





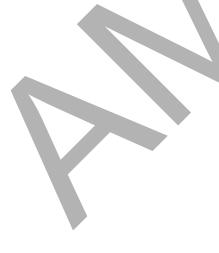


INDICADORES **ETHOS** PARA NEGÓC

SUSTENTÁVE **E RESPON**

INDICADORES ETHOS-CEERT

PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL











INDICADORES

PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

INDICADORES ETHOS-CEERT

PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Ciclo 2018/2019





Indicadores Ethos-Ceert para Promoção da Equidade Racial é uma publicação do Instituto Ethos e do Ceert, disponibilizada virtualmente de forma gratuita.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Rua Bela Cintra, 952, 9° andar 01415-904 - São Paulo, SP Tel.: (11) 3897-2400

Fax: (11) 3897-2424

E-mail: atendimento@ethos.org.br Visite nosso site: www.ethos.org.br

Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert)

Rua Duarte de Azevedo, 737 02036-022 – São Paulo (SP) Tel.: (11) 3804-0320.

E-mail: contato@ceert.org.br

Visite nosso site: www.ceert.org.br

Patrocínio

Fundo Newton e Conselho Britânico

Colaboradores do Instituto Ethos

Ana Lucia de Melo Custodio (coordenação), Ana Letícia Salla, Caio Magri, Gabriela Santos e Juliana Soares

Colaboradores do Ceert

Cida Bento, Daniel Teixeira, Glória Gonçalves e Mário Rogério.

Edição de Texto

Benjamin S. Gonçalves e Martin Fernando Gonçalves

Projeto e Produção Gráfica

Projeto Original: 113 DC Design + Comunicação **Adaptação:** Fabio Meneguini e Mariana Peixoto

São Paulo, março de 2019.

É permitida a reprodução desta publicação, desde que citada a fonte e com prévia autorização do Instituto Ethos e do Ceert.

ÍNDICE

Prefácio	p.07
Equidade racial, uma construção do interesse de todos	p.08
Um instrumento para a promoção da equidade racial nas empresas	p.09
Apresentação	p.10
Dimensão Visão e Estratégia	p.18
Dimensão Governança e Gestão	p.24
Dimensão Social	p.32
Questões Quantitativas	p.44



PREFÁCIO DA NOVA GERAÇÃO DOS INDICADORES ETHOS

Em outubro de 2010, demos início a um amplo processo participativo com o desafio de compreender o papel dos Indicadores Ethos num contexto em que a responsabilidade social empresarial (RSE) não era mais novidade para as empresas e para os interessados. Tínhamos um plano trilhado e a intenção de ouvir e receber influência real dos nossos stakeholders no desenvolvimento de uma nova geração dos Indicadores Ethos. Nosso objetivo era traduzir a aprendizagem em sustentabilidade e responsabilidade social adquirida com sua aplicação, conferindo-lhe utilidade e convergência com diferentes iniciativas disponíveis no mercado, para que a sustentabilidade se integre efetivamente nos negócios.

Mais do que nosso próprio entendimento sobre esta iniciativa e o que pretendíamos com ela, quisemos envolver as pessoas, fossem elas usuárias da ferramenta, especialistas em RSE ou apenas interessadas no tema; fossem de empresas, organizações da sociedade civil ou órgãos governamentais. Quisemos pôr em prática, de forma efetiva, o engajamento das partes interessadas que tanto estimulamos as empresas a adotar. Por essa razão, estabelecemos um processo multistakeholder, formalizando instâncias que apoiaram todo esse processo.

Isso nos levou a vários desafios, dos quais o principal foi equilibrar diferentes expectativas e visões sobre os mesmos propósitos:

- » atualizar os Indicadores Ethos trazendo novos aspectos e avanços do movimento de responsabilidade social, sem que eles ficassem longos, exaustivos e difíceis de aplicar;
- » torná-los mais amigáveis e mais simples, sem perder a consistência de sua proposta;
- » auxiliar as empresas para uma aplicação eficiente, que lhes seja útil para outros usos e participação em outras iniciativas;
- » dar maior visibilidade às empresas que os aplicam, sem prescindir da confidencialidade e do sigilo em seu uso.

Foram muitos os questionamentos. E também muitas as consultas, formais e informais, a centenas de pessoas que contribuíram com essas reflexões. E eis aqui o resultado, fruto de um trabalho intenso e colaborativo, envolvendo pessoas e organizações que se dedicaram muito mais do que prevíamos e tomaram como suas as questões relacionadas a esta iniciativa. Entendemos que, mais do que construir uma ferramenta de gestão, essas pessoas, assim como nós, envolveram-se neste trabalho almejando contribuir para a transformação do mundo em que vivemos.

Sabemos que várias empresas já avançaram bastante, com práticas em nível de excelência. Mas sabemos também que muitas outras precisam ingressar nesse universo. O resultado que agora apresentamos reflete nosso empenho em equilibrar essas diferentes necessidades: apoiar as empresas que se iniciam na trilha da RSE e estimular as que já avançaram a ir além. Entendemos que isso é possível e trabalhamos em diversas frentes para alcançar esse objetivo.

É com esse propósito que apresentamos a você os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, ferramenta que explicita nosso entendimento de que a responsabilidade social é uma forma de gestão que deve estar presente em qualquer debate sobre sustentabilidade. Isso porque sustentabilidade e responsabilidade social são, em nossa opinião, conceitos interdependentes e não excludentes. Essa visão tem origem nas próprias reflexões que vimos fazendo como organização, buscando integrar os princípios e comportamentos da responsabilidade social com os objetivos para a sustentabilidade. Vivenciamos essas reflexões e buscamos essa integração.

Este é um instrumento "para" negócios sustentáveis e responsáveis. Ou seja, visa estimular que os negócios sejam sustentáveis e responsáveis, e não simplesmente identificar ou reconhecer os que já o são.

Convidamos você a conhecer as novidades deste instrumento e a usá-lo em suas atividades. Que a transformação de que necessitamos seja alcançada com a sua participação.

Instituto Ethos

EQUIDADE RACIAL, UMA CONSTRUÇÃO DO INTERESSE DE TODOS

A promoção da diversidade, na perspectiva da gestão socialmente responsável, está presente nos Indicadores Ethos desde sua primeira edição. Esse é um tema caro para nós, que, para ampliar as discussões sobre as práticas das empresas no que se refere à inclusão e promoção de ambientes mais diversos, também realizamos o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, pesquisa da qual se desdobram referências para as empresas, como manuais e guias. Mais recentemente, criamos o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos como uma forma de engajar as corporações nesse tema. Ao participar desse grupo, a companhia assume o compromisso de integrar a diversidade em suas estratégias empresariais, oferecendo assim sua contribuição para a agenda de direitos humanos.

De forma inovadora, este guia marca a evolução no tratamento do tema ao propor um aprofundamento nessa questão delicada em nosso país: a equidade racial. Mesmo considerando a multidiversidade de raças e etnias do Brasil, o foco deste manual está nas políticas e práticas das empresas para a não discriminação, inclusão e ascensão dos negros e negras no mercado de trabalho, uma vez que essa parcela da população é a que mais sofre com a desigualdade social em nosso país.

Acreditamos que as empresas podem contribuir para transformar essa realidade. Afinal, elas têm condições de oferecer oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional para todos. Além disso, ao exercer uma influência positiva sobre seus empregados e sobre os indivíduos e organizações de suas relações, elas podem auxiliar na criação de espaços mais inclusivos, mais abertos às diferenças e, consequentemente, mais inovadores.

Além de destacar a questão ética envolvida na busca por um tratamento igualitário e justo para todos os indivíduos, buscamos trazer aqui a visão da promoção da diversidade como um diferencial competitivo, que pode gerar benefícios para os negócios. Nossa orientação, por meio deste guia temático, é que as empresas vejam a promoção da equidade racial como uma oportunidade, uma vez que a diversidade colabora para a criação de ambientes mais criativos e produtivos.

É hora de indivíduos, organizações, empresas e toda a sociedade se comprometerem com a promoção da equidade racial. Por meio deste guia temático, será possível mapear as práticas e políticas hoje estabelecidas e orientar as empresas a dar passos mais sólidos para a promoção da equidade racial. As escolhas inclusivas que fizermos hoje contribuirão para a construção de um país mais justo e equânime para as futuras gerações. Convidamos você a unir-se a nós nessa empreitada.

Instituto Ethos

UM INSTRUMENTO PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS

Mais do que radiografar o status das relações raciais nas corporações, por meio dos Indicadores Ethos-Ceert para Equidade Racial, o presente Guia Temático: Promoção da Equidade Racial pretende ser um mecanismo indutor para a adoção de práticas e políticas igualitárias no âmbito empresarial.

Trata-se da síntese de um longo processo coletivo de concepção e desenvolvimento durante o qual houve intensa e rica troca de ideias com empresas e organizações da sociedade civil, por meio de diálogos abertos e chamada pública.

Sem a pretensão de exaurir o tema, este guia perfaz a abertura de um caminho para que a equidade racial deixe de ser tabu e passe a figurar entre as dimensões essenciais da atividade empresarial, como o são a preservação ambiental, a promoção dos direitos humanos e a equidade de gênero.

A guisa de matriz principiológica e normativa internacionalmente reconhecida, foram utilizados a Declaração e o Plano de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada pelas Nações Unidas, em 2001, na cidade de Durban, na África do Sul, tendo em vista sua importância como marco para a adoção de ações afirmativas no Brasil, legitimidade, abrangência e representatividade internacional. Entretanto, outros instrumentos também foram considerados, tais como: a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção 111, sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão, da Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Convenção 169, sobre Povos Indígenas e Tribais, da OIT, ; o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010); e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre outras legislações.

Como é sabido, o tema da igualdade no trabalho na perspectiva das relações raciais no Brasil tem relevância não somente conjuntural, mas histórica, uma vez que o trabalho foi inicialmente utilizado no país como ferramenta de opressão e aprisionamento da população negra. Nesse sentido, poder ressignificá-lo como catalisador da igualdade é um passo relevante para as relações racíais no país.

Convém destacar, ainda, que este guia temático faz uma intersecção entre raça e gênero, focalizando as mulheres negras, cujos direitos são historicamente violados com maior intensidade no Brasil, o que também se evidencia no universo do trabalho.

Ante o pioneirismo de uma iniciativa com tal enfoque, este guia certamente será aperfeiçoado ao longo do tempo, a partir de sua aplicação nas empresas, o que é altamente recomendável, já que seu objetivo é dialogar cada vez mais com as necessidades de quem o utiliza.

A interface com áreas estratégicas das empresas, tais como governança, gestão, comunicação, relação com consumidores, clientes e comunidade, cadeia de suprimentos e promoção da diversidade, habilita este guia como um instrumento multidimensional que dialoga com a complexidade do dia a dia das empresas. Para isso, foram priorizadas áreas de grande relevância para a equidade racial, tendo em vista a necessidade de que este guia fosse, a um só tempo, enxuto e funcional, mas sem prescindir do detalhamento quando este se impôs para que a informação pudesse ser coletada.

Portanto, é com a expectativa de que este tema passe a ser central na agenda das empresas, públicas e privadas, bem como de outras instituições atuantes no Brasil, que o Instituto Ethos e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (Ceert) lançam o Guia Temático: Promoção da Equidade Racial. Desejamos que este seja um instrumento útil e proveitoso, para que a realidade das empresas e de outras instituições seja, a cada dia, mais justa e igualitária para todos.

CEER1

Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade

INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

Esta ferramenta de gestão apoia as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) em suas estratégias de negócio. Apresenta uma nova abordagem para a gestão das empresas, integrando os princípios da RSE e os comportamentos a ela relacionados com os objetivos para a sustentabilidade, baseando-se num conceito de negócios sustentáveis e responsáveis.

Os Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis têm como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, auxiliando na definição de estratégias, políticas e processos. Embora traga medidas de desempenho em sustentabilidade e responsabilidade social, esta ferramenta não se propõe a medir o desempenho das empresas nem reconhecer organizações como sustentáveis ou responsáveis.

A nova geração dos Indicadores Ethos foi desenvolvida para estar a serviço dos negócios, com aplicações e funcionalidades que permitem total flexibilidade em sua aplicação pelas empresas e a geração de relatórios mais próximos da realidade empresarial, que apoiam efetivamente a gestão, com mecanismos para planejamento, compartilhamento de dados com as partes interessadas e desenvolvimento da sustentabilidade nas cadeias de valor.

O QUE É UM NEGÓCIO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL

É a atividade econômica orientada para a geração de valor econômico-financeiro, ético, social e ambiental, cujos resultados são compartilhados com os públicos afetados. Sua produção e comercialização são organizadas de modo a reduzir continuamente o consumo de bens naturais e de serviços ecossistêmicos, a conferir competitividade e continuidade à própria atividade e a promover e manter o desenvolvimento sustentável da sociedade.

ORGANIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Os Indicadores Ethos são organizados em quatro grandes dimensões, as quais são desdobradas em temas inspirados na Norma ISO 26000, os quais, por sua vez, desdobram-se em subtemas e, posteriormente, em indicadores.

DIMENSÃO > TEMA > SUBTEMA > INDICADOR

GUIA TEMÁTICO

No âmbito da nova geração dos Indicadores Ethos, está sendo desenvolvida uma série de guias temáticos para avaliar e acompanhar o desempenho das empresas signatárias de compromissos e pactos promovidos pelo Instituto Ethos ou organizações parceiras.

O **Guia Temático: Promoção da Equidade Racial**, desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com o CEERT, faz parte da série de guias de aprofundamento temático.

Ele foi organizado a partir de uma **seleção do questionário principal dos Indicadores Ethos**, considerando-se a pertinência dos indicadores ao tema em questão, e se acrescentaram novos indicadores específicos, mantendo-se a mesma estrutura de dimensões, temas, subtemas e indicadores.

Foram selecionados dois indicadores do questionário principal e criados outros onze, formando um conjunto de treze itens, todos alinhados com documentos internacionais, tendo como especial referência a Declaração e o Plano de Ação da III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas.

CONVERGÊNCIA COM OUTRAS INICIATIVAS

Para contemplar os avanços do movimento de RSE/sustentabilidade no Brasil e no mundo, os Indicadores Ethos foram desenvolvidos de maneira convergente com diversas iniciativas, enfatizando-se, sobretudo, a integração com a Norma ABNT ISO 26000, as Diretrizes G4 para a Elaboração de Relatos de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI), os princípios do Pacto Global da ONU e a metodologia do CDP. Pelo Programa Latino-Americano de Responsabilidade Social Empresarial (Plarse), a ferramenta consolida também a experiência regional latino-americana de adaptação dos Indicadores Ethos a seus respectivos contextos.



POR QUE FALAMOS EM EQUIDADE RACIAL?

Sabemos que o termo raça, ao menos do ponto de vista biológico, é inapropriado para tratar dos seres humanos. Apesar disso, a ideia de raça faz parte do senso comum, sobretudo nas sociedades em que a cor de pele das pessoas tem influência na distribuição das oportunidades e dos lugares sociais. Por isso, a impropriedade biológica da categoria raça para a classificação de seres humanos não impede que o fenótipo dos indivíduos seja socialmente tratado como atributo racial, o que exige que as políticas de diversidade, para promover a igualdade, considerem a ideia de raça.

TIPOS DE QUESTÕES

O conteúdo dos Indicadores Ethos preserva a estrutura que os consolidou como ferramenta de aprendizado: questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas.

Cada indicador é composto por esses três tipos de questões, sendo as de profundidade e as binárias obrigatórias para a elaboração do relatório de diagnóstico. As questões quantitativas são opcionais e podem ser respondidas em paralelo com as perguntas qualitativas, sem influenciar na geração do relatório de diagnóstico. Recomenda-se que sejam preenchidas para auxiliarem na etapa de planejamento e no relato de sustentabilidade

	Questões de	Questões	Questões
	profundidade	binárias	quantitativas
O que são	Representa- dos por cinco quadros con- tíguos, apre- sentam a evolução de práticas em cada indica- dor.	Perguntas com respostas "sim" ou "não" que orientam com clareza a escolha do es- tágio.	Questões nu- méricas para apoiar a defi- nição de obje- tivos e metas claras para o próximo ciclo de aplicação dos Indicado- res Ethos.

Para fazer download dos questionários dos Indicadores Ethos, acesse <u>www.ethos.org.br/indicadores</u>

Além das questões de profundidade, binárias e quantitativas, este guia temático apresenta **questões descritivas**, que apoiarão a identificação de práticas e informações adicionais para a compreensão do desempenho das empresas participantes.

CENSO INTERNO

Organizar um levantamento referente ao perfil social, racial e de gênero é um passo fundamental para evoluir no tratamento dos assuntos relacionados a gênero, raça e diversidade. As questões quantitativas deste guia também dão orientações, por meio de um conjunto de referência de dados, para a realização periódica de um censo interno para acompanhamento da evolução das questões de igualdade entre mulheres e homens dentro da organização.

COMO APLICAR O GUIA TEMÁTICO

Ao responder ao questionário, inicie pelas questões binárias, identificando quais são as práticas já desenvolvidas pela empresa. Depois dessa identificação, determine em que estágio a empresa se encontra naquele indicador. Terminado o preenchimento, transfira suas respostas para o sistema on-line. Em cada indicador, a partir das respostas a todas as questões binárias, o sistema apontará em qual estágio a empresa está enquadrada; a escolha do estágio no entanto, é definida pela empresa, que pode confirmar a indicação feita pelo sistema ou selecionar um estágio diferente, justificando a sua escolha. A empresa pode, por exemplo, descrever as práticas que mantém e que, embora não descritas no questionário, justificam a seleção de um estágio diferente do que foi indicado pelo sistema.

Ao término do preenchimento e após a liberação das respostas, a empresa poderá acessar seu relatório de diagnóstico, que apresentará os desempenhos individuais e os comparativos com as demais empresas que responderam a mesma seleção de indicadores.

Ao obter o diagnóstico de sua empresa, vá para a etapa de planejamento. Mais importante do que o diagnóstico é o que você planeja fazer a partir das informações geradas por ele. No sistema dos Indicadores Ethos, as empresas associadas contam com o módulo de planejamento, que as apoia nessa etapa do processo de gestão da RSE/sustentabilidade.

O preenchimento dos indicadores quantitativos é opcional. Eles serão usados no módulo de planejamento e para o relato de sustentabilidade, constituindo-se numa referência para o estabelecimento das ações.

Para mais informações, acesse os documentos de orientação para aplicação em www.ethos.org.br/indicadores.

EVOLUÇÃO DO SEU DESEMPENHO

Empresas interessadas em acompanhar a evolução de seu desempenho em gênero são convidadas a também realizar aplicações anuais. Ao término de cada ciclo de preenchimento, será gerado um relatório consolidado com os estágios da empresa na gestão das questões relativas ao tema, comparando-os com os das demais empresas participantes.

ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

NAVEGADOR: Dimensão/Tema/Subtema

COR INDICA DIMENSÃO Social > Direttos Humanos Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não Discriminação CLIMPRIMENTO GOUTRATATIVA INICIAL **QUESTÕES** TÍTULO DO INDICADOR BINÁRIAS À segunda abso curtos o ractom o o as-sódio mocal, subertumbon importâncio da equidade racial e provocando refle-ciles sobre o tena, nos diferentes alveis MC 21.1 A compress a fina contra o costeno e massiello mocal, subretambra importân-cio di equithdo razial e provocambra d'estites sobre o tenza, non-diferentes ni-vesti blening atoms. 0.0práticas que evidenciam o estágio QUESTÕES DE PROFUNDIDADE/ INICIATMAS E PRÁTICAS estácio 2 QUESTÃO ESTÁGIOS COM OPÇÃO men malisa dados do pesquisa do com fuce nu bonditica racial e mali-daticas passadrair taibotos rogres 0 0 0 DESCRIÇÃO DE RESPOSTA DOS ESTÁGIOS "NÃO APLICÁVEL" Ω_{i} D ESTÁCIO 9 POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS ESISTEMAS DE GESTÃO Mila A empresa usa informações do per-fil demográfica informo, con denha sa-ciata, para sa leid la ra planejamento de-agles afirmativas e acupantos, ma-tura taxas de ratatividado para avadas INCOLO Accupator usu ac informações de sun parfildame gairina interna, estado und -o-cum us perfildame ográfica regional, passasido de es planojamento de açõe a firmaticas o campanhas do cuestidanteação cum focu us aquidade cadal. O esa mon llana sans fanas de reclatividado cambosin e da safila de empregados (m), o nandacia, a ingresca o a saida do aguito, com recurto racial, e equi-A compress no plotta, ser una politica de promoção do seguidado secio dado do cualiçãos portinearia a salárias, beauticios e providência, sua pulítica de prunoção da acial seu todos as aireis. \cap **ESTÁCIDA GRICIENCY** ماند محد A empesa valizacione intermi pertidi ra, comunilito de pertilio trajetirisi de sunsjamaj empergulacjas), se triontus da uscocertaco duduscariais osna inter terturus podólico, com auditos de poeid o trajetário esfes), esidenciando exporatos e dados cadais o de 0 0 0 0 0 0 ESCOLHA O ESTÁGIO MAIS स्थानिकार इ PROTREGUESMO SEE MAD APROPRIADO 0 0 BMC78.1 A supprise so correles na elaboração, aperfeiço manufação de publicas públicas que promovas 0 0 D.RAC.4.1 - Se sua empresa avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade ra-QUESTÕES cial na geração de valor ao negócio, descreva os resultados obtidos. DESCRITIVAS A empresa tem uma prática que não está contemplada nestas questões binárias que justifica a escolha do estágio? Em caso positivo, descrevec Este Indicador não tem aplicação na empresa. Justificar: A empresa não se identifica em nen hum estágio.

EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS



ESTÁGIO 1 CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

Em relação ao assunto, a empresa atende a legislação, quando pertinente, e/ou trata o tema de forma incipiente.



ESTÁGIO 2 INICIATIVAS E PRÁTICAS

Em relação ao assunto, a empresa desenvolve iniciativas e implementa práticas correntes.



ESTÁGIO 3 POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

Em relação ao assunto, a empresa adota políticas formalizadas e implementa processos para promover valores.



ESTÁGIO 4 EFICIÊNCIA

Em relação ao assunto, a empresa mensura os benefícios de sua gestão e os considera nas tomadas de decisão e na gestão de riscos (incluindo a cadeia de valor).



ESTÁGIO 5

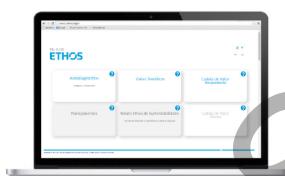
PROTAGONISMO

Em relação ao assunto, a empresa passou por transformações e inovações para a geração de valores e atualização de suas práticas.

SISTEMA ON-LINE

O uso do sistema on-line dos Indicadores Ethos é exclusivo para empresas associadas ao Instituto Ethos, que podem utilizá-lo na forma individual ou aderindo aos programas desenvolvidos pelo Instituto Ethos (Cadeia de Valor, Multiplicadores Ethos, entre outros).

Pelo link <u>www.ethos.org.br/associe-se</u>, sua empresa saberá como associar-se e ter pleno acesso ao sistema.



FUNCIONALIDADES DO SISTEMA ON-LINE

O sistema on-line dos Indicadores Ethos conta com funcionalidades e relatórios que apoiam a gestão da RSE/ sustentabilidade.

- Autodiagnóstico. Ao aplicar os Indicadores Ethos, a empresa recebe um relatório de diagnóstico sobre seu desempenho ao longo de todo o questionário, comparando-o com o de todas as empresas participantes, com o daquelas que fazem parte de seu setor e com o das que seguiram o mesmo critério no processo de aplicação.
- Planejamento. A partir do relatório de diagnóstico, as empresas podem priorizar os indicadores para o planejamento no próprio sistema, escolhendo as questões que vão tratar e gerenciar e estabelecendo e acompanhando metas, prazos e recursos.
- Orientação para o enquadramento nos estágios. O sistema on-line auxilia a empresa na identificação do estágio mais adequado para determinada prática ao ressaltar o mais apropriado, considerando a escolha dos indicadores binários. Funciona como uma informação adicional para a empresa, que deverá refletir e efetuar a escolha do estágio que julgar mais adequado.
- > Relato de sustentabilidade. Esta funcionalidade permite que a empresa gere automaticamente seu relato de sustentabilidade, logo após o preenchimento. O documento pode ser editado com a identidade visual da sua empresa para ser compartilhado com seus públicos e, assim, dar visibilidade às ações sustentáveis da companhia. Esta funcionalidade também indica a convergência entre os indicadores respondidos e as demais iniciativas correlacionadas com os Indicadores Ethos, como as Diretrizes para o Relatório de Sustentabilidade GRI G4, os princípios do Pacto Global da ONU, a Norma ABNT ISO 26000 e a metodologia do CDP, entre outras.

PASSOS PARA USO DO SISTEMA ON-LINE

- 1. Acesse o site www.ethos.org.br/indicadoresethos;
- 2. Ingresse usando seu login e sua senha. Novos usuários devem cadastrar-se no sistema. O login será o e-mail informado e a senha deverá ser criada pelo próprio usuário. O sistema irá enviar um link para a ativação do seu cadastro. Caso demore a receber a mensagem, verifique sua caixa de spam;
- Cadastre sua empresa no sistema ou recupere o cadastro já efetuado. O cadastro da empresa é identificado sempre por seu CNPJ. A alteração dos dados do responsável pela empresa no sistema é realizada por procedimento específico indicado no próprio sistema;
- 4. Acesse a opção "Autodiagnóstico" para fazer a configuração do questionário. Você poderá criar seu próprio questionário, de acordo com as necessidades de sua empresa, personalizando a seleção de indicadores em "Meus Indicadores" ou utilizando uma das pré-forma-

- tações sugeridas pelo Instituto Ethos. Selecionando o Guia Temático: Promoção da Equidade Racial, sua empresa poderá aprofundar-se nesse tema específico;
- **5.** Após a seleção do questionário, preencha-o e envie as respostas pelo próprio sistema *on-line*;
- 6. O relatório de diagnóstico estará disponível assim que as respostas forem liberadas, em formato on-line ou em pdf:
- 7. As questões quantitativas podem ser respondidas mesmo depois de as respostas às questões qualitativas terem sido liberadas, até o término do ciclo de preenchimento vigente;
- Após o envio do questionário, o sistema irá liberar a funcionalidade de planejamento e o acesso aos demais tipos de relatório.

Com relação à confidencialidade, não se preocupe. Garantimos às empresas **total sigilo sobre os dados informados**. Os resultados comparativos consideram o desempenho médio das demais participantes, sem que os desempenhos individuais sejam divulgados.

ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO

Em nosso website (<u>www.ethos.org.br/indicadores</u>), encontram-se algumas orientações e sugestões para a aplicação dos Indicadores Ethos.

GLOSSÁRIO

Também no nosso website, está disponível um glossário de definições e conceitos, cujo objetivo é esclarecer os termos mais relevantes para a compreensão do que é proposto no questionário.

CORRELAÇÕES

Com a evolução do movimento de RSE e sustentabilidade, muitas foram as iniciativas desenvolvidas ao redor do mundo para estimular as empresas e diferentes organizações a incorporar práticas responsáveis compatíveis com o desenvolvimento sustentável. Cada uma delas foi criada com um propósito específico. No entanto, todas abordam temas comuns, pertinentes à agenda da RSE e sustentabilidade. Para que os negócios integrem a sustentabilidade em suas estratégias, é preciso reconhecer e atuar sobre essas convergências.

As correlações apresentadas no fim desta publicação são resultado de análises do Instituto Ethos e têm como objetivo confirmar a função dos Indicadores Ethos como sinalizador de caminhos possíveis para o desenvolvimento de negócios sustentáveis e responsáveis.

USO PARA DESENVOLVIMENTO DA SUS-TENTABILIDADE NAS CADEIAS DE VALOR

Empresas interessadas em empregar os Indicadores Ethos e seus guias temáticos para desenvolver a sustentabilidade em suas cadeias de valor podem fazê-lo comunicando-se conosco pelo e-mail cadeiadevalor@ethos.org.br

Para mais orientações e informações, acesse <u>www.ethos.</u> <u>org.br/indicadores</u> ou contate-nos pelo e-mail <u>indicadores@ethos.org.br.</u>

DIMENSÃO GOVERNANÇA E GESTÃO

- Estratégias para a Sustentabilidade
- 2 Proposta de Valor
- 3 Modelo de Negócios

RAC 1 Estratégias para a Promoção da Equidade Racial

RAC 2 Promoção da Equidade Racial e Inovação

TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

Subtema: Governança e Conduta

- 4 Código de Conduta
- **5** Governança da Organização (empresas de capital fechado)
- 5 Governança da Organização (empresas de capital aberto)

RAC 3 Equidade Racial e Governança

RAC 4 Cultura Organizacional e Promoção da Equidade Racial

- 6 Compromíssos Voluntários e Participação em Iniciativas de RSE/ Sustentabilidade
- 7 Engajamento das Partes Interessadas

Subtema: Prestação de Contas

- 8 Relações com Investidores e Relatórios Financeiros
- 9 Relatos de Sustentabilidade e Relatos Integrados
- 10 Comunicação com Responsabilidade Social

RAC 5 Gestão e Relato de Progresso

TEMA: PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO

Subtema: Concorrência Leal

11 Concorrência Leal

Subtema: Práticas Anticorrupção

12 Práticas Anticorrupção

Subtema: Envolvimento Político Responsável

- **13** Contribuições para Campanhas Eleitorais
- **14** Envolvimento no Desenvolvimento de Políticas Públicas

Subtema: Sistemas de Gestão

- 15 Gestão Participativa
- **16** Sistema de Gestão Integrado
- **17** Sistema de Gestão de Fornecedores
- **18** Mapeamento dos Impactos da Operação e Gestão de Riscos
- 19 Gestão da RSE/Sustentabilidade
- RAC 6 Gestão da Equidade de Raça na Cadeia de Suprimentos



dimensão AMBIENTAL

TEMA: DIREITOS HUMANOS

Subtema: Situações de Risco para os Direitos Humanos

- **20** Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos
- **21** Trabalho Infantil na Cadeia de Suprimentos
- 22 Trabalho Forçado (ou Análogo ao Escravo) na Cadeia de Suprimentos

Subtema: Ações Afirmativas

- 23 Promoção da Diversidade e Equidade
- RAC 7 Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-Discriminação
- RAC 8 Mulheres Negras Não Discriminação , Inserção, Ascenção

TEMA: PRÁTICAS DE TRABALHO

Subtema: Relações de Trabalho

- 24 Relação com Empregados (Efetivos, Terceirizados, Temporários ou Parciais)
- 25 Relações com Sindicatos

Subtema: Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento

- 26 Remuneração e Benefícios
- **27** Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
- **28** Comportamento frente a Demissões e Empregabilidade

RAC 9 Educação e Treinamento

Subtema: Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida

- 29 Saúde e Segurança dos Empregados
- **30** Condições de Trabalho, Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho

TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR

Subtema: Respeito ao Direito do Consumidor

- 31 Relacionamento com o Consumidor
- **32** Impacto decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços

RAC 10 Relação com Consumidores e Clientes

Subtema: Consumo Consciente

33 Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente

TEMA: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO

Subtema: Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento

- **34** Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade
- **35** Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais
- **36** Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores-

RAC 11 Gestão das Questões Raciais e de Meio Ambiente na Comunidade

TEMA: MEIO AMBIENTE

Subtema: Mudanças Climáticas

- **37** Governança das Ações Relacionadas às Mudanças Climáticas
- 38 Adaptação às Mudanças Climáticas

Subtema: Gestão e Monitoramento dos Impactos sobre os Serviços Ecossistêmicos e a Biodiversidade

- 39 Sistema de Gestão Ambiental
- 40 Prevenção da Poluição
- **41** Uso Sustentável de Recursos: Materiais
- 42 Uso Sustentável de Recursos: Água
- 43 Uso Sustentável de Recursos: Energia
- 44 Uso Sustentável da Biodiversidade e
- Restauração dos Habitats Naturais
- 45 Educação e Conscientização Ambiental

Subtema: Impactos do Consumo

- **46** Impactos do Transporte, Logística e Distribuição
- 47 Logística Reversa

DIMENSÃO

VISÃO E ESTRATÉGIA



RAC 01
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 contra a discriminação
racial, o que representa um diferencial competitivo.

RAC 02 PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E INOVAÇÃO

Ao buscar incorporar a diversidade em sua forma de fazer negócios, a empresa pode encontrar oportunidades para ampliar seus diferenciais competitivos.



Estratégias para a Promoção da Equidade Racial



ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa entende a equidade racial como um tema relevante para seus	RAC 1.1.1 A empresa entende a equidade racial como um tema relevante para seus negócios.	\bigcirc	\bigcirc
negócios e declara, em seus valores e princípios, compromisso com a não dis- criminação e com a promoção da equi- dade racial.	RAC 1.1.2 A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade racial.	0	0
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa tem uma área, instância ou pessoa responsável para garantir a im- plementação das ações de promoção da equidade racial.	RAC 1.2.1 A empresa tem uma área, instância (um comitê, por exemplo) ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial.	0	0
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa adota posicionamento jurídico favorável à coleta de dados sobre cor ou raça e inclui formalmente a promoção da equidade racial em seu planejamento estratégico. Além disso, avalia e gerencia os riscos relacionados às questões raciais.	RAC 1.3.1 A empresa adota posicionamento jurídico favorável à coleta de dados sobre cor ou raça, considerando as categorias estabelecidas pelo IBGE.	0	0
	RAC 1.3.2 A promoção da equidade racial consta do planejamento estratégico da empresa.	0	$\overline{}$
	RAC 1.3.3 A empresa analisa os riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados às questões raciais.	0	0
	RAC 1.3.3.1 Em caso positivo, esses riscos são gerenciados.	$\overline{}$	$\overline{}$
ESTÁCIO /	EFICIÊNCIA	CIM	Não
ESTÁGIO 4 A empresa coleta dados sobre a satis-		SIM	NÃO
fação de seus empregados(as) e percepção de igualdade de oportunidades,	RAC 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.		O ——
considerando também o recorte racial. Além disso define que a liderança da área ou instância responsável por ga-	RAC 1.4.2 A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados(as) com relação à oferta de oportunidades.	\circ	\bigcirc
rantir a implementação de ações de promoção da equidade racial seja ocupada por negros e/ou negras.	RAC 1.4.2.1 Se sim, considera o recorte racial dos respondentes.	0	0
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial e estimula o seu setor de atividade a se envolver nesse tema. Avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor para o negócio.	RAC 1.5.1 A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial, tendo recebido o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, do governo federal, ou reconhecimento de iniciativa similar.	0	0
	RAC 1.5.2 A empresa avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor para o negócio	0	0
	RAC 1.5.3 A empresa estimula o seu setor de atividade a se envolver na promoção da equidade racial.	0	0
D.RAC.4.1 - Se sua empresa avalia o impactos resultados obtidos.	to de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor ao negócio, descreva		
▼			
A empresa tem uma prática que não está co binárias que justifica a escolha do estágio?		aplicaçã	ĭo