

INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS
SUSTENTÁVEIS
E RESPONSÁVEIS

INDICADORES ETHOS-REIS
PARA A INCLUSÃO DA PESSOA
COM DEFICIÊNCIA

INSTITUTO
ETHOS



AMMOSTRA



INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS
SUSTENTÁVEIS
E RESPONSÁVEIS

Ciclo 2018/2019

AMORRA

Indicadores Ethos-REIS para Inclusão da Pessoa com Deficiência é uma publicação do Instituto Ethos e da Rede Empresarial de Inclusão Social, disponibilizada virtualmente de forma gratuita.

Realização

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
Rua Bela Cintra, 952, 9º andar
01415-904 – São Paulo (SP)
Tel.: (11) 3897-2400
E-mail: atendimento@ethos.org.br
Website: www.ethos.org.br

Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)

Tel.: (11) 3804-0320
Website: www.redeempresarialdeinclusao.com.br

Patrocínio

IBM e Arcos Dorados

Apoio

Raia Drogasil e Serasa Experian

Colaboração

Accenture, EY, JLL, Natura e TozziniFreire Advogados

Colaboradores do Instituto Ethos

Ana Letícia Salla, Ana Lucia de Melo Custodio (coordenação), Cibele Campos, Caio Magri, Ivanaira Oliveira e Juliana Soares

Colaboradores da Rede Empresarial de Inclusão Social

Jose Antonio Silva (Accenture), Carolina Guerrero (EY), Alessandra Barreto Ortega (IBM), Mara Ligia Kiefer (I.Social), Thays Toyofuku (JLL), Jose Carlos do Carmo (Ministério Do Trabalho), Fernando Braconnot (Raia Drogasil), Eliane Pelegrini Ranieri e Ivone Santana (REIS), Andrea S Regina e Natasha Santos (Serasa Experian), Andrew Aviles dos Santos e Luana Pagin (Syngenta Proteção de Cultivos), Ana Claudia Miguel e Marina Sano (TozziniFreire Advogados), Rosilene Cunha (Ultragaz), Roberta Cabral (White Martins)

Edição e Revisão

Thalita Paratela

Projeto e Produção Gráfica

Projeto Original: 113 DC Design + Comunicação
Adaptação: Agência Frutífera

São Paulo, março de 2019.

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

ÍNDICE

<u>Prefácio</u>	p.06
<u>Apresentação</u>	p.08
<u>Mapa de Indicadores</u>	p.10
<u>Dimensão Visão e Estratégia</u>	p.18
<u>Dimensão Governança e Gestão</u>	p.22
<u>Dimensão Social</u>	p.31
<u>Questões Quantitativas</u>	p.41
<u>Patrocinadores</u>	p.48

ANNUAL REPORT

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. 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

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A promoção da diversidade e a inclusão da pessoa com deficiência são temas bastante presentes nas ações do Instituto Ethos. Realizamos periodicamente a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas e temos desenvolvido diferentes ações em trabalhos decorrentes desse estudo, como publicações e orientações às empresas. Com os Indicadores Ethos e seus guias temáticos, temos apresentado às empresas referências de como progredir nessa agenda. Com o Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos, reunimos empresas dispostas a contribuir com o aprimoramento das práticas empresariais, das políticas públicas e de ações governamentais de garantia do respeito aos direitos humanos e pela promoção do trabalho decente, tendo como focos prioritários a promoção da diversidade racial e de gênero, fato que fortalece a necessidade de trabalhar de forma interseccionada a inclusão da pessoa com deficiência.

Sabemos, como sociedade, que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e à interação social, tem direito a viver com dignidade e a ser produtiva. Mas ainda há muito desconhecimento e tabus a serem enfrentados: como contratar uma pessoa com deficiência de modo adequado, respeitoso e digno? Como fazer com que o(a) gestor(a) que tenha profissionais com deficiência em sua equipe conviva com eles, os desenvolva e os reconheça em razão de seus talentos e capacidades, sem reduzi-los à sua deficiência? Como fazer com que os profissionais com deficiência estejam representados nas diferentes áreas do negócio sem reduzi-los a um específico tipo de atuação? Como incluir pessoas com diferentes tipos de deficiência?

Entendemos que, apesar da obrigatoriedade legal da contratação de pessoas com deficiência a empresas com mais de cem empregados, na realidade, ainda há muito o que se fazer. E queremos contribuir para que as empresas deem maior qualidade a seus processos de inclusão.

Nessa jornada pela promoção da diversidade e inclusão nas empresas, encontramos a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), parceiro com a qual compartilhamos o propósito de construir uma sociedade mais igualitária, tolerante e multidiversa e com quem temos a felicidade de lançar o novo guia temático dos Indicadores Ethos, os Indicadores Ethos-REIS para a Inclusão da Pessoa com Deficiência.

Os Indicadores Ethos-REIS, nesse sentido, são lançados para contribuir com essa desmistificação e, a partir de suas propostas de evolução, apresentar às empresas uma forma de dar maior consistência às suas práticas e reconhecer publicamente que há casos muito positivos sendo construídos.

A inclusão da pessoa com deficiência, de acordo com os relatos das empresas que já adotam práticas consolidadas nesse campo, torna o ambiente mais “humanizado”. E o que seria ser mais “humanizado”, se não o convívio sadio e harmonioso entre pessoas com histórias de vida, trajetória e experiências de superação diferentes?

As empresas têm um papel fundamental para promover transformações relevantes e contribuir para a mudança dessa realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno – e, consequentemente às pessoas de sua relação, ou pela atuação positiva nas suas relações com fornecedores, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos. Estudos mostram que quem tem se atentado a essa agenda consegue benefícios para o próprio negócio. Convidamos sua empresa a se unir nessa jornada e a contribuir com o estabelecimento de uma sociedade melhor.

Instituto Ethos

QUE LEGADO VAMOS DEIXAR PARA O MUNDO?

Estima-se que, dos 207,7 milhões de brasileiros, um total de 45 milhões de pessoas tenham uma ou mais deficiências. Deste número, mais de 3 milhões (cerca de 7%) têm ensino superior, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2010. Mesmo com a promulgação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que estabelece cotas de contratação da pessoa com deficiência em empresas privadas com mais de 100 funcionários, os poucos e defasados (quantitativa e qualitativamente) dados oficiais sobre a inclusão de profissionais com deficiência nas empresas mostram que apenas 30% das pouco mais de 1 milhão de vagas destinadas a essa população foram preenchidas, apresentando o grande desafio de vencer as barreiras que ainda estão colocadas para esse público.

Para mudar essa realidade, que vai além da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, um pequeno – porém expressivo – grupo de pessoas foram à luta, realizaram seminários, conferências e manifestações, durante anos de constância e persistência, que culminaram na criação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI). Esse estatuto, que entrou em vigor em janeiro de 2016, é considerado uma das legislações mais avançadas do mundo e teve como redatora a deputada federal Mara Gabrilli (antes do acidente que a tornou tetraplégica, ela foi aluna do sociólogo João Ribas, cuja importância no movimento é descrita a seguir). Um marco regulatório importante, que sedimentou um cenário regulatório debatido desde os anos 90 e que se fortaleceu a partir da Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, ratificada pelo Congresso Nacional brasileiro em 2007.

Existem inúmeros avanços no que concerne à proteção dos direitos sociais básicos, a fim de promover a equidade de oportunidades às pessoas com deficiência, mas ainda estamos longe de ser uma sociedade inclusiva. Superar a segregação da pessoa com deficiência imposta pela sociedade durante séculos passa pelo envolvimento de todos, em especial das famílias, médicos, professores e empresários.

No contexto empresarial, para discutir promoção da diversidade, em 2012 a Serasa Experian promoveu um fórum que contou com a participação especial da representante da International Labour Organization de Genebra (Organização Internacional do Trabalho, ou OIT, em português), Sra. Debra Perry, que falou sobre redes empresariais internacionais que atuam na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na ocasião, os participantes decidiram instituir uma rede brasileira, a Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS), formada por gestores, responsáveis pela temática da diversidade e inclusão social em suas empresas de grande porte nacionais e multinacionais, submetidas a legislação que define os percentuais de contratação de pessoas com deficiência.

Esse modelo inédito de trabalho colaborativo entre empresas – com a finalidade de incluir pessoas comumente discriminadas no mercado de trabalho – deu muito certo desde o início graças ao apoio e adesão imediatos das empresas que se uniram para dirigir a rede: Serasa Experian, Tozzini Freire Advogados, Natura, IBM, Accenture, EY, GTCOM, Raia-Drogasil (RD), seguidas por Magazine Luiza, JLL e Microsoft. Atualmente, a REIS é composta por mais de 100 empresas, representando o setor produtivo e constituindo um espaço de interlocução entre os diversos setores: organizações não governamentais, organizações da sociedade civil, Congresso Nacional, Poder Executivo Federal, Municipal e Estadual, Poder Judiciário, ministérios públicos, assembleias legislativas estaduais e câmaras municipais.

Em sua fundação, a REIS teve como dínamo o sociólogo e escritor João Ribas, precursor do movimento pela autonomia da pessoa com deficiência por meio do trabalho formal. Até março de 2014, quando sofremos sua perda, ele foi o integrador, o estímu-

lo e a inspiração dos projetos da REIS. A trajetória profissional de Ribas representa também a evolução da agenda de inclusão das pessoas com deficiência no Brasil. Nos anos 70, ele foi protagonista das lutas em uma importante transição na sociedade brasileira, quando as pessoas com deficiência saíram do seio familiar e lançaram-se à vida em sociedade.

Desde 2013, a REIS busca ouvir, de forma sistematizada, as empresas participantes do movimento, assim como os profissionais com deficiência contratados, com o objetivo de entender os caminhos e desafios dessa agenda no meio corporativo. Um desafio comum está na obtenção de informações confiáveis, que possam ser replicadas e comparadas, uma condição básica para a gestão e a melhoria da inclusão, e para suprir as lacunas nos dados oficiais, que representam um grande problema para os gestores nas empresas. Em 2016, firmamos uma parceria com o Instituto Ethos a fim de construir indicadores voltados especialmente para o setor empresarial e outras instituições que querem incorporar os princípios da inclusão social em sua cultura organizacional.

Após o lançamento, em 2015, do primeiro Manual para médicos do trabalho e profissionais de segurança, em parceria com a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT), e do Pacto pela Inclusão em 2016, aderido pela alta liderança das organizações, é com muita satisfação e honra que celebramos o Guia temático dos Indicadores Ethos-REIS: Inclusão das Pessoas com Deficiência. Certamente, trata-se de um marco, em um momento de nossa sociedade no qual as crianças brasileiras com deficiência vêm recebendo mais apoio, estímulo e respeito, e que a partir da promoção de uma cultura de inclusão nas empresas, elas poderão ter acesso às oportunidades de trabalho de forma mais equitativa quando chegarem a vida adulta.

Além disso, a publicação do guia é uma das formas de honrar todo o empenho de João Ribas para a autonomia das pessoas com deficiência, bem como sedimentar o maior propósito da REIS: inspirar outras empresas a promover a cultura da inclusão, para que juntos possamos alcançar um objetivo comum a milhões de pessoas, uma sociedade mais equitativa para todas as pessoas.

Também consideramos este guia uma excelente ferramenta para as empresas atuarem como agentes de transformação. Com ele, poderão saber o estágio e comparar a evolução de suas práticas e à dos demais players de seu segmento, obtendo informações preciosas para as tomadas de decisão, definição de estratégias e ações baseadas em dados confiáveis que, por sua vez, serão úteis no engajamento de lideranças no tema.

Enquanto grupos estruturados, somos responsáveis por zelar pela garantia dos direitos humanos fundamentais e reparar o cenário histórico de exclusão e de sofrimento, devido ao qual talentos foram desperdiçados por não terem a oportunidade de demonstrar suas capacidades.

Acima de tudo, como líderes e gestores de grandes companhias, temos a oportunidade profissional, pessoal e cidadã de deixar um legado positivo, contribuindo para que todos tenham acesso às oportunidades, para que todos brilhem e ganhem!

REDE EMPRESARIAL PELA INCLUSÃO SOCIAL

Prefácio: Ivone Santana, consultora de diversidade e inclusão e fundadora do Instituto Modo Parités, com a participação de Andréa S. A. Regina, *head* de sustentabilidade corporativa da Serasa Experian; Eliane Ragnieri, *head* de diversidade e inclusão da IBM até 2017; e Fernando Braconot, consultor de diversidade e inclusão da RD*.

* Os autores do prefácio são membros do grupo diretor da REIS desde 2012.

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. Propõem uma nova abordagem para a gestão, 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** tem como foco avaliar o quanto a sustentabilidade e a responsabilidade social têm sido incorporadas nos negócios, guiando a definição de estratégias, políticas e processos. Embora traga medidas de desempenho em sustentabilidade e responsabilidade social, seu propósito não é reconhecer organizações como sustentáveis ou responsáveis, mas intensificar o engajamento no tema.

A nova geração dos Indicadores Ethos foi desenvolvida para estar a serviço dos negócios, com funcionalidades que permitem total flexibilidade em sua aplicação e com 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

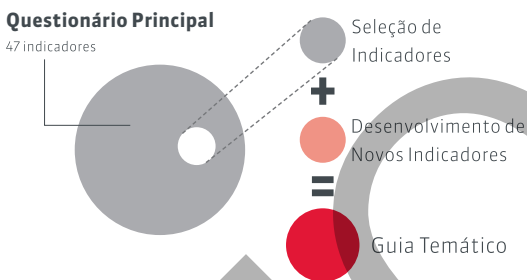
Os Indicadores Ethos são organizados em quatro grandes dimensões, as quais são desdobradas em temas inspirados na Norma ISO 26000, que, por sua vez, desdobram-se em subtemas e, posteriormente, em indicadores.

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: Inclusão da Pessoa com Deficiência, desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com a Rede Empresarial de Inclusão Social, 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 Carta de Compromisso da Rede Global de Empresas e Deficiência da OIT (ILO Global Business and Disability Network) e o Pacto pela Inclusão da Rede Empresarial de Inclusão Social.

O QUE É O PACTO PELA INCLUSÃO?

É um documento que estabelece compromissos empresariais voltados para a promoção dos direitos das pessoas com deficiência. São cinco os compromissos do Pacto:

1. Comprometer a alta liderança com o respeito e a promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência.
2. Desenvolver políticas e procedimentos com vistas às ações afirmativas em todos os âmbitos da organização.
3. Promover cultura e ambiente inclusivos e acessíveis a todas as pessoas com deficiência.
4. Comunicar e educar para o respeito dos direitos e deveres das pessoas com deficiência.
5. Incluir a questão da deficiência na estratégia da empresa, bem como no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.

Os cinco compromissos estão abordados nesse guia ao longo de seus 12 indicadores. A partir da avaliação com os Indicadores Ethos-REIS, as empresas poderão diagnosticar e monitorar seu progresso com relação à inclusão da pessoa com deficiência, além de se inspirar para novas ações e dar visibilidade às suas práticas.

LEI DE COTAS

No Brasil, a Lei nº 8.213/91 estabelece a obrigatoriedade de empresas com cem ou mais empregados contratar, para seus quadros, pessoas com deficiência ou reabilitadas na seguinte proporção:

- até 200 empregados..... 2%
- de 201 a 500 empregados..... 3%
- de 501 a 1000 empregados..... 4%
- de 1001 em diante..... 5%

EVOLUÇÃO DO SEU DESEMPENHO

Empresas interessadas em acompanhar a evolução de seu desempenho na promoção da inclusão da pessoa com deficiência são convidadas a realizar aplicações anuais do Guia Temático: Inclusão da Pessoa com deficiência. 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.

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 profundidade	Questões binárias	Questões quantitativas	Questões descritivas
O QUE SÃO	Representadas por cinco quadros contíguos, apresentam a evolução de práticas em cada indicador.	Perguntas com respostas “sim” ou “não” que orientam com clareza a escolha do estágio.	Questões numéricas para apoiar a definição de objetivos e metas claras para o próximo ciclo de aplicação dos Indicadores Ethos.	Buscam qualificar o atendimento das práticas do indicador.

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.

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

COMO APLICAR O GUIA TEMÁTICO

Ao responder ao questionário, inicie pelas questões binárias, identificando quais são as práticas já desenvolvidas pela empresa. Depois, 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. Por exemplo, é possível descrever as práticas adotadas 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, o relatório de diagnóstico contendo os desempenhos individuais e os comparativos com as demais empresas que responderam a mesma seleção de indicadores poderá ser acessado.

Ao obter o diagnóstico de sua empresa, vá para a etapa de planejamento. Mais importante do que os resultados é o que você planeja fazer com eles. 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 orienta-

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 ao contexto de cada país participante.

ção para aplicação em www.ethos.org.br/indicadores.

ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

NAVEGADOR:
Dimensão/Tema/Subtema

COR INDICA
DIMENSÃO

Governança e gestão > Governança organizacional > Governança e Conduta

Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência

PCD 03

TÍTULO DO INDICADOR

QUESTÕES DE PROFUNDIDADE/ ESTÁGIOS

DESCRIÇÃO DOS ESTÁGIOS

ESCOLHA O ESTÁGIO MAIS APROPRIADO

QUESTÕES BINÁRIAS práticas que evidenciam o estágio

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo, buscando comunicar de forma adequada a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência. As altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	PCD.3.1.1. A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.1.2. A empresa busca comunicar a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência. Assim, utiliza-se da comunicação institucional para engajar os empregados na causa e promove encontros para debater a temática da diversidade e sobre vieses inconscientes.	PCD.3.2.1. A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.2.2. A empresa utiliza-se da comunicação institucional para disseminar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.2.3. A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são convidados a se conscientizar e atuar no combate a ideias ou práticas preconceituosas (vieses inconscientes).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência e avalia dados das pesquisas de clima organizacional. Na análise, considera o recorte de pessoas com deficiência. Além disso, contempla esse público na comunicação interna e aplica as mesmas políticas de treinamento e integração a novos empregados (com ou sem deficiência).	PCD.3.3.1. A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.3.2. A empresa avalia os dados das pesquisas de clima organizacional, levando em consideração o recorte de pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.3.3. A empresa capacita gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.3.4. A empresa contempla imagens de empregados com algum tipo de deficiência de maneira ampla na comunicação interna, e não apenas em peças publicitárias e materiais jornalísticos específicos sobre diversidade e inclusão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.3.5. A empresa aplica as mesmas políticas de integração a novos empregados (com e sem deficiência), adaptando-a às necessidades de acessibilidade dos profissionais com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa envolve empregados, com ou sem deficiência, de diferentes áreas e origens, no diálogo e em ações inclusivas, formando embaixadores internos. Além disso, estimula e reconhece lideranças e empregados engajados nessa agenda.	PCD.3.4.1. A empresa engaja empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e desenvolvimento de ações inclusivas (os chamados "embaixadores").	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.4.2. As pessoas com deficiência são envolvidas e participam do diálogo e das ações inclusivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.4.3. As altas lideranças da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.4.4. A empresa reconhece líderes e empregados que atuam de forma inclusiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	PCD.3.5.1. A empresa é reconhecida internamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.3.5.2. A empresa é reconhecida externamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A empresa tem uma prática que não está contemplada nestas questões binárias que justifica a escolha do estágio? Em caso positivo, descrever: A empresa não se identifica em nenhum estágio. Este indicador não tem aplicação na empresa. Justificar:

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.

PLATAFORMA ON-LINE

Para realizar a auto avaliação, basta fazer o cadastro na plataforma dos Indicadores Ethos, disponível em www.ethos.org.br/indicadores.

O uso da plataforma on-line dos Indicadores Ethos tem funcionalidades exclusivas para as empresas associadas ao Instituto Ethos.

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

FUNCIONALIDADES DA PLATAFORMA ON-LINE

A plataforma 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 desempenho 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 optar pelo 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 e, posteriormente compartilhado com seus públicos e, assim, dar visibilidade às ações sustentáveis da companhia. Além disso, a funcionalidade também indica a convergência entre os indicadores respondidos e as demais iniciativas correlacionadas aos Indicadores Ethos, como as Diretrizes para o Relatório de Sustentabilidade GRI G4, os princípios do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), a Norma ABNT ISO 26000 e a metodologia do CDP, entre outras.

PASSOS PARA USO DA PLATAFORMA ON-LINE

1. Acesse o site www.ethos.org.br/indicadoresethos.
2. Ingresse na plataforma 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. A plataforma vai enviar um link para a ativação do seu cadastro. Caso demore a receber a mensagem, verifique sua caixa de spam.
3. Cadastre sua empresa na plataforma ou recupere o cadastro já efetuado. O cadastro é identificado sempre por seu CNPJ. A alteração dos dados do responsável é realizada por procedimento específico indicado no próprio sistema.
4. Acesse a opção **Autodiagnóstico** para configurar o 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-formatações sugeridas pelo Instituto Ethos. Ao selecionar o **Guia Temático – Inclusão da pessoa com deficiência** sua empresa se aprofundará nesse tema, especificamente.
5. Após a seleção do questionário, preencha-o e envie as respostas pela própria plataforma on-line.
6. O relatório de diagnóstico estará disponível assim que as respostas forem liberadas, em formato on-line ou PDF para empresas associadas. O documento apresenta dados que resultam de uma autoavaliação. Esse diagnóstico não tem, portanto, caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de RSE e sustentabilidade.
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.
8. Após o envio do questionário, o sistema vai liberar a funcionalidade de planejamento e o acesso aos demais tipos de relatório.

Garantimos 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 site (www.ethos.org.br/indicadores), encontram-se algumas orientações e sugestões para a aplicação dos Indicadores Ethos.

GLOSSÁRIO

Também no nosso site, 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 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 sinalizadores de caminhos possíveis para o desenvolvimento de negócios sustentáveis e responsáveis.

USO PARA DESENVOLVIMENTO DA SUSTENTABILIDADE 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 www.ethos.org.br/indicadores ou contate-nos pelo e-mail indicadores@ethos.org.br.

AMMOSTRA

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

PCD 01 Estratégias para a inclusão da pessoa com deficiência

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)

PCD 02 Pessoas com deficiência e governança
PCD 03 Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência

- 6 Compromissos 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

PCD 04 Gestão e relato de progresso da inclusão da pessoa com deficiência
10. Comunicação com Responsabilidade Social

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

PCD 05 Influência e Impacto Social

Subtema: Sistemas de Gestão

- 15 Gestão Participativa
- 16 Sistema de Gestão Integrado
- PCD 06** Desenho universal
- 17 Sistema de Gestão de Fornecedores
- PCD 07** Gestão da inclusão na cadeia de suprimentos
- 18 Mapeamento dos Impactos da Operação e Gestão de Riscos
- 19 Gestão da RSE/Sustentabilidade

TEMA: DIREITOS HUMANOS

Subtema: Situações de Risco para os Direitos Humanos

- 20** Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos
- 21** Combate ao 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
- PCD 08** Inclusão da Pessoa com Deficiência

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 Treinamentos

- 26** Remuneração e Benefícios
- 27** Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
- PCD 09** Trajetória e desenvolvimento profissional
- 28** Comportamento frente a Demissões e Empregabilidade

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
- PCD 10** Saúde e Segurança na inclusão da pessoa com deficiência

TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR

Subtema: Respeito ao Direito do Consumidor

- 31** Relacionamento com o Consumidor
- PCD 11** Inclusão social no relacionamento com clientes ou consumidores
- 32** Impacto decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços

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

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

AMOSTRA

Dimensão Visão e Estratégia

TEMA	VISÃO E ESTRATÉGIA A visão e a estratégia de uma empresa constituem as bases para a definição de suas ações, por isso, devem ser claramente validadas pela organização. Devido à sua importância, recomenda-se que, tanto a visão como as estratégias da empresa ambas – a visão e a estratégia da empresa – incorporem atributos de sustentabilidade, os quais devem estar igualmente presentes tanto em produtos e serviços oferecidos como no <i>modus operandi</i> corporativo – ou seja, na forma como a empresa se organiza e realiza suas operações.
SUBTEMA	VISÃO E ESTRATÉGIA Cada vez mais, as organizações buscam atender às necessidades de seus clientes. Entender as novas demandas da sociedade e transformá-las em estratégia pode ser um caminho a percorrer, o qual aponta para produtos desenvolvidos sob princípios de sustentabilidade e inclusão social.
INDICADOR	PCD 01 ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA Mais do que uma obrigação legal, a inclusão social da pessoa com deficiência deve ser tratada pelas empresas como uma ação que contribui para o sucesso dos negócios. Este indicador avalia de qual maneira a inclusão da pessoa com deficiência se integra a uma estratégia maior de valorização da diversidade e o quanto a empresa percebe o potencial positivo da inclusão em seu quadro funcional. Além disso, identifica as oportunidades para os negócios se diferenciarem 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	SIM	NÃO
-----------	------------------------------------	-----	-----

A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema relevante aos negócios e declara, em seus valores e princípios, o compromisso com a não discriminação e a inclusão desse público.

PCD.1.1.1. A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema relevante aos negócios. SIM NÃO

PCD.1.1.2. A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, o compromisso com a não discriminação e a inclusão da pessoa com deficiência. SIM NÃO

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
-----------	------------------------	-----	-----

A empresa tem uma área, instância ou pessoa responsável para garantir a implementação de ações inclusivas voltadas para pessoas com deficiência.

PCD.1.2.1. A empresa tem uma área, instância (um comitê, por exemplo) ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações inclusivas voltadas para pessoas com deficiência. SIM NÃO

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
-----------	---	-----	-----

A empresa contempla formalmente a inclusão da pessoa com deficiência em seu planejamento estratégico. Além disso, avalia impactos e riscos, e vê, nas ações afirmativas, um meio de obter resultados positivos nos negócios.

PCD.1.3.1. A inclusão da pessoa com deficiência consta no planejamento estratégico da empresa. SIM NÃO

PCD.1.3.2. A empresa analisa os impactos e riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados à inclusão da pessoa com deficiência. SIM NÃO

PCD.1.3.2.1. Em caso positivo, a empresa gerencia esses riscos. SIM NÃO

PCD.1.3.3. A empresa promove a inclusão da pessoa com deficiência visando obter resultados positivos aos negócios. SIM NÃO

Em caso positivo, os resultados esperados estão relacionados a:

PCD.1.3.3.1. Pesquisa e desenvolvimento de produtos ou serviços SIM NÃO

PCD.1.3.3.2. Diminuição dos riscos de saúde e segurança SIM NÃO

PCD.1.3.3.3. Atração e retenção de talentos SIM NÃO

PCD.1.3.3.4. Melhoria do clima organizacional SIM NÃO

PCD.1.3.3.5. Melhoria da produtividade SIM NÃO

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
-----------	------------	-----	-----

A empresa coleta dados sobre a satisfação de empregadas e empregados e sua percepção da igualdade de oportunidades, considerando o recorte por tipo de deficiência. Também tem metas de inovação vinculadas às práticas inclusivas e define que a liderança da área ou instância responsável por garantir a implementação de iniciativas de inclusão seja ocupada por profissionais com deficiência.

PCD.1.4.1. A área responsável por garantir a implementação de ações inclusivas para pessoas com deficiência é liderada por profissionais com algum tipo de deficiência. SIM NÃO

PCD.1.4.2. A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão é aconselhada por empregados e empregadas com deficiência, que contribuem para o desenho de estratégias. SIM NÃO

PCD.1.4.3. A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de empregadas e empregados com relação à oferta de oportunidades. SIM NÃO

PCD.1.4.3.1. Se sim, considera o recorte por deficiência dos respondentes. SIM NÃO

PCD.1.4.4. A empresa tem metas de inovação vinculadas às práticas inclusivas voltadas para a pessoa com deficiência. SIM NÃO

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida publicamente pela atuação em prol da inclusão da pessoa com deficiência, e avalia o impacto de suas ações inclusivas na geração de valor para os negócios.	PCD.1.5.1. A empresa é reconhecida publicamente pela atuação em prol da inclusão da pessoa com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	PCD.1.5.2. A empresa avalia o impacto, na geração de valor para os negócios, de suas ações inclusivas destinadas a pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

A empresa tem uma prática que não está contemplada nestas questões binárias que justifica a escolha do estágio? Em caso positivo, descrever:

A empresa não se identifica em nenhum estágio.

Este indicador não tem aplicação na empresa. Justificar:

QUESTÃO DESCRITIVA

Q.PCD.1.1. Se sua empresa avalia o impacto, na geração de valor para os negócios, das ações em prol da inclusão de pessoas com deficiência, descreva os resultados obtidos.