenciar a sociedade com ações concretas. O Fórum é feito de empresas e pessoas que se articulam, que desenvolvem melhores práticas e as compartilham. Toda mudança acontece, antes, dentro da gente. Mais informações em <https://www.forumempresaslgbt.com/>

Consulta Pública

O processo de desenvolvimento do guia temático é participativo, contemplando consultas a especialistas, empresas e demais interessados em contribuir para sua elaboração. Para sua criação, foi estabelecido um grupo focal, composto por:

Adriana Galvão - Especialista, Beatriz Bade - Shell Brasil, Carolina Terzi - Atento, , Eliezer Silveira Filho - Games, Fernando Costa - Sodexo, Gabriel Brigante - PWC, JP Polo - Fórum LGBTI+, Kaleb Machado - Carrefour, Karina de Andrade Chaves - BASF, , Larissa Medeiros Rocha - Especialista, Lucas Bulgarelli - Especialista, Luciana Ferreira dos Santos - Atento, Margarete Yanikian - Atento, Patricia Mannaro - Aliança Nacional LGBTI+, Reinaldo Bulgarelli - Fórum LGBTI+, Renato Souza - PWC, Ruan Santos - Shell, Salomão Carlos Silva - Games, Thais Faria - OIT, Thays Toyofuku - JLL, Toni Reis - Aliança Nacional LGBTI+, Valdirene Assis - MPT, Ana Lucia de Melo Custódio - Ethos, Cibele Campos - Ethos, Ivanaira Oliveira – Ethos.

Conta com um período formal de consulta pública para garantir que seu conteúdo represente diferentes perspectivas, de diferentes partes interessadas, para a gestão dessas questões por empresas de quaisquer setores e portes.

A consulta pública é uma das etapas do processo de desenvolvimento desses indicadores e, nesse momento, queremos conhecer sua opinião por meio da avaliação e envio de sugestões de melhoria o questionário.

Metodologia

O guia temático segue a metodologia dos Indicadores Ethos, ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão promovida pelo Instituto Ethos desde 2000, que apoia as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio. Desde sua criação, já foram usados por mais de 4.000 empresas, servindo como referência para programas nacionais e internacionais e como indutor de boas práticas. Trata-se de uma ferramenta de autodiagnóstico que estimula a reflexão e gestão socialmente responsável das empresas, sem o objetivo de certificação.

A metodologia dos Indicadores Ethos tem como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, auxiliando a definição de estratégias, políticas e processos. Disponibilizados em um questionário e um sistema on-line, oferece às empresas relatórios e funcionalidades que apoiam a gestão do tema pelas empresas e estimula que estas deem transparência às suas práticas.

O conteúdo do guia temático segue uma estrutura didática de como as empresas podem estruturar ações e aprimorar as que já desenvolvem. Nessa estrutura, um indicador é formado por:

- Estágios ou questões de profundidade;
- Questões binárias ou perguntas “sim” ou “não”; e
- Questões quantitativas, que não serão objeto da presente consulta pública.

Os estágios consideram o nível de amadurecimento das práticas empresariais, partindo de um grau de tratamento inicial de um determinado assunto (“Cumprimento ou Tratativa Inicial”, Estágio 1) a um grau mais avançado, no qual a empresa acumula know-how e experiência suficiente em um tema a ponto de poder influenciar a ação de outras empresas ou da sociedade como um todo (“Protagonismo”, Estágio 5). Como níveis intermediários, temos o

“Iniciativas e Práticas” (Estágio 2), que apresenta as ações pontuais que a empresa pode adotar; o “Políticas, Procedimentos e Sistemas de Gestão” (Estágio 3), estágio no qual a empresa estabelece mecanismos que favorecerão a gestão da questão internamente e “Eficiência” (Estágio 4), no qual a empresa define metas para a melhoria contínua da gestão desses temas.

Ao avaliar a proposta dos indicadores do Guia Temático para Promoção dos Direitos LGBTI+, considere a evolução dos estágios proposta.

Em caso de dúvidas, por favor contate-nos: indicadores@ethos.org.br.

Conteúdo

Dimensão	Tema	Indicador
Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	1. Estratégias para a Promoção dos Direitos LGBTI+
Governança e Gestão	Governança Organizacional	2. Direitos LGBTI+ e Governança
		3. Cultura Organizacional
		4. Gestão e Relato de Progresso
	Práticas de Operação e Gestão	5. Gestão da Inclusão na Cadeia de Suprimentos
		6. Comunicação e Marketing
	Social	Direitos Humanos
7. Promoção dos Direitos de Lésbicas, Gays, Bissexuais		
8. Promoção dos Direitos de Travestis e Pessoas Trans, Não-binárias e Intersexo		
Práticas de Trabalho		9. Desenvolvimento Profissional
		10. Saúde e Segurança
Relacionamento com a Comunidade e seu Desenvolvimento	11. Promoção dos Direitos LGBTI+ na Comunidade	

Dimensão Visão e estratégia
Tema: Visão e estratégia

1. Estratégias para a Promoção dos Direitos LGBTI+

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+(1)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa entende a promoção dos direitos LGBTI+ como um tema relevante para seus negócios e declara, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a promoção dos direitos LGBTI+.	1.1.1. A empresa entende a promoção dos direitos LGBTI+ como um tema relevante para seus negócios.
	1.1.2. A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a promoção dos direitos LGBTI+.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa tem uma área, instância ou pessoa responsável para garantir a implementação das ações de promoção dos direitos LGBTI+.	1.2.1. A empresa tem uma área, instância (um comitê, por exemplo) ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações de promoção dos direitos LGBTI+.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa contempla formalmente a promoção dos direitos LGBTI+ em seu planejamento estratégico. Além disso, avalia e gerencia os riscos relacionados a essas questões. Realiza a promoção dos direitos LGBTI+ visando resultados positivos para seus negócios, para seus empregados(as).	1.3.1. A empresa analisa os riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados à promoção dos direitos LGBTI+.
	1.3.1.1. Em caso positivo, esses riscos são gerenciados.
	1.3.2 Os resultados do mapeamento e das análises de risco relacionados à promoção dos direitos LGBTI+ são utilizados na definição de suas prioridades estratégicas e tomada de decisão.
	1.3.3. A promoção dos direitos LGBTI+ consta no planejamento estratégico da empresa.
	1.3.4. A empresa realiza a promoção dos direitos LGBTI+ visando resultados positivos para seu negócio e para seus empregados.
	1.3.4.1. Em caso positivo, os resultados esperados estão relacionados a:
	<ul style="list-style-type: none"> • Pesquisa e desenvolvimento de produtos ou serviços
	<ul style="list-style-type: none"> • Diminuição dos riscos de saúde e segurança
<ul style="list-style-type: none"> • Atração e retenção de talentos 	
<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria do clima organizacional 	

	<ul style="list-style-type: none"> Bem-estar de seus empregados
	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria da produtividade
	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria da relação com consumidores ou clientes
	<ul style="list-style-type: none"> Geração de benefícios para sociedade
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
<p>A empresa coleta dados sobre a satisfação de seus empregados(as) e percepção de igualdade de oportunidades, considerando também o recorte de identidade de gênero. Tem metas de inovação vinculadas às suas práticas de promoção dos direitos LGBTI+. Além disso define que a liderança da área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de promoção dos direitos LGBTI+ seja ocupada por pessoas LGBTI+.</p>	<p>1.4.1. A instância responsável por garantir a implementação de ações inclusão e promoção dos direitos LGBTI+ (área de D&I ou Comitê de Diversidade) é liderada por pessoas LGBTI+.</p>
	<p>1.4.2. A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão é aconselhada por empregados LGBTI+ que contribuem para o desenho da estratégia da área.</p>
	<p>1.4.3. A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados(as) com relação à oferta de oportunidades.</p>
	<p>1.4.3.1. Se sim, considera o recorte por identidade de gênero.</p>
	<p>1.4.4. A empresa tem metas de inovação vinculadas à sua estratégia de diversidade e inclusão.</p>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
<p>A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção dos direitos LGBTI+. Avalia o impacto de suas ações de promoção dos direitos LGBTI+ na geração de valor para o negócio e para a sociedade.</p>	<p>1.5.1. A empresa participa ativamente de ações coletivas (pactos empresariais, movimentos, acordos setoriais, coalizões, redes, fóruns, entre outros) voltadas para a promoção dos direitos LGBTI+.</p>
	<p>1.5.2. A empresa avalia o impacto de suas ações de promoção dos direitos LGBTI+ na geração de valor para o negócio.</p>
	<p>1.5.3. A empresa avalia o impacto de suas ações de promoção dos direitos LGBTI+ na geração de valor para a sociedade.</p>
	<p>1.5.4 A empresa estimula o seu setor de atividade a se envolver na promoção dos direitos LGBTI+</p>

Boxe – Questão descritiva

Se sua empresa avalia o impacto de suas ações em prol da promoção dos direitos LGBTI+ na geração de valor ao negócio, descreva os resultados obtidos.

Dimensão Governança e gestão
Tema: Governança organizacional

LGBTI2. Direitos LGBTI+ e Governança

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+(1)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A alta liderança está comprometida com a agenda da promoção dos direitos LGBTI+. Seu compromisso é formalizado e divulgado para o público interno e externo.	2.1.1. A alta liderança está comprometida com a agenda da promoção dos direitos LGBTI+.
	2.1.2. Esse compromisso é formalizado e divulgado para o público interno.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A promoção dos direitos LGBTI+ consta do código de conduta da empresa, que inclui esse tema em suas iniciativas de diálogo e engajamento.	2.2.1. O compromisso com a promoção dos direitos LGBTI+ consta do código de conduta da empresa.
	2.2.2. A empresa contempla as questões de promoção dos direitos LGBTI+ em suas iniciativas de diálogo e engajamento.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na promoção dos direitos LGBTI+, assim como seus procedimentos formais de prestação de contas. Além disso, a empresa tem procedimentos de mobilidade interna que promovem oportunidades para que pessoas LGBTI+ ocupem posições gerenciais e executivas.	2.3.1. Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na promoção dos direitos LGBTI+.
	2.3.2. A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas de seus resultados, destacando informações relacionadas à questão da promoção dos direitos LGBTI+.
	2.3.3. A empresa tem procedimentos de mobilidade interna que promovem oportunidades para que pessoas LGBTI+ ocupem posições gerenciais e executivas.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa considera a promoção dos direitos LGBTI+ nas suas avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as	2.4.1. A empresa considera a promoção dos direitos LGBTI+ nas suas avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos para a promoção dos direitos LGBTI+.
	2.4.2. A empresa tem treinamento sistematizado direcionado aos membros dos órgãos colegiados decisórios a respeito da promoção dos direitos LGBTI+.

análises relacionadas aos impactos para a promoção dos direitos LGBTI+, e inclui metas relacionadas à promoção dos direitos LGBTI+ na avaliação de executivos.	2.4.3. A empresa inclui metas relacionadas à promoção dos direitos LGBTI+ na avaliação de executivos.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa inclui pessoas LGBTI+ em seu conselho de administração ou em outros órgãos colegiados decisórios.	2.5.1 A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas de informações relacionadas à questão da promoção dos direitos LGBTI+ aos órgãos colegiados decisórios (conselho de administração ou comitês a ele vinculados).

LGBTI3. Cultura Organizacional e Promoção dos Direitos LGBTI+

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+(3)
Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+(4)
Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+(5)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para a construção de uma cultura inclusiva e ambiente favorável à manifestação de diferenças identitárias e de opinião, buscando comunicar de forma adequada aos seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de promoção dos direitos LGBTI+. Suas altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.</p>	<p>3.1.1. A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para a construção de uma cultura inclusiva e ambiente favorável à manifestação de diferenças identitárias e de opinião.</p> <p>3.1.2. A empresa busca comunicar aos empregados seus objetivos e os resultados esperados com as ações de promoção dos direitos LGBTI+.</p>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
<p>A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras e aspectos favoráveis à promoção dos direitos LGBTI+. Usa sua comunicação interna como meio de engajar seus empregados para a causa e promove encontros sobre vieses inconscientes.</p>	<p>3.2.1. A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras e aspectos favoráveis à promoção dos direitos LGBTI+.</p> <p>3.2.2. A empresa usa sua comunicação interna para disseminar a cultura de promoção dos direitos LGBTI+.</p> <p>3.2.3. A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são convidados a tomar consciência e a atuar no combate a ideias ou práticas preconceituosas (vieses inconscientes).</p>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
<p>A empresa estimula a criação de grupos de afinidades voltados para pessoas LGBTI+. Avalia os dados de suas pesquisas de clima organizacional considerando o recorte de identidade de gênero. Além disso, capacita e desenvolve os gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva. Contempla em sua comunicação</p>	<p>3.3.1. A empresa estimula a criação de grupos de afinidades voltados para pessoas LGBTI+.</p> <p>3.3.2. A empresa avalia os dados de suas pesquisas de clima organizacional considerando o recorte de identidade de gênero, com vistas a promover os Direitos LGBTI+.</p> <p>3.3.3. A empresa capacita e desenvolve os gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva.</p> <p>3.3.4. Em todas as esferas de sua comunicação interna, e não apenas no que se refere à diversidade e inclusão, a empresa usa imagens e fotos de pessoas e</p>

interna a presença de empregados LGBTI+.	empregados LGBTI+, como por exemplo, ao representar famílias, considera famílias homoafetivas.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa envolve empregados, de diferentes áreas e origens, no diálogo e nas ações para a promoção dos direitos LGBTI+, formando embaixadores internos. Além disso, estimula e reconhece lideranças e empregados que atuam de forma inclusiva.	3.4.1. A empresa engaja empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e desenvolvimento das ações inclusivas (“embaixadores”).
	3.4.2. As pessoas LGBTI+ são envolvidas e participam do diálogo e das ações inclusivas.
	3.4.3. A alta liderança da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.
	3.4.4. A empresa reconhece os líderes e empregados que atuam de forma inclusiva, dando visibilidade positiva a suas ações e iniciativas
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa é reconhecida por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.	3.5.1. A empresa é reconhecida internamente, através dos dados de pesquisa de clima organizacional, por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.
	3.5.2. A empresa é reconhecida externamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.

LGBTI4. Gestão e Relato de Progresso

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+(1)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa tem um plano de ação com foco na promoção dos direitos LGBTI+ e inclui as pessoas LGBTI+ na elaboração e execução do plano de ação.	4.1.1. A empresa tem um plano de ação com foco na promoção dos direitos LGBTI+.
	4.1.2. A empresa inclui as pessoas LGBTI+ na elaboração e execução do plano de ação.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa realiza diagnósticos e análises de contexto para direcionar a gestão de suas ações sobre o tema com foco na promoção dos direitos LGBTI+. Além disso, divulga a declaração de sua liderança de compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, incluindo direitos LGBTI+ em suas mídias (site, revista interna etc.)	4.2.1 A empresa realiza diagnósticos e análises de contexto para direcionar a gestão de suas ações sobre o tema com foco na promoção dos direitos LGBTI+.
	4.2.2. A empresa divulga a declaração de sua liderança de compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, incluindo direitos LGBTI+ em suas mídias (site, revista interna etc.)
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa destina recursos anualmente para financiar as ações de promoção dos direitos LGBTI+. A instância responsável pelas ações de promoção dos direitos LGBTI+ da empresa produz e disponibiliza às lideranças dados e fatos sobre os resultados de suas ações de inclusão e publica informações sobre suas iniciativas relacionadas à promoção dos direitos LGBTI+, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos.	4.3.1. A empresa destina recursos anualmente para financiar as ações de promoção dos direitos LGBTI+.
	4.3.3. A instância responsável pelas ações de promoção dos direitos LGBTI+ da empresa produz e disponibiliza às lideranças dados e fatos sobre os resultados de suas ações de inclusão.
	4.3.4. A empresa publica relatos (relatório anual de sustentabilidade, integrado ou documento equivalente) sobre suas ações para promoção dos direitos LGBTI+, com periodicidade definida, destacando dados quantitativos e qualitativos, bem como políticas e/ou programas específicos.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA

<p>Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para a promoção dos direitos LGBTI+, relativos ao próximo período.</p> <p>Em seus relatos, a empresa destaca suas ações e apresenta sua política e/ou programa de promoção dos direitos LGBTI+ de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades que realiza, atrela seus resultados na promoção dos direitos LGBTI+ a seus programas de remuneração variável e verifica a relação entre suas ações de promoção dos direitos LGBTI+ e a melhoria de indicadores de desempenho do negócio.</p>	<p>4.4.1. Os relatos da empresa apresentam resultados favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios da promoção dos direitos LGBTI+, relativos ao próximo período.</p> <p>4.4.2. Em seus relatos, a empresa destaca suas ações e apresenta sua política e/ou programa de promoção dos direitos LGBTI+ de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades que realiza.</p> <p>4.4.3. A empresa atrela seus resultados na promoção dos direitos LGBTI+ a seus programas de remuneração variável.</p> <p>4.4.4. A empresa verifica a relação entre suas ações de promoção dos direitos LGBTI+ e a melhoria de indicadores de desempenho do negócio.</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
<p>A empresa evidencia em seus relatos as contribuições da promoção dos direitos LGBTI+ para o negócio e para a sociedade.</p>	<p>4.5.1. A empresa evidencia em seus relatos as contribuições efetivas e mensuráveis da promoção dos direitos LGBTI+ para o negócio e para a sociedade.</p>

Dimensão Governança e gestão
Tema: Práticas de Operação e Gestão

LGBTI5. Gestão da Inclusão na Cadeia de Suprimentos

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor (9)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho.</p>	<p>5.1.1. A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho.</p>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
<p>A empresa realiza atividades de conscientização de seus fornecedores com foco na promoção dos direitos LGBTI+ e, em sua política de contratação de fornecedores, prevê o auxílio em medidas corretivas ou o rompimento do contrato com fornecedores acusados de práticas contrárias aos direitos humanos.</p>	<p>5.2.1. A empresa realiza atividades de conscientização de seus fornecedores com foco na promoção dos direitos LGBTI+.</p>
	<p>5.2.2 A empresa desenvolve parcerias com fornecedores, visando a promoção da diversidade e inclusão.</p>
	<p>5.2.3. A empresa apoia e incentiva programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas do segmento LGBTI+, com ênfase no apoio a travestis e pessoas trans.</p>
	<p>5.2.4. A política de contratação de fornecedores da empresa prevê o auxílio em medidas corretivas ou o rompimento do contrato com fornecedores acusados de práticas contrárias aos direitos humanos.</p>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
<p>A empresa registra, em seus sistemas de gestão, dados sobre as políticas e práticas de seus fornecedores de promoção dos direitos LGBTI+. Além disso, área ou pessoa responsável pelas práticas de diversidade e inclusão dá apoio técnico para que aspectos relacionados à promoção dos direitos LGBTI+ sejam contemplados nas políticas de compras da empresa e realiza ou apoia programas e iniciativas que visem ao desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas LGBTI+.</p>	<p>5.3.1. A empresa registra em seus sistemas de gestão de fornecedores dados sobre as políticas e práticas de promoção dos direitos LGBTI+ que eles possuem.</p>
	<p>5.3.2. A área ou pessoa responsável pelas práticas de diversidade e inclusão dá apoio técnico para que aspectos relacionados à promoção dos direitos LGBTI+ sejam contemplados nas políticas de compras da empresa.</p>
	<p>5.3.3. A empresa realiza ou apoia programas e iniciativas que visem ao desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas LGBTI+, sobretudo travestis e pessoas trans.</p>

sobreto travestis e pessoas trans.	
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
<p>A empresa contempla a dimensão da promoção dos direitos LGBTI+ como um dos critérios para contratar, homologar ou avaliar seus fornecedores e solicita auditorias externas de dados de desempenho da promoção dos direitos LGBTI+ de seus fornecedores. Além disso, a empresa insere, em suas práticas de compras, metas de contratação de empreendedores LGBTI+, sobretudo travestis e pessoas trans.</p>	<p>5.4.1. A empresa contempla a dimensão da promoção dos direitos LGBTI+ como um dos critérios para contratar, homologar ou avaliar seus fornecedores.</p> <p>5.4.2. A empresa solicita auditorias externas de dados de desempenho da promoção dos direitos LGBTI+ de seus fornecedores.</p> <p>5.4.3. A empresa insere, em suas práticas de compras, metas de contratação de empreendedores LGBTI+, sobretudo travestis e pessoas trans.</p>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
<p>A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional, bem como empresas lideradas por pessoas LGBTI+.</p>	<p>5.5.1 A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentem maior diversidade na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional (proporção de mulheres, negros, pessoas com deficiência, pessoas LGBTI+, entre outros).</p>

LGBTI6. Comunicação e Marketing

**COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover o respeito aos direitos LGBTI+na comunicação e marketing (6)
 Promover o respeito aos direitos LGBTI+no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes (7)
 Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+na cadeia de valor (9)**

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa cumpre a legislação e, ao comunicar-se, fica atenta aos códigos de não discriminação e de promoção à diversidade.	6.1.1. A empresa cumpre a legislação e, ao comunicar-se, fica atenta aos códigos de não discriminação e de promoção à diversidade.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa adota uma linguagem inclusiva em seus documentos e na comunicação e usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem da mulher, dos negros, das pessoas com deficiência, das pessoas LGBTI+, entre outros, desconstruindo estereótipos.	6.2.1 A empresa adota uma linguagem inclusiva em seus documentos e na comunicação.
	6.2.2 A empresa usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem da mulher, dos negros, das pessoas com deficiência, das pessoas LGBTI+, entre outros, desconstruindo estereótipos.
	6.2.3 Se aplicável, a empresa faz recortes de aspectos de diversidade em suas pesquisas de marketing e de campo.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A política de comunicação da empresa contempla a valorização da diversidade, abrangendo ações de comunicação interna, institucional e comercial e tem como premissa a representação responsável e positiva dos indivíduos na mídia. Além disso, a empresa treina suas equipes de atendimento e segurança para atuar de forma alinhada a seu compromisso com o respeito e valorização da diversidade.	6.3.1 A política de comunicação da empresa contempla a valorização da diversidade.
	6.3.1.1. Essa política abrange as ações de comunicação interna.
	6.3.1.2. Essa política abrange as ações de comunicação institucional.
	6.3.1.3. Essa política abrange as ações de comunicação comercial.
	6.3.2 O reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços leva em conta as necessidades de um público consumidor diverso.
	6.3.3 A política de comunicação e marketing tem como premissa a representação responsável e positiva dos indivíduos na mídia.
	6.3.4 A empresa treina suas equipes de atendimento e segurança para atuar de forma alinhada a seu compromisso com o respeito e valorização da diversidade.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A área responsável pela comunicação verifica a conformidade das peças com as	6.4.1 A área responsável pela comunicação verifica a conformidade das peças com as políticas institucionais da empresa, incluindo a promoção e valorização da diversidade e a não discriminação.

<p>políticas institucionais da empresa, incluindo a promoção e valorização da diversidade e a não discriminação. Monitora a qualidade do atendimento e relacionamento com clientes/consumidores do segmento LGBTI+, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos com atenção especial a casais do mesmo sexo, a travestis e pessoas trans. Além disso, dá visibilidade positiva e não estereotipada em sua comunicação institucional e comercial a pessoas de segmentos comumente subrepresentados.</p>	<p>6.4.2 A empresa tem metas de diversidade na composição das equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes.</p>
	<p>6.4.3 A empresa monitora a qualidade do atendimento e relacionamento com clientes/consumidores do segmento LGBTI+, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos com atenção especial a casais do mesmo sexo, a travestis e pessoas trans.</p>
	<p>6.4.4 A empresa dá visibilidade positiva e não estereotipada em sua comunicação institucional e comercial a pessoas de segmentos comumente subrepresentados.</p>
	<p>6.4.3.1 Dá visibilidade positiva e não estereotipada a pessoas LGBTI+</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
<p>A empresa mede o impacto, nos resultados financeiros, da composição de equipes de atendimento e relacionamento com maior diversidade.</p>	<p>6.5.1. A empresa mede o impacto, nos resultados financeiros, da composição de equipes de atendimento e relacionamento com maior diversidade.</p>

Tema: Direitos Humanos

23. Promoção da Diversidade e Equidade

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+(2)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa segue a legislação brasileira que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovam a equidade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, com fornecedores e com a comunidade do entorno.	23.1.1. A empresa cumpre a legislação brasileira antidiscriminação.
	23.1.2. A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os(as) empregados(as).
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória, tanto em relação à mobilidade interna quanto em processos de seleção, admissão e promoção.	23.2.1. A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, aparência, religião ou opinião.
	23.2.2. A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos(as) empregados(as).
	23.2.3. A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre diversidade no local de trabalho.
	23.2.3.1. Em caso positivo, tais campanhas consideram os seguintes aspectos:
	<ul style="list-style-type: none"> • Gênero
	<ul style="list-style-type: none"> • Raça
	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas com deficiência
	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas LGBTI+
<ul style="list-style-type: none"> • Orientação sexual 	
<ul style="list-style-type: none"> • Identidade de gênero 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geracional 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Outro (qual?) _____ <p>23.2.4. A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer barreiras à promoção da diversidade.</p> <p>23.2.5. A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer barreiras à promoção da diversidade.</p> <p>23.2.6. A empresa apresenta categorização que evidencia as questões de diversidade em seus canais de denúncia anônima.</p>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
<p>Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, a empresa insere quesitos que visam monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos grupos em desvantagem. Também tem metas para reduzir a diferença de proporção entre os cargos ocupados por mulheres e por homens, e por negros(as) e brancos(as) em seus quadros de gerência e de executivos. A empresa introduz o respeito à diversidade em seus códigos e nos valores que institui e adota políticas e procedimentos alinhados com esse tema. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, promove uma avaliação interna de situações que ponham em risco a promoção da diversidade.</p>	<p>23.3.1. A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.</p> <p>23.3.2. A empresa tem procedimentos formais para lidar com situações em que ocorram casos de discriminação. Tais procedimentos preveem penas e punições quando necessário.</p> <p>23.3.3. A empresa tem metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres em seus quadros de gerência e executivos.</p> <p>23.3.4. A empresa tem metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por negros(as) e brancos(as) em seus quadros de gerência e de executivos.</p> <p>23.3.5. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, a empresa promove uma avaliação interna sobre situações que ponham em risco a promoção da diversidade.</p>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
<p>A empresa avalia seu desempenho em relação aos direitos humanos a fim de encontrar oportunidades de melhoria para sua gestão. Realiza auditorias nas operações de sua responsabilidade e monitora sua esfera de</p>	<p>23.4.1. A empresa utiliza os resultados das avaliações internas sobre a promoção da diversidade para ações de melhoria estruturais e de gestão.</p> <p>23.4.2. A empresa garante oportunidades iguais para todos os(as) seus(suas) empregados(as).</p> <p>23.4.3. A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas LGBTI+ e outros grupos historicamente discriminados.</p>

influência, além de envolver formalmente a sua cadeia de valor no desenvolvimento de boas práticas relativas aos direitos humanos.	23.4.3.1. Em caso positivo, considera os seguintes aspectos:
	<ul style="list-style-type: none"> • Gênero
	<ul style="list-style-type: none"> • Raça
	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas com deficiência
	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas LGBTI+
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação sexual
	<ul style="list-style-type: none"> • Identidade de gênero
	<ul style="list-style-type: none"> • Geracional
	<ul style="list-style-type: none"> • Outro (qual?) _____
	23.4.4. A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas LGBTI+ e outros.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho e exerce influência no que concerne à participação nas políticas e nos debates públicos para a promoção da diversidade. É reconhecida pelo mercado por suas práticas de apoio à diversidade e à equidade, além de incentivar sua cadeia de valor a avançar nessa área.	23.5.1. A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho.
	23.5.2. A empresa estende as práticas de promoção da diversidade para seus fornecedores e fornecedores de terceiros.
	23.5.3. A empresa impulsiona o mercado a realizar ações de promoção da diversidade, como, por exemplo, a contratação de <i>trainees</i> de diferentes faculdades e de empregados(as) oriundos de grupos em desvantagem social.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa proíbe linguagem preconceituosa e atitudes que possam intimidar, constranger ou discriminar pessoas por gênero, identidade de gênero ou orientação sexual no ambiente de trabalho.	7.1.1 A empresa proíbe linguagem preconceituosa e atitudes que possam intimidar, constranger ou discriminar pessoas por gênero, identidade de gênero ou orientação sexual no ambiente de trabalho.
	7.1.2 A empresa esteve livre de condenação judicial por discriminação por gênero, identidade de gênero ou orientação sexual no ambiente de trabalho, nos últimos cinco anos.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa realizou eventos comemorativos nas datas relacionadas aos direitos LGBTI+. Os benefícios da empresa, como plano de saúde familiar, são usufruídos por seus empregados homoafetivos com equidade.	7.2.1 No último ano, a empresa realizou eventos comemorativos nas datas relacionadas aos direitos LGBTI+.
	7.2.2 Os benefícios da empresa, como plano de saúde familiar, são usufruídos por seus empregados homoafetivos com equidade.
	7.2.3 A empresa estimula a criação de grupos de afinidade internos para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos e combater a discriminação com base em orientação sexual/ identidade de gênero.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa, para a promoção dos direitos LGBTI+, contendo indicadores, metas e meios de acompanhamento.	7.3.1 A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa para a promoção dos direitos LGBTI+, contendo indicadores, metas e meios de acompanhamento.
	7.3.2 A empresa monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados.
	7.3.3. A empresa incentiva e realiza reflexões e diálogos com seus(as) empregados(as) e/ou grupos específicos para contribuir com a eliminação de ideias e práticas discriminatórias contra pessoas gays, lésbicas, ou bissexuais. .
ESTÁGIO 4	
A empresa revisa periodicamente suas metas para avançar na promoção dos direitos LGBTI+.	7.4.1. A empresa revisa periodicamente suas metas para avançar na promoção dos direitos LGBTI+.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de gays e lésbicas e influenciam seus <i>stakeholders</i> nessa temática.	7.5.1. A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de gays, lésbicas e bissexuais.
	7.5.2. A empresa influencia e inspira seus <i>stakeholders</i> para a não discriminação, inserção e ascensão de mulheres, de gays, lésbicas e bissexuais.

LGBTI8. Promoção dos Direitos de Travestis e Pessoas Trans, Não-Binárias e Intersexo
COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+(2)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
-----------	------------------------------------

<p>A empresa proíbe linguagem preconceituosa e atitudes que possam intimidar ou constranger travestis, pessoas trans ou intersexo no ambiente de trabalho.</p>	<p>8.1.1 A empresa proíbe linguagem preconceituosa e atitudes que possam intimidar ou constranger travestis, pessoas trans ou intersexo no ambiente de trabalho.</p>
	<p>8.1.2 A empresa esteve livre de condenação judicial transfobia no ambiente de trabalho, nos últimos cinco anos.</p>
<p>ESTÁGIO 2</p>	<p>INICIATIVAS E PRÁTICAS</p>
<p>A empresa realizou eventos comemorativos nas datas relacionadas aos direitos LGBTI+. Os benefícios da empresa, como plano de saúde familiar, são usufruídos por seus empregados travestis ou trans com equidade e seus códigos de vestimenta não são discriminatórios.</p>	<p>8.2.1 No último ano, a empresa realizou eventos comemorativos nas datas relacionadas aos direitos LGBTI+.</p>
	<p>8.2.2 Os benefícios da empresa, como plano de saúde familiar, são usufruídos por seus empregados travestis ou trans com equidade.</p>
	<p>8.2.3 A empresa busca atrair travestis e pessoas trans, divulgando vagas abertas em canais destinados a esse público ou firmando parcerias com instituições e organizações que possam apoiar a comunicação.</p>
	<p>8.2.4. Os códigos de vestimenta da empresa são inclusivos, respeitando a identidade de gênero dos empregados.</p>
	<p>8.2.5. A empresa orienta aos empregados que usem banheiro, vestiário e demais espaços segregados por gênero, de acordo com o gênero com que se identificam.</p>
<p>ESTÁGIO 3</p>	<p>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</p>
<p>A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa, para a contratação de travestis e pessoas trans, contendo indicadores, metas e meios de acompanhamento.</p>	<p>8.3.1 A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa, para a contratação de travestis e pessoas trans, contendo indicadores, metas e meios de acompanhamento.</p>
	<p>8.3.2 A empresa autoriza o uso do nome social de empregados e empregadas trans em seus sistemas de identificação (cadastro, e-mail corporativo, crachás, entre outros).</p>
	<p>8.3.3 A empresa investe no treinamento e desenvolvimento de travestis e pessoas trans buscando capacitá-los para assumir cargos e postos de trabalho não apenas na base da empresa.</p>
	<p>8.3.4 A empresa incentiva e realiza reflexões e diálogos com seus(suas) empregados(as) e/ou grupos específicos para contribuir com a eliminação de ideias e práticas discriminatórias contra travestis, pessoas trans e intersexo.</p>
<p>ESTÁGIO 4</p>	<p>EFICIÊNCIA</p>
<p>A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para travestis ou pessoas trans</p>	<p>8.4.1 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans.</p>
	<p>8.4.2 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em nível executivo.</p>
	<p>8.4.3 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em nível gerencial.</p>

	8.4.4 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em nível de supervisão.
	8.4.5 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em seu quadro funcional.
	8.4.6 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em seu programa de trainee.
	8.4.7 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans em seu programa de estágio.
	8.4.8 A empresa estabeleceu metas de recrutamento e seleção para profissionais travestis ou pessoas trans para aprendizes.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de travestis, pessoas trans e intersexo e influencia seus <i>stakeholders</i> nessa temática.	8.5.1. A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de travestis, pessoas trans e intersexo.
	8.5.2. A empresa influencia e inspira seus <i>stakeholders</i> para a não discriminação, inserção e ascensão de travestis, pessoas trans e intersexo.

Dimensão Social
 Tema: Práticas de Trabalho

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+(8)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A empresa contempla a o tema da promoção dos direitos LGBTI+ na grade de seus cursos e treinamentos, desde a integração, sensibilizando os(as) participantes para isso e capacitando profissionais específicos para atuar na promoção da equidade e da não discriminação.</p>	<p>9.1.1. A empresa contempla informações sobre a promoção dos direitos LGBTI+ nas atividades de integração de novos empregados.</p>
	<p>9.1.2. A empresa considera o tema da promoção dos direitos LGBTI+ na grade de seus cursos e treinamentos, sensibilizando e capacitando os participantes para que compreendam e incorporem a postura da não discriminação e da promoção dos direitos LGBTI+ em suas decisões, avaliações e relacionamentos interpessoais</p>
	<p>9.1.2.1. Em caso positivo, esses cursos e treinamentos abrangem:</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionais de RH responsáveis por recrutamento, seleção, inserção e ascensão funcional.
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores de compras, aquisições e contratações.
	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes e executivos(as).
<p>ESTÁGIO 2</p>	<p>INICIATIVAS E PRÁTICAS</p>
<p>A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento para que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamento, capacitação e bolsas e oferece incentivos a cursos internos ou externos fomentando a participação de pessoas trans.</p>	<p>9.2.1. A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento para que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamento, capacitação e bolsas.</p>
	<p>9.2.2. A empresa oferece incentivos a cursos internos ou externos fomentando a participação de pessoas trans.</p>
<p>ESTÁGIO 3</p>	<p>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</p>
<p>A empresa contempla a dimensão de promoção dos direitos LGBTI+ no</p>	<p>9.3.1. A empresa contempla a dimensão de promoção dos direitos LGBTI+ no levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus(suas) empregados(as).</p>

<p>levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus(suas) empregados(as). Além disso, desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento (<i>mentoring</i> e <i>coaching</i>) para pessoas trans buscando capacitá-los(as) para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles(as).</p>	<p>9.3.2. A empresa desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento (<i>mentoring</i> e <i>coaching</i>) para pessoas trans buscando capacitá-los(as) para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles(as).</p>
	<p>9.3.3. A empresa integra pessoas trans a seus planos de desenvolvimento profissional.</p>
<p>ESTÁGIO 4</p>	<p>EFICIÊNCIA</p>
<p>A empresa avalia a evolução de seu programa de contratação de travestis e pessoas trans e de seu programa de desenvolvimento profissional, mensurando o percentual de travestis e pessoas trans que tiveram ascensão de cargo.</p>	<p>9.4.1. A empresa avalia a evolução de seu programa de contratação de travestis e pessoas trans e de seu programa de desenvolvimento profissional, mensurando o percentual de travestis e pessoas trans que tiveram ascensão de cargo.</p>
	<p>9.4.2. A empresa realiza programas de desenvolvimento profissional e de lideranças com foco em pessoas trans em cargos executivos.</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
<p>A empresa estende seu programa de capacitação de pessoas trans para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.</p>	<p>9.5.1. A empresa estende seu programa de capacitação de pessoas trans para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.</p>
	<p>9.5.2. A empresa promove iniciativas de capacitação para pessoas trans de comunidades que tenham algum relacionamento com o negócio da empresa.</p>
	<p>9.5.3. A empresa investe na capacitação de pessoas trans na sociedade para que sejam inseridos no mercado de trabalho e tenham trajetórias de ascensão.</p>

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+(1)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e possui documentação comprobatória atualizada relativa à saúde e segurança do trabalho. Proíbe linguagem sexista e atividades que possam intimidar ou constranger pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho.	10.1.1 A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e possui documentação comprobatória atualizada relativa à saúde e segurança do trabalho (SST).
	10.1.2 A empresa proíbe linguagem sexista e atividades que possam intimidar ou constranger pessoas LGBTI+ no ambiente de trabalho.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa promove campanhas internas de saúde integral e para combater atitudes LGBTIfóbicas e oferece instalações seguras para pessoas trans e travestis.	10.2.1 A empresa promove campanhas internas de saúde integral (bem-estar físico, psicológico e social) para todos os seus colaboradores.
	10.2.2 A empresa promove campanhas internas para combater atitudes LGBTIfóbicas.
	10.2.3 A empresa fornece acesso seguro e não-discriminatório a banheiros e outras instalações para travestis e pessoas trans.
	10.2.4 Se aplicável, a empresa oferece treinamento específico de gênero para equipes de segurança, de modo a coibir assédio ou violência baseada em gênero
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa oferece apoio médico e psicológico aos empregados e empregadas que estejam em processos de redesignação sexual e, no tratamento de denúncias de assédio moral, aprecia os dados considerando o recorte de orientação sexual/ identidade de gênero.	10.3.1 A empresa oferece apoio médico e psicológico aos empregados e empregadas que estejam em processos de redesignação sexual.
	10.3.2. No tratamento de denúncias de assédio moral, a empresa aprecia os dados considerando o recorte de orientação sexual/ identidade de gênero.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa concede licença remunerada para processos de redesignação sexual e dá apoio na aquisição dos medicamentos relacionados a esses processos.	10.4.1 A empresa concede licença remunerada para processos de redesignação sexual.
	10.4.2 A empresa oferece apoio na aquisição dos medicamentos relacionados ao processo de redesignação sexual.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO

<p>A empresa envolve-se na elaboração, aperfeiçoamento, execução, acompanhamento ou avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas LGBTI+.</p>	<p>10.5.1. A empresa envolve-se na elaboração, aperfeiçoamento, execução, acompanhamento ou avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas LGBTI+.</p>
---	---

LGBTI11. Promoção dos direitos LGBTI+ na Comunidade

COMPROMISSO DO FÓRUM LGBTI+: Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+na comunidade (10)

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa responde a demandas por investimento social de suas partes interessadas.	11.1.1. A empresa responde a demandas por investimento social de suas partes interessadas.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa investe em programas sociais que visem promover os direitos LGBTI+ nas comunidades em que atua.	11.2.1. A empresa investe em programas sociais que visem promover os direitos LGBTI+ nas comunidades em que atua.
	11.2.2 A empresa mantém canais de consulta e engajamento de pessoas LGBTI+ para assegurar que suas vozes sejam ouvidas.
	11.2.3 A empresa tem a promoção dos direitos LGBTI+ como um direcionador para definir a abordagem de seu investimento social privado ou de seus programas de voluntariado.
	11.2.4 A empresa promove a inserção, capacitação ou estímulo ao acesso das pessoas trans a financiamento.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa tem mecanismos para integrar a política de promoção dos direitos LGBTI+ e o investimento social privado.	11.3.1 A empresa tem mecanismos para integrar a política de promoção dos direitos LGBTI+ e o investimento social privado.
	11.3.2 O investimento social privado está inserido no planejamento estratégico e leva em conta a promoção dos direitos LGBTI+.
	11.3.3 A empresa garante em seus processos que pessoas LGBTI+ tenham representação em comitês que envolvam a comunidade local e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região.
	11.3.4 A empresa realiza programas de desenvolvimento comunitário para capacitar pessoas trans, a fim de aumentar sua participação política e formar agentes de transformação.
	11.3.4.1 Os programas contemplam a intersecção entre orientação sexual, identidade de gênero e raça.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa investe em programas de geração de renda com foco em pessoas trans e desenvolve ações que visam a	11.4.1 A empresa investe em programas de geração de renda com foco em pessoas trans.
	11.4.1.1 Os programas contemplam a intersecção entre orientação sexual, identidade de gênero e raça.

empregabilidade de pessoas trans.	11.4.2 A empresa identifica as necessidades de capacitação e desenvolvimento das pessoas trans beneficiadas por seus investimentos sociais para possibilitar uma participação, política ou social mais efetiva em suas iniciativas comunitárias.
	11.4.3 A empresa possui programas de capacitação que visam a empregabilidade de pessoas trans das comunidades atendidas em áreas profissionais tradicionalmente não ocupadas por elas.
	11.4.3.1 Esses programas de capacitação têm como alvo específico jovens.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas relacionadas à defesa dos direitos LGBTI+ e garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre promoção dos direitos LGBTI+.	11.5.1 A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas relacionadas à defesa dos direitos LGBTI+.
	11.5.2 A empresa garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre promoção dos direitos LGBTI+.