

**INDICADORES ETHOS-CEERT PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

---

**DOCUMENTO EM CONSULTA PÚBLICA**

---

Os **Indicadores Ethos-CEERT para a Promoção da Equidade Racial** vêm sendo elaborados, em uma parceria do Instituto Ethos e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade (Ceert), tendo como objetivos:

- Estimular a promoção da diversidade com foco em equidade racial;
- Oferecer orientação sobre como incorporar a questão racial nas práticas e estratégias de negócio das empresas;
- Identificar boas/ melhores práticas de promoção da equidade racial que poderão ser replicadas pelas empresas associadas ao Instituto Ethos e demais interessadas no tema.

**Consulta Pública**

O processo de desenvolvimento dos Indicadores Ethos-Ceert é participativo, contemplando consultas a especialistas, empresas e demais interessados em contribuir para sua elaboração. Conta com um período formal de consulta pública para garantir que seu conteúdo represente diferentes perspectivas para a gestão de questões raciais no país.

**Metodologia**

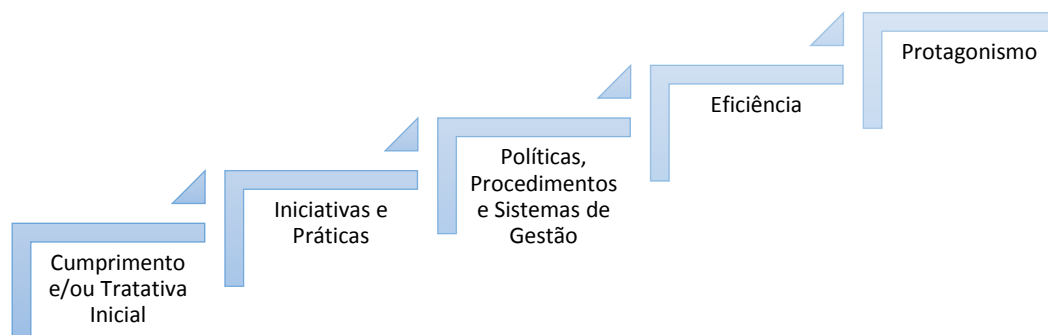
Os Indicadores Ethos-Ceert seguem a metodologia dos Indicadores Ethos ([www.ethos.org.br/indicadores](http://www.ethos.org.br/indicadores)), ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão promovida pelo Instituto Ethos desde 2000, que visa apoiar as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio. Desde sua criação, já foram usados por mais de 3.700 empresas, servindo como referência para programas nacionais e internacionais e como indutor de boas práticas. Trata-se de uma ferramenta de autodiagnóstico que estimula a reflexão e gestão socialmente responsável das empresas, sem o objetivo de certificação.

A metodologia dos Indicadores Ethos tem como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, auxiliando a definição de estratégias, políticas e processos. Disponibilizados em um questionário e um sistema on-line, oferece às empresas relatórios e funcionalidades que apoiam a gestão do tema pelas empresas e estimula que estas deem transparência às suas práticas.

O conteúdo dos Indicadores Ethos-Ceert segue uma estrutura didática de como as empresas podem estruturar ações e aprimorar as que já desenvolvem. Nessa estrutura, um **indicador** é formado por:

- Estágios ou questões de profundidade;
- Questões binárias ou perguntas “sim” ou “não”; e
- Questões quantitativas, que não serão objeto da presente consulta pública.

Os estágios consideram o nível de amadurecimento das práticas empresariais, partindo de um grau de tratamento inicial de um determinado assunto (“Cumprimento ou Tratativa Inicial”, Estágio 1) a um grau mais avançado, no qual a empresa acumula know-how e experiência suficiente em um tema a ponto de poder influenciar a ação de outras empresas ou da sociedade como um todo (“Protagonismo”, Estágio 5). Como níveis intermediários, temos o “Iniciativas e Práticas” (Estágio 2), que apresenta as ações pontuais que a empresa pode adotar; o “Políticas, Procedimentos e Sistemas de Gestão” (Estágio 3), estágio no qual a empresa estabelece mecanismos que favorecerão a gestão da questão internamente e “Eficiência” (Estágio 4), no qual a empresa define metas para a melhoria contínua da gestão desses temas.



Ao avaliar a proposta dos indicadores do Guia Temático para a Promoção da Equidade Racial, considere a evolução dos estágios proposta.

Em caso de dúvidas, por favor contate-nos: [indicadores@ethos.org.br](mailto:indicadores@ethos.org.br).

**ORGANIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO**

<b>Dimensão</b>	<b>Tema</b>	<b>Indicador</b>
Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	RAC 1. Estratégias para a Promoção da Equidade Racial
Governança e Gestão	Governança	RAC 2. Equidade Racial e Governança
	Organizacional	RAC 3. Gestão e Relato de Progresso
		RAC 4. Comunicação e Equidade de Raça e Gênero
Práticas de Operação e Gestão	RAC 5. Gestão da Equidade de Raça na Cadeia de Suprimentos	
Social	Direitos Humanos	20. Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos
		23. Promoção da Diversidade e Equidade
		RAC 6. Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-discriminação
		RAC 7. Mulheres Negras - não discriminação, inserção e ascensão
	Práticas de Trabalho	RAC 8. Educação e Treinamento
	Questões Relativas ao Consumidor	RAC 9. Comunicação e Relação com Consumidores e Clientes
	Envolvimento com a Comunidade e seu Desenvolvimento	RAC 10. Gestão das Questões de Raça na Comunidade

## Dimensão Visão e Estratégia

## Tema: Visão e Estratégia

Visão e  
Estratégia

## RAC 1 - Estratégias para a Promoção da Equidade Racial

A incorporação do tema da equidade racial à visão e estratégia da empresa possibilita a adoção de políticas e ações específicas que atuem na não discriminação racial e na promoção da equidade racial e representa um diferencial competitivo.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa considera o tema racial na definição de suas estratégias e declara em seus valores e princípios compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade racial.	1.1.1. A empresa considera o tema da equidade racial na definição de suas estratégias.
	1.1.2. A empresa declara em seus valores e princípios compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade racial.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade racial. Possui área ou instância responsável para garantir a implementação das ações.	1.2.1. A empresa possui área ou instância (como um comitê, por exemplo) responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial.
	1.2.2. A empresa identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade racial.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A política de promoção da equidade racial é formalizada e consta do Planejamento Estratégico da empresa. Além disso, na gestão de oportunidades o recorte racial é considerado para avaliar e monitorar processos.	1.3.1. A promoção da equidade racial é formalizada em política institucional.
	1.3.2. A promoção da equidade racial consta do Planejamento Estratégico da empresa, garantindo a coleta, tratamento e utilização dos dados de cor/raça.
	1.3.3. Na gestão de oportunidades o recorte racial é considerado para avaliar e monitorar os processos.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa coleta dados de satisfação de seus empregados/as e	1.4.1. A área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial é liderada por negros e/ou negras.

<p>percepção de igualdade de oportunidades, considerando também o recorte racial. Além disso define que a liderança da área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial seja ocupada por negros e/ou negras.</p>	<p>1.4.2. A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados (as) com relação à oferta de oportunidades, considerando também o recorte racial de respondentes.</p>
<p><b>ESTÁGIO 5</b></p>	<p><b>PROTAGONISMO</b></p>
<p>A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial e estimula o seu setor de atividade a se envolver neste tema.</p>	<p>1.5.1. A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial.</p> <p>1.5.2. A empresa estimula o seu setor de atividade a se envolver na promoção da equidade racial.</p>

**Dimensão Governança e Gestão**  
**Tema: Governança Organizacional**



### RAC 2 - Equidade Racial e Governança

A inclusão do tema racial no código de conduta e a presença de mulheres negras e homens negros nas instâncias de liderança, de forma equilibrada, contribui para que as decisões contemplem a promoção da equidade racial.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
Comprometimento da alta liderança com a agenda de equidade racial.	2.1.1. A alta liderança está comprometida e participa da agenda de equidade racial.
	2.1.2. Seu compromisso é formalizado e divulgado para o público interno.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A promoção da equidade racial consta do código de conduta da empresa e/ou outros documentos similares com natureza de regulamento interno. A empresa identifica lideranças formais para a promoção desse tema.	2.2.1. A promoção da equidade racial consta do código de conduta da empresa.
	2.2.2. A empresa designa lideranças formais para a promoção da equidade racial.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa adota posicionamento jurídico que reconhece a legitimidade da coleta de dados de cor ou raça.	2.3.1. A empresa adota posicionamento jurídico favorável à coleta de dados de cor ou raça, seguindo as categorias do IBGE.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa considera a equidade racial nas suas avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos para a	2.4.1. O monitoramento da evolução dos indicadores de cor ou raça é considerado nos processos de governança e nas revisões do código de conduta e políticas.
	2.4.2. A empresa inclui a área ou instância que acompanha a inclusão da diversidade no quadro funcional na revisão de seu código de conduta e políticas.
	2.4.3. Nos casos de denúncia sobre racismo e assédio moral, a empresa toma providências imediatas e encaminha para as autoridades competentes, se for o caso.

equidade racial. Nos casos de denúncia sobre racismo e assédio moral, toma providências imediatas, E ainda, garante a participação de negros/as nos processos decisórios.	2.4.4. A empresa garante a participação de negras e negros nos processos decisórios e na gestão.
	2.4.5. O conselho de administração (ou instância de direção) inclui negras/os.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa adota metas de inclusão nas instâncias estratégicas, promove oportunidades para que negros e negras ocupem cargos de chefia e inclui o desempenho relacionado aos avanços da equidade racial na avaliação de executivos/as.	2.5.1. A empresa tem metas visando a participação de homens negros na composição de seus conselhos, orientada para atingir o mesmo percentual de negros da localidade onde está inserida.
	2.5.2. A empresa tem metas visando a participação de mulheres negras na composição de seus conselhos, orientada para atingir o mesmo percentual de negras da localidade onde está inserida.
	2.5.3 A empresa promove oportunidades para que negras e negros ocupem cargos de chefia na organização.
	2.5.4. A empresa inclui na avaliação de executivos seu desempenho relacionado aos avanços da equidade racial.



**RAC 3 - Gestão e Relato de Progresso**

Transparência no tratamento do tema e sua evolução ao longo dos anos. Considera a coleta de dados raciais e os mecanismos de monitoramento e divulgação de ações e políticas para promoção da equidade racial e não discriminação, de forma integrada com temas de sustentabilidade e gestão de pessoas, e com desempenho financeiro.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa coleta os dados de cor ou raça, segundo categorias do IBGE, elabora informativos sobre suas ações, evidenciando as questões de raça e os apresenta ao público interno.	3.1.1. A empresa coleta os dados de cor/raça, seguindo as categorias do IBGE e utilizando a técnica da autoclassificação.
	3.1.2 A empresa elabora informativos sobre suas ações para equidade racial e os apresenta, pelo menos para seu público interno.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa realiza diagnóstico interno, efetua o cruzamento de gênero e raça nas suas análises e publica relato sobre suas ações nas questões de raça, com periodicidade definida. Nele, são destacadas as iniciativas relacionadas à promoção da equidade racial, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos.	3.2.1. A empresa efetua, na análise dos dados, o cruzamento de raça e gênero.
	3.2.2. A empresa realiza diagnóstico da situação de equidade racial de seu quadro funcional.
	3.2.3. A empresa publica relatos sobre suas ações para equidade racial, com periodicidade definida, destacando dados quantitativos e qualitativos, bem como políticas e/ou programas específicos.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa monitora e divulga interna e externamente composição de quadro, considerando o dado de cor ou raça em todas as instâncias, desde os cadastros de recrutamento, seleção e ingresso, relacionando-os aos dados demográficos regionais e evidenciando os resultados do programa de promoção da equidade racial. Além disso, a alta administração da empresa analisa os dados de cor ou raça coletados e utilizados nos relatos e a	3.3.1. A empresa monitora a equidade racial de seus quadros funcionais de forma transversal, em todas as instâncias, relacionando seus dados aos dados demográficos regionais.
	3.3.2 A empresa monitora a equidade racial, desde os cadastros de recrutamento, seleção e ingresso, relacionando seus dados aos dados demográficos regionais.
	3.3.3. A empresa divulga interna e externamente composição de quadro funcional, considerando o dado de cor/raça em todas as instâncias, evidenciando os resultados do programa de promoção da equidade racial.
	3.3.4. A alta administração da empresa analisa os dados de cor ou raça coletados e utilizados nos relatos, bem como avalia a efetividade das ações de equidade racial.

efetividade das ações de equidade racial.	
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para equidade racial relativos ao próximo período, incluindo a análise de trajetórias com o recorte racial.	3.4.1. Em seus relatos, a empresa destaca a questão e o recorte racial e apresenta sua política e/ou programa de equidade racial de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades da empresa, bem como metas e desafios relativos a esta temática, incluindo a análise de trajetórias com o recorte racial.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa evidencia nos relatos onde trata do tema, as contribuições da promoção da equidade racial para o negócio e para a sociedade.	3.5.1. A empresa evidencia nos relatos onde trata do tema, as contribuições da promoção da equidade racial ao negócio e à sociedade, com divulgação externa e ampla.

**RAC 4 - Comunicação e Equidade de Raça e Gênero**

Na comunicação interna e institucional da empresa, tratar a equidade racial, e sua intersecção com gênero, de maneira transversal. Tratar do cumprimento da legislação e códigos pertinentes à diversidade e de suas ações e políticas de comunicação.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa cumpre a legislação no que diz respeito às questões de raça e gênero, repudiando a discriminação em sua comunicação interna e institucional.	4.1.1. A empresa cumpre a legislação e observa os códigos pertinentes no que diz respeito às questões de diversidade de raça e gênero ao fazer a sua comunicação interna e institucional.
	4.1.2. A empresa declara formalmente seu repúdio à discriminação de raça e de gênero em toda sua comunicação.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa cuida para que toda a sua comunicação interna e institucional valorize a diversidade, sem reproduzir estereótipos de raça e gênero.	4.2.1. A empresa promove, regularmente, campanhas internas para a sensibilização contra o racismo e assédio moral, em todos os níveis hierárquicos e para todas as pessoas.
	4.2.2. A empresa cuida para que a representação de figuras e cenas humanas contemplem e expressem a diversidade humana, sem nenhum tipo de veiculação de estereótipos e incluindo negras e negros, em toda sua comunicação interna.
	4.2.3. A empresa cuida para que a representação de figuras e cenas humanas contemplem e expressem a diversidade humana, sem nenhum tipo de veiculação de estereótipos e incluindo negras e negros, em toda sua comunicação institucional.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A política de comunicação da empresa valoriza a diversidade racial e orienta a elaboração das peças de comunicação, tanto internas, quanto institucionais, alinhada a estas premissas.	4.3.1. A política de comunicação da empresa contempla a valorização e promoção da diversidade racial e a não discriminação de raça e gênero.
	4.3.2. A área responsável pelas comunicações da empresa verifica a aderência das peças voltadas ao público interno, à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade de raça e gênero e não discriminação.
	4.3.3. A área responsável pelas comunicações da empresa verifica a aderência das peças institucionais, à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade de raça e gênero e não discriminação.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa usa sua comunicação para estimular mudanças de comportamento e	4.4.1. A empresa usa sua comunicação para estimular mudanças de comportamento e postura para a promoção da equidade de raça e de gênero.

postura em relação à diversidade de raça e de gênero.	
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa direciona, incentiva e influencia sua cadeia de valor sobre a importância da comunicação inclusiva e que promova a diversidade, não discriminatória nem estereotipada.	4.5.1. A empresa direciona, incentiva e influencia sua cadeia de valor a realizar comunicações sem conteúdo discriminatório e estereótipos, e que respeitem e valorizem a diversidade de raça e gênero.

Dimensão Governança e Gestão  
Tema: Práticas de Operação e Gestão



### RAC 5 - Gestão da Equidade de Raça na Cadeia de Suprimentos

A incorporação da equidade racial e de gênero e não discriminação nas relações com fornecedores promove impactos positivos. Estimular a promoção da equidade racial pelos fornecedores e monitorar a efetividade de suas ações. Apoiar relações comerciais com empresas de propriedade ou administradas por negras e negros.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A legislação que proíbe a discriminação de raça e gênero no ambiente de trabalho deve ser cumprida pelos fornecedores.	5.1.1. A empresa exige em contrato que a legislação que proíbe a discriminação de raça e de gênero no ambiente de trabalho seja cumprida por seus fornecedores.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa divulga suas práticas de diversidade e equidade de raça para sua cadeia de suprimentos e solicita informações sobre o desempenho de seus potenciais fornecedores na promoção da equidade racial.	5.2.1. A empresa divulga suas práticas de diversidade e, especificamente, de equidade racial para sua cadeia de suprimentos.
	5.2.2. A empresa solicita aos potenciais fornecedores, em seus processos de seleção, informações sobre as suas políticas e práticas de equidade racial e de gênero.
	5.2.3. A empresa inclui, em seus critérios de seleção ou avaliação dos fornecedores, dados de autuação ou condenação por discriminação racial.
	5.2.4. A política de compras da empresa considera a promoção da equidade racial de seus fornecedores como um dos critérios para contratação.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa valoriza fornecedores que possuam programa de equidade racial, sensibilizando e capacitando gestores de compras para que compreendam e incorporem a postura de não discriminação e promoção da equidade racial em suas decisões e avaliações.	5.3.1. A empresa realiza mapeamento dos dados de cor ou raça de seus fornecedores para avaliar situações e áreas críticas em relação à equidade de raça.
	5.3.2. A empresa valoriza fornecedores que apresentam diversidade em sua força de trabalho, bem como as empresas de propriedade de negras e negros.
	5.3.3. A empresa sensibiliza e capacita seus gestores de compras para que compreendam e incorporem a postura de não discriminação e de promoção da equidade racial em suas decisões e avaliações.

	5.3.4. A empresa registra em seus sistemas de gestão de fornecedores dados sobre as políticas e práticas de não discriminação e equidade de raça que eles possuem.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa estimula seus fornecedores a promover a equidade racial e inclui esta dimensão como um critério para a avaliação de seus fornecedores.	5.4.1. A empresa estimula seus fornecedores a implementar políticas e práticas de promoção da equidade racial.
	5.4.2. A empresa utiliza as informações de políticas e práticas de equidade racial como um critério de avaliação de seus fornecedores.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa estimula seus fornecedores para que gerenciem suas cadeias de suprimento no que diz respeito à equidade racial, e privilegia a contratação de empresas lideradas por negros/as e que apresentam maior diversidade no seu quadro funcional, promovendo, ainda, capacitação de negras e negros para o sucesso de seus negócios.	5.5.1. A empresa estimula seus fornecedores para que gerenciem suas cadeias de suprimentos no que diz respeito à equidade racial.
	5.5.2. A empresa privilegia a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade de raça e gênero na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional.
	5.5.3. A empresa privilegia a contratação de empresas lideradas por negros e negras.

Dimensão Social  
Tema: Direitos Humanos



## 20 - Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos

A promoção da igualdade racial e não discriminação está na agenda internacional de direitos humanos, tendo na Declaração de Durban de 2001 - III Conferência Mundial Contra o Racismo, a referência para as ações da sociedade e das empresas, e subsidia os protocolos posteriores. Trata, de forma abrangente, da gestão em direitos humanos pelas organizações.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa atende à legislação brasileira e respeita as normas internacionais, especialmente em situações em que a legislação ou seu processo de implementação não prevê proteção adequada aos direitos humanos.	20.1.1. A empresa possui meios e trata de forma pontual os casos de desrespeito aos direitos humanos, tanto internos como externos.
	20.1.2. A empresa se assegura de não praticar discriminação contra empregados (as), clientes, terceiros ou qualquer outra parte interessada com a qual a empresa se relaciona, incluindo a comunidade do entorno.
	20.1.3. A empresa verifica se seus serviços de segurança estão em conformidade com os direitos humanos.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa identifica, previne e aborda impactos negativos reais ou potenciais em direitos humanos resultantes de suas atividades ou de atividades das organizações de sua esfera de influência.	20.2.1. A empresa avalia a vulnerabilidade da comunidade do entorno em relação aos direitos humanos.
	20.2.2. A empresa inclui dimensões de diversidade como um critério de sua avaliação de impactos nos direitos humanos. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	20.2.3. A empresa tem conhecimento dos potenciais riscos e impactos que causa aos direitos humanos, como, por exemplo, na saúde e bem-estar de empregados (as), terceiros ou da comunidade do entorno.
	20.2.4. A empresa trata das questões dos direitos humanos sob as dimensões: prevenir, respeitar e remediar.
	20.2.5. A empresa coíbe a cumplicidade direta ou indireta, vantajosa ou silenciosa com atos de desrespeito aos direitos humanos.
	20.2.6. A empresa tem conhecimento dos potenciais riscos e impactos que causa aos direitos humanos, como, por exemplo, na

	saúde e bem-estar de empregados (as), terceiros ou da comunidade do entorno.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa implementa políticas de direitos humanos para acompanhar e orientar o público interno e demais partes interessadas, bem como balizar a estratégia da empresa. Também adota procedimentos para atender ou oferecer solução para as queixas e denúncias.	20.3.1. A empresa possui políticas específicas para tratar questões relacionadas aos direitos humanos.
	20.3.2. A empresa integra formalmente as questões de direitos humanos em sua gestão, designando responsável pelo tema internamente.
	20.3.3. A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados (as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo.
	20.3.4. A empresa tem procedimentos para tratar rapidamente e adequadamente as queixas e denúncias.
	20.3.5. A empresa vincula a atuação de sua área jurídica à política de direitos humanos.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa avalia seu desempenho em direitos humanos a fim de encontrar oportunidades de melhoria para sua gestão. Realiza auditorias nas operações de sua responsabilidade e monitora sua esfera de influência, além de envolver formalmente a sua cadeia de valor no desenvolvimento de boas práticas de direitos humanos.	20.4.1. A empresa realiza visitas e/ou auditorias nas operações de sua responsabilidade, abrangendo o desempenho na promoção da diversidade, na observância aos Direitos Humanos e na relação com a comunidade do entorno na avaliação. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	20.4.2. A empresa monitora sua esfera de influência e tem diretrizes para lidar com casos de cumplicidade direta, vantajosa ou silenciosa.
	20.4.3. A empresa envolve a sua cadeia de valor no desenvolvimento e aplicação de boas práticas de respeito aos direitos humanos.
	20.4.4. A empresa tem ações junto à comunidade do entorno para mitigar os riscos relacionados aos direitos humanos em suas operações.
	20.4.5. A empresa não compra bens ou serviços de fornecedores que violem os direitos humanos. Caso um fornecedor seja acusado de práticas que violem os direitos humanos, a empresa o auxilia em medidas corretivas ou rompe o contrato.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa envolve partes interessadas em sua avaliação de impacto em direitos humanos, realiza visitas e/ou auditorias nas	20.5.1. A empresa realiza visitas e/ou auditorias nas operações de sua cadeia de valor, abrangendo o desempenho na promoção da diversidade, na observância aos Direitos Humanos e na relação com a comunidade do entorno na avaliação. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).



operações de sua cadeia de valor, e implementa procedimentos no âmbito da comunidade do entorno, com o propósito de remediar eventuais impactos relacionados aos direitos humanos.	20.5.2. A empresa inclui em sua avaliação dos direitos humanos a participação de partes interessadas.
	20.5.3. A empresa tem procedimentos na comunidade do entorno para remediar os impactos relacionados aos direitos humanos em suas operações.
	20.5.4. Se aplicável, a empresa recusa-se a vender bens e serviços para empresas que violem os direitos humanos.

**23 – Promoção da Diversidade e Equidade**

Se insere na agenda de promoção da diversidade e da equidade, buscando relações mais justas e sustentáveis no trabalho. Focaliza a prevenção e combate a qualquer tipo de discriminação e os caminhos para assegurar a diversidade nos quadros funcionais.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa segue a legislação brasileira que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovem a equidade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, fornecedores e a comunidade do entorno.	23.1.1. A empresa cumpre com a legislação brasileira anti discriminação.
	23.1.2. A empresa cumpre as cotas determinadas por lei para contratação de pessoas com deficiência.
	23.1.3. A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação anti discriminação com os empregados (as). Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória tanto a mobilidade interna quanto em processos de seleção, admissão e promoção.	23.2.1. A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, aparência, religião ou opinião. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	23.2.2. A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos empregados (as).
	23.2.3. A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre o tema diversidade no local de trabalho. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	23.2.4. A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	23.2.5. A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	23.2.6. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade, de acordo com a legislação em vigor.
	23.2.7. A empresa possui canais de denúncia anônima.

	23.2.8. A empresa possui categorização que evidencia as questões de diversidade nos canais de denúncia anônima. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
Nos processos e ferramentas de gestão de pessoas, a empresa insere quesitos que visam monitorar a diversidade de seu quadro e possíveis desigualdades em relação aos grupos em desvantagem. Também possui metas para reduzir a diferença de proporção entre os cargos ocupados por mulheres e por homens, e por negros/as e brancos/as em seus quadros de gerência e executivo. A empresa introduz em seus códigos e nos valores que institui o respeito à diversidade e adota políticas e procedimentos alinhados a esse tema. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, promove uma avaliação interna de situações que ponham em risco a promoção da diversidade.	23.3.1. A empresa tem uma política de não discriminação para os processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.
	23.3.2. A empresa tem procedimentos formais para lidar com situações em que ocorram casos de discriminação. Tais procedimentos preveem penas e punições quando necessário.
	23.3.3. A empresa tem metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres em seus quadros de gerência e executivos.
	23.3.4. A empresa tem metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por negros/os e brancos/os em seus quadros de gerência e executivos.
	23.3.5. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, promove uma avaliação interna sobre situações que ponham em risco a promoção da diversidade.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa avalia seu desempenho em direitos humanos a fim de encontrar oportunidades de melhoria para sua	23.4.1. A empresa utiliza os resultados das avaliações internas, sobre a promoção da diversidade, para ações de melhoria estruturais e de gestão.
	23.4.2. A empresa garante oportunidades iguais para todos os seus empregados (as).

gestão. Realiza auditorias nas operações de sua responsabilidade e monitora sua esfera de influência, além de envolver formalmente a sua cadeia de valor no desenvolvimento de boas práticas de direitos humanos.	23.4.3. A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência, e outros. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
	23.4.4. A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência, e outros. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional e exerce influência no que concerne à participação nas políticas e nos debates públicos para a promoção da diversidade. É reconhecida pelo mercado por suas práticas de apoio à diversidade e à equidade, além de incentivar sua cadeia de valor a avançar nessa área.	23.5.1. A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para inclusão de egressos do sistema prisional.
	23.5.2. A empresa estende as práticas de promoção da diversidade para seus fornecedores e fornecedores de terceiros, bem como para sua cadeia de suprimentos.
	23.5.3. A empresa impulsiona o mercado a realizar ações de promoção da diversidade, como, por exemplo, a contratação de trainees de diferentes faculdades, empregados (as) de grupos em desvantagem social e outros. Se sim, em quais dimensões (gênero, raça, PCD, LGBT e geracional).

**RAC 6 - Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-discriminação**

A igualdade de oportunidades é central para a equidade racial. Trata-se de promover a inserção e ascensão de negras e negros, além de possibilitar um ambiente que valorize todas as pessoas

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa promove ações e campanhas de sensibilização interna para contribuir com ambiente inclusivo, salientando a importância da equidade racial.	6.1.1. A empresa promove ações e campanhas de sensibilização internas para contribuir com ambiente inclusivo, salientando a importância da equidade racial e provocando reflexões sobre o tema.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa analisa dados de pesquisa de clima com olhar na temática racial, promove reflexões e sensibiliza sobre questões raciais e estimula grupos de afinidade internos para reflexões na temática.	6.2.1. A empresa avalia necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de raça, a partir dos dados de cor/raça coletados, seguindo categorias do IBGE.
	6.2.2. A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de cor/raça.
	6.2.3. A empresa realiza iniciativas para atrair talentos negros em universidades, destacadamente as que possuem programas de ações afirmativas para a equidade racial, tais como cotas, pontuação acrescida ou ProUni.
	6.2.4. A empresa estimula a criação de grupos de afinidade internos para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos, combater a discriminação racial e promover a equidade de raça.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa usa informações do perfil demográfico interno, com dados raciais, para subsidiar planejamento de ações afirmativas e campanhas, monitora taxas de rotatividade para avaliar permanência, ingresso e saída de funcionários com recorte racial,, explicita política de promoção da equidade racial em todos os níveis e capacita profissionais de recrutamento e seleção para postura e olhar inclusivo de negros e mulheres negras nos	6.3.1. A empresa usa as informações de seu perfil demográfico interno, relacionando-o com o perfil demográfico regional, para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e campanhas de conscientização com foco na equidade racial.
	6.3.2. A empresa tem metas para assegurar que a proporção de negros e negras de seus quadros seja condizente com o perfil demográfico regional.
	6.3.3. A empresa monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados/as, considerando o recorte racial.
	6.3.4. A empresa explicita, em sua política de promoção da equidade racial, igualdade de condições pertinentes a salários, benefícios e previdência privada.
	6.3.5. A empresa capacita as pessoas responsáveis por recrutamento e seleção para promoção da inserção e ascensão de mulheres negras e homens negros nos diferentes níveis hierárquicos.

diferentes níveis hierárquicos.	
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa realiza censo interno periódico, com análise de perfil e trajetória de seus empregados/os, evidenciando os recortes e dados raciais e sua intersecção com os de gênero, utilizando esta análise para subsidiar suas políticas. Adota ainda medidas corretivas imediatas para as desigualdades detectadas.	6.4.1. A empresa realiza censo interno periódico, com análise de perfil e trajetória de seus empregados/as, evidenciando os recortes e dados raciais e de gênero.
	6.4.2. A empresa utiliza esta análise para subsidiar a atualização e melhoria de suas políticas e ações de promoção da equidade racial.
	6.4.3. A empresa adota medidas corretivas imediatas para as desigualdades detectadas entre negras/os e brancas/os.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa assegura que a proporção de funcionários/as terceirizados seja condizente com o perfil demográfico onde está inserida e influencia políticas públicas que promovam a equidade de raça.	6.5.1. A empresa assegura que a proporção de funcionários/as terceirizados/as seja condizente com o perfil demográfico da localidade em que a empresa está inserida, no que diz respeito a raça e sua intersecção com gênero.
	6.5.2. A empresa influencia políticas públicas que promovam a equidade racial.

**RAC 7 - Mulheres Negras - não discriminação, inserção e ascensão**

As mulheres negras são o segmento que mais sofre com a desigualdade no trabalho, mais sub-representado e pior remunerado, além de verificar-se sua ausência nos cargos de decisão. Sua inserção e ascensão é estratégica e fundamental para a promoção da equidade racial.

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>
A empresa cumpre a legislação no que se refere a equidade salarial, sem discriminação contra as mulheres negras.	7.1.1. A empresa cumpre a legislação no que se refere a equidade salarial, sem discriminação contra as mulheres negras.
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>
A empresa elabora diagnósticos que evidenciem os dados sobre as mulheres negras e permitam acompanhamento de suas trajetórias. A empresa considera este recorte no tratamento de denúncias de assédio moral. Além disso, a empresa analisa e acompanha a presença de mulheres negras nos postos de trabalho de maior visibilidade.	7.2.1. A empresa elabora diagnósticos que evidenciem os dados sobre as mulheres negras, permitindo seu monitoramento, desde o processo de seleção.
	7.2.2. No tratamento de denúncias de assédio moral, a empresa aprecia os dados considerando o recorte de mulheres negras.
	7.2.3. A empresa analisa se a presença de mulheres negras está contemplada nos postos de trabalho de maior visibilidade, e que envolvem relacionamento e contato com clientes e stakeholders em geral.
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
A empresa utiliza os dados do recorte mulheres negras para ampliar a inserção e ascensão. Além disso, a empresa identifica as mulheres negras de seu quadro nas diversas áreas e investe no seu treinamento e desenvolvimento, além de incentivar e promover reflexões e diálogos contra a discriminação e para promoção da equidade racial.	7.3.1. A empresa utiliza os dados com o recorte de mulheres negras para ampliar sua inserção e ascensão nos quadros funcionais e níveis hierárquicos.
	7.3.2. A empresa identifica as mulheres negras de seu quadro nas diversas áreas e investe no seu treinamento e desenvolvimento, buscando capacitá-las para ocupar cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por elas.
	7.3.3. A empresa incentiva e promove reflexões e diálogos que deem visibilidade a esses dados, com seus funcionários/as e/ou grupos específicos, que contribuam com a eliminação de ideias e práticas discriminatórias contra a mulher negra e promovam a equidade racial.
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa monitora e analisa pesquisas de clima,	7.4.1. A empresa monitora e analisa pesquisas de clima internas, dados de canais de denúncia, e dados de seus funcionários,

<p>dados de canais de denúncia, entre outros, destacando o recorte de mulheres negras. Além disso, apresenta evolução dos índices de sua participação no quadro funcional, na participação em treinamentos, capacitações e na ocupação de cargos de liderança. Garante ainda a presença de negras nos postos de maior visibilidade e efetua tratamento categorizado de denúncias relativas às mulheres negras.</p>	<p>adotando as providências necessárias para promover a equidade de oportunidades e eliminar possíveis discriminações contra as mulheres negras.</p> <p>7.4.2. Em seus relatos, a empresa apresenta evolução dos índices de participação de mulheres negras na composição de seu quadro funcional, na participação em treinamentos e capacitações, e na ocupação de cargos de liderança.</p> <p>7.4.3. A empresa garante a presença de mulheres negras nos postos de trabalho de maior visibilidade, e que envolvem relacionamento e contato com clientes e stakeholders em geral.</p>
<p><b>ESTÁGIO 5</b></p>	<p><b>PROTAGONISMO</b></p>
<p>A empresa é reconhecida, influencia e inspira seus stakeholders para a não-discriminação, inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros. A empresa investe na capacitação de mulheres negras na sociedade.</p>	<p>7.5.1. A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações afirmativas adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de mulheres negras.</p> <p>7.5.2. A empresa influencia e inspira seus stakeholders para a não-discriminação, inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros.</p> <p>7.5.3. A empresa investe na capacitação de mulheres negras na sociedade.</p>



Dimensão Social

Tema: Práticas de Trabalho

Social



### RAC 8 - Educação e Treinamento

O investimento em capacitação e desenvolvimento profissional gera benefícios para todas as pessoas e para a organização. Ajuda a rever e aprimorar os processos de gestão e a eficiência na atuação. Como a empresa apoia o desenvolvimento profissional de seus/uas funcionários/as e, em especial, de negras/os, de modo a promover a inclusão e capacitá-los/as para que possam assumir posições que tradicionalmente ainda não ocupam.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa inclui o tema da equidade racial na grade de seus cursos e treinamentos, desde a integração, sensibilizando os/as participantes para a temática.	8.1.1. A empresa inclui o tema de equidade racial nas atividades de integração, sensibilizando os /as participantes para a temática.
	8.1.2. A empresa inclui o tema de equidade racial na grade de seus cursos e treinamentos, sensibilizando os participantes para a temática.
	8.1.3. A empresa oferece capacitação em todos os níveis hierárquicos para prevenir e identificar eventuais casos de assédio moral e racismo.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa considera e privilegia o recorte racial nas iniciativas de capacitação, divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento e oferece incentivos a cursos externos avaliando o perfil demográfico de seus funcionários/as, fomentando a participação de negros/as.	8.2.1. A empresa considera e privilegia o recorte racial nas iniciativas de capacitação para jovens e participantes de programas de aprendizagem.
	8.2.2. A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento, de modo que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamentos, capacitações e bolsas.
	8.2.3. A empresa, nos cursos internos, avalia o perfil demográfico de seus funcionários/as e fomenta a participação de negros/os.
	8.2.4. A empresa oferece incentivos a cursos externos avaliando o perfil demográfico de seus funcionários/as e fomentando a participação de negros/os.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa investe no treinamento e desenvolvimento de negros e negras, buscando	8.3.1. A empresa identifica os negros e negras de seu quadro nas diversas áreas e investe no seu treinamento e desenvolvimento, buscando capacitá-los/as para ocupar cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles/as.

<p>capacitá-los/as para ocupar cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles/as, considerando necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento. Avalia, ainda, em seus processos de promoção e identificação de talentos o recorte racial.</p>	<p>8.3.2. A empresa avalia, em seus processos de promoção e identificação de talentos, o recorte racial.</p>
	<p>8.3.3. A empresa efetua levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus empregados/as, considerando o recorte racial, em todos os níveis hierárquicos, e considerando o perfil demográfico interno.</p>
<p><b>ESTÁGIO 4</b></p>	<p><b>EFICIÊNCIA</b></p>
<p>A empresa documenta e avalia as melhorias no trabalho alcançadas por meio de seus programas de capacitação e realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças específicos para negros/as.</p>	<p>8.4.1. A empresa analisa e monitora os dados de seus programas voltados a jovens e de aprendizagem profissional, considerando o recorte racial.</p>
	<p>8.4.2. A empresa analisa e monitora os dados de seus programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças, mensurando o percentual de negros e negras que tiveram ascensão de cargo.</p>
	<p>8.4.3. A empresa realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças específicos para negros e negras para equilibrar a representação racial e de gênero em cargos executivos.</p>
	<p>8.4.4. A empresa realiza ações de sensibilização interna periódicas, demonstrando avanços e desafios para a equidade racial a partir dos dados analisados e monitorados.</p>
<p><b>ESTÁGIO 5</b></p>	<p><b>PROTAGONISMO</b></p>
<p>A empresa estende seu programa de capacitação de negros/as em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades para promover a inserção e ascensão de negros/as.</p>	<p>8.5.1. A empresa estende seu programa de capacitação de negros/os em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades para promover a inserção e ascensão de negros.</p>
	<p>8.5.2. A empresa promove iniciativas de capacitação para negros e negras de comunidades que tenham algum relacionamento com o negócio da empresa.</p>

Dimensão Social  
Tema: Questões Relativas ao  
Consumidor



### RAC 9 - Comunicação e Relação com Consumidores e Clientes

O relacionamento das empresas com os consumidores tende a se tornar uma prática transparente. Práticas de comunicação, marketing e relacionamento podem fortalecer a imagem de sociedade multicultural e diversa, sem reforçar nenhum padrão ou estereótipo social, além de investimentos em pesquisa e desenvolvimento voltado às questões raciais.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A empresa possui categorização que evidencia as questões de raça e gênero no canal de relacionamento para resolução de demandas de clientes/consumidores e considera a equidade racial em sua proposta de valor, independente de seu público.</p>	<p>9.1.1. A empresa possui categorização que evidencia as questões de raça e gênero no canal de relacionamento para resolução de demandas de clientes/consumidores.</p> <p>9.1.2. A empresa analisa os dados dos registros no canal de relacionamento, considerando o recorte racial.</p>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
<p>A empresa usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem de sociedade multicultural e diversa, fortalecendo a imagem de negros e negras e sem reforçar nenhum padrão ou estereótipo social que os desprestigie. A empresa faz recortes de raça e gênero em suas pesquisas de marketing e de campo.</p>	<p>9.2.1. A empresa adota uma linguagem inclusiva e expressão imagética racialmente diversa em suas peças e documentos de comunicação com seus consumidores e clientes.</p> <p>9.2.2. A empresa usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem de sociedade multicultural e diversa, fortalecendo a imagem de negros e negras, sem reforçar nenhum padrão ou estereótipo social que os desprestigie.</p> <p>9.2.3. Se aplicável, a empresa faz recortes de raça e de gênero em suas pesquisas de marketing e de campo.</p> <p>9.2.4. A empresa oferece treinamento específico de questões raciais para equipes de segurança e de atendimento, de modo a coibir qualquer tipo de discriminação baseada em cor/raça.</p> <p>9.2.5. A empresa orienta para que no manejo de seus dispositivos de segurança e de acesso (tais como portas giratórias e controles de acesso) não se reproduzam comportamentos discriminatórios e vexatórios, relacionados a cor/raça.</p>

<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
O reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços leva em conta o atendimento das necessidades de consumidores/clientes na sua diversidade racial e cultural.	9.3.1. O reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços leva em conta o atendimento das necessidades de consumidores/clientes na sua diversidade racial, de gênero e cultural (tais como produção de livros didáticos, brinquedos, maquiagem e produtos de beleza específicos para negros/as, modelagem e padronagem de vestuário, etc)
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
A empresa oferece produtos e serviços direcionados a atender os diferentes perfis raciais e culturais e atua com equipes de atendimento e relacionamento que privilegiam a diversidade de sua composição, potencializando seu relacionamento com clientes e consumidores negros/as, fortalecendo a postura ética.	9.4.1. A empresa oferece produtos ou serviços direcionados a atender os diferentes perfis raciais e culturais.
	9.4.2. Esses produtos ou serviços valorizam a imagem de negras e negros, não reforçando estereótipos como um padrão de beleza eurocêntrico, entre outros.
	9.4.3. A empresa garante a diversidade na composição de suas equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes e consumidores negros/as, fortalecendo a postura ética.
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa mede o impacto financeiro nos resultados, da composição de equipes de atendimento com maior diversidade. Além disso, investe em pesquisa e desenvolvimento voltados para o atendimento das necessidades dos diferentes perfis raciais e culturais e implementa novos processos ou inovações derivados desta iniciativa.	9.5.1. A empresa mede o impacto financeiro nos resultados, da composição de equipes de atendimento e relacionamento com maior diversidade.
	9.5.2. A empresa investe em pesquisa e desenvolvimento voltados para o atendimento das necessidades dos diferentes perfis raciais e culturais.
	9.5.3. A empresa implementa novos processos ou inovações a partir destas suas pesquisas e desenvolvimento.

Dimensão Social

Tema: Envolvimento com a

Comunidade e seu Desenvolvimento



**RAC 10 - Gestão das Questões de Raça na Comunidade**

As comunidades onde a empresa está inserida ou atua, sofrem impactos de suas atividades. Suas estratégias precisam contemplar as demandas, necessidades específicas e particularidades desses grupos, para apoiá-los e fomentar seu desenvolvimento. Trata das posturas, práticas e investimentos que promovem e respeitam a igualdade racial neste enfoque. Trata ainda, das práticas da empresa que possam garantir o respeito e valorização de bens materiais e imateriais, incluindo as representações históricas, étnicas, religiosas, turísticas, paisagísticas e culturais de territórios quilombolas, indígenas e/ou tradicionais, e de seu desenvolvimento sustentável, em locais que possam sofrer interferência das atividades da empresa.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A empresa cumpre a legislação e Convenções Internacionais no que diz respeito à sua intervenção nas comunidades e no meio ambiente.</p>	<p>10.1.1. A empresa cumpre a legislação no que diz respeito a sua intervenção nas comunidade e meio ambiente, inclusive em relação a descartes de materiais vinculados a seus processos, e que possam interferir na qualidade de vida, garantindo o respeito e a valorização de bens materiais e imateriais, incluindo as representações históricas, étnicas, religiosas, turísticas, paisagísticas e culturais de territórios quilombolas e/ou indígenas.</p> <p>10.1.2. A empresa reconhece e respeita os mecanismos de consulta prévia realizada junto às comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais nos termos da Convenção 169 da OIT, quando qualquer de suas atividades apresentem potencial de interferir nos territórios dessas comunidades.</p>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
<p>A empresa possui um mapeamento das localidades de suas atividades, como terras próprias, arrendadas e outras que tangenciam áreas de quilombos e/ou indígenas. Além disso, investe em programas que visem promover a equidade de raça das comunidades em que atua e tem a equidade de raça como uma das premissas de sua abordagem de investimento social privado.</p>	<p>10.2.1. A empresa possui um mapeamento das localidades de suas atividades, como terras próprias, arrendadas e outras que tangenciam áreas de quilombos e/ou indígenas.</p> <p>10.2.2. A empresa tem a promoção da equidade de raça como uma das premissas para definir a abordagem de seu investimento social privado.</p> <p>10.2.3. A empresa investe em programas sociais que visem promover a equidade de raça nas comunidades em que atua.</p>

<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>
<p>A empresa considera impactos nas questões raciais em suas avaliações de impacto social e adota mecanismos para integrar a promoção da equidade racial e o investimento social privado. Garante em seus processos que negros/as tenham representação em comitês que envolvam a comunidade local e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região. A empresa possui ainda, departamento especializado ou profissionais capacitados para monitoramento de suas atividades que interferem nos referidos territórios de propriedade ou posse coletiva.</p>	<p>10.3.1. Em sua declaração de valores, e no seu planejamento estratégico, a empresa considera o perfil demográfico das comunidades do entorno de onde atua como uma parte interessada chave.</p> <p>10.3.2. O investimento social privado está inserido no planejamento estratégico e leva em conta a promoção da equidade de raça.</p> <p>10.3.3. A empresa garante em seus processos contemplar a diversidade local, para que negros e negras tenham representação em comitês que envolvam a comunidade e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região.</p> <p>10.3.4. A empresa possui departamento especializado ou profissionais capacitados para monitoramento de suas atividades que possam interferir em territórios de comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais.</p>
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>
<p>A empresa investe em programas de geração de renda com foco em negros, incluindo mulheres negras e seu investimento social privado considera o recorte jovens negros e negras. Além disso, possui programas e capacitação que visem a empregabilidade de negros/as das comunidades atendidas em áreas tradicionalmente não ocupadas por eles. A empresa também realiza avaliações periódicas sobre a prevenção ou redução de danos a</p>	<p>10.4.1. A empresa investe em programas de geração de renda com foco na população negra</p> <p>10.4.2. A empresa possui programas de capacitação que visam a empregabilidade de negros e negras das comunidades atendidas em áreas profissionais tradicionalmente não ocupadas por eles.</p> <p>10.4.3. A empresa realiza avaliações periódicas sobre a prevenção ou redução de danos a territórios quilombolas, indígenas e/ou tradicionais.</p>

territórios quilombolas e indígenas.	
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>
A empresa se envolve com políticas públicas relacionadas à promoção da equidade de raça e não discriminação e garante que suas parcerias públicas ou privadas considerem seus valores e princípios sobre equidade de raça. Realiza programas de desenvolvimento comunitário que capacitam e beneficiem negros/as e promove ações em conjunto com comunidades quilombolas ou indígenas para a promoção do desenvolvimento sustentável.	10.5.1. A empresa garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre equidade de raça.
	10.5.2. A empresa realiza programas de desenvolvimento comunitário para capacitar negros e negras, a fim de aumentar sua participação política e formar agentes de transformação.
	10.5.3. A empresa promove ações em conjunto com comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais para a promoção do desenvolvimento sustentável.