



FÓRUM DE
EMPRESAS
E DIREITOS
LGBTI+

Manifesto do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

Somos pessoas engajadas no respeito aos direitos humanos de lésbicas, bissexuais, gays, travestis, transexuais e pessoas intersex (LGBTI+). Isto significa que acreditamos na importância de se promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas, considerando sua orientação sexual e identidade de gênero. Significa também que rejeitamos práticas de discriminação e suas implicações na vida das pessoas, para os negócios e para a sociedade.

Reunimos esforços para que os 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ se tornem realidade e possam trazer benefícios para toda a sociedade.

São eles:

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

Acreditamos que a promoção dos direitos humanos LGBTI+ deve estar presente na relação das empresas com todos os *stakeholders*, em toda e qualquer atividade que realizem no cumprimento de seu propósito. Acreditamos também em alianças e parcerias entre diferentes setores da sociedade que possam fortalecer essa causa e as práticas de promoção dos direitos humanos na sociedade.

Lideramos, trabalhamos em empresas e/ou com empresas que interagem neste tempo desafiador que também poderá ser reconhecido como um novo tempo para as pessoas LGBTI+. Que sejamos aqueles e aquelas que construíram um Século XXI de respeito e de grande esperança a todas as pessoas LGBTI+, pessoas efetivamente nascidas livres e iguais em dignidade e direitos.

Entendemos que essa construção de um novo tempo exige sermos cada vez mais justos e éticos, por isso mesmo criativos e inovadores na busca de soluções concretas considerando a orientação sexual e a identidade de gênero em práticas respeitosas e inclusivas.

Acreditamos no valor da diversidade e dialogamos com todos os demais temas que possam tornar nossas ações mais efetivas. Dentro da população LGBTI+, reconhecemos que a somatória de situações de vulnerabilidade e desvantagem atinge, sobretudo, os mais jovens, os mais velhos, as mulheres, travestis, transexuais, os negros, as pessoas com deficiência, as pessoas mais pobres, entre outros temas, situações e aspectos que devemos considerar em tudo que realizamos. Dedicamos atenção especial ao tema do HIV/Aids, seu impacto na população LGBTI+ e a liderança positiva que esta comunidade pode ter no mundo.

Acreditamos que o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+ nos torna pessoas melhores num mundo melhor e, por isso, expressamos nosso apoio ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e seus 10 Compromissos.



Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e à sua agenda de trabalho expressa nos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+

1. Considerando que a promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais:
 - 1.1. Representa a afirmação na prática cotidiana de que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, como está definido na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
 - 1.2. Torna inaceitável a violência, a exclusão, a humilhação, o assédio e a discriminação contra indivíduos em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero;
 - 1.3. É de responsabilidade de todas as pessoas e organizações no que diz respeito ao direito à igualdade, à liberdade, ao acesso a oportunidades e condições de desenvolvimento humano na vida em sociedade;
 - 1.4. É de responsabilidade também das empresas e conta com elas como protagonistas importantes na promoção do respeito a todas as pessoas, considerando também a questão da orientação sexual e identidade de gênero.
2. Considerando que o Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+:
 - 2.1. Representa um significativo avanço na maneira do meio empresarial se articular, compartilhar desafios e aprendizados na promoção e respeito aos direitos humanos LGBTI+ no âmbito interno e no relacionamento com seus diferentes públicos de interesse;
 - 2.2. Expressa nossa crença de que essa atuação articulada das empresas é essencial para fortalecer e aprimorar as práticas de cada uma e do conjunto de empresas atuantes no país, fortalecendo a construção de um ambiente empresarial socialmente responsável, ético, moderno e corresponsável por um mundo mais sustentável;

- 2.3. Constitui um espaço de produção, compartilhamento e disseminação de conhecimento e de posicionamentos, oferecendo referências e parâmetros para a conduta ética das empresas no tema do respeito aos direitos humanos LGBTI+;
 - 2.4. Constituiu um espaço privilegiado para expressar o posicionamento de uma parte relevante do meio empresarial brasileiro para o diálogo com a sociedade em torno do compromisso com o respeito aos direitos humanos das pessoas LGBTI+.
3. Considerando que o respeito aos direitos humanos LGBTI+:
- 3.1. É fonte inequívoca de adição de valor a todas as pessoas, organizações e à sociedade ao expressar compromisso com a valorização da diversidade, relações pautadas pela ética e a construção de ambientes e relacionamentos respeitosos, inclusivos e, por isso, criativos e inovadores;
 - 3.2. É exigência do momento atual, contribuindo para colocar a empresa em sintonia com a realidade na qual opera seus negócios e com as tendências que tornam nossas organizações mais sustentáveis no presente e no futuro;
 - 3.3. É expressão dos próprios princípios e valores que regem a nossa empresa, orientam nossas práticas, escolhas e relacionamentos;
4. Afirmamos, assim, nossa adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, o que significa:
- 4.1. Adesão ao seu propósito de “articular empresas em torno do compromisso com o respeito e a promoção aos direitos humanos LGBTI+”;
 - 4.2. Adesão aos seus objetivos de:
 - 4.2.1. Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus públicos de interesse;
 - 4.2.2. Combater a homofobia e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade;
 - 4.2.3. Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de respeito aos direitos humanos LGBTI+.
 - 4.3. Adesão ao compromisso em apoiar suas ações com recursos que estiverem ao nosso alcance e voluntariamente, bem como fortalecendo e participando, quando convidada ou eleita, de sua estrutura de governança;

- 4.4. Adesão e engajamento com sua agenda de trabalho expressa nos “10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+”, conforme descritos no anexo a esta carta.
5. A adesão ao Fórum e aos 10 Compromissos da Empresa com os Direitos LGBTI+ representa:
- 5.1. Nossa firme intenção de caminhar na direção de sua plena realização na empresa, não significando, necessariamente, que já cumprimos com toda a agenda que os 10 Compromissos propõem;
- 5.2. Nosso engajamento formal e tornado público, explicitando que somos uma organização comprometida com os direitos humanos LGBTI+;
- 5.3. Nossa autorização, específica e exclusiva, ao assinar esta carta de adesão, da menção do nome da empresa entre as que estão participando formalmente do Fórum e participando dos esforços para tornar realidade os 10 Compromissos junto ao público interno e demais públicos de interesse da empresa.

Assim, eu, Arno Schwarz, representando a empresa Banco Fibra S.A., assino em seu nome esta Carta de Adesão ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ e à sua agenda de trabalho expressa nos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+.

São Paulo, 04 de Agosto de 2022.

DocuSigned by:
Arno Schwarz
Signed By: ARNO SCHWARZ.28069133830
CPF: 28069133830
Signer Role: CEO
Signing Time: 8/4/2022 1:38:51 PM BRT

E2DA81D69B4422A96BB41247830B09

Arno Schwarz

CEO

10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+

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 LGBTI+; 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 LGBTI+.

Para concretizar seu posicionamento, a empresa orienta suas práticas em 10 compromissos:

1. **Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+.**
2. **Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.**
3. **Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.**
4. **Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.**
5. **Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.**
6. **Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing.**
7. **Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.**
8. **Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.**

9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.

10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

ANEXO 1

Apresentação dos indicativos de ação para a promoção dos direitos LGBTI+ 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 LGBTI+.

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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 LGBTI+.

1.4. Rejeitar a homo-lesbo-transfobia nos negócios e atividades com stakeholders

- ➔ Como empregador e no relacionamento com todos os públicos, a presidência e demais executivos devem promover os direitos LGBTI+, rejeitando a homofobia e transfobia 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 LGBTI+, 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 LGBTI+;
 - 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 LGBTI+, sua promoção, defesa e ampliação na sociedade por meio de programas e ações efetivas.

2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.

2.1. Política e prática de não discriminação no recrutamento e seleção para pessoas LGBTI+

- ➔ Estabelecer políticas e práticas de não discriminação a pessoas LGBTI+ 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 LGBTI+.

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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 LGBTI+

- ➔ Estabelecer, voluntariamente, benefícios e condições favoráveis ao pleno desenvolvimento das pessoas LGBTI+, 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 LGBTI+.

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 LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 LGBTI+, 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 LGBTI+.

4.1. Definir calendário para comunicação interna

- ➔ Definir ou incluir no calendário da empresa datas relacionadas à comunidade LGBTI+ 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 LGBTI+, 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 LGBTI+, 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 LGBTI+.

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 LGBTI+ 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 LGBTI+.

6.2. Inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa

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

6.3. Elaborar, incentivar e/ou apoiar campanhas que promovam direitos LGBTI+ e das pessoas vivendo com HIV/aids

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

7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.

7.1. Planejar produtos e serviços considerando o segmento LGBTI+

- ➔ 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 LGBTI+, 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 LGBTI+, 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 LGBTI+ 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 LGBTI+.

8.1. Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBTI+

- ➔ Desenvolver e/ou apoiar ações de capacitação de membros do segmento LGBTI+, 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 LGBTI+ 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) LGBTI+ 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) LGBTI+ na carreira.

9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.

9.1. Apoiar ações que favoreçam o empreendedorismo no segmento LGBTI+;

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

9.2. Desenvolver empresas lideradas por pessoas LGBTI+

- ➔ Incentivar e apoiar programas e ações de desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBTI+, sobretudo travestis e transexuais.

9.3. Incentivar a criação e/ou fortalecimento de Câmaras de Comércio LGBTI+

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

9.4. Realizar ações afirmativas com o segmento LGBTI+ na área de compras

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

9.5. Apoiar o fomento econômico e empreendedores do segmento LGBTI+

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

10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.

10.1. Inserir o tema dos direitos LGBTI+ nos conteúdos da ação social da empresa

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

10.2. Favorecer participação de pessoas LGBTI+ na ação social e/ou comunitária da empresa

- ➔ Considerar o segmento LGBTI+, 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 LGBTI+

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

10.5. Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBTI+

- ➔ Capacitar o voluntariado empresarial para lidar com a temática LGBTI+ em sua atuação direta ou como influenciador e apoiador de organizações para que considerem os direitos LGBTI+ 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 LGBTI+ 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 LGBTI+.

10.8. Realizar ou apoiar eventos que promovem os direitos LGBTI+ na sociedade

- ➔ Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a eventos que promovem os direitos LGBTI+ na sociedade.

Indicadores e diagnóstico da situação

Apresentação

Os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBTI+ 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.

Anexo 2

Indicadores de profundidade

Compromissos	Estágio			
	1	2	3	4
1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTI+.	A presidência e executivos dialogam com gestores(as) e empregados(as) sobre direitos LGBTI+.	A presidência e executivos inserem tema em documentos internos que tratam da relação com diferentes <i>stakeholders</i> .	A presidência e executivos falam para diferentes <i>stakeholders</i> sobre os direitos LGBTI+ que promovem.	A presidência e executivos promovem eventos ou participam de eventos com a comunidade sobre direitos LGBTI+.
	()	(X)	()	()

2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTI+.	A empresa tem política que rejeita a discriminação a pessoas LGBTI+ e estabelece metas no recrutamento e seleção para travestis e transexuais.	A empresa revisou ou implantou políticas de benefícios que promovem igualdade de tratamento a homossexuais, travestis e transexuais.	A empresa revisou ferramentas e procedimentos de identificação e avaliação de potenciais candidatos(as) a promoção, priorizando travestis e transexuais.	A empresa monitora dados relativos ao segmento LGBTI+ e realiza ações afirmativas, sobretudo voltadas à carreira de empregados(as) travestis e transexuais.
	()	(X)	()	()
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTI+.	A empresa possui documentos, como código de conduta, e outras políticas que enfrentam a homo-lesbo-transfobia.	A empresa identifica e divulga boas práticas internas de promoção dos direitos LGBTI+.	A empresa possui canais de reclamação com profissionais capacitados no tema dos direitos LGBTI+ e com procedimentos para responsabilização.	A empresa divulga seus compromissos com os direitos LGBTI+ nos canais de comunicação internos e de contato com candidatos a vagas.
	()	()	()	(X)
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTI+.	A empresa possui calendário de eventos com datas importantes para a comunidade LGBTI+.	A empresa realiza eventos com a presença de lideranças do movimento LGBTI+ (governamentais ou sociedade civil) nas datas importantes para os direitos LGBTI+.	A empresa inseriu o tema na rotina da comunicação interna.	A empresa inseriu o tema de maneira específica ou transversal nos processos de educação dos seus executivos/as, gestores(as) e empregados(as).
	()	()	()	(X)
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTI+.	A empresa estimula e apoia grupos de diálogo em torno do tema dos direitos LGBTI+.	A empresa possui grupo formalmente constituído para discussão do tema na relação com todos os stakeholders.	A empresa cria mecanismos internos para que a produção do grupo seja apresentada formalmente à liderança.	A empresa apoia ações do grupo, a realização de diagnósticos e planos de ação para a promoção dos direitos LGBTI+.
	()	()	()	(X)
6. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ na comunicação e marketing.	A empresa possui código de conduta e políticas que rejeitam discriminação a pessoas LGBTI+ na comunicação interna e externa.	A empresa dialoga com fornecedores de comunicação sobre não discriminação a pessoas LGBTI+ e toma medidas em caso de não conformidade.	A empresa estimula comunicação e marketing respeitosos para com o segmento LGBTI+.	A empresa oferece visibilidade às pessoas LGBTI+ e as considera, com respeito a seus direitos, em sua comunicação e marketing.
	(X)	()	()	()
7. Promover o respeito aos direitos LGBTI+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.	A empresa considera a perspectiva, expectativas e demandas do segmento no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.	A empresa garante acesso aos produtos e serviços por meio de linguagem inclusiva, respeitosa e que atende aos direitos LGBTI+.	A empresa possui regras e procedimentos formais que incluem o segmento LGBTI+ e consideram sua realidade no acesso a produtos, serviços e atendimento a	A empresa possui política ou norma de compromisso com os direitos LGBTI+ na definição de estratégias que envolvem o segmento.

clientes e
consumidores.

	(x)	()	()	()
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTI+.	A empresa estabelece política de não discriminação a pessoas LGBTI+ em programas de aprendizagem e outros de natureza semelhante.	A empresa estabelece diálogo com órgãos formadores de seu público interno visando à não discriminação e à empregabilidade de pessoas LGBTI+, priorizando travestis e transexuais.	A empresa promove <i>coaching</i> , <i>mentoring</i> e outras ações de desenvolvimento na carreira com foco em pessoas do segmento identificadas para promoção, priorizando travestis e transexuais.	A empresa divulga interna e externamente suas ações afirmativas voltadas ao segmento LGBTI+.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTI+ na cadeia de valor.	A empresa possui código de conduta ou política que rejeita discriminação a fornecedores em função de orientação sexual e identidade de gênero.	A empresa estimula e apoia diálogos entre seus fornecedores e o mercado em torno da promoção dos direitos LGBTI+.	A empresa apoia o desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBTI+, priorizando travestis e transexuais.	A empresa realiza ações afirmativas na cadeia de fornecedores comprando de empresas lideradas por pessoas do segmento LGBTI+, priorizando travestis e transexuais.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTI+ na comunidade.	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.	A empresa apoia organizações sociais que atuam com direitos LGBTI+ e organizações que atuam na prevenção, atenção e/ou promoção dos direitos das pessoas vivendo com HIV/aids.	A empresa realiza ações sociais e/ou comunitárias, em parceria com ONG ou diretamente, que têm como público-alvo as pessoas do segmento LGBTI+, priorizando travestis e transexuais.	A empresa patrocina, apoia ou realiza eventos que promovem direitos LGBT na sociedade, divulgando suas ações a todos os seus <i>stakeholders</i> .
	(x)	()	()	()

Certificado de conclusão

ID de envelope: 9117A037881A45AF84BC876FBB7C9964

Estado: Concluído

Assunto: Please DocuSign: Carta de Adesão ao Fórum e aos 10 Compromissos.pdf

Envelope de origem:

Página do documento: 16

Assinaturas: 1

Autor do envelope:

Certificar páginas: 1

Iniciais: 15

William Silva

Assinatura guiada: Ativada

Av. Pres. Juscelino Kubitschek 360- 5º ao 8º andar

Selo do ID do envelope: Ativada

Sao Paulo, SP 04543-000

Fuso horário: (UTC-03:00) Brasília

william.dasilva@bancofibra.com.br

Endereço IP: 54.94.231.141

Controlo de registos

Estado: Original

Titular: William Silva

Local: DocuSign

04/08/2022 12:27:11

william.dasilva@bancofibra.com.br

Eventos do signatário**Assinatura****Carimbo de data/hora**

Arno Schwarz

arno.schwarz@bancofibra.com.br

CEO



Enviado: 04/08/2022 12:30:57

Visualizado: 04/08/2022 13:35:45

Assinado: 04/08/2022 13:40:00

Nível de segurança: Correio eletrónico, Autenticação de conta (Nenhuma), Certificado digital

Adoção de assinatura: Estilo pré-selecionado

Utilizar o endereço IP: 177.39.96.180

Detalhes do fornecedor da assinatura:

Tipo de assinatura: ICP Smart Card

Assinatura do signatário: AC SOLUTI Multipla

Signatário CPF: 29069133830

Funções de signatário: CEO

Aviso legal de registos e assinaturas eletrónicos:

Não disponível através do DocuSign

Eventos de signatário presencial**Assinatura****Carimbo de data/hora****Eventos de entrega do editor****Estado****Carimbo de data/hora****Eventos de entrega do agente****Estado****Carimbo de data/hora****Evento de entrega do intermediário****Estado****Carimbo de data/hora****Eventos de entrega certificada****Estado****Carimbo de data/hora****Eventos de cópia****Estado****Carimbo de data/hora****Eventos relacionados com a testemunha****Assinatura****Carimbo de data/hora****Eventos de notário****Assinatura****Carimbo de data/hora****Eventos de resumo de envelope****Estado****Carimbo de data/hora**

Envelope enviado

Com hash/encriptado

04/08/2022 12:30:57

Entrega certificada

Segurança verificada

04/08/2022 13:35:45

Processo de assinatura concluído

Segurança verificada

04/08/2022 13:40:00

Concluído

Segurança verificada

04/08/2022 13:40:01

Eventos de pagamento**Estado****Carimbo de data/hora**