

Enfrentando a discriminação contra  
Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis,  
Pessoas Trans & Intersexo  
PADRÕES DE CONDOTA PARA EMPRESAS

UMA VISÃO GERAL



UNITED NATIONS  
**HUMAN RIGHTS**  
OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER



“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.

## INTRODUÇÃO

O Escritório das Nações Unidas para os Direitos Humanos desenvolveu cinco Padrões de Conduta para apoiar a comunidade empresarial no enfrentamento à discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo (LGBTI).

Os Padrões de Conduta, produzidos em colaboração com o Instituto para Direitos Humanos e Empresas e embasados nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, refletem as contribuições de centenas de empresas de diversos setores.

## NA COMUNIDADE

## NO TRABALHO

GOVERNOS E LEGISLADORES



EMPREGADOS



COMUNIDADES



SINDICATOS



**EMPRESA**

RESPONSABILIDADES  
Respeitar os direitos humanos

OPORTUNIDADES  
Definir e refletir seus valores

ACIONISTAS



FORNECEDORES



CLIENTES



## NO MERCADO

Os Padrões de Conduta ampliam o escopo do engajamento das empresas - indicando as muitas oportunidades que elas têm para contribuir com mudanças sociais positivas nas comunidades onde elas operam.

## OS DESAFIOS

Na última década houve avanços importantes em muitas partes do mundo para as vidas de pessoas LGBTI, as quais têm se beneficiado de reformas de legislação e, em alguns casos, mudanças nas atitudes sociais. Entretanto, esses avanços têm sido desiguais. 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 significativos, pessoas LGBTI podem enfrentar grandes obstáculos, com estudos que sugerem que elas são mais propensas a serem vítimas de *bullying* na escola, tratadas injustamente no trabalho e terem o acesso a serviços básicos negado.

## POR QUE PADRÕES DE CONDUTA?

**Em 2000, as Nações Unidas lançaram o Pacto Global da ONU, a maior iniciativa corporativa de sustentabilidade no mundo.** Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos adotou um conjunto de Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos que afirmam que toda empresa possui responsabilidade de respeitar os direitos humanos e de responder a qualquer impacto adverso sobre direitos humanos causado por suas operações.

**Empresas têm importantes oportunidades de promover a diversidade e uma cultura de respeito e igualdade.** Muitas empresas também descobriram que fazer isso traz benefícios econômicos — ajuda a atrair e a reter talento, melhora decisões e constrói laços de lealdade com consumidores e investidores.

**A consciência do papel que as empresas podem desempenhar está crescendo, e muitas empresas já adotaram medidas para transformar o compromisso com a inclusão de LGBTI em ação.**

Mesmo assim, a maioria está apenas começando a lidar com essas questões, e o acúmulo de conhecimento e boas práticas continua baixo.

**Os Padrões de Conduta pretendem ajudar a acelerar o ritmo da mudança.** Eles trazem os passos que as empresas podem e devem dar para garantir o tratamento igualitário no trabalho e para enfrentar a discriminação na comunidade em geral.

Toda empresa - independentemente do tamanho, estrutura, setor ou local - têm responsabilidade.

## COMO USAR OS PADRÕES?

O Escritório de Direitos Humanos das Nações Unidas encoraja:

- As empresas a endossarem, usarem e se referirem a esses Padrões e a promover seu uso por outras;
- A sociedade civil e demais atores relevantes a usarem os Padrões de Conduta como uma ferramenta para avaliarem e reportarem os compromissos, políticas e práticas das empresas

## O QUE DIZEM OS PADRÕES DE CONDUTA?

### Em Todas As Ocasões

#### 1 RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS.

Empresas devem desenvolver políticas, exercer a devida diligência e remediar impactos adversos para garantir que elas respeitem os direitos humanos de pessoas LGBTI. Empresas devem também estabelecer mecanismos para monitorar e reportar o cumprimento das normas de direitos humanos.



### No Local De Trabalho

**2 ELIMINAR A DISCRIMINAÇÃO.** Empresas deveriam garantir que não há discriminação no recrutamento, na contratação, nas condições de trabalho, nos benefícios, no respeito à privacidade ou no tratamento de situações de assédio.

**3 APOIAR.** Empresas devem promover um ambiente positivo e afirmativo para que funcionários LGBTI possam trabalhar com dignidade e sem estigma.

### No Mercado

**4 PREVENIR OUTRAS VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS.** Empresas não devem discriminar fornecedores, distribuidores ou clientes LGBTI e devem usar sua influência para prevenir discriminação e abusos relacionados da parte de seus parceiros de negócios.

### Na comunidade

**5 AGIR NA ESFERA PÚBLICA.** As empresas são encorajadas a contribuir para impedir abusos de direitos humanos nos países em que operam. Para isso, elas devem consultar-se com a comunidade local para identificar os passos que devem tomar - incluindo incidência no debate público, ações coletivas, diálogo social e apoio a organizações LGBTI, questionando ações abusivas de governos.

**PARA MAIS INFORMAÇÕES SOBRE OS PADRÕES DE CONDUTA:** Faça o download do livreto dos Padrões de Conduta, em que se discute como as empresas podem desempenhar um papel maior para promoção da igualdade LGBTI e apresentam-se cada um dos Padrões em maior detalhe. Aprenda como usar os Padrões de Conduta para empoderar as pessoas LGBTI no local de trabalho, no mercado e na comunidade: [www.unfe.org/Standards](http://www.unfe.org/Standards)

© 2017 Nações Unidas  
Direitos reservados mundialmente

As designações empregadas e a apresentação de material nesta publicação não implicam expressão de qualquer opinião da parte do Secretariado das Nações Unidas quanto ao status legal de qualquer país, território, cidade ou área, ou quanto a suas autoridades, ou quanto à delimitação de suas fronteiras ou limites.