

Enfrentando a discriminação contra
lésbicas, gays, bissexuais, travestis,
pessoas trans e intersexo

PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



Enfrentando a discriminação contra
lésbicas, gays, bissexuais, travestis,
pessoas trans e intersexo

PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

A equipe para este relatório inclui:

SALIL TRIPATHI

Assessor principal, Questões Globais
Institut des Droits de l'Homme et des Affaires

CHARLES RADCLIFFE

Chefe, Igualdade e Não-Discriminação
Alto Comissariado das Nações Unidas
Para os Direitos Humanos (ACNUDH) em Nova Iorque

FABRICE HOUDART

Especialista em Direitos Humanos
Alto Comissariado das Nações Unidas
para os Direitos Humanos (ACNUDH) em Nova Iorque

SUMÁRIO

3

Sumário executivo

8

Padrões de
conduta

14

Estudo preliminar

32

Apêndice:
estudos de caso



"Se quisermos alcançar um progresso global mais rápido rumo à igualdade para lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo, o setor privado não apenas terá de cumprir com suas responsabilidades de direitos humanos, mas também de tornar-se um agente ativo de mudança."

Zeid Ra'ad Al Hussein,
Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU

MENSAGEM DO ALTO COMISSÁRIO

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos estabelecem padrões nítidos para que o setor privado respeite os direitos humanos internacionais. O Pacto Global da ONU disponibiliza uma plataforma para que as empresas implementem e promovam essas normas na comunidade em geral.

Estes Padrões de Conduta baseiam-se tanto nos Princípios Orientadores da ONU quanto no Pacto Global da ONU e oferecem orientação às empresas sobre como cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos de todos – incluindo, neste caso, os direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo (LGBTI). Cumprir este parâmetro significa tratar pessoas LGBTI de maneira justa no local de trabalho, bem como analisar as práticas comerciais de uma ponta a outra da cadeia produtiva para garantir que a discriminação seja enfrentada em todos os momentos. Não obstante, os Padrões de Conduta também levam a participação empresarial mais longe – indicando as diversas oportunidades que as empresas têm de contribuir para uma mudança social positiva de maneira mais ampla nas comunidades onde atuam.

A ideia original para o desenvolvimento desses Padrões veio de um painel de discussão do qual participei na conferência anual do Fórum Econômico Mundial em Davos em 2016. Era um ponto crucial em uma discussão há muito tempo aguardada entre líderes empresariais proeminentes e ativistas sobre que medidas práticas as empresas podem e devem tomar para enfrentar a discriminação contra pessoas LGBTI – para além das políticas internas de diversidade e inclusão já em vigor em empresas de grande porte, ainda que elas sejam vitais.

No ano passado, meu Escritório, em conjunto com o Instituto para Direitos Humanos e Empresas, realizou uma série de reuniões consultivas regionais com representantes de empresas e da sociedade civil na Europa, na África, na Ásia e nas Américas. Ouvimos as experiências e as ideias das pessoas, muitas delas refletidas nesta publicação. Agradeço imensamente a todos os que participaram e aos muitos outros que contribuíram eletronicamente.

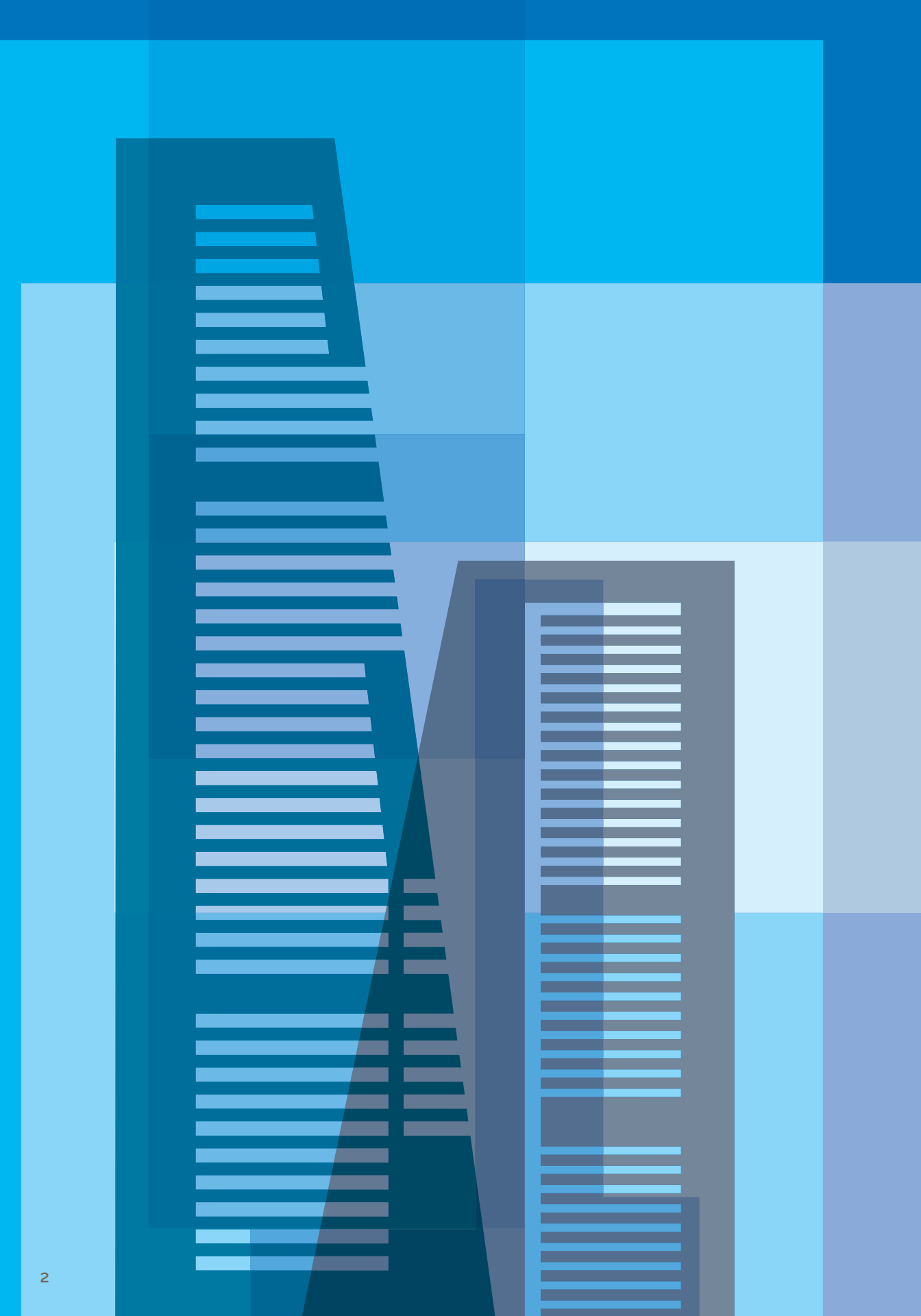
A influência das empresas pode acelerar o ritmo da mudança. Empresas de todo o mundo – de pequeno e de grande porte, nacionais e multinacionais – têm a chance de usar sua influência e suas relações com diversos atores locais para ajudar a mudar o curso em direção a uma maior igualdade para pessoas LGBTI. Sabemos por experiência que, toda vez que a discriminação diminui, todos se beneficiam.

Considero estes Padrões de Conduta um avanço para ajudar as empresas a traduzir seus compromissos com os direitos humanos em ação prática e uma oportunidade potencial importante de aumentar o papel das empresas no combate a práticas discriminatórias em países de todo o mundo.



Alto Comissário de Direitos Humanos da ONU
Setembro de 2017

Os padrões de conduta são também uma oportunidade para avançar ainda mais no envolvimento das empresas, insistindo que elas muitas vezes têm os meios para mudar as atitudes na sociedade como um todo.



SUMÁRIO EXECUTIVO

Na última década, houve avanços importantes em muitas partes do mundo para as vidas de milhões de pessoas LGBTI, as quais têm se beneficiado com reformas na legislação e, em alguns casos, mudanças nas atitudes sociais. Entretanto, esse progresso tem sido parcial e desigual, com avanços significativos alcançados em alguns países e para algumas comunidades, compensados pela falta de progresso, ou até mesmo retrocesso, em outros lugares. Setenta e três países ainda criminalizam relacionamentos consensuais entre pessoas do mesmo sexo, muito poucos países reconhecem legalmente a identidade de travestis e pessoas trans e apenas alguns poucos protegem os direitos de pessoas intersexo. Na maioria dos países, a proteção contra a discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero é, na melhor das hipóteses, inadequada. Mesmo em países que deram passos importantes, pessoas LGBTI enfrentam grandes obstáculos, com estudos que sugerem que elas são mais propensas do que a população em geral a serem vítimas de bullying na escola, tratadas injustamente no trabalho e terem o acesso a serviços básicos negado.

As empresas são responsáveis por respeitar as normas internacionais de direitos humanos, para garantir que elas respeitem os direitos humanos de todos, incluindo os direitos de pessoas LGBTI. Isso se aplica independentemente do porte, da estrutura, do setor ou do local da empresa. Elas também têm oportunidades importantes de promover a diversidade e uma cultura de respeito e igualdade tanto no local de trabalho quando nas comunidades onde elas e seus parceiros comerciais atuam. Muitas delas descobriram que enfrentar ativamente a discriminação e promover a diversidade e a inclusão também trazem benefícios econômicos — ajudando a atrair novos talentos, melhorando a tomada de decisões e construindo laços de lealdade com clientes e investidores.

No ano 2000, a Organização das Nações Unidas lançou o Pacto Global da ONU, a maior iniciativa de responsabilidade corporativa do mundo, para incentivar as empresas a respeitar os princípios universais e contribuir para uma economia global mais sustentável e inclusiva. Uma década depois, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, afirmando que toda empresa é responsável por respeitar os direitos humanos e fazendo um apelo para que elas evitem infringi-los e respondam aos impactos adversos sobre direitos humanos nos quais estiverem envolvidas. Em 2015, os Países-Membros da ONU acordaram sobre um conjunto de 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) com a promessa de “não deixar ninguém para trás”. O cumprimento desses objetivos, que incluem enfrentar a discriminação e a marginalização social e econômica, depende agora de esforços coletivos, não apenas dos governos, mas também da sociedade civil e das empresas.

a maioria das empresas está apenas começando a se interessar nesses problemas, a experiência na questão é limitada e as melhores práticas são raras

O conhecimento sobre o papel que as empresas podem desempenhar para conter a discriminação e promover a diversidade está crescendo, e muitas delas já têm tomado medidas para converter o compromisso com a inclusão de pessoas LGBTI em ação. Ainda assim, muitas delas estão apenas começando a lidar com essas questões, e o conhecimento acumulado e as melhores práticas permanecem escassos, especialmente em ambientes que são hostis a pessoas LGBTI. De modo geral, a abordagem do setor corporativo tem por vezes sido pontual e inconsistente. Algumas empresas globais obtêm mais êxito em defender a igualdade para pessoas LGBTI em seus países, porém têm menos sucesso em países estrangeiros. Outras podem usar a sua voz em ambientes relativamente acolhedores, porém se mantêm em silêncio em contextos em que a proteção dos direitos de pessoas LGBTI é ineficiente ou inexistente. Algumas empresas possuem políticas em vigor para proteger lésbicas, gays e bissexuais, mas ainda precisam tomar medidas para proteger travestis, pessoas trans e intersexo.

Os Padrões de Conduta resumidos abaixo e estabelecidos em mais detalhes em outras partes deste documento oferecem orientação prática para empresas sobre como respeitar e apoiar os direitos de pessoas LGBTI no local de trabalho, no mercado e na comunidade.

Eles foram desenvolvidos pelo Escritório de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas em parceria com o Instituto para Direitos Humanos e Empresas e se baseiam no resultado de uma série de consultas regionais realizadas em 2016 e 2017 em Mumbai, Nova York, Kampala e Bruxelas. Eles visam apoiar as empresas na revisão das políticas e práticas existentes — e no estabelecimento de novos padrões — para respeitar e promover os direitos humanos de pessoas LGBTI.

Os Padrões estão fundamentados na legislação internacional de direitos humanos existente e estão em linha com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Eles também possuem sólido embasamento empírico, fundamentando-se em muitas das boas práticas que empresas responsáveis já adotaram. Eles apresentam medidas que empresas podem e devem tomar para alinhar suas políticas e práticas com as normas de direitos humanos existentes. Eles reconhecem a necessidade de uma abordagem diversificada e diferenciada com base na diversidade de contextos e de indivíduos que compõem o espectro LGBTI. Por fim, eles visam apoiar interações asseguradoras de direitos entre empresas e uma vasta gama de atores relevantes — desde funcionários a clientes, fornecedores, acionistas, governos, legisladores e sindicatos —, uma vez que atingir o progresso nesta área requer a participação de todos os atores em todos os níveis.

Os Padrões
estão
fundamentados
na legislação
internacional
de direitos
humanos
existente e
estão em linha
com os Princípios
Orientadores
da ONU sobre
Empresas
e Direitos
Humanos fun-
damentados
na legislação
internacional
de direitos
humanos
existente e
estão em linha
com os Princípios
Orientadores
da ONU sobre
Empresas e Di-
reitos Humanos

Os Cinco Padrões

Em Todas as Ocasões

- 1 RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS.** Todas as empresas são responsáveis por respeitar os direitos humanos — incluindo os direitos de pessoas LGBTI — em suas operações e relações comerciais. Espera-se que as empresas desenvolvam políticas, conduzam processos de devida diligência e, em casos em que suas decisões ou atividades tenham afetado adversamente o gozo de direitos humanos, remediem esses impactos. Elas também devem estabelecer mecanismos para monitorar e comunicar o cumprimento das normas de direitos humanos. Nos locais onde níveis maiores de violações dos direitos humanos de pessoas LGBTI tiverem sido registrados, inclusive em países com leis e práticas discriminatórias, as empresas precisarão realizar um processo de devida diligência mais extenso para garantir que elas respeitem os direitos de pessoas LGBTI.

No Local de Trabalho

- 2 ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO.** Funcionários e outras pessoas com as quais a empresa interage têm direito a serem livres de discriminação. As empresas devem garantir que não haja discriminação no recrutamento, na contratação, nas condições de trabalho, nos benefícios, no respeito à privacidade ou no tratamento de situações de assédio.
- 3 APOIAR.** Indivíduos LGBTI são funcionários, gerentes, empresários, clientes e membros da comunidade, entre outros, porém muitos deles ainda enfrentam enormes obstáculos para serem aceitos e incluídos no ambiente de trabalho. Espera-se que as empresas proporcionem um ambiente positivo e afirmativo para que funcionários LGBTI possam trabalhar com dignidade e sem estigma. Este padrão requer que as empresas vão além dos benefícios igualitários e tomem medidas para garantir a inclusão, inclusive abordando as necessidades específicas das pessoas LGBTI no ambiente de trabalho.

No Mercado

- 4 PREVENIR OUTRAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS.** As empresas devem garantir que elas não discriminem fornecedores, distribuidores ou clientes LGBTI no acesso aos seus produtos e/ou serviços. Em suas relações comerciais, as empresas também devem garantir que seus parceiros comerciais não pratiquem discriminação. Quando um parceiro comercial discriminar pessoas LGBTI, as empresas devem usar sua influência para buscar impedir o ato discriminatório. Isso significa ir além de evitar a discriminação para abordar questões de violência, bullying, intimidação, maus tratos, incitação à violência e outros abusos contra pessoas LGBTI nos quais uma empresa possa estar envolvida através de seus produtos, serviços ou relações comerciais. As empresas também devem garantir que elas concedam a clientes LGBTI acesso a produtos e serviços.

Na Comunidade

- 5 AGIR NA ESFERA PÚBLICA.** As empresas são incentivadas a usar sua influência para contribuir com o fim dos abusos contra direitos humanos nos países onde atuam. Ao fazer isso, elas devem consultar de perto as comunidades e organizações locais para identificar que abordagens construtivas elas podem aplicar em contextos em que as estruturas legais e as práticas existentes violam os direitos humanos de pessoas LGBTI. Essas medidas podem incluir incidência no debate público, ações coletivas, diálogo social e apoio financeiro e em espécie para organizações que promovem os direitos de pessoas LGBTI e questionam a validade ou a implementação de ações governamentais abusivas. As empresas precisarão realizar um processo de devida diligência mais extenso para garantir que elas respeitem os direitos de pessoas LGBTI onde níveis maiores de violações dos direitos humanos tiverem sido registrados, inclusive em países com leis e práticas discriminatórias.

Os Padrões estabelecidos acima visam proporcionar um conjunto de parâmetros para avaliar o papel das empresas no combate à discriminação e aos abusos contra direitos humanos relacionados que afetam as pessoas LGBTI e apoiar as suas boas práticas. O Escritório de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas incentiva as empresas a endossar, utilizar e consultar estes Padrões e a promover o uso deles por outras. Ele também incentiva a sociedade civil e outros atores relevantes a utilizar estes Padrões como uma ferramenta para avaliar e reportar os compromissos, as políticas e as práticas das empresas em relação aos direitos de pessoas LGBTI.

OS CINCO PADRÕES

EM TODAS AS OCASIÕES

1. Respeitar os direitos humanos

NO LOCAL DE TRABALHO

2. Eliminar a discriminação

3. Apoiar

NO MERCADO

4. Prevenir outras violações de direitos humanos

NA COMUNIDADE

5. Agir na esfera pública



PADRÕES DE CONDUTA
PARA EMPRESAS NO COMBATE À
DISCRIMINAÇÃO CONTRA LÉSBICAS,
GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS,
PESSOAS TRANS E INTERSEXO



Em Todas as Ocasões

1 RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

Em linha com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e em consulta com trabalhadores e seus representantes e com organizações LGBTI, bem como outros atores relevantes, as empresas devem colocar em vigor políticas e processos apropriados ao seu porte e às circunstâncias para garantir que elas respeitem os direitos humanos, incluindo os direitos de pessoas LGBTI:

a Compromisso com Políticas: As empresas devem desenvolver políticas para cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, incluindo expressamente os direitos de pessoas LGBTI.

b Devida diligência: As empresas devem empregar a devida diligência para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas a respeito de qualquer impacto negativo possível ou real sobre o gozo de direitos humanos de pessoas LGBTI que elas tiverem causado, com o qual elas tenham contribuído ou que estiver diretamente relacionado a suas operações, produtos e serviços ou relações comerciais. A avaliação de qualquer impacto adverso, potencial ou real, deve ser feita em consulta com os atores relevantes nos países onde operam, incluindo, neste caso, organizações LGBTI. As empresas devem prestar contas sobre como elas abordam quaisquer impactos adversos, potenciais ou reais, identificados.

c Remediação: As empresas devem buscar remediar qualquer impacto adverso sobre direitos humanos que elas possam ter causado ou com o qual elas possam ter contribuído participando ativamente de mecanismos de remediação, por sua própria conta ou em cooperação com outros processos legítimos, inclusive estabelecendo e participando de mecanismos de denúncia em nível operacional para os indivíduos e as comunidades afetadas. Esses mecanismos devem ser legítimos, acessíveis, previsíveis, justos, transparentes e compatíveis com os direitos humanos. Eles devem permitir o aprendizado contínuo e ser

baseados em participação e diálogo. Eles não devem ser utilizados para prejudicar o papel de sindicatos legítimos na abordagem de disputas trabalhistas nem para impedir o acesso a mecanismos de denúncia judiciais e outros não judiciais. As empresas devem garantir que os mecanismos de denúncia abordem questões específicas de interesse de pessoas LGBTI. Um elemento essencial de um mecanismo de denúncia eficaz é a proteção aos denunciantes. As empresas devem utilizar seu poder para influenciar e mudar as políticas e práticas discriminatórias de parceiros comerciais ou fornecedores que discriminem pessoas LGBTI. Quando esses esforços não atenderem as normas relevantes, eles devem considerar desfazer as relações comerciais com esses parceiros ou fornecedores e avaliar o impacto dessa ação, a menos que isso possa causar um impacto adverso sobre os direitos humanos.

No Local de Trabalho

2 ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO

As empresas não devem discriminar indivíduos ou grupos de indivíduos na condição de funcionários atuais ou potenciais com base em orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero ou características sexuais:

a Contratação: As empresas devem recrutar funcionários e conceder a cada indivíduo os mesmos benefícios, salários, oportunidades de treinamento ou promoção, independentemente da orientação sexual, da identidade de gênero, da expressão de gênero ou das características sexuais do candidato, e incluir referência a não discriminação baseada nesses fundamentos em anúncios de vagas, quando legalmente permitido. As empresas devem tomar medidas para garantir que os funcionários LGBTI se sintam completamente incluídos na força de trabalho e para evitar que eles se sintam forçados a revelar ou esconder sua identidade/condição no trabalho.¹ O papel da alta e da média administração em garantir o cumprimento efetivo das práticas de recrutamento justas é essencial nesse sentido.

b Assédio e discriminação:*

As empresas devem tomar medidas ativas para prevenir e eliminar a discriminação, o assédio (externo ou interno) e a violência direcionada a indivíduos LGBTI e para protegê-los desses atos. Elas devem oferecer canais de denúncia para prevenir e abordar o assédio e a discriminação no local de trabalho, e ao mesmo tempo proteger as pessoas que denunciam esses abusos de retaliação. Empresas devem também tomar medidas para proteger os funcionários LGBTI de assédio externo identificando e abordando questões de segurança em consulta com os funcionários, incluindo a segurança de funcionários que no deslocamento para e da empresa e daqueles que viajam a trabalho.

c Conscientização sobre a diversidade: As empresas devem treinar os funcionários e, em especial, os gestores para conscientizá-los a respeito dos problemas relacionados a direitos humanos enfrentados por pessoas LGBTI e garantir que eles tenham consciência da sua responsabilidade segundo a política da empresa de respeitar e defender os direitos de pessoas LGBTI, incluindo seus colegas. Mais especificamente, as organizações devem garantir que as políticas e práticas de realocação para todos os funcionários (independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou características sexuais) conscientizem a respeito de quaisquer riscos ou outras considerações sobre direitos reduzidos para pessoas LGBTI.

d Benefícios concedidos: As empresas devem conceder os mesmos benefícios aos parceiros, cônjuges, filhos ou outros dependentes dos funcionários, independentemente da orientação sexual, da identidade ou expressão de gênero ou das características sexuais.

e Respeito à privacidade: As empresas devem respeitar e apoiar o direito à privacidade de todas as pessoas, inclusive mantendo quaisquer informações relacionadas à orientação sexual,

à identidade de gênero, à expressão de gênero ou às características sexuais de indivíduos confidenciais e seguras, não as revelando a terceiros, incluindo autoridades, sem a autorização expressa do indivíduo em questão. A criptografia de dados é essencial nesse sentido.

Em seus esforços para eliminar a discriminação no local de trabalho, as empresas devem garantir que elas abordarão os direitos específicos de travestis, pessoas trans e pessoas intersexo no trabalho. Os governos e as empresas tendem a negligenciar essas três populações da comunidade LGBTI.

As empresas devem adotar políticas para inclusão de travestis e pessoas trans, inclusive reconhecendo a identidade de gênero de funcionários, clientes e outros atores relevantes travestis e trans com base na sua autoidentificação, independentemente de isso estar refletido em documentos oficiais. Isso também inclui estabelecer políticas que exijam que os funcionários da empresa respeitem o nome, os pronomes, os termos e o gênero utilizados pela pessoa em questão.

As empresas devem adotar políticas para apoiar e proteger os direitos de funcionários trans que estiverem em transição, inclusive os referentes à modificação de registros da empresa, e oferecer treinamento e orientação a gestores e colegas a respeito de identidade e expressão de gênero.

As empresas devem garantir que a cirurgia, o tratamento e o apoio relacionados à redesignação de gênero sejam cobertos pelos planos de saúde empresariais. Outros aspectos importantes da inclusão de travestis e pessoas trans incluem acesso seguro e não-discriminatório a banheiros e outras instalações para travestis e pessoas trans e códigos de vestimenta não discriminatórios.

As empresas devem adotar políticas para respeitar os direitos de pessoas intersexo no trabalho, inclusive em relação ao acesso a serviços pessoais e vestiários, códigos de vestimenta, assistência à saúde e atenção médica.

*Algumas medidas concretas que empresas podem considerar incluem: analisar exposições a risco em viagens, desenvolver políticas sobre os itinerários de e para o trabalho e educar os funcionários sobre riscos de segurança. Em casos excepcionais, as empresas podem considerar arranjos com outras pessoas para acompanhar funcionários LGBTI em risco.

3 APOIAR

Além das políticas para eliminar a discriminação e outras violações de direitos humanos, as empresas devem tomar medidas proativas para criar um ambiente positivo e seguro para que funcionários LGBTI possam trabalhar com dignidade. As empresas devem apoiar os esforços de funcionários LGBTI para criar seus próprios grupos informais de funcionários e lhes conceder as mesmas oportunidades de realizar atividades extracurriculares que elas concederiam a qualquer outro grupo. Políticas a favor de pessoas LGBTI são essenciais, e para que elas sejam efetivas em atrair ou reter funcionários LGBTI, as empresas devem ter uma abordagem proativa e com alta visibilidade.

No Mercado

4 PREVENIR OUTRAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

As empresas devem identificar, prevenir e mitigar outros riscos aos direitos humanos de pessoas LGBTI que possam ser específicos do seu setor, contexto local ou grupo de parceiros e atores relevantes. Também nessa área, as empresas devem permitir que funcionários e outros atores relevantes façam denúncias de maneira segura, sejam elas feitas por uma pessoa identificada ou anonimamente. Violência, tortura e maus tratos contra pessoas LGBTI foram registrados, entre outros, em escolas, clínicas, hospitais, prisões e no contexto de aplicação das leis ou operações de segurança, enquanto incitação ao ódio e à violência foi registrada no setor de mídia.

Todas as empresas, especialmente as empresas dos setores mencionados acima ou aquelas que interagem com parceiros e atores desses setores, devem avaliar se, através de suas operações ou relações comerciais, estão provocando ou contribuindo para a violência, o bullying, a intimidação, os maus tratos, a incitação à violência ou outros abusos contra pessoas LGBTI e tomar medidas concretas para prevenir e mitigar esses

riscos. A empresa deve utilizar sua influência para acabar com os abusos nos casos em que um parceiro comercial esteja envolvido, ainda que o abuso não tenha sido provocado por ela ou com o qual ela não tenha contribuído, mas que, não obstante, esteja relacionado a suas operações, produtos ou serviços através de uma relação comercial. Entretanto, a ação adequada dependerá de uma série de fatores, incluindo: o grau de influência sobre a entidade em questão, o quão essencial é a relação para a empresa, a gravidade do abuso e se a extinção da relação com a entidade traria consequências adversas para os direitos humanos.

Os funcionários também devem ser responsabilizados se a sua conduta violar os direitos humanos de outras pessoas. As empresas não devem negar produtos ou serviços para indivíduos ou grupos de indivíduos com base em sua orientação sexual, identidade de gênero e características sexuais. Elas devem utilizar seu poder para influenciar o comportamento de fornecedores e parceiros cujas práticas possam, intencionalmente ou não, discriminar ou violar os direitos de pessoas LGBTI. Em alguns casos, poderá ser apropriado que as empresas assumam publicamente uma posição. Como um importante corolário, as empresas devem apoiar ativamente parceiros e fornecedores que concedem oportunidades, produtos e serviços de forma não discriminatória para pessoas LGBTI e que as recrutam, inclusive em jurisdições onde os direitos dessas pessoas não são respeitados.

Na Comunidade

5 AGIR NA ESFERA PÚBLICA

As empresas não podem transformar as sociedades sozinhas. Mesmo assim, é importante que elas tomem medidas positivas e afirmativas para respeitar e, onde houver oportunidades, promover os direitos humanos, utilizando sua influência para defendê-los através de palavras e ações. .



INCIDÊNCIA NO DEBATE PÚBLICO

As empresas devem comunicar suas políticas efetivamente em contextos apropriados, em consulta com os atores relevantes locais. Elas também devem trocar suas experiências nessa área em fóruns relevantes, como o Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos anual, conduzido pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, com o apoio do Escritório de Direitos Humanos da ONU.



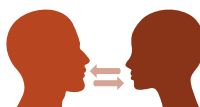
AÇÕES COLETIVAS

As empresas devem, em conjunto com outras, consultar as organizações locais que trabalham para promover os direitos de pessoas LGBTI quanto às medidas apropriadas que elas poderiam tomar em conjunto para contestar leis e práticas discriminatórias. Elas devem patrocinar e fazer parcerias com grupos LGBTI locais, incluindo centros de juventude, centros comunitários, grupos de defesa e instituições beneficentes.



QUESTIONAR & ATRASAR A IMPLEMENTAÇÃO DE NORMAS ABUSIVAS

As empresas devem tomar todas as medidas legais disponíveis para questionar, contestar, atrasar e resistir à implementação de normas governamentais que possam levar a violações de direitos humanos, incluindo violações de direitos humanos de pessoas LGBTI.



DIÁLOGO SOCIAL

As empresas e suas organizações devem negociar, consultar e trocar informações com sindicatos em nível setorial, regional e nacional sobre questões de interesse comum relacionadas aos direitos de trabalhadores LGBTI.

PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS: NOTA EXPLICATIVA

- 1 Estes Padrões refletem normas de direitos humanos internacionais já existentes.** Os padrões visam servir como um guia para empresas — de pequeno e grande porte, estatais e privadas, que operam somente em um ou em diversos países — sobre como as normas internacionais de direitos humanos existentes, incluindo as derivadas da Declaração Universal de Direitos Humanos e refletidas nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, podem ser aplicadas em relação aos direitos de pessoas LGBTI.
- 2 Estes Padrões são provenientes de direitos humanos internacionalmente reconhecidos aos quais as pessoas LGBTI têm direito em virtude de tratados de direitos humanos internacionais existentes.** As empresas são responsáveis por respeitar todos os direitos humanos de todas as pessoas e em todas as circunstâncias e devem cumprir com todas as suas responsabilidades relacionadas a direitos humanos, conforme colocado pelos *Princípios Orientadores da ONU*. Uma vez que pessoas LGBTI vivenciam discriminação, violência e violações de direitos humanos relacionadas de maneira desproporcional, é necessário ter atenção especial para garantir que elas possam exercer seus direitos.
- 3 Estes Padrões se aplicam a todas as empresas, independentemente do porte, do setor, do local, da propriedade e da estrutura.** Embora multinacionais e outras empresas que operam em jurisdições cujas leis discriminam pessoas LGBTI enfrentem desafios específicos ao cumprir sua responsabilidade de respeitar direitos, violência e práticas discriminatórias contra pessoas LGBTI ocorrem em todas as regiões e em todos os países do mundo, e as normas internacionais se aplicam a todos os casos.
- 4 Para que os Padrões sejam eficazes, cada setor da indústria terá de avaliar os riscos e os impactos em contextos e países específicos e adaptar a sua abordagem de implementação de maneira correspondente.** Os Padrões descrevem em termos amplos o tipo de medida que as empresas devem considerar para alinhar suas políticas e práticas com as normas de direitos humanos internacionais. Eles também sugerem medidas opcionais para promover a igualdade e combater o estigma que são aconselháveis, quando as circunstâncias permitirem.
- 5 A aplicação dos Padrões deve ser guiada por atores locais.** Respeitar e entender os parâmetros locais ao aplicar estes padrões reduzirá a probabilidade de as empresas tomarem iniciativas ineficazes ou contraproducentes. Isso pode ser alcançado promovendo ativamente o envolvimento e a responsabilidade dos atores locais, incluindo organizações da sociedade civil LGBTI.
- 6 Ao aplicar estes Padrões, as empresas devem adotar uma abordagem diversificada e diferenciada, levando em consideração os diferentes desafios relacionados a direitos humanos enfrentados por lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo respectivamente.** Pessoas LGBTI enfrentam problemas relacionados a direitos humanos tanto compartilhados quanto distintos. Em alguns casos, algumas delas podem ser alvo específico de violência e leis e práticas discriminatórias. Embora em muitos países todas as pessoas LGBTI sofram com lacunas na estrutura legal e enfrentem desafios relacionados à proteção, travestis, pessoas trans e intersexo são frequentemente mais expostas — devido à ínfima atenção dada na maioria dos casos aos seus problemas relacionados a direitos humanos. À medida que as empresas elaborarem e implementarem suas políticas, elas devem levar essas especificidades e a diversidade da população LGBTI em consideração, o que frequentemente exigirá abordagens diferenciadas para cada segmento da população LGBTI. As empresas também devem levar em consideração que indivíduos LGBTI podem ser afetados por múltiplas formas de discriminação — incluindo discriminação racial e discriminação com base em sexo, idade, etnia, origem indígena, religião, estado de saúde, deficiência ou situação socioeconômica.
- 7 Embora as empresas sejam incentivadas a apoiar, endossar e consultar estes Padrões ao reportar suas ações para respeitar e promover os direitos humanos, eles não vêm com um mecanismo para monitorar a sua aplicação.** O Escritório de Direitos Humanos da ONU incentiva que as próprias empresas, bem como sindicatos, organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas e outros atores relevantes, monitorem e avaliem o desempenho, estabeleçam parâmetros, identifiquem e compartilhem boas práticas e dialoguem sobre os próximos passos que podem ser dados em linha com estes Padrões.



ESTUDO PRELIMI- NAR

Este estudo examina alguns dos desafios que as empresas enfrentam ao buscar cumprir suas responsabilidades e desempenhar um papel maior ao abordar a discriminação contra membros da comunidade LGBTI.

Ao longo deste documento, os termos lésbicas, gays, bissexuais (ou bis) são utilizados para indicar indivíduos que se sentem atraídos pelo mesmo sexo; travestis e transgêneros (ou trans) são utilizados para indicar indivíduos cuja identidade de gênero é diferente do sexo atribuído no nascimento, e intersexo é utilizado para indicar indivíduos cujas características sexuais não se enquadram em noções binárias típicas de corpos masculinos e femininos. Embora esses termos sejam cada vez mais compreendidos amplamente, termos diferentes poderão ser utilizados em diferentes regiões e/ou culturas.

Por que Padrões de Conduta?

A consciência sobre a gravidade e a extensão da violência e da discriminação direcionadas a pessoas LGBTI aumentou em todo o mundo na última década. Acabar com esses abusos tem sido cada vez mais foco de discussão em diversos países e na Organização das Nações Unidas.

Mais de cem Países-Membros aceitaram as recomendações da ONU para reformar sua legislação nacional e tomar outras medidas para proteger os direitos de pessoas LGBTI, e nos últimos anos muitos deles promulgaram reformas legais importantes: da revogação de leis penais discriminatórias até à alteração de legislação antidiscriminação para proteger indivíduos LGBTI de tratamento injusto.

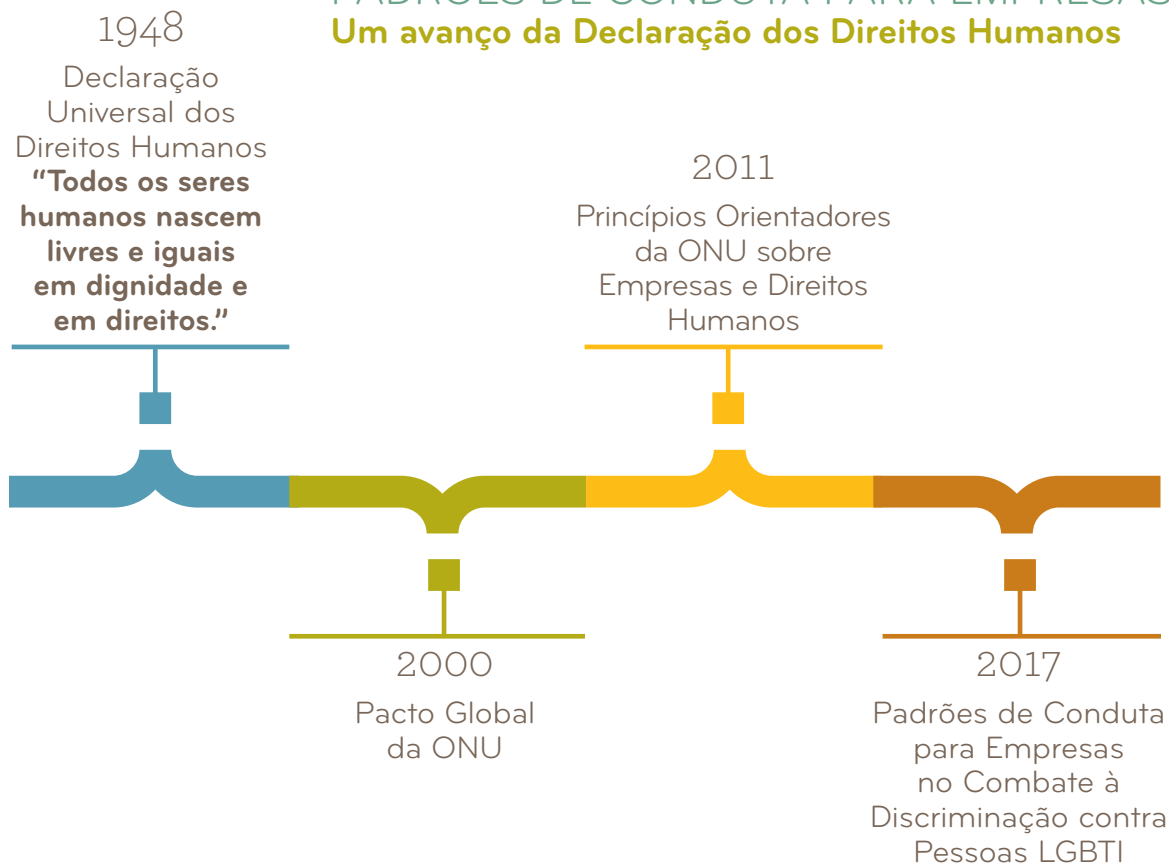
Entretanto, normas de proteção legal para membros da comunidade LGBTI ainda variam drasticamente de país para país. Setenta e três Países-Membros da ONU continuam criminalizando relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo e muitos criminalizam travestis e pessoas trans. A maioria dos Países-Membros não conta com medidas de proteção efetivas contra discriminação com base em orientação sexual, poucos ainda protegem os direitos de travestis e pessoas trans e muito poucos têm tomado medidas para proteger pessoas intersexo. Em alguns poucos países, os governos estão buscando ativamente medidas que restrinjam ainda mais os direitos de pessoas LGBTI — inclusive refreando o ativismo e banindo eventos culturais. Essas claras diferenças nas estruturas legais e práticas apresentam problemas específicos para empresas comprometidas em respeitar e apoiar os direitos humanos — independentemente de elas operarem em uma jurisdição, com parceiros internacionais, ou em múltiplas jurisdições.

Mesmo em países com estruturas legais mais progressistas, o estigma enraizado e os estereótipos negativos perpetuam a discriminação contra pessoas LGBTI, inclusive no local de trabalho, no mercado e na comunidade. Além das reformas legais, alcançar a aceitação social e a igualdade requer a participação crucial da comunidade em geral, inclusive do setor corporativo.

Embora os governos tenham a obrigação fundamental de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos, as empresas também têm a responsabilidade independente e complementar de respeitar os direitos humanos em suas próprias operações e relações comerciais. LA Declaração Universal dos Direitos Humanos⁴ declara explicitamente que “todos os indivíduos e todos os órgãos da sociedade” devem lutar para promover o respeito aos direitos humanos. Enfrentar a discriminação não é uma atividade unicamente do Estado: como órgãos da sociedade, as empresas têm tanto a responsabilidade de respeitar os direitos humanos quanto uma enorme influência e poder econômico para provocar uma mudança positiva.

PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS

Um avanço da Declaração dos Direitos Humanos



Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi adotada e hoje constitui um pilar essencial da legislação de direitos humanos internacional. Desde que a Declaração entrou em vigor, os Países-Membros adotaram duas Convenções importantes (sobre Direitos Civis e Políticos e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), bem como uma série de convenções que protegem os direitos humanos em casos e circunstâncias específicas.

No ano 2000, o Pacto Global da ONU foi lançado, especificando nove princípios que as empresas devem cumprir (posteriormente um décimo princípio foi acrescentado) — entre eles, direitos humanos, direitos trabalhistas, proteção ambiental e combate à corrupção.

Em 2005, John Ruggie foi nomeado Representante Especial do Secretário-Geral da ONU sobre Direitos Humanos e Corporações Transnacionais e outras Empresas.

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU endossou os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Os Princípios Orientadores criaram o modelo Proteger-Respeitar-Remediar, de acordo com o qual o Estado tem a obrigação de proteger os direitos humanos; as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos; e o acesso à remediação é essencial quando os direitos são violados.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: IMPLICAÇÕES PARA EMPRESAS

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos,⁵ endossados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em junho de 2011, são o padrão global para prevenir e abordar o risco de impactos adversos sobre direitos humanos relacionados a atividades empresariais. Eles proporcionam às empresas uma moldura para entender melhor suas responsabilidades em relação aos direitos humanos, incluindo a responsabilidade de prevenir e mitigar o dano aos direitos humanos devido ao impacto adverso de suas atividades. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos é um padrão de conduta global esperado de todas as empresas, onde quer que elas atuem e independentemente do seu porte, dos seus donos, estrutura ou setor.

De acordo com os Princípios Orientadores da ONU, a responsabilidade de respeitar acarreta uma série de implicações. As empresas devem:

- Ter em vigor uma política de direitos humanos⁴ influenciada por expertise interna e externa relevante, que deve estar refletida nas políticas e nos procedimentos operacionais. Ela deve estar disponível ao público, ser aprovada pelo nível mais sênior e atender às expectativas dos funcionários e dos parceiros comerciais em relação aos direitos humanos;
- Empregar a devida diligência em direitos humanos:
 - Para identificar impactos adversos possíveis e reais sobre os direitos humanos;
 - Para integrar os resultados em todas as funções e processos internos relevantes;
 - Para utilizar sua influência nas relações comerciais para reduzir os riscos aos direitos humanos;
 - Para monitorar a efetividade das respostas aos impactos adversos sobre os direitos humanos;
 - Para prestar contas a respeito de como ela lida com os impactos adversos de suas operações sobre os direitos humanos;
 - Para praticar ações corretivas para mitigar ou eliminar impactos adversos que ela tiver causado ou para os quais ela tiver contribuído; e
 - Para elaborar processos e procedimentos internos que sejam de conhecimento de todos os funcionários, incluindo incentivos para promover a condutas apropriadas e demover a tomada de medidas que possam prejudicar os direitos humanos
- Providenciar ou cooperar na remediação através de processos legítimos nos casos em que seja possível que elas tenham causado ou contribuído para o impacto adverso sobre os direitos humanos;
- Estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia em nível operacional efetivos para que as denúncias possam ser tratadas prontamente e as partes afetadas possam ter acesso à remediação diretamente;⁵ e
- Desenvolver mecanismos em nível operacional que sejam baseados na interação e no diálogo com os atores e as comunidades afetadas, começando por compreender a situação de pessoas LGBTI nos países onde elas conduzem suas atividades comerciais.

A RESPONSABILIDADE CORPORATIVA DE RESPEITAR É UM DEVER LEGAL?

Os Princípios Orientadores da ONU não constituem um instrumento internacional que cria obrigações legais para empresas. De acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a responsabilidade corporativa de respeitar é uma norma de conduta esperada com base nas leis e convenções internacionais existentes. Entretanto, isso não significa que a responsabilidade corporativa de respeitar não está relacionada a obrigações legais. A responsabilidade de respeitar pode estar refletida em leis nacionais que regulamentam as atividades comerciais ou em uma exigência contratual vinculativa entre as empresas e seus clientes corporativos e privados e fornecedores que pode ser exequível judicialmente. As empresas também poderão estar sujeitas a deveres segundo leis humanitárias e leis penais internacionais em determinadas circunstâncias.

As empresas que querem entender melhor o seu potencial impacto sobre pessoas LGBTI poderiam começar compreendendo a situação dessas pessoas nos países onde elas desenvolvem atividades comerciais.⁶ Além disso, as empresas devem revisar suas próprias políticas de combate à discriminação para verificar se indivíduos LGBTI estão especificamente incluídos. Em especial, as empresas que possuem políticas de combate à discriminação e que operam em múltiplas jurisdições, incluindo algumas onde as leis não oferecem nenhuma proteção a pessoas LGBTI, devem estender essa proteção contra discriminação a todas as suas operações. Essas políticas devem ser globais e abranger todos os escritórios e funcionários do mundo todo, independentemente do país de operação.

Em seu sentido mais estrito, esta abordagem requer adesão absoluta ao princípio de “não causar danos”. Isso significa garantir que a conduta da empresa, incluindo a atuação em suas relações comerciais, não prejudique o exercício dos direitos humanos de ninguém. O respeito aos direitos humanos também causa impactos positivos significativos na vida das pessoas e nas comunidades. É uma importante contribuição rumo ao cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Além de se comprometerem a cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos através de um compromisso com políticas, as empresas devem estabelecer um processo de devida diligência contínua em direitos humanos. Esse processo permitirá que as empresas identifiquem, previnam, mitiguem e prestem contas a respeito de como elas abordam os seus impactos sobre os direitos humanos. Quando discriminação e outros abusos contra direitos humanos forem identificados, as empresas devem permitir o acesso a remediações eficazes ou cooperar com processos de remediação legítimos. Os Princípios Orientadores da ONU deixam nítido⁷ que, em qualquer contexto, a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos existe independentemente da disposição ou da capacidade dos Estados de cumprirem suas próprias obrigações de direitos humanos nesse sentido e não diminui por esse motivo. As ações que precisam ser praticadas pelos Estados e pelas empresas são distintas, mas complementares.

Além de cumprir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas também têm oportunidades importantes de apoiá-los — incluindo os direitos de pessoas LGBTI — nos países onde atuam. O papel que as empresas podem desempenhar e as abordagens que podem ser aplicadas variarão dependendo do contexto social e legal. Porém, em todas as partes do mundo e independentemente das leis locais e da dinâmica política, há ações que as empresas podem praticar para promover a inclusão e a autonomia de pessoas LGBTI, protegê-las de tratamento injusto e contestar práticas discriminatórias no local de trabalho, no mercado e na comunidade. As empresas podem fazer uma contribuição vital para reduzir os níveis de estigma e preconceito direcionados a funcionários, clientes e comunidades LGBTI.

O MOTIVO COMERCIAL E ECONÔMICO PARA ENFRENTAR A DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOAS LGBTI

As empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos independentemente dos benefícios ou custos percebidos ou reais. Assim como as empresas devem cumprir os regulamentos de saúde e segurança, as normas de proteção ambiental e as disposições referentes a salário mínimo, elas devem aderir às normas de direitos humanos internacionais — mesmo que isso implique custos. Conforme a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre a Justiça Social de 2008: “a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada ou utilizada como vantagem comparativa legítima”.⁸

Entretanto, além disso há também um motivo comercial e econômico para a inclusão que corrobora o caso dos direitos humanos. A discriminação, inclusive contra pessoas LGBTI, afeta a produtividade e prejudica o desenvolvimento econômico e social, trazendo consequências negativas tanto para as empresas quanto para as comunidades. Isso também leva à perda de participação de mercado. Em diversos estudos, a diversidade e a inclusão estão associadas ao sucesso nos negócios.⁹

CUSTOS MACROECONÔMICOS

Toda discriminação contra grupos específicos acarreta um alto custo: encolhe o banco de talentos, restringe o mercado e atua como um obstáculo ao crescimento econômico. Um estudo de 2015 do Banco Mundial com foco na Índia descobriu que a discriminação contra a comunidade LGBT custou ao país até 1,7% do produto interno bruto: o equivalente a US\$ 32 bilhões. Em 2017, o UNAIDS divulgou um estudo estimando o custo global da discriminação em US\$ 100 bilhões por ano.¹⁰ O Williams Institute encontrou uma correlação positiva entre o PIB per capita e os direitos legais de pessoas LGBT.¹¹

CUSTOS CORPORATIVOS

- **Recrutamento.** Quando os empregadores descartam indivíduos talentosos com base em características que não têm relação ou relevância para o cargo, como orientação sexual, identidade de gênero e características sexuais, as empresas ficam com uma força de trabalho abaixo da ideal, diminuindo sua capacidade de atingir bons resultados. Um estudo norte-americano recente descobriu que mulheres cujos currículos sugeriam que elas eram LBT recebiam cerca de 30% menos ligações de retorno.¹²
- **Retenção.** A discriminação força funcionários LGBTI qualificados a deixar seus empregos, criando custos de rotatividade desnecessários e perda de talentos. Nos Estados Unidos, funcionários LGBT não assumidos que se sentem isolados no trabalho têm 73% mais chances de deixar seus empregos do que funcionários assumidos.¹³
- **Desempenho no trabalho.** A discriminação e o preconceito no local de trabalho diminuem a produtividade, contribuem para o abstencionismo e prejudicam a motivação, o empreendedorismo e a fidelidade à empresa. Nos Estados Unidos, 27% dos funcionários LGBT que não são assumidos disseram em um estudo que esconder sua identidade no trabalho os impedia de falar ou compartilhar uma ideia.¹⁴ Estudos têm demonstrado que a participação dos funcionários em geral — não apenas de funcionários LGBT — melhora quando o local de trabalho é visto como inclusivo.

O “DIVIDENDO DA DIVERSIDADE”

Uma análise feita pela revista Harvard Business Review mostra que as empresas que têm um alto nível de diversidade têm um desempenho melhor. Funcionários de empresas dos Estados Unidos que têm mais diversidade tinham 45% mais chances de reportar um crescimento na participação de mercado da empresa em relação ao ano anterior e 70% mais chances de reportar que a empresa havia entrado em um novo mercado. Um estudo recente do Credit Suisse também mostrou que empresas que acolheram funcionários LGBT tiveram desempenho acima do esperado no rendimento médio das ações e no retorno do fluxo de caixa sobre o investimento e aumento do lucro.¹⁵

O PODER DE COMPRA DA COMUNIDADE LGBT E ALIADOS

Em 2015, o Poder de Compra Global do segmento de consumidores LGBT foi estimado em US\$ 3,7 trilhões ao ano, excluindo o poder de compra de amigos e famílias de indivíduos LGBT que compõem a comunidade de aliados.¹⁶ Em 2007, uma pesquisa nacional com adultos norte-americanos revelou que 88% dos adultos que se autoidentificam como gays e lésbicas tinham probabilidade maior de considerar marcas que são conhecidas por oferecer igualdade no local de trabalho para todos os funcionários, 77% tinham maior probabilidade de considerar marcas que apoiam instituições sem fins lucrativos ou causas que são importantes para a comunidade LGBT e 58% tinham maior probabilidade de comprar produtos, incluindo comida e bebida, e serviços de empresas que os comercializam diretamente para eles.¹⁷ A tendência da preferência do consumidor LGBT só tem aumentado e tem aumentado também a preferência de marcas entre os aliados da comunidade LGBT. Em 2011, a pesquisa revelou que 87% (um aumento de 10% desde 2007) dos adultos norte-americanos LGBT tinham mais chance de considerar marcas que apoiam instituições sem fins lucrativos ou causas que são importantes para a comunidade LGBT e que 75% dos adultos heterossexuais tinham mais chance de considerar uma marca que é conhecida por oferecer igualdade no local de trabalho para todos os seus funcionários.¹⁸

Local de Trabalho, Mercado, Comunidade: Desafios e Oportunidades

No local de trabalho, no mercado e na comunidade, as empresas geralmente interagem com uma série de atores sobre questões LGBT e intersexo, incluindo trabalhadores e sindicatos no local de trabalho, clientes, fornecedores e acionistas no mercado, e a sociedade civil, governos e legisladores na comunidade. Neste capítulo, os desafios e as oportunidades relacionadas à participação desses diversos atores serão explorados.

NA COMUNIDADE

NO TRABALHO



O ponto de partida dos Padrões de Conduta é a responsabilidade em matéria de Direitos Humanos que as empresas já têm nas diretrizes da ONU. Estes não devem estar envolvidos em impactos negativos nos direitos humanos – e compreendem os direitos das pessoas LGBTI. Este é o padrão mínimo que todas as empresas devem cumprir. Isso inclui a responsabilidade de não discriminar ou, de outra forma, causar ou contribuir com violações de direitos humanos contra qualquer pessoa com base em sua orientação sexual, identidade de gênero e características sexuais. O compromisso corporativo a este respeito deve ser acompanhado de medidas para garantir que as mudanças nas políticas sejam refletidas nas mudanças na prática.

Mas além das suas responsabilidades, as empresas também têm inúmeras oportunidades de fazer uma contribuição maior à luta contra a discriminação contra os membros da comunidade LGBTI em geral: se engajando com outras partes interessadas, fornecendo apoio e, em alguns casos, assumindo uma posição pública para a igualdade de direitos e tratamento das pessoas LGBTI.

O objetivo não é prescrever um curso de ação, mas sim fornecer elementos de resposta, com base em padrões internacionais de direitos humanos e práticas observadas em empresas.

O *Center for Talent Innovation* propôs três modelos¹⁹ para descrever estratégias empregadas pelas empresas para interagir com os diversos atores para proteger seus trabalhadores e contribuir com as comunidades LGBTI locais em diferentes ambientes legais e culturais. Esses modelos se aplicam tanto a empresas nacionais quanto globais:



QUANDO EM ROMA...



EMBAIXADA



DEFENSORA

- **Abordagem “Quando em Roma...”:** permite que uma empresa faça exceções a determinadas políticas corporativas pró-LGBTI, levando em consideração as condições locais. Ao serem transparentes sobre essas exceções e ao permitirem aos funcionários “recusar” determinadas transferências, as empresas sinalizam sua vigilância em favor dos funcionários. Por exemplo, uma empresa de tecnologia da informação e comunicação e um escritório de advocacia internacional permitem que funcionários LGBT se recusem, sem nenhum tipo de repercussão negativa na carreira, a viajar para determinados países onde eles possam correr riscos. Embora essa abordagem possa blindar alguns funcionários internacionais contra o risco de abuso, ela faz pouco para proteger os direitos dos funcionários LGBTI locais e de outras pessoas LGBTI que possam ser impactadas pela empresa nos países em questão e não faz nada para mudar padrões mais amplos de discriminação nesses países. Em algumas situações ela pode até contribuir para perpetuar a discriminação e fazer com que a empresa não cumpra sua responsabilidade de evitar a violação de direitos humanos e lidar com os seus impactos adversos sobre os direitos humanos segundo os Princípios Orientadores da ONU.
- **Abordagem “Embaixada”:** aplica políticas corporativas independentemente do contexto local, criando um espaço seguro em jurisdições onde os direitos de pessoas LGBTI não são respeitados ou protegidos e ao mesmo tempo ajudando a promover mais tolerância entre os funcionários locais. Uma grande corporação financeira, por exemplo, aplica políticas globais de combate à discriminação em todos os locais onde possui escritórios, aumentando efetivamente o nível de exigência em jurisdições onde as leis nacionais não incluem essas proteções. Deve-se notar que, com a abordagem “Embaixada”, os funcionários geralmente só são protegidos no local de trabalho.
- **Abordagem “Defensora”:** tenta influenciar regulamentos trabalhistas locais e outras leis locais que afetam pessoas LGBTI para fortalecer as proteções legais e contribuir para um ambiente mais receptivo para trabalhadores LGBTI no país em questão. Essa defesa não precisa ser pública e barulhenta; ela pode se dar através de conversas privadas e diplomacia pacífica. Muitos governos poderão estar menos dispostos a alterar leis ou práticas existentes se isso der a impressão de que eles estão fazendo isso em resposta a pressão interna ou defesa pública.

Uma empresa pode utilizar os três modelos de uma só vez, dependendo das condições locais vigentes nas jurisdições onde ela atua, tendo em mente que, em qualquer contexto, as atitudes legais e sociais não são uniformemente as mesmas em relação a lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo.²⁴ Por exemplo, uma empresa poderia adotar uma postura de “embaixada” em um local que acolhe legalmente, mas é culturalmente hostil com indivíduos LGBTI e ao mesmo tempo fazer pressão por direitos iguais para pessoas LGBTI de forma mais enérgica em outro local onde as leis e normas deixam a desejar.

A virtude de uma abordagem adaptável é a flexibilidade. O risco é a inconsistência, prejudicando potencialmente as políticas globais e em alguns casos perpetuando a discriminação e ficando aquém da responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos consagrada nos Princípios Orientadores da ONU e nos Padrões de Conduta e possivelmente também as responsabilidades legais/contratuais, dependendo do contexto. Por exemplo, uma empresa que assumiu uma posição sólida contra uma lei no estado norte-americano da Carolina do Norte, que nega proteção contra discriminação a pessoas LGBT, foi acusada de hipocrisia porque ela também opera na Malásia, onde gays, travestis e pessoas trans são criminalizadas. Outro risco é se esconder atrás de uma política de “Embaixada” sem nenhum programa de educação, implementação ou aplicação em vigor. Esses riscos devem ser examinados e analisados como parte de qualquer processo de devida diligência em direitos humanos e medidas apropriadas devem ser tomadas para eliminar ou mitigar os danos.

Uma empresa pode ter um bom motivo para não optar pelo modelo de defesa pública (como a segurança de seus funcionários), e em determinadas sociedades a diplomacia e o apoio à diversidade e à inclusão pacíficos geralmente podem gerar resultados mais efetivos do que declarações públicas. Nos locais onde é implementada, a defesa pública, que deve ser sempre desenvolvida em consulta com a sociedade civil local, não

necessariamente precisa criticar as autoridades; ela pode ser afirmativa no apoio a iniciativas positivas que fortaleçam a proteção e a promoção dos direitos humanos e ao mesmo tempo clamar por medidas adicionais.

Não obstante a necessidade de um determinado grau de flexibilidade na abordagem utilizada de um país para outro, as empresas devem atender ao padrão mínimo de não violar os direitos humanos e lidar com seus impactos adversos sobre eles — e o objetivo deve ser criar melhorias onde quer que a empresa atue. Em última análise, os direitos humanos são universais, indivisíveis, inalienáveis, interdependentes, inter-relacionados e complementares. Portanto, criar exceções a determinados direitos ou grupos de pessoas em contextos específicos implica o risco de prejudicar os direitos humanos e deve ser evitado sempre que possível. A abordagem “Quando em Roma...” pode ser utilizada pragmaticamente como último recurso, porém ela acarreta o risco de legitimar e reforçar a injustiça e a discriminação e, em alguns casos, poderá ficar aquém das normas internacionais e de outras obrigações legais/contratuais. Quando aplicada, a empresa deve no mínimo garantir que ela não causará nem contribuirá com abusos contra os direitos humanos, inclusive contra funcionários LGBTI e outras pessoas LGBTI, e ter em vigor medidas de proteção/remediação para tratar quaisquer impactos adversos causados por ela ou com os quais ela tiver contribuído.

Ao aplicar esses três modelos aos contextos específicos em que atuam, as empresas devem estar cientes dos desafios relacionados a cada ator relevante e das abordagens práticas disponíveis.

A seção a seguir mostra como as empresas podem cumprir suas responsabilidades para com pessoas LGBTI e apoiar seus direitos através da interação com sete categorias de atores relevantes: trabalhadores e seus representantes, clientes, fornecedores, acionistas, comunidades, sindicatos e governos e legisladores. Embora esses atores se inter-relacionem uns com os outros, este documento trata cada categoria separadamente. Cada subseção enfatiza os desafios e possíveis benefícios da interação com cada categoria de atores relevantes e algumas abordagens práticas.

No Local de Trabalho

FUNCIONÁRIOS

Ampliar políticas e práticas que incluam pessoas LGBTI no local de trabalho e garantir a segurança pessoal e patrimonial dos trabalhadores LGBTI e dos seus representantes pode trazer uma série de desafios legais, culturais e organizacionais para as empresas. Poderá haver implicações legais específicas em países onde o relacionamento entre pessoas do mesmo sexo, a identidade de gênero de travestis e pessoas trans e/ou a discussão pública sobre orientação sexual ou identidade de gênero são criminalizados. Além disso, as empresas devem transitar e administrar diferentes ambientes culturais e corporativos.

Em muitos países, por exemplo, funcionárias lésbicas e funcionários gays e bissexuais que estiverem em um relacionamento com pessoas do mesmo sexo e funcionários travestis e trans podem correr um risco maior de serem processados penalmente. Este é um risco para qualquer empresa — e para setores altamente regulamentados há outras complexidades. Em serviços financeiros, por exemplo, os termos de contratação podem exigir que a condenação penal deve resultar em rescisão do contrato de trabalho. Além disso, a violência e a discriminação sistêmica contra pessoas LGBTI podem causar um impacto negativo sobre sua saúde, suas oportunidades educacionais e suas opções de trabalho. Embora esse seja um problema global, as empresas podem e devem desempenhar um papel proativo para contribuir com o tratamento dessas desigualdades estruturais.

Ao trabalhar para alinhar suas próprias práticas e políticas operacionais com as normas internacionais de direitos humanos, as empresas precisam considerar o cenário local cuidadosamente. Isso inclui levar em consideração a potencial falta de proteção legal contra discriminação e assédio no local de trabalho e fora dele, a falta de reconhecimento legal da identidade de gênero de travestis e pessoas trans ou restrições onerosas e abusivas sobre esse reconhecimento e a falta de reconhecimento legal de casais do mesmo sexo e dos seus deveres parentais. Outros fatores incluem restrições da liberdade de expressão ou associação, risco de violência motivada por ódio, risco de rejeição pelos pais ou pela família e o impacto sobre os funcionários em um ambiente social hostil.

Abordagens Práticas

O primeiro passo para tratar dos problemas relacionados aos funcionários é uma política corporativa de diversidade e inclusão eficaz que declare os resultados específicos desejados e estabeleça parâmetros para determinar se esses resultados foram atingidos ou não. Uma política eficaz deve articular o comprometimento da empresa com a diversidade e a inclusão e abordar clara e especificamente orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais/condição intersexo. Ela deve explicar as responsabilidades da empresa e dos funcionários e as consequências da violação.

O próximo passo é garantir a aprovação dos principais atores internos, incluindo funcionários, sindicatos e a administração, juntamente com o patrocínio e o compromisso de levar a estratégia de diversidade e inclusão adiante. Algumas empresas até mesmo fixam esse compromisso nos bônus e nas avaliações de desempenho dos executivos seniores. Outro passo é ter uma estratégia de implementação global — tendo em mente que muitas empresas estão expandindo em mercados nos quais os conceitos de direitos iguais e tratamento justo de pessoas LGBTI podem não ser bem institucionalizados ou podem ser vistos como uma ameaça à cultura e às crenças locais. É fundamental que as empresas interajam com os atores relevantes, particularmente os atores relevantes locais, para entender melhor o contexto local.

Recomenda-se criar uma rede de apoio para funcionários LGBTI em todo o mundo — mesmo se no contexto de um determinado país isso puder existir somente na forma de uma rede virtual (devido a preocupações legítimas com a privacidade e a segurança dos trabalhadores em questão e seus representantes).

Monitorar e manter esses esforços de diversidade e inclusão é fundamental. A alta administração e/ou o conselho devem receber relatórios de progresso regulares. Um diretor de nível sênior deve fiscalizar e conduzir as iniciativas de diversidade e inclusão e garantir que haja educação e treinamento regulares sobre diversidade e inclusão. Por fim, as empresas devem tomar medidas proativas para promover um grupo diverso de candidatos a cargos seniores de liderança e nos conselhos.

Esses esforços de recrutamento e promoção não devem se limitar à alta administração. Para abordar as questões de discriminação e violência estrutural contra pessoas LGBTI, as empresas podem tomar medidas proativas para contribuir para o combate às desigualdades, inclusive adotando planos de treinamento e recrutamento específicos e alcance direcionado, especialmente para os membros mais marginalizados das comunidades LGBTI.

As organizações LGBTI de diferentes países elaboraram diretrizes para empregadores sobre políticas e práticas inclusivas no local de trabalho. Recursos de organizações como HRC, Stonewall, Community Business, Workplace Pride e ACON oferecem estratégias e melhores práticas concretas para recrutar, contratar, incluir, desenvolver, reter, interagir e motivar uma força de trabalho diversa.²¹

SINDICATOS

Ao lidar com a discriminação, muitas empresas encontraram aliados naturais entre os sindicatos.²²

Na Irlanda do Norte, por exemplo, os sindicatos tiveram uma participação positiva na aproximação de divisões religiosas ou sectárias. Do mesmo modo, os sindicatos podem fazer uma importante contribuição no combate à discriminação, dado o alinhamento natural entre seu objetivo de tratamento justo aos trabalhadores e seus representantes e o cumprimento das empresas com os mais altos padrões internacionais.

Em 1981, o *Canadian Union of Postal Workers* (CUPW), sindicato de trabalhadores dos correios canadenses, tornou-se o primeiro sindicato do Canadá a incluir um artigo em um acordo coletivo de trabalho proibindo a discriminação com base em orientação sexual. Seguindo o exemplo do CUPW, outros sindicatos logo acrescentaram a não discriminação como uma prioridade de negociação e, em 1985, um sindicato que representava funcionários de bibliotecas conquistou benefícios de companheiros de união estável para seus

membros. Na década de 1980, alianças entre ativistas gays e lésbicas e sindicatos de mineração britânicos atuaram na ampliação do apoio à comunidade de gays e lésbicas no Reino Unido. Isso incluiu a participação dos grupos trabalhistas de mineradores em diversas marchas e eventos do orgulho gay e a adoção de uma resolução sem precedentes na conferência do Partido Trabalhista em 1985, na qual o Partido se comprometeu a apoiar direitos iguais para membros da comunidade gay e lésbica.²³ Grupos de mineradores também estavam entre os aliados mais ativos da comunidade gay e lésbica do Reino Unido na campanha de 1988 contra o Artigo 28 da Lei do Governo Local, que restringia a chamada “promoção” da homossexualidade pelas autoridades locais.

Nos locais onde os sindicatos são constituídos de forma independente e podem operar livremente, essas alianças podem beneficiar todas as partes envolvidas e criar sinergias para contribuir com a mudança social nos países, nas indústrias e entre os trabalhadores.



Abordagens Práticas

As empresas podem, inicialmente, apoiar e se unir aos sindicatos em seus esforços para desenvolver políticas específicas de combate à discriminação contra indivíduos LGBTI. As políticas sindicais podem criar um clima positivo e aumentar a visibilidade das questões do universo LGBTI. Sendo eles próprios empregadores, os sindicatos devem criar boas práticas colocando em vigor políticas explícitas que garantam direitos e benefícios para seus próprios trabalhadores LGBTI e seus representantes. Eles também devem apoiar os esforços dos membros LGBTI de sindicatos para se reunir, organizar e proporcionar recursos para a sensibilização, o networking e a realização de conferências relacionadas ao tema LGBTI.

Os sindicatos também têm a oportunidade de interagir com a comunidade LGBTI como um todo. Eles podem assumir um compromisso público e trabalhar em conjunto com organizações da sociedade civil LGBTI em eventos voltados para pessoas LGBTI. Quando o sindicato britânico UNISON patrocinou a Marcha do Orgulho Gay de Londres pela primeira vez, houve uma oposição significativa dos sindicatos quanto ao gasto de dinheiro com algo que para alguns parecia ser uma atividade irrelevante. Entretanto, o compromisso visível do sindicato foi bem recebido pelos membros e causou um impacto positivo sobre outras organizações trabalhistas.

Os empregadores precisam definitivamente trabalhar com os sindicatos para desenvolver planos de ação de igualdade abrangentes. Para isso, é fundamental que haja uma declaração de oportunidades iguais com referência específica a orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais nas políticas das empresas. Os sindicatos devem negociar diretrizes para a implementação dos planos, deixando o mínimo possível de margem as atitudes discriminatórias e o critério individual dos gestores. Os planos precisam incluir campanhas publicitárias e monitoramento da implementação.

Um exemplo desse tipo de envolvimento é a forma como a *Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, um grande sindicato da Itália, promoveu a introdução de códigos de conduta para empresas italianas que protegem as pessoas de discriminação e oferecem auxílio em casos em que a discriminação ocorre. Na região de Emilia Romagna, o sindicato celebrou um acordo com a Arcigay, uma organização não governamental LGBT, visando mudar as percepções a respeito de pessoas LGBT entre os membros do sindicato e no local de trabalho.

No Mercado CONSUMIDORES



A discriminação pode ter impactos adversos para as empresas em termos de demanda de consumo.

Muitos consumidores agora também esperam que as empresas se manifestem e defendam os direitos de pessoas LGBTI em todo o mundo. Uma empresa que opera em países onde os direitos de pessoas LGBTI são sistematicamente violados podem se sentir pressionadas nesses países a assumir uma posição inconsistente com os valores dos consumidores do seu país de origem e em outros mercados. Embora as empresas devam sempre avaliar o impacto da sua conduta sobre os direitos humanos e atuar de forma a mitigar e eliminar danos, muitas consideram que combater ativamente a discriminação também traz benefícios comerciais. Há uma tendência em relação ao consumo socialmente responsável em muitos países, onde os consumidores se identificam e recompensam empresas comprometidas em cumprir as normas ambientais, trabalhistas, sociais e relacionadas a direitos humanos. O tamanho desses segmentos de mercado varia, mas eles são influentes e geralmente utilizam as redes sociais para mobilizar o apoio em todos os continentes.

Do mesmo modo, quando empresas discriminam, causam ou contribuem para abusos contra os direitos humanos, os consumidores de alguns países reagem cada vez mais optando por outros locais. Indústrias que lidam com diamantes, chocolates, refrigerantes que contêm açúcar, comidas que contêm ingredientes geneticamente modificados, café comprado de fazendeiros que praticam o *fair trade* (comércio justo), coalisões que exigem que roupas não sejam feitas sob condições de exploração da mão de obra, são todos exemplos de setores que têm visto essa mobilização dos consumidores.

Isso ocorre sem dúvida com consumidores LGBTI que são especialmente sensíveis às evidências de responsabilidade social corporativa. Por exemplo, uma pesquisa recente mostrou que 68% dos consumidores LGBT poloneses preferem marcas que apoiam a causa LGBT e 91% deles parariam de comprar de marcas vistas como “homofóbicas” ou

protestariam contra elas publicamente.²⁸ Talvez não surpreendentemente, empresas famosas por suas marcas têm mais chances de adotar políticas sociais e seguir padrões do que outras.

A pressão do consumidor é uma via de mão dupla. A questão moral que informa a decisão de compra pode também ser usada por organizações da sociedade civil que se opõem aos direitos humanos de pessoas LGBTI. Algumas empresas enfrentaram campanhas on-line que pediam que os consumidores boicotassem seus produtos em virtude da sua posição sobre essas questões.



Abordagens Práticas

Muitas empresas têm investido em construir marcas que transmitam valores baseados no respeito aos direitos humanos e no compromisso de contribuir para uma mudança social positiva. Isso pode alavancar o poder e a influência de uma empresa para causar um impacto social positivo — inclusive, neste caso, para acabar com a discriminação de pessoas LGBTI. Ao mesmo tempo, é preciso que as empresas garantam que as políticas referentes a funcionários, fornecedores e outros atores relevantes respeitem os direitos humanos, incluindo os de pessoas LGBTI, e sejam coerentes com as mensagens de marketing.

As empresas cada vez mais recorrem aos chamados *Business Resource Groups* (BRGs) LGBTI destinados a aumentar o envolvimento dos funcionários nesses esforços. Algumas empresas também os denominam *Employee Resource Groups* (ERGs) ou redes de associados. Os BRGs LGBTI são grupos voluntários de funcionários LGBTI que se reúnem no local de trabalho e atuam como um recurso para membros e organizações, promovendo um ambiente de trabalho diverso e inclusivo alinhado com os objetivos organizacionais. Eles são um meio comprovado para desenvolver o apoio em grupo. Pessoas que vivenciaram problemas semelhantes podem oferecer um apoio muito mais autêntico e informado aos outros. Esses grupos, que geralmente começaram como fóruns informais para conectar colegas LGBTI, tornaram-se mais formalizados em muitas empresas e recebem apoio da organização. As empresas se valem dos BRGs para garantir que suas mensagens de marketing estejam alinhadas com as comunidades dos seus consumidores e para obter insights e ainda mais acesso aos segmentos de mercado com os quais elas não interagem tradicionalmente. Isso ajuda os consumidores e a marca e mantém os funcionários engajados.

FORNECEDORES

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos destacam que, além das próprias atividades da empresa, é importante identificar e avaliar qualquer impacto sobre direitos humanos que possa ocorrer em consequência das suas relações comerciais com associados, fornecedores, parceiros e subsidiárias. Conforme estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU, uma empresa deve considerar na sua devida diligência em direitos humanos os “impactos adversos sobre direitos humanos que possam estar diretamente relacionados às suas operações, produtos ou serviços através de suas relações comerciais”.

Isso é importante porque as empresas contam cada vez mais com trabalhadores que podem não ser seus funcionários diretos. De acordo com o estudo de um sindicato, apenas 6% da força de trabalho global das empresas multinacionais trabalham diretamente para elas; o restante — 94% — trabalha para os fornecedores das empresas.²⁵ A globalização tem trazido estruturas e relações comerciais ainda mais complexas,²⁶ mas essas estruturas não diminuem a responsabilidade social de respeito aos direitos humanos. Espera-se que as empresas não só evitem provocar ou contribuir com abusos contra os direitos humanos como também usem sua influência para abordar os impactos sobre direitos humanos aos quais elas estiverem diretamente relacionadas através de suas relações comerciais, inclusive com fornecedores.

Impactos adversos sobre direitos humanos que afetam pessoas LGBTI podem ocorrer em toda a cadeia produtiva. A responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos inclui não somente se esforçar para garantir o respeito aos direitos de pessoas LGBTI na própria organização, mas também prestar atenção à forma como os fornecedores e os parceiros comerciais se comportam.



Abordagens Práticas

Uma empresa pode utilizar sua influência na relação com um fornecedor, incluindo a importância comercial ou da reputação da relação comercial, para exigir que pessoas LGBTI sejam tratadas de forma justa e tenham seus direitos respeitados — por exemplo, através de cláusulas contratuais vinculativas de combate à discriminação e respeito aos direitos humanos. Às vezes a empresa possui influência por conta do seu poder de compra: os fornecedores querem manter relações comerciais e tomarão as medidas exigidas por seus clientes para manter os negócios. Integrar essas exigências ao processo de compras, explicá-las aos fornecedores e apoiá-los na implementação dessas políticas de forma eficiente são medidas essenciais para alcançar impacto.

As equipes de diversidade de várias empresas fazem parceria com o departamento de compras para expandir as oportunidades de licitações de contratos para empresas cujos proprietários são pessoas LGBTI. Uma empresa de serviços financeiros, por exemplo, criou um banco de dados de empresas fornecedoras cujos proprietários são pessoas LGBT e abre oportunidades para que elas apresentem propostas para a oferta de produtos e serviços.

Nos Estados Unidos, o Índice de Igualdade Corporativa anual da Fundação Human Rights Campaign avalia programas de diversidade de fornecedores na seção de Participação Pública de sua pesquisa. No Índice de 2013, 50% dos empregadores informaram que possuem programas de diversidade de fornecedores. Desses, 57% informaram que seus programas de diversidade incluíam empresas cujos proprietários são pessoas LGBTI. O próximo conjunto de critérios do Índice terá foco mais explícito na diversidade dos fornecedores.

ACIONISTAS

Empresas que não defendem a inclusão de pessoas LGBTI correm o risco de perder investimentos, inclusive de fundos socialmente responsáveis.

Desde o fim dos anos 1990, os investidores têm cada vez mais reconhecido o papel que as empresas desempenham para contribuir com — e possivelmente melhorar — as sociedades nas quais atuam. Cada vez mais as empresas se veem lidando com investidores ativistas que esperam que elas demonstrem seu respeito pelos direitos humanos. O desenvolvimento dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos tanto reflete essa mudança quanto contribui para o seu avanço.

Em alguns casos, a pressão dos acionistas pode ajudar a mudar o curso da política para a prática. Enquanto no passado a pressão sobre as empresas para que elas cumprissem as normas de direitos humanos produziu um compromisso geral na forma de uma declaração corporativa, hoje em dia há uma expectativa cada vez maior de que as empresas coloquem em prática as políticas e as garantias necessárias para operacionalizar esses compromissos.

Embora seja difícil avaliar a posição coletiva que os acionistas podem ter em relação à discriminação contra pessoas LGBTI ou qualquer outro grupo, o seu ativismo pela inclusão de pessoas LGBTI está cada vez mais visível.²⁷ Os acionistas influenciam o processo de tomada de decisão da empresa sobre essas questões de diversas maneiras, inclusive através de suas propostas ou deliberações. Em 2014, por exemplo, um grupo de acionistas que possuía ou administrava em conjunto US\$ 210 bilhões em ativos apresentou deliberações em mais de 20 empresas de capital aberto dos Estados Unidos clamando para que políticas de combate à discriminação contra pessoas LGBT e políticas de benefícios iguais fossem ampliadas no exterior. Os investidores expressaram preocupação com os cenários legais e culturais altamente variados e muitas vezes cruéis enfrentados por indivíduos LGBT em algumas partes do mundo e os riscos relacionados para as empresas que atuam nesses cenários. A carta²⁸ também buscou maior transparência a respeito da preparação das empresas para lidar com as ameaças e perseguições enfrentadas por esses trabalhadores e seus representantes.

Os acionistas também têm em algumas ocasiões utilizado reuniões de investidores para expressar suas preocupações a respeito de decisões das empresas de apoiar os direitos humanos de pessoas LGBTI e de lidar com as convocatórias para boicotes que vêm em seguida. Essas decisões incluíam assumir uma posição pública sobre a igualdade para pessoas LGBTI ou a oferta de banheiros para pessoas transgênero de acordo com sua identidade de gênero. Em 2013, o CEO da Starbucks respondeu a um questionamento dessa natureza por parte de um acionista afirmando que: “nem toda decisão é uma decisão econômica. [...] As lentes através das quais estamos tomando essa decisão são as lentes do nosso povo. Empregamos mais de 200.000 pessoas nesta empresa e queremos abraçar a diversidade. De todos os tipos”.²⁹ Quando acionistas contestam a administração e se opõem a políticas corporativas que incluem a não discriminação contra funcionários LGBTI, as empresas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, o que inclui respeitar as leis nacionais ou as normas internacionais. Uma empresa normalmente não aceitaria uma deliberação que diz que as mulheres devem receber menos do que os homens; pelo mesmo princípio, as empresas não devem aceitar deliberações de acionistas que possam restringir os direitos de funcionários LGBTI.



Abordagens Práticas

Um número cada vez maior de evidências sugere que as empresas que se comprometem com a diversidade e a inclusão são recompensadas pelo mercado.³⁰ Investidores e empresas que buscam parceiros comprometidos em respeitar os direitos humanos estão se voltando cada vez mais para empresas que atuam de acordo com os Princípios Orientadores da ONU. Essa pressão do mercado incentivará muitas empresas a tomar ainda mais medidas para operacionalizar os Princípios Orientadores da ONU e prestar contas precisas a respeito do seu desempenho e cumprimento das normas internacionais em seus relatórios anuais. Com o surgimento de normas para prestação de contas³¹ e mais empresas buscando parâmetros³² para medir seu desempenho, os investidores provavelmente buscarão empresas cujo histórico seja compatível com suas reivindicações e cujas ações sejam consistentes com as normas internacionais.

Uma cultura corporativa que valoriza a diversidade e a inclusão aumenta a reputação de uma empresa como empregadora justa, atrai um grupo maior de candidatos bem qualificados, aumenta o ânimo e a produtividade dos funcionários, estimula a inovação e reduz os riscos de discriminação e assédio. As iniciativas tomadas nesse sentido podem ser comunicadas ativamente — tanto aos acionistas quanto ao público em geral —, inclusive no relatório anual da empresa, em relatórios de sustentabilidade e em newsletters para acionistas.

Na Comunidade

COMUNIDADE

O cenário global dos direitos humanos para pessoas LGBTI é altamente variado e está mudando constantemente.³³ As condições em geral estão evoluindo rapidamente: na maior parte dos locais está melhorando, embora em alguns casos esteja piorando. Pode haver diferenças significativas no tratamento de pessoas LGBTI dentro dos países e até mesmo dentro das comunidades — com lésbicas, gays e bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo vivenciando diversos tipos de violência, discriminação e outras violações de direitos humanos. Além disso, o avanço da lei e das políticas pode ter pouca semelhança com a realidade das pessoas. O preconceito permanece presente em algum nível em todas as sociedades mesmo após as reformas legais necessárias terem sido feitas.

As empresas precisam entender os desafios maiores que muitos indivíduos LGBTI enfrentam na comunidade, como rejeição da família, abusos e dificuldades em acessar os serviços de saúde, moradia e educação, falta de proteção contra a violência e o assédio e limitações da liberdade de expressão, associação ou reunião. As comunidades LGBTI estão adotando cada vez mais a noção de “nada sobre nós, sem nós”³⁴, que aponta para a importância de se dar voz às próprias pessoas em todos os esfor-

ços para enfrentar a discriminação contra pessoas LGBTI. Isso vale para qualquer questão social — as pessoas que estão vivenciando o problema geralmente têm um melhor entendimento sobre ele e sabem a melhor forma de abordá-lo.

Abordagens Práticas

Parcerias com grupos LGBTI locais demonstram um compromisso de longo prazo com a comunidade LGBTI e pode ajudar as empresas a entender melhor os desafios enfrentados pelos membros da comunidade. Essas parcerias podem influenciar a elaboração de políticas corporativas e permitir às empresas promover e apoiar uma mudança social positiva.

Em sociedades nas quais as atitudes discriminatórias contra pessoas LGBTI prevalecem, o apoio financeiro a organizações e eventos comunitários pode ser a maneira mais prática para contribuir com a mudança — e em alguns casos pode ser mais eficiente do que assumir uma posição pública. Nesses cenários, a importância da orientação dos atores locais é ainda maior.

As organizações que podem se beneficiar com esse patrocínio corporativo incluem centros de juventude, centros comunitários, grupos de defesa e instituições beneficentes LGBTI. Além de proporcionar apoio direto a esses grupos, as empresas também podem criar ou apoiar prêmios, que podem ajudar a proteger e legitimar o trabalho dos defensores de direitos humanos aumentando seu perfil público e lhes proporcionando uma plataforma. O risco de grupos LGBTI nacionais que recebem auxílio estrangeiro serem vistos como os chamados “agentes estrangeiros” deve ser considerado e mitigado na medida do possível.

DE 193 PAÍSES...



proíbem a discriminação baseada em orientação sexual no trabalho



proíbem a discriminação baseada em identidade de gênero no trabalho



proíbem a discriminação baseada no fato de ser intersexo

GOVERNOS E LEGISLADORES



A falta de proteção legal adequada contra a violência e a discriminação expõe pessoas LGBTI em países do mundo inteiro a violações flagrantes dos seus direitos humanos e nega auxílio e remediação para as vítimas³⁵ dessas violações.

As pessoas LGBTI são geralmente discriminadas no mercado de trabalho, bem como ao acessar serviços públicos, educação, saúde e moradia. Elas têm um risco desproporcional de sofrer violência motivada por ódio: incluindo agressão física e verbal, assédio sexual, tortura e assassinatos, bem como maus tratos e abuso em consultórios médicos, hospitais e clínicas. Em aproximadamente 73 países³⁶, o ordenamento jurídico criminaliza relacionamentos consensuais entre pessoas do mesmo sexo,³⁷ no mínimo oito criminalizam o chamado “cross-dressing” e, em muitos outros, leis definidas de forma vaga são utilizadas para punir travestis e pessoas trans.³⁸

Essas leis causam um impacto negativo tremendo na vida de pessoas LGBTI — na verdade, elas legitimam o tratamento discriminatório, fortalecem o estigma e forçam muitas pessoas LGBTI a esconder suas identidades e seus relacionamentos. De acordo com a Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia, um terço dos travestis e pessoas trans que procuram emprego na União Europeia vivenciaram discriminação ao procurar emprego e um terço relatou ter sofrido tratamento injusto no trabalho porque são travestis e pessoas trans.³⁹

No o início de 2017, apenas 67 de 193 países proíbem a discriminação na contratação com base em orientação sexual, enquanto apenas 20 oferecem proteção explícita com base em identidade ou expressão de gênero. Apenas três países protegem pessoas intersexo contra discriminação e apenas um proíbe cirurgias medicamente desnecessárias às quais muitas crianças intersexo são submetidas.⁴⁰ Trinta e nove países — ou 20% dos países do mundo — reconhecem legalmente relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo, dos quais 21 reconhecem o casamento entre pessoas do mesmo sexo da mesma maneira que reconhece o casamento entre pessoas de sexos diferentes. Diversos países, notadamente

na Ásia, na América Latina e na Europa, tomaram medidas para oferecer reconhecimento legal e proteção a travestis e pessoas trans, embora geralmente com pré-condições que violam as normas de direitos humanos.

As empresas podem e devem apoiar reformas legislativas necessárias, nas regiões onde os atores locais indiquem que isso seria útil e contribuiria para uma mudança positiva. Políticas trabalhistas inclusivas não são suficientes por si só para proteger os trabalhadores LGBTI e seus representantes e outros atores em países com leis anti-LGBTI. Em locais onde for útil e demandado pelos atores locais, as empresas também têm a oportunidade de apoiar as comunidades locais na interação direta com os governos e legisladores nos países onde atuam. O apoio corporativo global aos movimentos locais pela igualdade LGBTI, em muitos países da Europa, das Américas e da Ásia, está contribuindo para a construção de um ambiente mais inclusivo em toda a sociedade.



Abordagens Práticas

A abordagem “Defensora”, descrita anteriormente, busca incentivar e apoiar a mudança em nível nacional. Essa defesa pode assumir muitas formas, variando de lobby direto para conseguir apoio para grupos de defesa locais a ações simbólicas que sinalizem a solidariedade com a comunidade LGBTI local (vide página 21).

No passado, as empresas adotaram a abordagem “Defensora” para contestar as chamadas leis “antipropaganda” penais existentes e propostas, bem como outros esforços para restringir os direitos de pessoas LGBTI. Integrar as críticas a essas propostas a um esforço maior para obter mais respeito e proteção tem muitas vezes se mostrado eficaz, especialmente em contextos difíceis. Por exemplo, as empresas podem incentivar os governos a proteger a liberdade de expressão de todas as comunidades de minorias, incluindo a comunidade LGBTI, e a promover o valor da diversidade e da inclusão de maneira mais abrangente. As empresas também podem atuar para informar outras empresas a respeito de questões LGBTI.

Incentiva-se as empresas a trabalhar em estreito contato com grupos da sociedade civil local e com as comunidades afetadas. Elas devem seguir o conselho desses grupos ao decidir quando se manifestar, quando trabalhar de forma mais silenciosa e como oferecer apoio da forma mais eficaz possível.

AVALIAR AS POLÍTICAS DE LUTA CONTRA AS DISCRIMINAÇÕES NO TRABALHO

ESTADOS UNIDOS

Em 2002, a **Human Rights Campaign** (HRC) constatou que apenas 61% das empresas consultadas possuíam políticas proibindo a discriminação com base na orientação sexual e apenas 5% com base na identidade de gênero. Até 2015, esses números aumentaram para 93% e 87% respectivamente. Ao longo desse período, a proporção de empresas oferecendo seguro de saúde trans-inclusivo passou de zero à 60%; mais de 300 grandes empresas mantiveram diretrizes sobre a transição em vigor. A cada ano, novos critérios são incluídos, o que torna o processo de qualificação mais rígido. Em fevereiro de 2016, a HRC publicou uma primeira edição mundial do seu "Índice de Igualdade Corporativa". A melhor pontuação é de 100%. Muitas empresas alcançam, mas uma série de "Fortune 1000" ainda tem pontuações muito baixas.

REINO-UNIDO

Stonewall produziu um index anual das 100 melhores empresas desde 2005. O index classifica as empresas a partir de dez critérios, e compreende políticas de emprego, o engajamento de empregados, a formação de pessoal, a política de fornecedores e o engajamento comunitário. Desde 2011, **Stonewall** propõe igualmente indexar, medir e comparar a performance das multinacionais e sua abordagem da igualdade LGBT no âmbito mundial.

HONG KONG SAR, CHINA

Um novo índice criado pela **Community Business** classifica as empresas em referência às suas políticas e práticas de inclusão e de diversidade para as pessoas LGBT. Em 2010, a organização realizou uma sondagem com empregados e aliados LGBT sobre a cultura do local de trabalho em Hong Kong.

AUSTRÁLIA

O *Índice Australiano no âmbito do trabalho* produzido pela ACON fornece uma referência nacional para a inclusão das pessoas LGBTI no local de trabalho. O índice é baseado em uma enquête que mede o impacto global das iniciativas das empresas na semana da cultura organizacional e seus empregados.

GLOBAL

Workplace Pride, baseada em Amsterdã, lançou em 2014 o *Global Benchmark*, um índice internacional para a inclusão de pessoas LGBT no local de trabalho, concebido para levar em consideração os aspectos transfronteiriços. Em 2016, ele cobre 30 multinacionais e seus três milhões de empregados. HRC e **Stonewall** introduziram também uma dimensão internacional em suas enquetes, permitindo às empresas compararem sua atuação no mundo nas questões LGBT. Esses índices podem constituir a base de um sistema de *benchmarking*.

A EXPERIÊNCIA DOS PRINCÍPIOS DE SULLIVAN NA ÁFRICA DO SUL

Durante os anos do apartheid na África do Sul, muitas empresas norte-americanas adotaram os Princípios de Sullivan, segundo os quais elas promoviam com base em mérito e ofereciam salários iguais para a mesma função, independentemente das leis locais que discriminavam com base em raça. Esses princípios exigiam:

- Não segregação de raças em todos os refeitórios, banheiros e locais de trabalho;
 - Práticas de contratação iguais e justas para todos os funcionários;
 - Salários iguais para todos os funcionários que desempenham a mesma função ou função semelhante pelo mesmo período de tempo;
 - Iniciação e desenvolvimento de programas de treinamento para preparar um número expressivo de pessoas negras e outras pessoas não brancas para cargos administrativos, técnicos, em escritório e de supervisão;
 - Aumento do número de negros e outras pessoas não brancas em cargos de administração e supervisão;
 - Melhora da qualidade de vida de negros e outras pessoas não brancas fora do ambiente de trabalho em áreas como moradia, transporte, educação, recreação e saúde; e
 - Esforço para eliminar leis e costumes que impedem a justiça social, econômica e política (acrescentado posteriormente).
- Sem exagero, os Princípios de Sullivan ajudaram a criar um clima no qual funcionários brancos e não brancos atuavam como iguais, e sua implementação em empresas que continuaram operando na África do Sul ajudou a preparar uma estrutura de talentos administrativos da qual o país posteriormente se valeria quando o Apartheid por fim acabou em 1991.

PRINCÍPIOS COMERCIAIS LGBT EXISTENTES

Na França, a associação **L'Autre Cercle** criou uma *Charte d'engagement LGBT*, que pode ser assinada por empresas para que elas demonstrem publicamente seu compromisso com a igualdade para funcionários LGBT. As empresas que assinam a Carta se comprometem a:

- Criar um local de trabalho inclusivo para funcionários LGBT;
- Garantir igualdade nas leis e no tratamento para todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero;
- Apoiar qualquer funcionário que for vítima de palavras ou atos discriminatórios; e
- Monitorar os avanços na carreira e compartilhar boas práticas para garantir a evolução do ambiente de trabalho de modo geral.

Similarmente, na Holanda, a Declaração de Amsterdã, criada pela fundação Workplace Pride em 2011, assinada por muitas corporações de grande porte, obriga as empresas a tomar dez medidas destinadas a abordar o tratamento injusto de pessoas LGBT no local de trabalho. Uma delas pressiona os empregadores a identificar e apoiar líderes e tomadores de decisões (gays e heterossexuais, travestis, trans e cisgênero⁴¹) que se esforçam ativamente para criar ambientes de trabalho inclusivos para pessoas LGBT; outra defende o apoio a grupos voluntários de funcionários e programas de treinamento, como treinamento sobre diversidade LGBT para gestores.

APÊNDICE ESTUDOS DE CASO

Cette section discute des exemples concrets de défis rencontrés par les entreprises ainsi que leurs pratiques dans leurs efforts afin de remplir leurs responsabilités et jouer un rôle plus important dans la lutte contre la discrimination.

Lidando com as chamadas leis “antipropaganda gay”

Em novembro de 2013, o Grupo **IKEA**, varejista global de móveis, removeu da versão russa de seu catálogo on-line um artigo que retratava um casal de pessoas do mesmo sexo e seu bebê em casa. A peça publicitária havia sido incluída na publicação global da empresa que mostrava famílias diversas em momentos de lazer em casa. A decisão de não retratar pais do mesmo sexo na edição russa foi motivada pela chamada lei “antipropaganda gay” da Rússia, que proíbe a promoção de relacionamentos “não tradicionais”. A empresa tomou a decisão de cumprir a lei para proteger os trabalhadores e suas famílias e enfrentou algumas críticas de clientes e outros atores relevantes, incluindo grupos LGBT+ e grupos a favor de direitos humanos no exterior. O caso ilustrou como as políticas globais das empresas podem enfrentar as realidades locais.

Esse episódio, porém, representou um ponto decisivo na abordagem da IKEA em relação à inclusão de pessoas LGBT+ no local de trabalho e levou a empresa a desenvolver e lançar um plano global sistemático de inclusão de pessoas LGBT+. O plano, atualmente em vigor, visa criar um ambiente de trabalho totalmente inclusivo e está contribuindo para uma mudança positiva para trabalhadores LGBT+. Planos como esse, acompanhados de esforços para explorar as possibilidades de defesa coletiva, têm o potencial de provocar uma mudança positiva de longo prazo.

Soluções específicas para legislações discriminatórias

Quando transferidos para o exterior, alguns diplomatas LGBT e seus parceiros têm conseguido chegar a acordos informais com países de destino que podem ter leis que restringem direitos ou criminalizam pessoas LGBT. Funcionários do setor privado que querem levar seus parceiros consigo ao serem transferidos para o exterior às vezes enfrentam alguns obstáculos. Algumas empresas têm criado políticas para que funcionários que decidirem não se mudar para locais onde a estrutura regulatória é discriminatória com pessoas LGBT não sejam penalizados. Outras têm criado soluções específicas para contornar legislações complicadas que geralmente beneficiam trabalhadores não locais.

O escritório de advocacia **Baker McKenzie** traduz sua posição “não neutra” sobre questões LGBT tendo, em cada escritório, um sócio responsável por inclusão de pessoas LGBT que lidera a aplicação de políticas de combate à discriminação e a ratificação de compromissos com a diversidade e a inclusão. Outra empresa cobre os custos de aluguel e limpeza de um apartamento com dois quartos para manter a aparência de que parceiros do mesmo sexo estão morando em quartos separados. Uma multinacional evita entrar em acordos informais com governos anfitriões quando houver a possibilidade de eles serem anulados quando o governo ou sua política mudar. Se relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo forem ilegais em um país e o governo desse país negar um visto ou visto de residência para o cônjuge do mesmo sexo que o funcionário, a mesma empresa auxilia o funcionário em questão concedendo licença adicional para retornar ao país de origem e manter o relacionamento familiar.

Marcas movidas por um propósito

Na Índia, empresas como **Godrej, Genpact, Intuit, ThoughtWorks, Microsoft** e **Google** assumiram uma posição pública contra o Artigo 377 do código penal do país, que criminaliza relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo. Exemplos de marcas que veicularam anúncios contra o Artigo 377 incluem: a marca de joias Tanishq — de propriedade da **Titan**, uma empresa do **Grupo Tata** — que postou um anúncio no Twitter que mostrava um par de brincos de diamante com o slogan “*Two of a kind always make a beautiful pair! #sec 377*” (“Dois semelhantes sempre formam um belo par”); a **Fastrack**, marca popular de moda juvenil da Índia, veiculou uma campanha denominada “Move On” (“Siga em Frente”) a favor da anulação do Artigo 377; e a marca de artigos de luxo **Hidesign** tuitou em apoio à anulação do Artigo 377.

Assumir uma posição pública pode causar um impacto positivo nos negócios de uma empresa, especialmente com consumidores jovens. O recente anúncio da **Colgate México** que apresenta um casal gay como parte da campanha #SmileWithPride (#SorriaComOrgulho) teve uma resposta positiva. Nos Estados Unidos, a **Google** estudou recentemente campanhas de marketing⁴² voltadas para o público LGBT e publicou as seguintes conclusões:

- 47% dos jovens abaixo de 24 anos nos Estados Unidos são mais propensos a apoiar uma marca após ver um anúncio cujo tema é a igualdade para pessoas LGBT (em comparação com 30% dos jovens acima de 24 anos);
- O anúncio “Proud Whopper” do **Burger King** alcançou 20% da população dos Estados Unidos. Os millennials (nascidos entre o início dos anos 1980 e início dos anos 2000) foram atingidos com 8,4 vezes mais frequência do que o restante da população;
- Com sua campanha publicitária de apoio à causa LGBT, a **Honey Maid** atingiu seu objetivo de dar inflamar a conversação e o engajamento: as buscas pela marca no Google aumentaram 400% durante a campanha.

Enfrentando reações contrárias

Presente em mais de 74 países e com aproximadamente 200.000 funcionários em todo o mundo, o banco francês **BNP Paribas** é um banco importante da zona do euro e o quarto maior banco do mundo. Quando decidiu assinar a carta da L'Autre Cercle em 2015, ele enfrentou reações contrárias significativas de um grupo que se opunha fortemente ao relacionamento entre pessoas do mesmo sexo. O comitê executivo do banco recebeu aproximadamente 12.000 e-mails protestando contra sua decisão. Embora o banco não tivesse previsto essas reações contrárias, ele não mudou sua decisão, mas decidiu que no futuro criaria uma política de comunicação interna mais profunda para envolver melhor os funcionários e facilitar um entendimento do objetivo do Grupo.

Risco à reputação ao longo da cadeia produtiva

A empresa francesa de telecomunicações **Orange** enfrentou um risco à sua reputação quando surgiu a notícia de que ela estava anunciando em um jornal em Uganda, *Red Pepper*, que havia exposto publicamente os nomes e as fotos de 200 indivíduos que ele alegava serem gays. Uma petição on-line exigindo que a empresa cancelasse seu contrato com o jornal conseguiu 77.000 assinaturas. A empresa posteriormente anunciou que não renovaria seu contrato publicitário com o jornal.

Incorporando a igualdade para pessoas LGBT a práticas de compras e à gestão da cadeia produtiva

O **Simmons & Simmons LLP**, escritório de advocacia internacional com mais de 1.500 funcionários e 21 escritórios na Europa, no Oriente Médio e na Ásia, tem um programa consolidado de interação com fornecedores e incorporou proativamente os princípios de igualdade para pessoas LGBT às práticas de compras.

O Simmons & Simmons exige que os potenciais fornecedores respondam a uma série de perguntas durante o processo de licitação. Isso envolve a conclusão de um processo de devida diligência em responsabilidade corporativa, a qual inclui perguntas específicas sobre igualdade e diversidade. O escritório também exige que os potenciais fornecedores apresentem uma cópia de sua política de diversidade e inclusão.

Como parte da auditoria anual de fornecedores, o escritório pede aos fornecedores que compartilhem evidências de que seus funcionários são conscientizados a respeito da política de diversidade e inclusão da empresa, a qual, para cumprir a política do escritório, deve incluir todas as características protegidas. Essa auditoria é enviada anualmente aos principais fornecedores do escritório e todos os novos fornecedores são obrigados a concluí-la.

O escritório continua trabalhando com fornecedores que não realizam suas próprias sessões de treinamento sobre diversidade e inclusão e os apoia através de sessões de informações e compartilhando boas práticas. Ele desenvolveu um guia prático,⁴³ disponibilizando ferramentas para empresas que desejam implementar uma abordagem semelhante, incluindo modelos de questionários de devida diligência e programas de eventos, dicas sobre como medir o impacto e outros recursos úteis.

Trabalhando com comunidades afetadas

A **IBM** tem uma equipe de funcionários dedicada a construir parcerias com organizações sem fins lucrativos LGBT nos mais de 180 países onde atuam. Na última década, a IBM fez doações para uma grande variedade de organizações, incluindo redes e coletivos LGBT.

Similarmente, no Reino Unido, uma empresa de publicidade doou espaço publicitário em outdoors, paradas de ônibus e plataformas de estações de trem para a organização de defesa de pessoas LGBT Stonewall para sua icônica campanha de 2007 *“Some People are Gay. Get Over It!”* (“Algumas Pessoas são Gays. Aceite isso!”). A Stonewall também recebeu consultoria jurídica e sobre políticas gratuitamente de diversos parceiros corporativos.

Em Singapura, grandes empresas patrocinam a Pink Dot, uma reunião com duração de um dia de milhares de pessoas LGBT e simpatizantes no Parque Hong Lim, onde discursos públicos são permitidos.⁴⁵ Após o país pedir para multinacionais não apoiarem as celebrações da Pink Dot em 2016, duas empresas multinacionais fizeram requerimentos ao governo para que eventos sobre o orgulho gay pudessem acontecer no Parque Hong Lim em 2017. Empresas locais cuja propriedade majoritária é singapurense já se ofereceram para preencher as quotas deixadas pelos patrocinadores multinacionais.

Em 2013, uma instituição global anunciou que estava adiando indefinidamente um projeto importante em Uganda para melhorar a assistência à saúde, em resposta à aprovação de um Projeto de Lei Anti-Homossexualidade discriminatório. A decisão foi criticada por alguns ativistas, que sentiram que isso acabou dando um incentivo político ao patrocinador do projeto de lei, colocou as pessoas LGBTI contra o restante da população e deu crédito à ideia de que a igualdade LGBTI é uma agenda patrocinada pelo Ocidente. Eles expressaram seu desejo de serem consultados sobre essas decisões no futuro.

Usando a influência coletiva com governos e legisladores

Em Uganda, algumas empresas desaconselharam legisladores a adotar novas leis discriminatórias e restrições sobre a liberdade de expressão, associação e reunião, destacando potenciais repercussões negativas, inclusive para empresas. Outras o fizeram sob pressão de clientes internacionais. Na Irlanda do Norte, diversos sindicatos e empresas trabalharam juntos para combater a discriminação com fundamentação religiosa durante o período de violentas tensões sectárias. Em outros casos, empresas se manifestaram ou fizeram lobby de forma privada para apoiar os defensores de direitos humanos ou para abordar os desafios sociais ou relacionados a direitos humanos. Em setembro de 2015, em Singapura, uma dezena de empresas multinacionais formou uma coalisão para exigir igualdade para pessoas LGBT no local de trabalho em todo o mundo.

Quando proprietários de pequenas empresas se reúnem para se opor à legislação anti-LGBT

No estado norte-americano do Texas, centenas de proprietários de pequenas empresas, de cafés a oficinas de bicicletas, assinaram uma carta aberta em 2016 se opondo a quaisquer esforços para a aprovação de leis no estado que deem tratamento discriminatório à comunidade LGBT logo após a aprovação da legislação anti-LGBTI na Carolina do Norte.

Através do site “Texas Equality” e diversas outras ações conjuntas, essas pequenas empresas presentes em cada região do estado se reuniram em torno de uma única mensagem: “Mantenham o Texas Aberto para os Negócios” e contra a legislação anti-LGBTI que seria apresentada na sessão legislativa de 2017, chamando-a de “um ataque às Pequenas Empresas e um ataque à economia do Texas”.

Quando uma empresa desiste de um plano de expansão por causa de leis sobre discriminação

O **PayPal**, um dos maiores provedores de serviços de pagamentos do mundo, com mais de 180 milhões de titulares de contas, fez planos em abril de 2016 para abrir um novo centro de serviços em Charlotte, no estado norte-americano da Carolina do Norte. Apenas um mês após anunciar sua decisão, uma nova lei, denominada HB2, foi aprovada no estado invalidando as proteções dos direitos de cidadãos LGBT e negando a esses membros da comunidade direitos iguais de acordo com a lei.

Apesar de muitas empresas grandes, como o PayPal, terem se oposto à nova lei, ela foi mantida. Consequentemente, o PayPal voltou atrás em seu plano de expansão de construir um novo centro em Charlotte. A empresa estava planejando começar com 400 a 600 funcionários, com potencial para expandir esse número. O Deutsche Bank também decidiu não expandir seus negócios na Carolina do Norte.

O custo da discriminação contra membros da comunidade LGBT para a economia da Carolina do Norte foi estimado⁴⁵

em US\$ 5 bilhões por ano, sendo que a lei HB2 já resultou na perda de mais de US\$ 40 milhões em investimentos comerciais e na perda de mais de 1.250 postos de trabalho. O CEO do PayPal, Dan Schulman, escreveu na época: “Esta decisão reflete os mais profundos valores do PayPal e nossa forte crença de que cada pessoa tem o direito de ser tratada igualmente e com dignidade e respeito. Esses princípios de justiça, inclusão e igualdade são o cerne de tudo o que buscamos alcançar e de tudo o que representamos como empresa. E eles nos obrigam a tomar medidas para combater

a discriminação”. No início de 2017, a Assembleia Legislativa da Carolina do Norte aprovou uma nova legislação revogando elementos da lei HB2, em grande parte por causa da reação contrária das empresas e do seu impacto econômico. Nessa ocasião, o Governador compartilhou sua visão de que a lei HB2 havia sido “uma nuvem negra sobre o nosso grande estado... Ela manchou nossa reputação, discriminou nosso povo e causou um grande prejuízo econômico em muitas de nossas comunidades”.



- ¹ De acordo com um estudo norte-americano realizado pela Human Rights Campaign, em torno de 62% das pessoas recém-graduadas na universidade que são lésbicas, gays e bissexuais "voltam para o armário" quando começam no primeiro emprego. Outra pesquisa mostra que 23 países europeus exigem que travestis e pessoas trans sejam esterilizados como pré-condição para obter o reconhecimento legal do gênero preferido, enquanto 8 países não oferecem nenhum meio pelo qual travestis e pessoas trans possam obter documentos de identidade que reflitam seu nome e o seu gênero preferido. ("Não assumidos(as)" e "dentro do armário" são adjetivos utilizados para pessoas LGBT que não revelaram sua orientação sexual ou identidade de gênero e seus aspectos.)
- ² Adotada em 10 de dezembro de 1948, UNGA Res. 217 (A/RES/3/217A).
- ³ Os Princípios Orientadores da ONU exigem que o Estado proteja os direitos humanos e as empresas respeitem os direitos humanos em suas operações comerciais e, quando a proteção e outras lacunas existirem, ofereçam remediações. Escritório do Alto Comissário de Direitos Humanos, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Genebra: Organização das Nações Unidas, janeiro de 2012), http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.
- ⁴ Lucy Amis, *A Guide for Business: How to develop a human rights Policy*, (Cidade de Nova York: Escritório do Pacto Global da ONU, junho de 2011), 1-26, http://www.ohchr.org/Documents/Publications/DevelopHumanRightsPolicy_en.pdf.
- ⁵ Corporate Social Responsibility (CSR) Europe, *Assessing the Effectiveness of Company Grievance Mechanisms* (Bruxelas: CSR Europe, dezembro de 2013), <https://www.csreurope.org/sites/default/files/Report%20Summary-%20Management%20of%20Complaints%20assessment-%20final%20Dec%202013.pdf>.
- ⁶ As empresas que buscam informações sobre as condições específicas de um país devem consultar os recursos locais, incluindo organizações LGBTI, bem como os recursos on-line, como os briefings da Stonewall a respeito dos países. "Global Workplace Briefings", Stonewall, acessado em 7 de agosto de 2017, <https://www.stonewall.org.uk/global-workplace-briefings>;
- "Maps: Sexual Orientation Laws", ILGA, acessado em 7 de agosto de 2017, <http://ilga.org/what-we-do/maps-sexual-orientation-laws/>; "Comparative Data on 190 Countries Worldwide", TGEU, acessado em 7 de agosto de 2017, <http://transrespect.org/en/>; "Employers Guide to Intersex Inclusion", OII, 8 de outubro de 2014, <https://oii.org.au/employer/>.
- ⁷ O Escritório do Alto Comissário de Direitos Humanos também publicou um guia interpretativo sobre a responsabilidade corporativa para com os direitos humanos conforme estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU: Escritório do Alto Comissário de Direitos Humanos (OHCHR), *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive Guide*, (Genebra: Organização das Nações Unidas, junho de 2012), <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>.
- ⁸ Organização Internacional do Trabalho, *ILO Declaration on Social Justice* (Genebra: Organização Internacional do Trabalho, junho de 2008), Documento 3 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf.
- ⁹ David Rock and Heidi Grant, "Why Diverse Teams Are Smarter", *Harvard Business Review*, novembro de 2016, <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>.
- ¹⁰ Charlie Ensor, "Homophobia Costs Countries \$100 billion a Year, Economist Argues", *Humanosphere*, fevereiro de 2017, <http://www.humanosphere.org/human-rights/2017/02/homophobia-has-an-economic-cost-for-countries-economist-argues/>.
- ¹¹ M.V. Lee Badgett et al., *The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: An Analysis of Emerging Economies* (Los Angeles: The Williams Institute, 2014), <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/lgbt-inclusion-and-development-november-2014.pdf>.
- ¹² Emma Mishel, "Discrimination against Queer Women in the US Workforce", *SOCIOUS: Sociological Research for a Dynamic World*, janeiro de 2016, doi:10.1177/2378023115621316.
- ¹³ Sylvia Ann Hewlett and Karen Sumberg, "For LGBT Workers, Being 'out' Brings Advantages", *Harvard Business Review*, agosto de 2011, <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>.

- ¹⁴ Sylvia Ann Hewlett and Kenji Yoshino, *Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace* (Nova York: Center for Talent Innovation, 2016), <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>.
- ¹⁵ Eric Berger and Nicole Douillet, "What's the effect of pro-LGBT policies on stock Price?", *Harvard Business Review*, julho de 2014, <https://hbr.org/2014/07/whats-the-effect-of-pro-lgbt-policies-on-stock-price>.
- ¹⁶ LGBT Capital, *Global LGBT ("Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender") annual spending power (LGBT-GDP) estimated to be US\$3.7 trillion in new data from LGBT Capital* (Hong Kong e Londres: 3 de agosto de 2015), LGBT Capital, http://www.lgbt-capital.com/docs/LGBT-GDP_2015_Press_Release.pdf.
- ¹⁷ Harris Poll and Witeck Communications, *"Large Majorities of Heterosexuals and Gays Likely to Consider a Corporate Brand that Provides Equal Workplace Benefits to All Employees, Including Gay and Lesbian Employees"*, (Rochester: anteriormente Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, fevereiro de 2007).
- ¹⁸ Harris Poll and Witeck Communications, *LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and that also Offer Equal Workplace Benefits*, (Nova York e Washington D.C.: anteriormente Harris Interactive and Witeck-Combs Communications, julho de 2011). <http://communitymarketinginc.com/lgbt-research-practice/lgbt-research-downloads/>.
- ¹⁹ Hewlett and Yoshino, *Out in the World* (vide nota 18).
- ²⁰ Para ilustrar: em alguns países, o casamento entre pessoas do mesmo sexo é permitido, mas a esterilização é exigida de travestis e pessoas trans para que obtenham o reconhecimento da sua identidade de gênero. Em outros países, travestis e pessoas trans obtiveram uma proteção maior. Em muitos países, inclusive aqueles onde os direitos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e pessoas trans são protegidos, pessoas intersexo continuam enfrentando práticas médicas prejudiciais.
- ²¹ Por exemplo: "Workplace Resources", Stonewall, acessado em 7 de agosto de 2017, <http://www.stonewall.org.uk/our-work/workplace-resources>; "Trans Toolkit for Employers", Human Rights Campaign, acessado em 7 de agosto de 2017, <http://www.hrc.org/campaigns/trans-toolkit>; "Workplace Climate Resources", Human Rights Campaign, acessado em 7 de agosto de 2017, <http://www.hrc.org/resources/workplace-climate-resources>; "Transgender Law Center Model Employer Policy", Transgender Law Center, acessado em 7 de agosto de 2017, <https://transgenderlawcenter.org/resources/employment>; "Intersex Australia and Pride in Diversity Guide to Intersex Inclusion for Employers", OII Australia, outubro de 2014, <https://oii.org.au/employer/>.
- ²² International Trade Union Confederation, *Building Workers' Power* (Berlim: ITUC, maio de 2014), <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-3co-e-5-congressstatement-en-210x297-01-140819.pdf>. Além disso, o Trades Union Congress adotou a "Carta de Solidariedade a Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros": Trades Union Congress, "International LGBT solidarity, a trade union Charter", Trade Unions Congress, março de 2015, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/LGBTTUCharter.pdf>.
- ²³ *Pride*, dirigido por Matthew Warchus (2013; Londres: Pathé International).
- ²⁴ Claire House, "A6: Community Engagement across Your Global Footprint", Stonewall, abril de 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/session_a6_community_engagement_across_your_global_footprint.pdf.
- ²⁵ International Trade Union Confederation, *Scandal inside the Global Supply Chains of 50 Top Companies* (Bruxelas: International Trade Union Confederation, 2016) http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/pdffrontlines_scandal_en-2.pdf.
- ²⁶ O Relatório da Organização Internacional do Trabalho sobre a natureza mutante do trabalho enfatiza que as estimativas de postos de trabalho relacionados à cadeia de suprimentos global devem ser interpretadas como uma estimativa com tendência de alta do número verdadeiro de postos de trabalho relacionados a cadeias de suprimentos globais nas economias analisadas — ou seja, 40 países representando 85% do PIB global e abrangendo dois terços da força de trabalho global. International Labour Office, *World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs* (Genebra: International Labour Office, 2015), 133, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.

- ²⁷ A organização de ativismo de acionistas As You Sow observou em seu 10º relatório anual *Proxy Preview* que, em 2015, 17 deliberações solicitaram proteções formais para funcionários LGBT e metade das empresas-alvo já havia concordado com essas solicitações — incluindo a relutante ExxonMobil, que alterou sua política após mais de uma década de propostas. <http://www.proxypreview.org/wp-content/themes/nanica/download/download-attachment-2016.php>.
- ²⁸ Clean Yield Asset Management, "Copy of Letter for CY Website", Clean Yield Asset Management, novembro de 2014, <http://cleanyield.com/assets/Copy-of-letter-for-CY-web-site-2.pdf>.
- ²⁹ CEO da Starbucks Howards Schultz, assembleia anual da Starbucks, Seattle, maio de 2013 https://www.bizjournals.com/seattle/video/c1eDBjYTo4LXS3IoL7s_pSdNyONvOfwF?autoplay=1.
- ³⁰ Lisa Van Beek, Alessandra Cancedda, and Carlien Scheele, *The Business Case for Diversity in the Workplace: Sexual Orientation & Gender Identity* (Bruxelas: Comissão Europeia, setembro de 2016), http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf; Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince, "Why Diversity Matters", McKinsey and Company, janeiro de 2015, <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>; Tim Smedley, "The Evidence Is Growing - There Really is a Business Case for Diversity", *Financial Times*, 14 de maio de 2014, <https://www.ft.com/content/4f4b3c8e-d521-11e3-9187-00144feabdc0>.
- ³¹ "Human Rights Reporting Assurance Frameworks Initiative", Shift Project, novembro de 2012, <https://www.shiftproject.org/resources/collaborations/human-rights-reporting-assurance-frameworks-initiative/>.
- ³² "Corporate Human Rights Benchmark", Business & Human Rights Resource Center, março de 2017, <https://business-humanrights.org/en/chrbc>.
- ³³ Escritório do Alto Comissário para Direitos Humanos, *Report of the High Commissioner for Human Rights: Discrimination and Violence against Individuals Based on Sexual Orientation and Gender Identity* (A/HRC/29/23) (Nova York: Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, maio de 2015) http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc.
- ³⁴ James I. Charlton, *Nothing about Us without Us: Disability Oppression and Empowerment* (Berkeley: University of California Press, agosto de 2000). http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc.
- ³⁵ Em um caso na África, uma gerente foi demitida pelo seu empregador após a parceira dela, uma celebridade conhecida, ter se assumido na mídia local. Pediram para que a ex-gerente, agora uma ativista, pedisse demissão no mesmo dia e consideraram que ela não tinha nenhum recurso legal para contestar a demissão. "O tipo de pessoa que você é não é bom para a percepção do público sobre a empresa", disseram para ela, embora a empresa tenha políticas de combate à discriminação progressistas em vigor. (OHCHR consultations on Standards of Conduct, 2016).
- ³⁶ ILGA, "Sexual Orientation Laws in the World—Criminalisation", International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (ILGA), maio de 2017, http://ilga.org/downloads/2017/ILGA_WorldMap_ENGLISH_Criminalisation_2017.pdf.
- ³⁷ O grupo de defesa Stonewall publica o Índice Global de Igualdade no Local de Trabalho, que divide as jurisdições em zonas indicando os diferentes desafios que as organizações enfrentam em suas operações globais. Nos países da Zona 1, relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo são legais e há proteções trabalhistas nacionais claras com base em orientação sexual. Nos países da Zona 2, relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo são legais, mas não existem proteções trabalhistas nacionais claras, enquanto nos países da Zona 3 os relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo são ilegais. <http://www.stonewall.org.uk/global-workplace-equality-index>.
- ³⁸ OHCHR, "Living Free and Equal: What States Are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People", Escritório de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, novembro de 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>; Zhan Chiam, Sandra Duffy, and Matilda González Gil, "Trans Legal Mapping Report: Recognition before the Law", ILGA, novembro de 2016, <http://ilga.org/what-we-do/gender-identity-and-gender-expression-program/trans-legal-mapping-report/>; "Comparative Research Data on 190 Countries Worldwide", Trans Respect versus Transphobia Worldwide (TGEU), 2017, <http://transrespect.org/en/>.

³⁹ Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT Survey Data* (Luxemburgo: Escritório de Publicações da União Europeia, 2014), <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/being-trans-eu-comparative-analysis-eu-lgbt-survey-data>.

⁴⁰ OHCHR, "Living Free and Equal: What States are Doing to Tackle Violence and Discrimination against Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex People", Escritório de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, novembro de 2016, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/LivingFreeEqual.aspx>.

⁴¹ Cisgênero é uma palavra que descreve uma pessoa que não é transgênero.

⁴² Brendan Snyder, "LGBT Advertising: How Brands are Taking a Stance on Issues", Think with Google, março de 2015, <https://www.thinkwithgoogle.com/consumer-insights/lgbt-advertising-brands-taking-stance-on-issues/>.

⁴³ Stonewall and Simmons & Simmons, "Embedding LGBT Equality into Procurement Practices and Supply Chain Management", Stonewall, 2016, https://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/simmons_simmons_-_embedding_lgbt_equality_into_procurement_practices_and_supply_chain_management.pdf.

⁴⁴ O Artigo 377A do Código Penal de Cingapura é a principal legislação que ainda criminaliza o sexo mutuamente consensual entre homens adultos. O Primeiro Ministro de Cingapura disse uma vez que "há espaço para a comunidade gay [em Cingapura], mas eles não devem forçar muito a agenda, porque, se (o) fizerem, haverá reações negativas muito sérias..." <http://www.straitstimes.com/singapore/singapore-not-ready-for-same-sex-marriage-as-society-is-still-conservative-pm-lee>.

⁴⁵ Christy Mallory and Brad Sears, "Discrimination, Diversity, and Development: the Legal and Economic Implications of North Carolina's HB2", The Williams Institute and Out Leadership, maio de 2016, http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Discrimination-Diversity-and-Development_The-Legal-and-Economic-Implications-of-North-Carolinas-HB2.pdf.

ESCRITÓRIO DO ALTO COMISSARIADO DE DIREITOS HUMANOS

PALAIS DES NATIONS • CH 1211 GENEVRA 10 - SUÍÇA

A Campanha da ONU Livres e Iguais do Escritório dos Direitos Humanos das Nações Unidas trabalha para combater o estigma e a discriminação contra as pessoas LGBTI em todo o mundo. Para saber mais e se registrar, visite unfe.org.

As denominações utilizadas e a apresentação do material neste relatório não implicam a expressão de opinião do Alto Comissariado para os Direitos Humanos sobre o estatuto jurídico de qualquer país, território, cidade ou área, ou das suas autoridades, ou quanto à delimitação das suas fronteiras.

Produto do Escritório do Alto Comissariado de Direitos Humanos

Direção criativa / Design: WINER IDEAS, Nova Iorque, et Cara Pittendrigh, Genebra, Suíça

Ilustração da capa: Paul Wearing

Fotos: Prédio das Nações Unidas / Rick Bajornas; Zeid Ra'ad Al Hussein / Justin Lane

Texto impresso pelo Escritório Internacional do Trabalho (BIT/ITC)

O Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos deseja reconhecer o papel do Instituto para os Direitos Humanos e as Empresas (IHRB) pelo seu papel no desenvolvimento deste relatório e as consultas que precederam sua preparação. Agradece também a Dan Bross, pelo apoio e orientação, Microsoft, Godrej Industries, Baker McKenzie, EY, Stonewall, ACON, Workplace Pride, HIVOS, por terem acolhido as reuniões e/ou eventos de lançamento e inúmeras empresas e organizações não governamentais que participaram das consultas e/ou forneceram contribuições por via eletrônica. Agradecemos também ao governo Norueguês, Microsoft, a Fundação Rafto pelo apoio financeiro e/ou apoio em espécie para essa iniciativa.

Nova Iorque, 2017

© Nações Unidas
Todos direitos reservados



UNITED NATIONS
HUMAN RIGHTS
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER

OS CINCO PADRÕES DE CONDUTA PARA EMPRESAS

1 **respeitar**

OS DIREITOS HUMANOS

2 **eliminar**

A DISCRIMINAÇÃO

3 **apoiar**

UN SOUTIEN

4 **prevenir**

OUTRAS VIOLAÇÕES DE
DIREITOS HUMANOS

5 **agir**

NA ESFERA PÚBLICA