



fórum
de empresas
e direitos
lgbti+

GT de Juventudes LGBTI+ do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

10 MOTIVOS

JUVENTUDES LGBTI+

10 Motivos para Signatárias Investirem na Inclusão de Juventudes LGBTI+

Mensagem para executivos/as de RH, Grupos de Afinidade
e equipe dos Programas de DEI, equipe de especialistas
que apoiam o GT de Juventudes

Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



06 de novembro de 2025

Apresentação

Entendemos que está no momento de buscarmos maior engajamento das empresas para se beneficiarem da adição de valor construída até aqui com o GT de Juventudes LGBTI+.

**Realizamos reuniões, eventos e lançamos o I Manifesto
Manifesto das Juventudes LGBTI+ | Fórum LGBTI+**

Acreditamos que (a) considerar esse recorte das juventudes LGBTI+ confere maior efetividade às estratégias de atração de talentos jovens das empresas; (b) as juventudes LGBTI+ não possuem apenas demandas para suas necessidades específicas, mas contribuições importantes para a melhoria de posturas, políticas e processos na gestão empresarial; (c) as interseccionalidades oferecem desafios e são também sobreposições de potências, de experiências e vivências que são fonte de riqueza para nossas empresas.

Os 10 Motivos visam ampliar nosso repertório de argumentos para esse necessário engajamento das empresas signatárias na nova fase do GT de Juventudes LGBTI+ em 2026, aproveitando as oportunidades que foram construídas, a base conceitual e prática propostas como fonte de riqueza e precisam ser ainda mais enriquecidas com a participação efetiva do RH, Grupos de Afinidade LGBTI+ e Programas de DEI.



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoadora



1

O primeiro emprego para juventudes LGBTI+, sobretudo para pessoas trans.

As juventudes LGBTI+, especialmente pessoas trans, representam uma oportunidade única de moldar trajetórias profissionais desde o início. Dados mostram que 95% das pessoas trans estão no primeiro emprego formal quando contratadas por empresas inclusivas. Isso significa que as empresas têm a chance de construir relações de confiança duradouras e formar profissionais alinhados aos valores organizacionais desde o princípio.

Conexão com o manifesto

O Manifesto das Juventudes LGBTI+ enfatiza que "abandonar uma juventude talentosa e cheia de potência só por ela ser LGBTI+ não é um bom negócio" (Reinaldo Bulgarelli, Secretário Executivo do Fórum).

Ação recomendada

Criar programas de primeiro emprego e estágio focados em juventudes LGBTI+ (vagas afirmativas) ou que considerem essas juventudes, garantindo acolhimento e desenvolvimento desde o início da carreira.



Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoadora



2

Olhar para as juventudes LGBTI+ é uma forma de enfrentar a crise generalizada de atração de talentos jovens.

Enquanto 77% das empresas brasileiras enfrentam dificuldade para contratar jovens (FIESP, 2025) e 68% dos jovens de 16-24 anos preferem trabalho autônomo (Datafolha, 2025), juventudes LGBTI+ buscam ativamente ambientes corporativos acolhedores, inclusivos e respeitosos. Em um cenário onde atrair e manter jovens tornou-se o maior desafio das empresas, focar em juventudes LGBTI+ representa uma vantagem competitiva estratégica.

Dados-chave:

- 77% das indústrias classificam contratação de jovens como "difícil" (FIESP)
- 6 em 10 empregadores dizem que reter jovens é mais difícil que atraí-los
- Participação de jovens no emprego formal industrial caiu pela metade em 20 anos, o que pode estar se refletindo também em outros setores da economia.



Parceiros



Signatária
apoiadora



Olhar para as juventudes LGBTI+ é uma forma de enfrentar a crise generalizada de atração de talentos jovens.

2

Conexão com o Manifesto

O GT de Juventudes destaca a importância de "conhecer e acolher as demandas das juventudes" para que elas possam "contribuir para a diversidade organizacional, para o mercado, para a inovação e para os resultados" (Bru Ferreira, Blend Edu e It Gets Better Brasil).

Ação recomendada

Posicionar a empresa como referência em inclusão LGBTI+ para atrair talentos jovens que valorizam diversidade e propósito. A construção de uma marca empregadora aberta e acolhedora da diversidade por meio do olhar atento e de práticas inclusivas de juventudes LGBTI+ faz a diferença. Realizar eventos periódicos com marcas comprometidas e juventudes LGBTI+, convidados especiais, atividades culturais etc. pode atrair talentos que têm dificuldade de localizar boas empresas para pessoas LGBTI+ trabalhar.

Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



3

Correlação com desempenho financeiro comprovado

Estudo da FGV EAESP demonstra correlação positiva entre inclusão LGBTI+ e indicadores financeiros como ROA (Retorno sobre Ativos), ROIC (Retorno sobre Capital Investido) e Q de Tobin. Empresas inclusivas não apenas cumprem compromissos ESG, mas também apresentam melhor desempenho econômico.

Dados adicionais:

- Poder de compra LGBT+ é 27% superior à média nacional (R\$ 363 vs R\$ 286)
- Empresas inclusivas fortalecem marca empregadora e reputação
- Alinhamento com critérios ESG cada vez mais exigidos por investidores



Parceiros



Signatária
apoiadora



3

Correlação com desempenho financeiro comprovado

Conexão com o Manifesto

O manifesto posiciona juventudes LGBTI+ como agentes de transformação que impulsionam inovação e resultados empresariais, auxiliam a empresa a se posicionar como moderna, criativa e disposta a realizar as transformações necessárias para sua perenidade no cenário desafiados do século XXI.

Ação recomendada

Integrar métricas de inclusão LGBTI+ aos indicadores de desempenho organizacional e relatórios ESG, o que exige inserção do quesito diversidade sexual e de gênero no cadastro de empregados das empresas, monitoramento de dados e informações para avaliação do impacto do investimento nos resultados da empresa.

Parceiros



Signatária
apoiadora



4

Cenário de exclusão exige considerar urgência ética das práticas de diversidade, equidade e inclusão

Os dados sobre exclusão de pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho brasileiro são dramáticos:

- 65% sofreram discriminação no trabalho
- 7 em cada 10 desistem de vagas por temer a cultura da empresa
- 28% sofreram assédio no ambiente profissional
- Apenas 0,38% dos postos de trabalho são ocupados por pessoas trans
- 82% a 95% das pessoas trans estão fora do mercado formal (estudo IPEA)



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



4

Cenário de exclusão exige considerar urgência ética das práticas de diversidade, equidade e inclusão

Conexão com o Manifesto

O manifesto expõe "as experiências e desafios específicos enfrentados por jovens de 18 a 29 anos" e propõe "reconhecimento de talentos de juventudes LGBTI+ que estão em situação de vulnerabilidade e exclusão".

Ação recomendada

Implementar políticas de tolerância zero à discriminação e criar canais seguros de denúncia e acolhimento que compreendam a LGBTI+fobia, suas manifestações específicas e formas de buscar soluções próprias para elas.

Parceiros



Signatária
apoiadora



5

Coerência Institucional – a empresa é signatária da Carta de Adesão ao Fórum e aos seus 10 Compromissos

As empresas signatárias do Fórum comprometeram-se com os 10 Compromissos com o respeito e a promoção dos Direitos Humanos de pessoas LGBTI+. Focar em juventudes LGBTI+ é uma extensão natural e necessária desses compromissos, demonstrando coerência entre discurso e prática.

Conexão com o manifesto

O manifesto foi elaborado pelo GT de Juventudes, representando um compromisso coletivo para promover inclusão no mercado de trabalho e tratamento respeitoso da empresa na relação com todos os seus stakeholders.

Ação recomendada

Considerar as juventudes LGBTI+ nas ações que buscam colocar em prática os 10 Compromissos, estabelecendo metas específicas e estratégias para este público.



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



6

Vantagem significativa com diversidade de perspectivas e inovação

Juventudes LGBTI+ trazem perspectivas únicas considerando suas experiências e vivências que também envolvem resiliência, enfrentamento de barreiras e capacidade de lidar com ambientes hostis, muitas vezes na própria família e na comunidade. Essas vivências desenvolvem habilidades como:

- Criatividade para encontrar soluções não convencionais
- Empatia desenvolvida através da experiência de exclusão
- Adaptabilidade necessária para sobreviver em contextos adversos
- Autenticidade que inspira culturas organizacionais mais genuínas



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



6

Vantagem significativa com diversidade de perspectivas e inovação

Conexão com o Manifesto

O manifesto destaca que juventudes LGBTI+ são "vozes e aspirações das novas gerações que estão transformando o mundo do trabalho por um futuro mais diverso e inclusivo". "A interseccionalidade é uma sobreposição de vulnerabilidades e de potenciais (Layse Vicente, Gestora Executiva do Fórum Gerações e Futuro do Trabalho)".

Ação recomendada

Criar grupos de inovação e projetos estratégicos liderados ou com participação efetiva de juventudes LGBTI+ no âmbito do GT do Fórum ou em cada empresa.

Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



7

Alinhamento com expectativas da geração Z por propósito e gestão baseada em valores

A Geração Z (que inclui juventudes LGBTI+ de 18-29 anos) prioriza:

- Qualidade de vida sobre segurança financeira (41% - Pesquisa Carreira dos Sonhos 2025)
- Flexibilidade acima de estabilidade
- Propósito e valores alinhados entre pessoa e organização
- Autenticidade e possibilidade de ser quem se é no trabalho

Há estudos e pesquisas demonstrando que as novas gerações são cada vez mais dissidentes do sistema cisheteronormativo ou dos padrões de gênero impostos.

Há uma quantidade cada vez maior de jovens que se apresentam como LGBTI+. Empresas que criam ambientes verdadeiramente inclusivos para juventudes LGBTI+ demonstram alinhamento com essas expectativas geracionais, tornando-se mais atraentes para toda a Geração Z.



Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



7

Alinhamento com expectativas da geração Z por propósito e gestão baseada em valores

Conexão com o Manifesto

O manifesto estimula as empresas a construírem um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, que valorize a diversidade geracional e a pluralidade de identidades.

Ação recomendada

Considerando juventudes LGBTI+, desenvolver políticas e mensagens que expressem propósito e valorizem autenticidade, atendendo às expectativas da Geração Z.

Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



8

Temos empresas com práticas de referência para o conjunto de signatárias e para o ambiente empresarial do país

Empresas brasileiras já demonstraram que inclusão de juventudes LGBTI+ é viável e vantajosa. Dois exemplos, entre vários outros:

Arcos Dorados (McDonald's Brasil)

- 900 pessoas trans empregadas
- 8 mil pessoas LGBTI+ no quadro de funcionários
- 60% dos contratados LGBTI+ estão na primeira experiência profissional
- Programa Hambúrguer University para desenvolvimento efetivo
- Benefícios que consideram pessoas LGBTI+

GE Vernova

- Pride Alliance Brasil desde 2014
- Política de transição de gênero
- Nome social integrado em todos os sistemas
- Licença-parental igualitária
- Mentoría e desenvolvimento de carreira



Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



8

Temos empresas com práticas de referência para o conjunto de signatárias e para o ambiente empresarial do país

Conexão com o Manifesto

O manifesto propõe "promoção de espaços de pertencimento e diálogo dentro do ambiente de trabalho", princípios aplicados com sucesso por essas empresas e outras que já têm muito a oferecer para a disseminação da abordagem em outras empresas.

Ação recomendada

Estudar práticas de referência e adaptá-las à realidade da organização, utilizando o espaço do Fórum para essa troca e construção de soluções que melhorem o desempenho das empresas.

Parceiros



Signatária
apoiadora



9

Inclusão gera impactos positivos além das fronteiras das empresas

Incluir juventudes LGBTI+ gera aprendizados que podem ser compartilhados para um impacto social que ganha maior escala por meio do Fórum:

- Redução da vulnerabilidade social de uma população historicamente marginalizada e sujeita a todo tipo de violência
- Divulgação de referências positivas para outras organizações e para a sociedade
- Transformação de narrativas sobre pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho
- Fortalecimento de ecossistemas de diversidade, equidade e inclusão



Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



Inclusão gera impactos positivos além das fronteiras das empresas

9

Conexão com o Manifesto

O manifesto tem como objetivo "fazer um barulho no mercado como um todo", não ficando restrito apenas às empresas do Fórum (Bru Ferreira).

Ação recomendada

Compartilhar publicamente práticas de inclusão de juventudes LGBTI+ para inspirar outras organizações.

Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



10

Manifesto oferece um caminho e é um documento vivo

O I Manifesto das Juventudes LGBTI+ não é um documento de gaveta, mas um compromisso vivo que exige:

- Discussão interna nas empresas signatárias
- Implementação de ações concretas propostas no manifesto
- Rodas de conversa e eventos para engajamento contínuo
- Avaliação e aprimoramento constante das práticas

Citação-chave sobre o Manifesto: "A ideia é que ele seja um documento realmente vivo e não de gaveta, de forma que a gente consiga realizar eventos, conversar e realizar rodas de conversa sobre ele." (Bru Ferreira)



Parceiros



sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



**Manifesto oferece um caminho
e é um documento vivo**

10

Conexão com o Manifesto

O manifesto convida empresas a "reconhecerem e valorizarem a riqueza da diversidade de jovens LGBTI+ e suas capacidades em impulsionar transformações significativas".

Ação recomendada

Realizar workshop com empresas signatárias para definir estratégias do GT de Juventudes LGBTI+ em 2026, o que envolve participação ativa e condições efetivas para que juventudes LGBTI+ assumam o protagonismo do GT com apoio das diferentes áreas das empresas, da Secretaria Executiva do Fórum e das organizações aliadas e parceiras do Fórum. O I Manifesto é uma referência para a elaboração de um plano de ação para 2026.

Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



Conclusão

Agir com urgência e consistência

A inclusão de juventudes LGBTI+ é prática de respeito aos direitos humanos, adição de valor para os negócios e de impactos positivos para o enfrentamento das violências e desigualdades presentes na sociedade, tudo junto e ao mesmo tempo. Em um cenário onde:

- **77% das empresas têm dificuldade para contratar jovens**
- **68% dos jovens preferem autonomia à CLT**
- **Metade dos funcionários pensa em deixar o cargo atual**
- **Engajamento e orgulho no trabalho estão em queda**

Focar em juventudes LGBTI+ na busca por talentos representa uma estratégia de construção de diferenciais competitivos e significativos. Automação e IA, entre outros aspectos, estão gerando desafios imensos para as juventudes do país e do mundo.

Pensar e praticar a inclusão de juventudes LGBTI+ neste contexto pode oferecer soluções interessantes para as empresas aproveitarem melhor o potencial de contribuição delas para o ambiente empresarial e para construir perspectivas que as juventudes não estão enxergando.



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



Próximos passos que recomendamos:

- 1) Estudar o I Manifesto das Juventudes LGBTI+ disponível em: [Manifesto das Juventudes LGBTI+ | Fórum LGBTI+](#)
- 2) Realizar diagnóstico organizacional sobre representatividade de juventudes LGBTI+ com inserção do quesito diversidade sexual e de gênero nos cadastros de candidatos e de empregados.
- 3) Estabelecer metas específicas para inclusão de juventudes LGBTI+ em programas de aprendizes, estágio, trainee e práticas de desenvolvimento profissional na comunidade ou com organizações formadoras.
- 4) Criar espaços de diálogo nas empresas para ouvir e acolher demandas de juventudes LGBTI+, sobretudo nos Grupos de Afinidade, com presença efetiva e com inserção do tema no plano de ação e práticas dos grupos.
- 5) Implementar as ações propostas pelo Manifesto das Juventudes LGBTI+.
- 6) Compartilhar práticas e aprendizados com outras empresas signatárias do Fórum na construção de apoio efetivo ao GT de Juventudes: apoiar a participação de suas juventudes no GT, apoiar a elaboração das estratégias das empresas para lidar melhor com os desafios e contribuições das juventudes LGBTI+, entre outros aspectos.

Parceiros



Signatária
apoiadora



Fontes e Referências

I Manifesto das Juventudes LGBTI+

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ (abril 2025)

Pesquisa DATAFOLHA

Preferência pelo trabalho com carteira assinada recua de 77% para 67%.

Pesquisa realizada nos dias 10 e 11 de junho de 2025. São Paulo: Datafolha, 2025. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniao-e-sociedade/2025/07/preferencia-pelo-trabalho-com-carteira-assinada-recua-de-77-para-67.shtml>.

Principais resultados:

- 59% dos brasileiros avaliam ser melhor trabalhar por conta própria
- 39% preferem ser empregado de alguma empresa ou organização
- Entre jovens de 16 a 24 anos: 68% preferem trabalho por conta própria
- 67% preferem trabalho com carteira assinada (mesmo com remuneração menor) vs. 31% sem carteira (com remuneração maior)
- Recuo em relação a 2022: de 77% para 67% na preferência por CLT

IPEA

Estudo do Ipea revela desigualdades persistentes na inserção de pessoas trans no mercado formal de trabalho - Ipea - O trabalho do Ipea traz dados sobre renda, ocupação e acesso a vínculos públicos.

Intitulado A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal, o texto integra o Boletim Mercado de Trabalho nº 80.



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



Fontes e Referências

Instituto Locomotiva

Pesquisa encomendada por FIESP e SENAI-SP sobre aspirações profissionais e satisfação no trabalho, divulgada em maio/junho de 2025. - UOL Economia. "77% da indústria em SP tem dificuldade para achar funcionários, diz estudo". 29 maio 2025. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/05/29/77-da-industria-paulista-tem-dificuldade-para-contratar-funcionarios.htm>

Principais resultados:

- 63% dos brasileiros enxergam o registro em carteira como obstáculo para equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- 64% avaliam que o trabalho formal oferece pouca flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional
- 58% dos trabalhadores desejam trabalhar por conta própria (vs. 45% da geração dos pais)
- 11% dos trabalhadores escolhem a indústria (vs. 24% da geração anterior)
- 27% dos trabalhadores paulistas estão plenamente satisfeitos com o trabalho
- 41% dos trabalhadores por conta própria estão satisfeitos
- 47% dos servidores públicos estão satisfeitos

"Trabalho deixou de ser sinônimo de emprego. Aquela segurança que o trabalho formal, com carteira assinada traz, também traz uma amarra que faz com que o trabalhador se sinta preso, com pouca flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional." Renato Meirelles, presidente do Instituto Locomotiva



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora



Fontes e Referências

FIESP (FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO)

Rumos da Indústria Paulista. Departamento de Economia da FIESP.

São Paulo: FIESP, 2025.

<https://storageoni.blob.core.windows.net/portal/reports/mapa-do-trabalho-industrial-2025-2027/BR%20-%20Mapa%20do%20Trabalho%20Industrial%202025-2027%20-%20ONI.pdf> e

UOL Economia. "77% da indústria em SP tem dificuldade para achar funcionários, diz estudo". 29 maio 2025

<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2025/05/29/77-da-industria-paulista-tem-dificuldade-para-contratar-funcionarios.htm>

Principais resultados:

- 77,1% dos industriais paulistas que buscaram contratação tiveram dificuldades no processo
- Mais de 20% das indústrias em São Paulo não conseguem preencher vagas abertas
- 61% das dificuldades concentram-se na faixa etária de 21 a 30 anos
- 23,8% das dificuldades na faixa de 31 a 40 anos
- 11% dos trabalhadores escolhem a indústria (vs. 24% da geração anterior)
- Taxa de desemprego em SP: 6,2% (maior nível de ocupação desde 2012)
- 2,2 milhões de novos profissionais precisam ser formados até 2027
- 11,8 milhões de profissionais já no mercado precisam ser requalificados
- Total: 14 milhões de trabalhadores precisam ser qualificados em ocupações industriais até 2027



Parceiros



IT GETS BETTER BRASIL

sal&co.
social architecture lab
& co creation

Signatária
apoiadora





**Secretaria Executiva do Fórum
de Empresas e Direitos Lgbti+**



Lançamento do Grupo de Trabalho das Juventudes LGBTI+ do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+

I MANIFESTO JUVENTUDES L G B T I +

**vozes e aspirações das novas gerações
que estão transformando o mundo
do trabalho por um futuro
mais diverso & inclusivo**

Parceiros:



Nós, jovens LGBTI+ de 18 a 29 anos do Grupo de Trabalho das Juventudes LGBTI+ do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, representamos as novas gerações que estão impulsionando e introduzindo nas empresas as tendências de um mundo em acelerado e profundo processo de transformação.

Nosso objetivo é articular as juventudes LGBTI+ no Grupo de Trabalho para que possamos construir um espaço inclusivo, participativo e de colaboração, servindo como um acelerador dos nossos aprendizados nestes primeiros anos no mercado de trabalho e como acelerador dos aprendizados das empresas.

Nossa realidade como pessoas LGBTI+, por sermos jovens e por ocuparmos, em geral, cargos e funções de base nas organizações, exige atenção para com nossa condição. Ela é fonte de riqueza e não deve ser transformada em fonte de vulnerabilidades neste momento em que estamos construindo nossas identidades.



Parceiros:



Acreditamos que a valorização da diversidade geracional é um ativo crucial para o futuro do trabalho e para o desenvolvimento sustentável. É no cuidado com a qualidade das relações entre pessoas de diferentes idades que podemos ter um ambiente rico em aprendizados para construirmos juntos soluções inovadoras.

Contamos com apoio essencial de organizações aliadas e parceiras do Fórum, bem como com pessoas aliadas e de lideranças comprometidas em considerar as juventudes LGBTI+ nas estratégias e atividades do Fórum e das empresas signatárias.

Assim, convidamos as empresas signatárias do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+ a se unirem conosco, apoiando efetivamente nosso Grupo de Trabalho das Juventudes LGBTI+ e tudo que isso significa para termos empresas melhores em um mundo mais sustentável.

Avance para ver o que queremos construir com você! • • • • •

Parceiros:



1.

Queremos ser uma referência para as juventudes LGBTI+

das empresas signatárias do Fórum,
promovendo espaços de pertencimento,
diálogo, apoio mútuo e de inspiração para
termos ambientes de trabalho abertos,
flexíveis, inclusivos, respeitosos, seguros
e saudáveis para todas as pessoas.

Parceiros:



2.

Queremos nos fortalecer no apoio mútuo

para compreendermos melhor os desafios comuns e as possibilidades presentes em nossas vivências plurais como juventudes LGBTI+, ampliando nosso repertório e nossa capacidade de contribuição para com o mundo empresarial e a sociedade.

Parceiros:



3.

Queremos acelerar os aprendizados

nas empresas para que lidem melhor com as novas gerações, tendências, perspectivas, demandas e contribuições que representamos para a inovação criativa e sustentável ao promoverem a diversidade etária.

Parceiros:





4. Queremos priorizar as juventudes LGBTI+ negras

e contribuir para que nossas empresas façam o mesmo, reconhecendo que a maioria das pessoas jovens em nosso país são negras, enfrentam as barreiras do racismo e representam a riqueza da diversidade étnico-racial de nosso país.

Parceiros:



5.

Queremos dialogar diretamente com a alta liderança

das empresas para crescemos juntos e mais rapidamente em torno do propósito do Fórum e tudo o que isso significa para a qualidade do ambiente de negócios no país.

Parceiros:



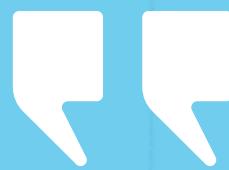


6.

Queremos contribuir nas atividades educativas e de fortalecimento da conduta ética

em nossas empresas, visando a erradicação da LGBTI+fobia e de todas as formas de discriminação, promovendo o respeito à dignidade de todas as pessoas em todos os lugares e relacionamentos com diferentes públicos.

Parceiros:



7.

Queremos nos engajar e contribuir em todas as oportunidades de valorização da diversidade

em nossas empresas para que considerem
as juventudes LGBTI+ em sua pluralidade
de características, interseccionalidades e
reconheçam a diversidade geracional como
fonte de riqueza no enfrentarem do
etarismo e do idadismo.

Parceiros:



8.

Queremos contribuir para a inclusão de juventudes LGBTI+ em situação de vulnerabilidade e exclusão,

estimulando que nossas empresas reconheçam, atraiam e desenvolvam talentos entre as pessoas que vivenciam discriminação e outras formas de violência nas famílias, nas comunidades, nas escolas, no mercado de trabalho e na sociedade em geral.

Parceiros:



9.

Queremos ser uma voz ativa no Fórum e junto às suas signatárias

para que considerem as juventudes LGBTI+ em suas estratégias e atividades, garantindo que estejamos presentes na construção de um ambiente empresarial que diz não à LGBTI+fobia e diz sim aos direitos humanos e à diversidade.

Parceiros:

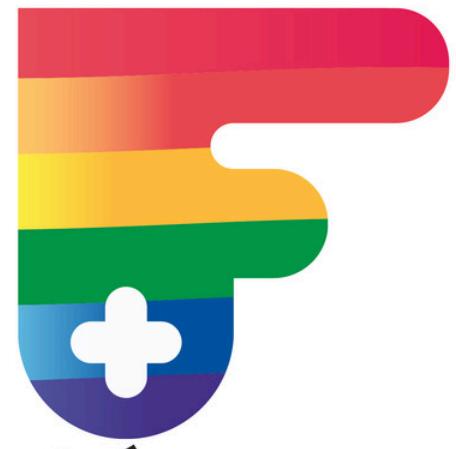


10.

Queremos contar com o apoio das empresas

para que percebam o GT das Juventudes LGBTI+ como esse espaço de apoio mútuo, de desenvolvimento e de contribuição positiva em tempos de crítica à diversidade, equidade e inclusão como fonte de riqueza, colocando em risco a sintonia de empresas com parte significativa das juventudes que esperam delas compromisso com direitos humanos.

Parceiros:



fórum
de empresas
e direitos
lgbti+