



Orientações sobre
Direitos Humanos (DH) e
Diversidade, Equidade & Inclusão (DE&I)
para Correspondentes Bancários
(Cobans), Fornecedores e Parceiros
Comerciais do Banco do Brasil (BB)

v.1 Out/24



Este documento é um instrumento criado pelo Banco do Brasil, para promover boas práticas em DH e DE&I em suas redes de relacionamentos.

Sugerimos a implementação das orientações aqui apresentadas por estarem alinhadas à Política de Relacionamento do Banco com Terceiros e aos Direcionadores Estratégicos do BB, bem como às prioridades globais definidas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. A nossa expectativa é que estas orientações contribuam para a geração de valor para as empresas parceiras do Banco e para a sociedade de forma geral.





Antes de abordarmos as Orientações, é importante apresentar os princípios de DH e DE&I que devem permear as relações com todos os públicos de relacionamento do Banco do Brasil em relação aos marcadores sociais da diferença, como gênero, raça/etnia, PcD (Pessoas com Deficiência), LGBTQIAPN+, idade e neurodivergência, dentre outros.



Equidade

A partir do reconhecimento que pessoas ou grupos específicos têm necessidades específicas, ter a Equidade como um princípio norteador significa que devemos buscar dar às pessoas o que elas precisam, na medida de suas especificidades, para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades.



Segurança Psicológica

Ambiente psicologicamente seguro permite que as pessoas se sintam confortáveis em serem elas mesmas e por isso se manifestam, compartilham suas opiniões e ideias abertamente, admitem falhas, aprendem com as falhas e têm discussões honestas e abertas. Se posicionam sem medo das consequências para sua imagem ou carreira.



Respeito

Não se deve tolerar desrespeito à dignidade, à igualdade, à diversidade e a privacidade das pessoas. O ambiente de trabalho deve ser um local de profissionalismo, em que se respeitam as diferentes culturas e compreensões de mundo e onde o respeito às leis e aos regulamentos internos são prioridades.



Liderança Inclusiva

Busca a inclusão de pessoas diversas, sendo protagonista na disseminação de boas práticas, que respeita a diversidade e promove um ambiente de trabalho psicologicamente seguro como forma de gerar inovação e resultados positivos para a empresa.



Além dos princípios acima, as práticas corporativas de DH e DE&I do BB consideram as seguintes Orientações Gerais para atuação com terceiros (fornecedores, contratados, estagiários, parceiros, correspondentes e *startups*, dentre outros):

- Fomentamos a cultura do respeito e valorização da diversidade do conjunto de pessoas que compõem as empresas terceiras;
- Apoiamos nossos terceiros no desenvolvimento de ações de inclusão de PcD's, inserção de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, combate ao racismo, assédio, capacitismo, LGBTfobia, violência contra mulher e qualquer outra forma de discriminação;
- Trabalhamos com terceiros que se comprometem a construir um ambiente de trabalho de segurança psicológica a seus funcionários e terceirizados, com política clara de não retaliação e aceleração da diversidade.

É importante destacar, ainda, que não nos relacionamos com terceiros que estejam envolvidos com a exploração de trabalho infantil, degradante, escravo ou que degradem o meio ambiente. Conforme nossa Política de Relacionamento com Terceiros, trabalhamos com empresas que declaram e se comprometem a:

- Repudiar condutas que possam caracterizar assédio de qualquer natureza;
- Respeitar a Declaração Universal dos Direitos Humanos combatendo à discriminação em todas as suas formas, principalmente em razão de gênero, raça/etnia, orientação sexual, idade e contra Pessoas com Deficiência;
- Reconhecer, aceitar e valorizar a diversidade, a equidade e a inclusão do conjunto de pessoas que compõem a empresa;
- Fomentar suas políticas internas, buscando que as vagas de seus colaboradores sejam preenchidas de modo equitativo, na medida do possível, entre homens e mulheres e entre pessoas de raças e etnias diversas.



Em linha com os Direcionadores Estratégicos do BB, com a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática e com as orientações contidas na Política de Relacionamento do Banco com Terceiros, conheça adiante as 9 Orientações Específicas de DH e DE&I do BB:





Orientação 01

Aborde o tema DH e DE&I em suas políticas, normas de conduta, código de ética e/ou algum outro documento que estabeleça direcionadores estratégicos para a atuação da empresa. Caso ainda não possua algum desses documentos, busque criá-los.

Por que? É fundamental que a empresa declare seu compromisso com os Direitos Humanos e com a Diversidade, Equidade & Inclusão para orientar a atuação de seus colaboradores e comunicar o seu posicionamento em prol de uma sociedade mais justa e igualitária.

Orientação 02

Firme compromissos em DH e DE&I com entidades e empresas que sejam reconhecidas por trabalharem com tais temas.

Por que? Assumir compromissos externos e públicos com a promoção dos Direitos Humanos e das boas práticas de DE&I traz credibilidade e reforça o compromisso social da empresa.





Orientação 03

Implemente programas e/ou iniciativas de DH e DE&I, como exemplo, um processo seletivo que busque incluir grupos minorizados nos quadros da empresa.

Por que? Sair do discurso e implementar ações práticas e efetivas é um diferencial competitivo que melhora a relação da empresa com seus colaboradores, gerando inovação e melhores resultados. Segundo a consultoria McKinsey, empresas diversas e inclusivas são 6x mais inovadoras e geram 2x mais resultados.

Orientação 04

Desenvolva ações de conscientização, capacitação, mobilização e engajamento de seus colaboradores em DH e DE&I.

Por que? A empresa tem o poder de influenciar positivamente seus colaboradores, sensibilizando-os para a pauta e oportunizando o letramento em DH e DE&I. Isso promove cidadãos mais conscientes que adotam, por exemplo, posturas antirracistas e inclusivas. Isso é bom para o colaborador, para a empresa e para a sociedade.

Orientação 05

Crie canais de denúncia relacionados à desvios éticos/de conduta de seus colaboradores e garanta que o canal de denúncia assegure o anonimato e/ou que não haverá qualquer tipo de perseguição ou retaliação ao denunciante.

Por que? Repudiar e tratar condutas que possam caracterizar discriminação ou assédio de qualquer natureza é um dever do empregador.

Orientação 06

Adote medidas específicas para mapear, capacitar e incluir, dentre outros, os seguintes públicos no quadro funcional da empresa:

- o Mulheres
- o Idosos
- o Jovens
- o Negros (pretos ou pardos)
- o Indígenas
- o Pessoas LGBTQIAPN+
- o Pessoas com Deficiência
- o Neurodivergentes

Por que? Empresas diversas e inclusivas, que garantem a segurança psicológica de seus colaboradores, são mais inovadoras e geram melhores resultados.



Orientação 07

Promova a igualdade salarial para mulheres e homens que exerçam mesmo cargo/função na empresa.

Por que? Combater e eliminar as disparidades salariais baseadas em gênero e proporcionar maior segurança para as mulheres deve ser um compromisso inegociável das empresas que atua com o BB.

Orientação 08

Adote iniciativas para garantir uma maternidade/paternidade de qualidade, além daquelas previstas em lei, como diferencial estratégico da empresa.

Por que? Demonstrar cuidado com o colaborador nesse momento importante da vida, promove qualidade de vida e satisfação com a empresa, o que gera engajamento e aumento de produtividade, além de ser um importante compromisso social.

Orientação 09

Promova a acessibilidade na empresa, para colaboradores e clientes.

Por que? Garantir a inclusão das Pessoas com Deficiência (PcDs) é um dever de todos.



Como Implementar



01

Atenda a legislação vigente, relacionada ao seu ramo de atuação, e busque ir além no desenvolvimento de ações afirmativas.

Pesquise referências de outras empresas que adotem boas práticas em DH e DE&I. A prática do *benchmarking* pode ser um grande aliado nesse processo!

02

03

Crie um grupo multidisciplinar, faça um diagnóstico atual da empresa em relação ao tema e elabore um plano de ação para viabilizar o desenvolvimento das práticas de DH e DE&I.

Submeta essa produção à gestão e aprove junto à alçada decisória correspondente, buscando obter o compromisso da alta liderança e de todo o corpo funcional para o alcance e implementação das iniciativas.

04

05

Elabore método de acompanhamento da execução das novas práticas adotadas e defina a área responsável por fazer o monitoramento, garantindo a aplicabilidade e efetividade das ações.



A atuação de terceiros não deve se limitar às Orientações apresentadas neste documento. Sempre há espaço para ir além e nós gostaríamos de estar juntos com vocês nesse movimento! Estamos disponíveis para conversar pelo asg.diversidade@bb.com.br.

Saiba mais

- Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática ([Link](#))
- Compromisso BB com os Direitos Humanos ([Link](#))
- Relatório Anual 2023 ([Link](#))
- Site de Sustentabilidade ([Link](#))
- Site de Diversidade ([Link](#))
- Site de RI – Aba Sustentabilidade ([Link](#))
- Caderno ASG ([Link](#))

Obrigado!



Arte: Kássia Borges

Sobre a arte da Diversidade

"A arte representa a diversidade, não apenas sexual e de gênero, mas revela as camadas do espectro plural que formam a cultura brasileira. Sobre as representações das comunidades que fazem parte desta arte, não existe uma hierarquia onde uma pode ser considerada mais importante do que as outras", explica Kássia Borges.

A pintura é composta pelas cores da bandeira LGBTQIA+. As árvores têm em sua paleta as cores da comunidade trans. Os grafismos e cobras típicos da cosmologia indígena, que é o lugar de fala da artista. E, para selar a construção poética, a representação de três mulheres: uma indígena, uma preta e uma pessoa com deficiência.

Kássia ainda ressalta que "a variedade de cor universaliza todas as minorias representadas na obra e as relaciona aos rituais de cura da cosmologia indígena, pois, conforme acredito, nós precisamos de cura e a arte também pode atuar nesse papel."

Kássia Borges

Kássia Rare Karaja Hunikuin nasceu em Goiás. Indígena karajá, "povo Iny" do cerrado, fez doutorado em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Universidade Federal do Amazonas e mestrado em Artes Visuais na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. É artista plástica, pesquisadora, professora de Artes Plásticas na Universidade Federal de Uberlândia e atualmente também é curadora do MASP.

Filha de indígenas (pai indígena) começou a carreira artística em 1980 (uma das primeiras artistas contemporâneas indígena) e tem como referência às pinturas corporais Karajá.