

INDICADORES ETHOS-REIS

Inclusão da Pessoa com Deficiência

Documento em Consulta Pública

Realização

INSTITUTO
ETHOS



Documento em Consulta Pública

O Guia Temático para Inclusão da Pessoa com Deficiência é uma iniciativa do Instituto Ethos em parceria com a da Rede Empresarial de Inclusão Social.

Sobre os Indicadores Ethos

Os Indicadores Ethos são uma ferramenta de gestão para a incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial (RSE) nas estratégias e práticas de negócio. A fim de viabilizar Indicadores com recortes específicos para determinadas áreas o Ethos tem criado guias temáticos.

Os guias temáticos são organizados a partir de um recorte do questionário dos Indicadores Ethos, considerando o tema proposto para a seleção de indicadores do questionário e se acrescentando novos indicadores para aprofundar o tema, mantendo-se a mesma estrutura de dimensões, temas, subtemas, questões de profundidade, questões binárias e questões quantitativas. Atualmente estão disponíveis os seguintes guias: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção; Promoção da Equidade de Gênero, parceria com a Associação Movimento Mulher 360; Promoção da Equidade Racial, em parceria com o CEERT; Mudança do Clima; Aprendizagem e Combate ao Trabalho Infantil, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho.

A proposta é que os Indicadores Ethos-REIS para a Inclusão da Pessoa com Deficiência permitam:

- Análises comparativas entre as empresas respondentes;
- Inspiração para planejar novas ações;
- Acesso a boas práticas;
- Visibilidade e suas práticas;
- Monitoramento dos compromissos assumidos no Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiências da REIS.

Esse processo conta com o patrocínio de IBM e apoio de Raia Drogasil e Serasa; EY, JLL, Natura e TozziniFreire.

Sobre a Rede Empresarial de Inclusão Social – REIS

Em 2 maio de 2012, no 26º Fórum de Empregabilidade Serasa Experian, e com a participação de mais de 60 empresas e da Organização Mundial do Trabalho (OIT), foi lançada a ideia da criação de uma rede nacional de empregadores de pessoas com deficiência, tendo como base a rede mundial já existente na época, com o mesmo objetivo. Como as políticas e práticas de inclusão social e de diversidade são importantes pontos de atenção para os participantes, algumas das empresas se voluntariaram a criar a Rede. No mesmo dia formou-se o grupo diretor com representantes das empresas Accenture, EY, Gtcon, GPA, IBM Brasil, Magazine Luiza, JLL, Natura, Raia Drogasil, Serasa Experian e TozziniFreire Advogados. Atualmente o grupo diretor conta também com as empresas Microsoft e Sodexo.

Em sua missão de propagar as boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, a REIS oferece, além do seu site, publicações para públicos específicos, como o Manual para Médicos e Técnicos de Segurança do Trabalho e o Manual para RH. Em 2016 a REIS lançou o Pacto pela Inclusão, assinado pela alta liderança de empresas. Realiza ainda encontros temáticos bimestrais.

Além das 14 empresas parte do grupo diretor há atualmente cerca de 100 empresas integrantes da Rede Empresarial. O grupo é citado em publicações da OIT como referência em trabalho empresarial em rede colaborativa, devido às suas realizações. A cada bimestre são realizados encontros abertos para todas as empresas da Rede.

As organizações do Terceiro Setor e as autarquias governamentais também participam como convidados dos encontros, que visam abarcar o máximo de segmentos, com vistas ao cumprimento de sua importante missão de propagar boas práticas de inclusão no trabalho por meio da soma e união das diferentes iniciativas da sociedade. A rede disponibiliza ainda o site www.redeempresarialdeinclusao.com.br e manuais para implantação de boas práticas.

Consulta Pública

O processo de desenvolvimento do guia temático 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 dessas questões por empresas de diferentes setores e portes.

A consulta pública é uma das etapas do processo de desenvolvimento desses indicadores e, nesse momento, queremos conhecer sua opinião por meio da avaliação e envio de sugestões de melhoria o questionário.

Metodologia

O guia temático segue a metodologia dos Indicadores Ethos (www.ethos.org.br/indicadores), ferramenta de diagnóstico, planejamento e gestão promovida pelo Instituto Ethos desde 2000, que apoia 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 do guia temático 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”;
- ☐ Questões descritivas; e
- ☐ Questões quantitativas.

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 Promoção Inclusão da Pessoa com Deficiência, considere a evolução dos estágios proposta.

Em caso de dúvidas, por favor contate-nos: indicadores@ethos.org.br.

Conteúdo

Dimensão	Tema	Indicador
Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	PCD1. Estratégias para a Inclusão da Pessoa com Deficiência
Governança e Gestão	Governança Organizacional	PCD2. Pessoas com Deficiência e Governança
		PCD3. Cultura Organizacional e Inclusão de PCD
		PCD4. Gestão e Relato de Progresso
	Práticas de Operação e Gestão	PCD5. Acessibilidade Universal
		PCD6. Influência e Impacto Social
		PCD7. Gestão da Inclusão na Cadeia de Suprimentos
		23. Promoção da Diversidade e Equidade
Social	Direitos Humanos	PCD8. Inclusão da Pessoa com Deficiência
		PCD9. Desenvolvimento Profissional
	Práticas de Trabalho	PCD10. Saúde e Segurança
		PCD 11. Questões Relativas à Comunicação com o Consumidor

Dimensão Visão e estratégia
Tema: Visão e estratégia

PCD1. Estratégias para a Inclusão da Pessoa com Deficiência

A inclusão da pessoa com deficiência, mais do que uma obrigação legal, pode ser tratada pelas empresas como uma ação que contribui para o sucesso dos negócios.

O indicador avalia de que forma a inclusão de pessoas com deficiência se integra a uma estratégia maior de valorização da diversidade e à visão de que é possível alcançar resultados positivos para o negócio, identificando oportunidades para se diferenciar competitivamente. O indicador aborda também o vínculo das ações de inclusão à declaração e aos objetivos estratégicos da organização.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema relevante para seus negócios e declara, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a inclusão da pessoa com deficiência.	1.1.1. A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema relevante para seus negócios.
	1.1.2. A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a inclusão da pessoa com deficiência.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa tem uma área, instância ou pessoa responsável para garantir a implementação das ações de inclusão da pessoa com deficiência.	1.2.1. A empresa tem uma área, instância (um comitê, por exemplo) ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações de inclusão da pessoa com deficiência.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa contempla formalmente a inclusão da pessoa com deficiência em seu planejamento estratégico. Além disso, avalia e gerencia os riscos relacionados a essas questões.	1.3.1. A inclusão da pessoa com deficiência consta do planejamento estratégico da empresa.
	1.3.2. A empresa analisa os riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados à inclusão da pessoa com deficiência.
	1.3.2.1. Em caso positivo, esses riscos são gerenciados.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa coleta dados sobre a satisfação de seus empregados(as) e percepção de igualdade de oportunidades, considerando também o recorte por deficiência. Além disso define que a liderança da área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de inclusão da pessoa com deficiência seja ocupada por profissionais com deficiência.	1.4.1. A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão da pessoa com deficiência é liderada por profissionais com deficiência.

	<p>1.4.2. A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão é aconselhada por empregados com deficiência que contribuem para o desenho da estratégia da área.</p>
	<p>1.4.3. A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados(as) com relação à eficiência do programa de inclusão de pessoas com deficiência.</p>
	<p>1.4.3.1. A empresa consegue identificar a percepção das pessoas com deficiência com relação ao programa de inclusão.</p>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
<p>A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na inclusão da pessoa com deficiência. Avalia o impacto de suas ações de inclusão da pessoa com deficiência na geração de valor para o negócio.</p>	<p>1.5.1. A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na inclusão da pessoa com deficiência.</p>
	<p>1.5.2. A empresa avalia o impacto de suas ações de inclusão da pessoa com deficiência na geração de valor para o negócio.</p>

Boxe – Questão descritiva

Se sua empresa avalia o impacto de suas ações em prol da inclusão da pessoa com deficiência na geração de valor ao negócio, descreva os resultados obtidos.

Dimensão Governança e gestão
Tema: Governança organizacional

PCD2. Pessoas com Deficiência e Governança

O indicador trata de como a visão de promoção da diversidade e inclusão da empresa direciona sua tomada de decisão, os mecanismos criados para a participação de pessoas com deficiência nos processos e instâncias decisórias e o estímulo aos executivos para a melhoria do desempenho da organização na inclusão de pessoas com deficiência.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A alta liderança está comprometida com a agenda da inclusão da pessoa com deficiência. Seu compromisso é formalizado e divulgado para o público interno e externo.	2.1.1. A alta liderança está comprometida com a agenda da inclusão da pessoa com deficiência.
	2.1.2. Esse compromisso é formalizado e divulgado para o público interno.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A inclusão da pessoa com deficiência consta do código de conduta da empresa, que inclui esse tema em suas iniciativas de diálogo e engajamento.	2.2.1. O compromisso com a inclusão da pessoa com deficiência consta do código de conduta da empresa.
	2.2.2. A empresa contempla as questões de inclusão da pessoa com deficiência em suas iniciativas de diálogo e engajamento.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na inclusão da pessoa com deficiência, assim como seus procedimentos formais de prestação de contas.	2.3.1. Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na inclusão da pessoa com deficiência.
	2.3.2. A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas de seus resultados, destacando informações relacionadas à questão da inclusão da pessoa com deficiência.
	2.3.3. A empresa inclui metas relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência na avaliação de executivos.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa considera a inclusão da pessoa com deficiência nas suas avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos para a inclusão da pessoa com deficiência e dá oportunidade para profissionais com deficiência em posições gerenciais e executivas.	2.4.1. A empresa considera a inclusão da pessoa com deficiência nas suas avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos para a inclusão da pessoa com deficiência.
	2.4.2. A empresa dá oportunidade para profissionais com deficiência em posições gerenciais, executivas e em outras posições de liderança.

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa inclui a pessoa com deficiência em seu conselho de administração.	2.5.1. A empresa inclui pessoas com deficiência em seus comitês decisórios (conselho de administração ou outros órgãos colegiados).

PCD3. Cultura Organizacional e Inclusão da Pessoa com Deficiência

Um dos grandes desafios das empresas na promoção da diversidade é o de mudar o *mindset* dos indivíduos, de modo a favorecer ambientes de respeito às pessoas em suas individualidades. A transição de um modelo organizacional mais homogêneo para uma estrutura mais heterogênea e diversa passa, invariavelmente, pelo enfrentamento de juízos pré-estabelecidos ou vieses inconscientes, que precisam ser questionados e reavaliados por todas as partes. O indicador trata de como a empresa pode estabelecer mecanismos para promover mudanças culturais internas, considerando o papel dos principais executivos e das lideranças médias nesses processos.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para um ambiente inclusivo, buscando comunicar de forma adequada aos seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência. Suas altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	3.1.1. A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para um ambiente inclusivo.
	3.1.2. A empresa busca comunicar aos empregados seus objetivos e os resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras à inclusão da pessoa com deficiência. Usa sua comunicação interna como meio de engajar seus empregados para a causa.	3.2.1. A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras e aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência.
	3.2.2. A empresa usa sua comunicação interna para disseminar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência.
	3.2.3. A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, tomarem consciência e a atuarem no combate a ideias ou práticas preconceituosas (vieses inconscientes).
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa estimula a criação de grupos de afinidades voltados para pessoas com deficiência. Avalia os dados de suas pesquisas de clima organizacional considerando o recorte de pessoas com deficiência e promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são levados a tomar consciência e a abandonar ideias ou práticas preconceituosas.	3.3.1. A empresa estimula a criação de grupos de afinidades voltados para pessoas com deficiência.
	3.3.2. A empresa avalia os dados de suas pesquisas de clima organizacional considerando o recorte de pessoas com deficiência.
	3.3.4. A empresa desenvolve os gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva.

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa envolve empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e nas ações para a inclusão da pessoa com deficiência.	3.4.1. A empresa engaja empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e nas ações para a inclusão da pessoa com deficiência.
	3.4.2. As pessoas com deficiência são envolvidas e participam do diálogo e ações para inclusão das PCDs.
	3.4.3. As altas lideranças da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.
	3.4.4. A empresa reconhece líderes e empregados que atuam de forma inclusiva.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa é reconhecida por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.	3.5.1. A empresa é reconhecida internamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.
	3.5.2. A empresa é reconhecida externamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade e inclusão.

PCD4. Gestão e Relato de Progresso

Além de assumir compromissos, a empresa precisa dar transparência à maneira como o tema é por ela tratado e a sua evolução ao longo dos anos. O indicador considerará os mecanismos usados para a divulgação das informações e dados, e incentivará que os mesmos se deem de forma integrada com outros temas de sustentabilidade e recursos humanos.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa tem um plano de ação com foco na inclusão da pessoa com deficiência.	4.1.1. A empresa tem um plano de ação com foco na inclusão da pessoa com deficiência.
	4.1.2. A empresa inclui as pessoas com deficiência na elaboração e execução do plano de ação.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa mapeia, avalia e divulga internamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos.	4.2.1. A empresa mapeia e avalia o desenvolvimento da inclusão da pessoa com deficiência em seu quadro funcional.
	4.2.3. A empresa divulga internamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa destina recursos anualmente para financiar as ações de inclusão de pessoas com deficiência. A empresa monitora e divulga interna e externamente	4.3.1. A empresa destina recursos anualmente para financiar as ações de inclusão de pessoas com deficiência.
	4.3.2. A empresa monitora a inclusão da pessoa com deficiência de seu quadro funcional, abrangendo todos os níveis hierárquicos.

<p>a composição de seu quadro funcional, considerando os dados de inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos. Publica informações sobre suas iniciativas relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos.</p>	<p>4.3.3. A instância responsável pelas ações de inclusão de pessoas com deficiência da empresa produz e disponibiliza às lideranças dados e fatos sobre os resultados de suas ações de inclusão.</p>
	<p>4.3.4. A empresa publica relatos sobre suas ações para inclusão da pessoa com deficiência, com periodicidade definida, destacando dados quantitativos e qualitativos, bem como políticas e/ou programas específicos.</p>
<p>ESTÁGIO 4</p>	<p>EFICIÊNCIA</p>
<p>Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para a inclusão da pessoa com deficiência, relativos ao próximo período. Em seus relatos, a empresa destaca a questão e o recorte por deficiência e apresenta sua política e/ou programa de inclusão da pessoa com deficiência de forma transversal e integrada com as suas demais políticas e atividades.</p>	<p>4.4.1. Os relatos da empresa apresentam resultados favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios da inclusão de pessoas com deficiência, relativos ao próximo período.</p>
	<p>4.4.2. Em seus relatos, a empresa destaca a questão e o recorte por deficiência e apresenta sua política e/ou programa de inclusão da pessoa com deficiência de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades que realiza.</p>
	<p>4.4.3. A empresa atrela seus resultados na inclusão de pessoas com deficiência a seus programas de remuneração variável.</p>
	<p>4.4.4. A empresa verifica a relação entre suas ações de inclusão de pessoas com deficiência e a melhoria de indicadores de desempenho do negócio.</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
<p>A empresa evidencia em seus relatos as contribuições da inclusão da pessoa com deficiência para o negócio e para a sociedade.</p>	<p>4.5.1. A empresa evidencia em seus relatos as contribuições efetivas e mensuráveis da inclusão da pessoa com deficiência para o negócio e para a sociedade.</p>

Quantitativo

- Valor investido na inclusão de pessoas com deficiência.

Dimensão Governança e gestão
Tema: Práticas de Operação e Gestão

PCD5. Acessibilidade Universal

O indicador trata da integração da pessoa com deficiência, nos seus diferentes tipos de deficiência, no ambiente corporativo – pela acessibilidade arquitetônica, de comunicação e de tecnologia. Usará a abordagem do design universal, ou “design para todos”, que se refere ao desenho de produtos, serviços e ambientes que possam ser usados pelo maior número de pessoas independentemente de idade, habilidade ou situação.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
<p>A alta liderança da empresa tem conhecimentos sobre acessibilidade universal.</p> <p>A empresa disponibiliza, para pessoas que tenham dificuldade de locomoção e que tenham de ficar sozinhas durante a jornada de trabalho, sistemas de comunicação para solicitar ajuda quando necessário.</p>	<p>5.1.1. A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão da pessoa com deficiência tem conhecimento sobre os princípios da acessibilidade universal, a saber: “uso equitativo”, “flexibilidade no uso”, “simples e intuitivo”, “informação perceptível”, “tolerância ao erro”, “baixo esforço físico” e “tamanho e espaço para acesso e uso”.</p> <p>A empresa disponibiliza, para pessoas que tenham dificuldade de locomoção e que tenham de ficar sozinhas durante a jornada de trabalho, sistemas de comunicação para solicitar ajuda quando necessário.</p> <p>5.1.2. A alta liderança da empresa tem conhecimento de que os princípios da acessibilidade universal são “uso equitativo”, “flexibilidade no uso”, “simples e intuitivo”, “informação perceptível”, “tolerância ao erro”, “baixo esforço físico” e “tamanho e espaço para acesso e uso”.</p> <p>5.1.3. A liderança da empresa tem conhecimento de que a acessibilidade compreende as dimensões atitudinal, metodológica, comunicacional, arquitetônica, entre outras.</p>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
<p>A empresa disponibiliza instrumentos de comunicação adaptada para seus empregados.</p>	<p>A empresa oferece comunicação adaptada para treinamentos iniciais e técnicos</p> <p>A empresa oferece acessibilidade digital, como por exemplo software de leitura</p>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
<p>A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade em suas instalações, seguindo a NBR 9050/15.</p>	<p>5.3.1. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações arquitetônicas necessárias para favorecer a acessibilidade em suas instalações.</p> <p>Se sim, as adaptações contemplam:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calçadas • Estacionamento para uso público • Edificação • Circulação externa (p. ex.)

	<ul style="list-style-type: none"> • Circulação interna (p. ex)
	<ul style="list-style-type: none"> • Portas
	<ul style="list-style-type: none"> • Circulação vertical – elevadores ou plataformas
	<ul style="list-style-type: none"> • Rampas
	<ul style="list-style-type: none"> • Escadas
	<ul style="list-style-type: none"> • Sanitário acessível
	<ul style="list-style-type: none"> • EPI's
	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliário
	5.3.2. A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações comunicacionais necessárias para favorecer a acessibilidade de seus empregados.
	Se sim, as adaptações contemplam:
	<ul style="list-style-type: none"> • Interprete de Libras
	<ul style="list-style-type: none"> • Telefones para surdos
	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação visual
	<ul style="list-style-type: none"> • Áudio descrição
	<ul style="list-style-type: none"> • Braille
	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologias assistivas
	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptações customizadas
	5.3.3. A empresa possui políticas de transporte que busquem a priorização de acesso à organização com equidade (ex. vagas reservadas deficientes).
	5.3.4. A empresa avalia os trajetos de seus empregados com deficiência para avaliar se conseguem fazer uso do transporte público com segurança e autonomia, sem nenhum prejuízo para sua locomoção.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa prioriza o uso do conceito de desenho universal para	5.4.1. A empresa prioriza o uso do conceito de desenho universal para instalações, serviços e produtos.

instalações, serviços e produtos e dissemina o conhecimento sobre acessibilidade para os fornecedores. Além disso, envolve seus fornecedores nos projetos de instalações, serviços e produtos, de modo a aplicar a acessibilidade universal em todas as suas fases e contempla a percepção de pessoas com deficiência na avaliação de suas instalações, serviços e produtos, de modo a aprimorá-los.	5.4.2. A empresa dissemina o conhecimento sobre acessibilidade para os fornecedores.
	5.4.3. A empresa envolve seus fornecedores nos projetos de instalações, serviços e produtos, de modo a aplicar a acessibilidade universal em todas as suas fases.
	5.4.4. A empresa envolve pessoas com deficiência na avaliação de suas instalações, serviços e produtos, de modo a aprimorá-los.
	5.4.5. Ao realizar eventos, reuniões ou outras atividades fora de suas instalações, a empresa usa a acessibilidade como um critério na definição do local e formato.
	5.1.2. A alta liderança da empresa tem conhecimento de que os princípios da acessibilidade universal são uso equitativo, flexibilidade no uso, simples e intuitivo, informação perceptível, tolerância ao erro, baixo esforço físico e tamanho e espaço para acesso e uso.
	5.1.3. A liderança da empresa tem conhecimento de que a acessibilidade compreende as dimensões atitudinal, metodológica, comunicacional, arquitetônica, entre outras.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa envolve pessoas com deficiência em seus projetos de instalações, serviços e produtos, de modo a contemplar sua perspectiva em todas as suas fases, desde a concepção à implementação.	5.5.1. A empresa engaja pessoas com deficiência em seus projetos de instalações, serviços e produtos, de modo a contemplar sua perspectiva em todas as suas fases, desde a concepção à implementação.
	5.5.2. A empresa promove ou apoia a inovação em novas tecnologias assistivas

PCD6. Influência e Impacto Social

Compreendendo o papel social da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a força indutora das empresas junto a seus públicos de relacionamento, a proposta do indicador é a de apoiar na identificação dos impactos da contratação da pessoa com deficiência e de como a empresa pode influenciar positivamente seus públicos de relacionamento na promoção da inclusão.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa estabelece relações de cooperação com o poder público, associações empresariais ou entidades de classe, buscando defender os interesses de seu segmento de atuação.	6.1.1. A empresa estabelece relações de cooperação com o poder público.
	6.1.2. A empresa participa de grupos, entidades de classe ou associações empresariais, buscando defender os interesses de seu segmento de atuação.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS

<p>A empresa contribui, com recursos humanos ou financeiros, para projetos do poder público que tenham o objetivo de garantir, defender e promover os direitos da pessoa com deficiência. Também participa, por meio de entidades de classe ou associações empresariais, de comissões ou grupos de trabalho relacionados a esse tema.</p>	<p>6.2.1. A empresa contribui, com recursos humanos ou financeiros, para projetos públicos que tenham o objetivo de garantir, defender e promover os direitos da pessoa com deficiência.</p> <p>6.2.2. A empresa participa, por meio de entidades de classe ou associações empresariais, de comissões ou grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos direitos da pessoa com deficiência.</p>
<p>ESTÁGIO 3</p>	<p>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</p>
<p>A empresa se envolve regularmente em projetos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Ademais, estabelece parcerias com instituições cujo propósito é integrar socialmente as pessoas com deficiência.</p>	<p>6.3.1. A empresa se envolve regularmente em projetos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência.</p> <p>6.3.2. A empresa estabelece parcerias com instituições cujo propósito é integrar socialmente as pessoas com deficiência.</p>
<p>ESTÁGIO 4</p>	<p>EFICIÊNCIA</p>
<p>A empresa usa sua influência social para incentivar a opinião pública, o setor privado e as instâncias governamentais a assumirem como assunto prioritário a garantia e defesa dos direitos das pessoas com deficiência Também atua para contribuir com a definição dos compromissos nacionais inclusão da pessoa com deficiência.</p>	<p>6.4.1. A empresa usa sua influência social para incentivar a opinião pública, o setor privado e as instâncias governamentais a assumirem como assunto prioritário a garantia e defesa dos direitos das pessoas com deficiência</p> <p>6.4.2. A empresa atua para contribuir com a definição dos compromissos nacionais de inclusão da pessoa com deficiência.</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
	<p>6.3.1. A empresa é signatária do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência ou iniciativa similar.</p>
<p>A empresa se envolve na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência</p>	<p>6.5.1. A empresa se envolve na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência.</p> <p>6.5.2. A empresa incentiva sua cadeia de valor a participar de iniciativas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência.</p>

PCD7. Gestão da Inclusão na Cadeia de Suprimentos

As empresas podem exercer influência significativa sobre sua cadeia de suprimentos. O indicador trata do estímulo à inclusão da pessoa com deficiência por fornecedores, seja por ações de sensibilização ou por políticas e mecanismos de seleção, homologação e avaliação de fornecedores que induzam essa prática. Também abordará o estímulo ao empreendedorismo da pessoa com deficiência e as relações comerciais que estabelece com esse público.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho.	7.1.1. A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação de qualquer natureza no ambiente de trabalho.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa realiza atividades de sensibilização de seus fornecedores com foco na inclusão de pessoas com deficiência.	7.2.1. A empresa realiza atividades de sensibilização de seus fornecedores com foco na inclusão de pessoas com deficiência.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa solicita dados para avaliar situações e áreas críticas em à inclusão de pessoas com deficiência de seus fornecedores e registra, em seus sistemas de gestão, dados sobre as políticas e práticas de seus fornecedores nessa área. Além disso, a política de compras da empresa considera a inclusão de pessoas com deficiência pelos fornecedores como um dos critérios para sua contratação e homologação.	7.3.1. A empresa solicita dados para avaliar situações e áreas críticas em relação à inclusão de pessoas com deficiência de seus fornecedores.
	7.3.2. A empresa registra em seus sistemas de gestão de fornecedores dados sobre as políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência que eles possuem.
	7.3.3. A política de compras da empresa considera a inclusão de pessoas com deficiência pelos fornecedores como um dos critérios para sua contratação e homologação.
	7.3.4. A empresa elenca, em seus critérios de compras, a necessidade de os produtos ou serviços serem acessíveis para pessoas com deficiência.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa contempla a dimensão da inclusão de pessoas com deficiência como um dos critérios para avaliar seus fornecedores.	7.4.1. A empresa contempla a dimensão da inclusão de pessoas com deficiência como um dos critérios para avaliar seus fornecedores.
	7.4.2. Em sua política de contratação de fornecedores, a empresa prevê o encerramento do contrato no caso de suas necessidades de acessibilidade não serem atendidas durante a prestação do serviço/ produção do produto.
	7.4.3. A empresa solicita auditorias externas de dados de desempenho da inclusão de pessoas com deficiência de seus fornecedores.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO

A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional, bem como empresas lideradas por pessoas com deficiência.	7.5.1. A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional.
	7.5.2. A empresa estimula o empreendedorismo da pessoa com deficiência, priorizando a contratação de empresas lideradas por pessoas com deficiência.

Dimensão Social
Tema: Direitos Humanos

23. Promoção da Diversidade e Equidade

Esse indicador faz parte do questionário “Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis” e aborda, de forma mais abrangente, as políticas e iniciativas desenvolvidas pelas empresas na promoção da diversidade. sustentáveis no trabalho. Focaliza a prevenção e o combate a qualquer tipo de discriminação, assegurando os dispositivos para a diversidade nos quadros funcionais.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa segue a legislação brasileira que combate a discriminação e se manifesta contrariamente a comportamentos que não promovam a equidade de oportunidades no ambiente interno e na relação com clientes, com fornecedores e com a comunidade do entorno.	23.1.1. A empresa cumpre a legislação brasileira antidiscriminação.
	23.1.2. A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os(as) empregados(as).
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória, tanto em relação à 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, deficiência, aparência, religião ou opinião.
	23.2.2. A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos(as) empregados(as).
	23.2.3. A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre diversidade no local de trabalho.
	23.2.3.1. Em caso positivo, tais campanhas consideram os seguintes aspectos:
	<ul style="list-style-type: none"> • Gênero
	<ul style="list-style-type: none"> • Raça
	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas com deficiência
	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Identidade de gênero 	
<ul style="list-style-type: none"> • Geracional 	
<ul style="list-style-type: none"> • Outro (qual?) <hr/>	

	<p>23.2.4. A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.</p> <p>23.2.5. A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.</p> <p>23.2.6. A empresa apresenta categorização que evidencia as questões de diversidade em seus canais de denúncia anônima.</p>	
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	
<p>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 tem 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 de executivos. A empresa introduz o respeito à diversidade em seus códigos e nos valores que institui e adota políticas e procedimentos alinhados com 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.</p>	<p>23.3.1. A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>23.3.4. A empresa tem metas para reduzir a diferença de proporção entre cargos ocupados por negros(as) e brancos(as) em seus quadros de gerência e de executivos.</p> <p>23.3.5. Por meio dos dados de seus canais de denúncia, a empresa promove uma avaliação interna sobre situações que ponham em risco a promoção da diversidade.</p>	
	ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
	<p>A empresa avalia seu desempenho em relação aos 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 relativas aos direitos humanos.</p>	<p>23.4.1. A empresa utiliza os resultados das avaliações internas sobre a promoção da diversidade para ações de melhoria estruturais e de gestão.</p> <p>23.4.2. A empresa garante oportunidades iguais para todos os(as) seus(as) empregados(as).</p> <p>23.4.3. A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros grupos historicamente discriminados.</p> <p>23.4.3.1. Em caso positivo, considera os seguintes aspectos:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Gênero
		<ul style="list-style-type: none"> • Raça
<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas com deficiência 		

	<ul style="list-style-type: none"> Orientação sexual
	<ul style="list-style-type: none"> Identidade de gênero
	<ul style="list-style-type: none"> Geracional
	<ul style="list-style-type: none"> Outro (qual?) _____
	23.4.4. A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho 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 a inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho.
	23.5.2. A empresa estende as práticas de promoção da diversidade para seus fornecedores e fornecedores de terceiros.
	23.5.3. A empresa impulsiona o mercado a realizar ações de promoção da diversidade, como, por exemplo, a contratação de <i>trainees</i> de diferentes faculdades e de empregados(as) oriundos de grupos em desvantagem social.

PCD8. Inclusão da Pessoa com Deficiência

O indicador abordará de que forma a empresa se dedica à inclusão da pessoa com deficiência, as políticas existentes, os processos de recrutamento, seleção e mobilidade interna, a preparação das equipes e gestores para receber o profissional com deficiência, as características das vagas que são oferecidas, além de aspectos relacionados à remuneração e benefícios.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa tem cem ou mais empregados.	8.1.1 A empresa tem cem ou mais empregados.
	8.1.1.1. Se sim a 8.1.1, contrata pessoas com deficiência de acordo com a legislação aplicável.
	8.1.1.2. Se sim a 8.1.1, não contrata o percentual exigido por lei, mas está em processo de termo de ajustamento de conduta (TAC)
	8.1.1.3. Se sim a 8.1.1, não contrata o percentual exigido por lei e não está em processo de termo de ajustamento de conduta (TAC)
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa realiza ações de conscientização de seus	8.2.1. A empresa realiza ações de conscientização de seus empregados sobre a importância da inclusão da pessoa com deficiência em suas operações e atividades.

<p>empregados sobre a importância da inclusão da pessoa com deficiência em suas operações e atividades. Recorre a sistemas de consulta ou plataformas que reúnam currículos de profissionais com deficiência e busca atrair talentos com deficiência, divulgando vagas em canais destinados a esse público ou com parcerias com instituições que tenham esse propósito.</p>	<p>8.2.2. A empresa recorre a sistemas de consulta ou plataformas que reúnam currículos de profissionais com deficiência.</p> <p>8.2.3. A empresa busca atrair talentos com deficiência, divulgando vagas em canais destinados a esse público ou com parcerias com instituições que tenham esse propósito e instituições educacionais</p> <p>8.2.4. A empresa considera o perfil demográfico das pessoas com deficiência em seu censo interno.</p>
<p>ESTÁGIO 3</p>	<p>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</p>
<p>A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema multidisciplinar e envolve na definição das ações de seu programa de inclusão outras áreas, além da área de Recursos Humanos. Capacita seus gestores a atuarem de forma inclusiva com os profissionais com deficiência a eles subordinados. Orienta os recrutadores para que conduzam os processos seletivos focando-se no potencial dos candidatos com deficiência e não em suas limitações. Estabelece que a contratação de profissionais com deficiência deve se dar em suas diferentes áreas e departamentos. Oferece canais de diálogo e garantir a participação das pessoas com deficiência para decisões que as envolvem.</p>	<p>8.3.1. A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema multidisciplinar e envolve na definição das ações de seu programa de inclusão, além da área de Recursos Humanos, as áreas Jurídica, Marketing e Comunicação, Saúde e Segurança, Medicina do Trabalho, Tecnologia da Informação, entre outras.</p> <p>8.3.2. A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa, para a contratação de pessoas com deficiência, com indicadores, metas e acompanhamento.</p> <p>8.3.3. A empresa analisa os postos de trabalhos disponíveis, as competências necessárias para a execução das atividades e a compatibilidade com os diferentes tipos de deficiência antes de abrir seus processos seletivos.</p> <p>8.3.4. As vagas de emprego para profissionais com deficiência são oferecidas para quais níveis hierárquicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Executivo/ Diretoria • Gerencial • Supervisão • Quadro funcional • Trainee • Estagiário • Aprendiz <p>8.3.5. A empresa estabelece que a contratação de profissionais com deficiência não deve se restringir a apenas uma área ou tipo de função.</p> <p>8.3.6. A empresa orienta que recrutadores conduzam os processos seletivos focando-se no potencial dos candidatos com deficiência e não em suas limitações e flexibiliza habilidades que poderão ser desenvolvidas posteriormente, como formação superior, conhecimento de informática ou idiomas.</p> <p>8.3.4. A empresa capacita seus gestores a atuarem de forma inclusiva com os profissionais com deficiência que serão a eles subordinados.</p>

	8.3.5. A empresa oferece canais de diálogo e garante a participação das pessoas com deficiência para decisões que as envolvem.
	8.3.6. A empresa tem procedimento definido de como a demissão do profissional com deficiência deve ser conduzida.
	8.3.7. A empresa oferece benefícios específicos para profissionais com deficiência (jornada de trabalho reduzida ou plano de saúde com outras coberturas, por exemplo).
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa monitora suas taxas de rotatividade para avaliar a incidência e as razões de permanência e saída dos empregados, analisando os dados específicos relacionados às pessoas com deficiência e contrata profissionais de “casos fronteirizos”. Fomenta a contratação de pessoas com deficiência severa. Além disso, busca recolocar profissionais com deficiência que por ela tenham sido desligados. A empresa oferece oportunidade de emprego e carreira em condições de igualdade para todos os profissionais, com ou sem deficiência.	8.4.1. As vagas de emprego são oferecidas a todos os profissionais, com ou sem deficiência, independentemente do nível hierárquico, grau de deficiência, áreas da empresa, sendo oferecidos recursos para que o profissional participe do processo de recrutamento em igualdade de condições.
	8.4.2. A empresa monitora suas taxas de rotatividade para avaliar a incidência e as razões de permanência e saída dos empregados, analisando os dados específicos relacionados às pessoas com deficiência.
	8.4.3. A empresa contrata profissionais que apresentam evidente comprometimento social e/ou da função, mas não são caracterizados como pessoas com deficiência (os “casos fronteirizos”, que incluem pessoas com visão monocular, perdas auditivas e doenças degenerativas).
	8.4.4. A empresa fomenta a contratação de pessoas com deficiência severa.
	8.4.5. A empresa busca recolocar profissionais com deficiência que tenham sido por ela desligados.
	8.4.6. A empresa estabelece metas de redução das desigualdades salariais entre pessoas com deficiência e sem deficiência em seus quadros.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa estabelece metas para aumentar a proporção de pessoas com deficiência em seus quadros, independentemente das exigências legais.	8.5.1. A empresa estabelece metas para aumentar a proporção de pessoas com deficiência em seus quadros, independentemente das exigências legais.

Quantitativos

- Empregados x tipo de deficiência (física, visual, auditiva, intelectual, múltipla, reabilitados)
- Empregados x grau de deficiência (leve, moderada e severa).
- *Turnover* (geral x pessoas com deficiência)

Dimensão Social
Tema: Práticas de Trabalho

PCD9. Trajetória e Desenvolvimento Profissional

O investimento em capacitação e desenvolvimento profissional traz benefícios para os funcionários e a organização, além de contribuir com a criação de processos de gestão mais eficientes. O indicador tratará de como a empresa aborda o profissional com deficiência por suas competências e talentos e cria mecanismos que ampliam sua empregabilidade e apoiam seu desenvolvimento e o progresso em sua trajetória profissional.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa contempla a o tema da inclusão de pessoas com deficiência na grade de seus cursos e treinamentos, desde a integração, sensibilizando os(as) participantes para isso e capacitando profissionais específicos para atuar na promoção da equidade e da não discriminação.	9.1.1. A empresa contempla a inclusão de pessoas com deficiência nas atividades de integração de novos empregados.
	9.1.2. A empresa considera o tema da inclusão de pessoas com deficiência na grade de seus cursos e treinamentos, sensibilizando e capacitando os participantes para que compreendam e incorporem a postura da não discriminação e da inclusão de pessoas com deficiência em suas decisões e avaliações.
	9.1.2.1. Em caso positivo, esses cursos e treinamentos abrangem:
	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionais de RH responsáveis por recrutamento, seleção, inserção e ascensão funcional, treinamento, remuneração e talentos)
	<ul style="list-style-type: none"> • Gestores de compras, aquisições e contratações.
	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes e executivos(as).
	<ul style="list-style-type: none"> • Equipes de atendimento.
	<ul style="list-style-type: none"> • Profissionais de segurança e saúde do trabalho
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento para que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamento, capacitação e bolsas e oferece incentivos a cursos internos ou externos avaliando o perfil demográfico de seus(suas) empregados(as) e fomentando a participação de pessoas com	9.2.1. A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento para que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamento, capacitação e bolsas.
	9.2.2. A empresa oferece incentivos a cursos internos ou externos avaliando o perfil demográfico de seus(suas) empregados(as) e fomentando a participação de pessoas com deficiência.

deficiência. Além disso, a empresa busca fornecedores de treinamento que desenvolvam conteúdos acessíveis tecnológica e metodologicamente.	9.2.3. A empresa busca fornecedores de treinamento que desenvolvam conteúdos acessíveis tecnológica e metodologicamente, que tenham competências relacionadas à diversificação curricular, flexibilização do tempo e utilização de recursos para viabilizar a aprendizagem de estudantes com deficiência, como, por exemplo: pranchas de comunicação, texto impresso e ampliado, softwares ampliadores de comunicação alternativa, leitores de tela, entre outros recursos.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa investe no treinamento e no desenvolvimento de pessoas com deficiência, buscando capacitá-los(as) para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles(as), considerando necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento. Avalia, ainda, o recorte de pessoas com deficiência em seus processos de promoção e identificação de talentos.	9.3.1. A empresa avalia o recorte de pessoas com deficiência em seus processos de promoção e identificação de talentos.
	9.3.2. A empresa faz um levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus(suas) empregados(as) considerando esse recorte.
	9.3.3. A empresa desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento (<i>mentoring</i> e <i>coaching</i>) para pessoas com deficiência buscando capacitá-los(as) para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles(as).
	9.3.4. A empresa integra os profissionais com deficiência a seus planos de desenvolvimento profissional.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa documenta e avalia as melhorias no trabalho alcançadas por meio de seus programas de capacitação e realiza programas de desenvolvimento profissional e de lideranças específicos para pessoas com deficiência.	9.4.1. A empresa analisa e monitora os dados de seus programas de desenvolvimento profissional e de lideranças mensurando o percentual de pessoas com deficiência que tiveram ascensão de cargo.
	9.4.2. A empresa realiza programas de desenvolvimento profissional e de lideranças para equilibrar a representação de pessoas com deficiência em cargos executivos
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa estende seu programa de capacitação de pessoas com deficiência para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.	9.5.1. A empresa estende seu programa de capacitação de pessoas com deficiência para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.
	9.5.2. A empresa promove iniciativas de capacitação para pessoas com deficiência de comunidades que tenham algum relacionamento com o negócio da empresa.
	9.5.3. A empresa investe na capacitação de pessoas com deficiência na sociedade para que sejam inseridos no mercado de trabalho e tenham trajetórias de ascensão.

Quantitativos

- Tempo médio para promoção de um profissional com deficiência x nível hierárquico

PCD10. Saúde e Segurança

É importante que as empresas estabeleçam padrões de excelência nas condições de trabalho que garantam a saúde e segurança de todos os seus empregados. O indicador tratará das ações recomendadas às organizações para a melhor integração da pessoa com deficiência ou reabilitada ao ambiente corporativo, incluindo uma abordagem no multidisciplinar reunindo profissionais de saúde e segurança do trabalho e as equipes de RH.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e entende que o(a) Médico(a) do Trabalho tem um papel fundamental na inclusão social.	10.1.1. A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e possui documentação comprobatória atualizada relativa à segurança e saúde do trabalho (SST).
	10.1.2. A empresa entende que o(a) Médico(a) do Trabalho tem um papel fundamental na inclusão social.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa aplica conceitos de adaptação do trabalho ao trabalhador e o de aptidão ao trabalho em vez da restrição para o trabalho.	10.2.1. A empresa estimula o Médico do Trabalho a adotar o conceito de aptidão para o trabalho, em substituição à restrição para o trabalho.
	10.2.2. A empresa assume que a parceria dos profissionais de saúde e segurança do trabalho com as equipes de RH é fundamental para garantir o sucesso de um programa de inclusão.
	10.2.3. A empresa aplica o conceito de adaptação do trabalho ao trabalhador e não o inverso.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A empresa identifica riscos à saúde associados ao trabalho e busca reduzi-los ou eliminá-los, com a constante parceria entre as áreas de Recursos Humanos, Segurança e Saúde e Medicina do Trabalho	10.3.1. A empresa identifica riscos à saúde associados ao trabalho e busca reduzi-los ou eliminá-los.
	10.3.2. A empresa busca reduzir os aspectos insalubres e perigosos de suas atividades, investindo em aprimoramentos tecnológicos.
	10.3.3. Os médicos de trabalho são orientados pela empresa para ter uma conduta inclusiva e não discriminatória, buscando, nos exames admissionais, a capacidade para o trabalho de um candidato ou uma candidata (CIF), independentemente da CID eventualmente associada.
	10.3.4. A empresa mapeia os postos de trabalhos disponíveis e as competências necessárias para a execução das atividades para oferecer vagas para pessoas com deficiência. .
	10.3.5. A área de Recursos Humanos tem como procedimento informar ao Médico do Trabalho sobre o ambiente de trabalho e as atividades propostas ao posto de trabalho.
	10.3.6. A área de Medicina do Trabalho tem como procedimento avaliar o candidato e descrever as possíveis adaptações necessárias ao posto de trabalho.
	10.3.7. A área de Saúde e Segurança do Trabalho tem como procedimento implementar as adaptações recomendadas, registrá-las e monitorá-las, acompanhando continuamente o empregado.

	10.3.8. A empresa faz acompanhamento familiar e psicológico dos participantes de seu programa de inclusão de pessoas com deficiência.
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA
A empresa monitora dados de rotina relacionados à saúde de seus empregados com deficiência e revê com periodicidade definida seus procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando em conta seus empregados com deficiência.	10.4.1. A empresa monitora dados de rotina relacionados à saúde de seus empregados com deficiência.
	10.4.2. A empresa revê com periodicidade definida seus procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando em conta seus empregados com deficiência.
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO
A empresa envolve-se na elaboração, aperfeiçoamento, execução, acompanhamento ou avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas com deficiência.	10.5.1. A empresa envolve-se na elaboração, aperfeiçoamento, execução, acompanhamento ou avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas com deficiência.

Quantitativos

- Absenteísmo
- Turnover
- Afastamento
- Taxa de acidente de trabalho

Dimensão Social

Tema: Questões relativas ao Consumidor

PCD11. Relacionamento com o Consumidor

É observável que o consumidor com deficiência não tem sido identificado ou priorizado como alvo direto das propagandas e campanhas das marcas. O indicador pretende pautar essa questão, no sentido de fomentar a identificação desse consumidor, a estruturação de um bom relacionamento e sua representatividade junto às marcas.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
A empresa cumpre a legislação e, ao fazer a sua comunicação observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade.	11.1.1. A empresa cumpre a legislação e, ao fazer a sua comunicação observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade.
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS
A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de pessoas com deficiência, não reforçando estereótipos.	11.2.1. A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de pessoas com deficiência, não reforçando estereótipos.
	11.2.2. A empresa disponibiliza canais de atendimento acessíveis para pessoas com deficiência.
	11.2.3. A empresa usa vários meios de divulgação como impressos, rádio, entre outros para se comunicar pessoas com tipos de deficiência diferentes.
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
A política de comunicação da empresa valoriza a diversidade e orienta a elaboração das peças de comunicação, tanto internas quanto institucionais ou comerciais, alinhadas a essa premissa.	11.3.1. A política de comunicação da empresa contempla a valorização e promoção da diversidade e a não discriminação.
	11.3.2. Se sim, essa política abrange as ações de comunicação:
	<ul style="list-style-type: none"> • Interna
	<ul style="list-style-type: none"> • Institucional
	<ul style="list-style-type: none"> • Comercial
	11.3.3. A empresa usa sua comunicação institucional ou comercial como ferramenta para engajar seus clientes ou parceiros de negócio para a inclusão de pessoas com deficiência.
	11.3.4. As pessoas com deficiência estão como protagonistas nas campanhas de inclusão
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA

<p>A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade e não discriminação. A empresa privilegia a diversidade na composição de suas equipes de atendimento e relacionamento, , potencializando seu relacionamento com clientes com deficiência e fortalecendo a postura ética.</p>	<p>11.4.1. A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade e não discriminação.</p> <p>11.4.2. A empresa garante a diversidade na composição de suas equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes e consumidores.</p> <p>11.4.3. As pessoas com deficiência estão incluídas em outras peças de comunicação da empresa, referentes a assuntos do negócio.</p>
<p>ESTÁGIO 5</p>	<p>PROTAGONISMO</p>
<p>A empresa analisa a correlação entre a composição de equipes de atendimento mais diversas e os seus resultados financeiros.</p>	<p>11.5.1. A empresa analisa a correlação entre a composição de equipes de atendimento mais diversas e os seus resultados financeiros.</p> <p>11.5.2. A empresa disponibiliza canais de atendimento acessíveis para pessoas com deficiência.</p>