



# INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

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





INDICADORES

**ETHOS**

PARA NEGÓCIOS  
SUSTENTÁVEIS  
E RESPONSÁVEIS

**INDICADORES ETHOS-CEERT**

PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Ciclo 2017/2018

INSTITUTO  
**ETHOS**

**CEERT**  
Centro de Estudos das Relações  
de Trabalho e Desigualdades

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

#### **Realização**

##### **Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**

Rua Bela Cintra, 952, 9º andar

01415-904 - São Paulo, SP

Tel.: (11) 3897-2400

Fax: (11) 3897-2424

E-mail: atendimento@ethos.org.br

Visite nosso site: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br)

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

Rua Duarte de Azevedo, 737

02036-022 – São Paulo (SP)

Tel.: (11) 3804-0320.

E-mail: contato@ceert.org.br

Visite nosso site: [www.ceert.org.br](http://www.ceert.org.br)

#### **Patrocínio**

Fundo Newton e Conselho Britânico

#### **Colaboradores do Instituto Ethos**

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

#### **Colaboradores do Ceert**

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

#### **Edição de Texto**

Benjamin S. Gonçalves e Martin Fernando Gonçalves

#### **Projeto e Produção Gráfica**

**Projeto Original:** 113 DC Design + Comunicação

**Adaptação:** Fabio Meneguini e Mariana Peixoto

São Paulo, dezembro de 2016.

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

# ÍNDICE

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





## PREFÁCIO DA NOVA GERAÇÃO DOS INDICADORES ETHOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Instituto Ethos**

## EQUIDADE RACIAL, UMA CONSTRUÇÃO DO INTERESSE DE TODOS

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

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

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

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

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

**Instituto Ethos**

## UM INSTRUMENTO PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NAS EMPRESAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CEERT**

**Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdade**

# INDICADORES ETHOS

## PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

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

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

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

### O QUE É UM NEGÓCIO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL

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

## ORGANIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

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

**DIMENSÃO > TEMA > SUBTEMA > INDICADOR**

## GUIA TEMÁTICO

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

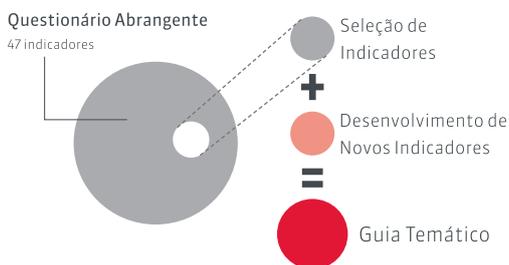
O **Guia Temático: Promoção da Equidade Racial**, desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com o CEERT, faz parte da série de guias de aprofundamento temático.

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

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

## CONVERGÊNCIA COM OUTRAS INICIATIVAS

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



## POR QUE FALAMOS EM EQUIDADE RACIAL?

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

## TIPOS DE QUESTÕES

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

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

	Questões de profundidade	Questões binárias	Questões quantitativas
O que são	Representados 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.

Para fazer *download* dos questionários dos Indicadores Ethos, acesse [www.ethos.org.br/indicadores](http://www.ethos.org.br/indicadores)

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

### CENSO INTERNO

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

## COMO APLICAR O GUIA TEMÁTICO

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

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

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

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

Para mais informações, acesse os documentos de orientação para aplicação em [www.ethos.org.br/indicadores](http://www.ethos.org.br/indicadores).

### EVOLUÇÃO DO SEU DESEMPENHO

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

# ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

NAVEGADOR:  
Dimensão/Tema/Subtema

COR INDICA  
DIMENSÃO

TÍTULO  
DO INDICADOR

QUESTÕES DE  
PROFUNDIDADE/  
ESTÁGIOS

DESCRIÇÃO  
DOS ESTÁGIOS

QUESTÕES  
BINÁRIAS  
práticas que  
evidenciam  
o estágio

QUESTÃO  
COM OPÇÃO  
DE RESPOSTA  
"NÃO APLICÁVEL"

ESCOLHA O  
ESTÁGIO MAIS  
APROPRIADO

QUESTÕES  
DESCRITIVAS

Social > Direitos Humanos

## Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não Discriminação

RAC 07

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SEM	MÃO	
<p><b>MC 11.1</b> A empresa atua contra o racismo e a assédio moral, salientando a importância da equidade racial e promovendo reflexões sobre o tema, nos diferentes níveis hierárquicos.</p>	<p><b>MC 11.1</b> A empresa atua contra o racismo e o assédio moral, salientando a importância da equidade racial e promovendo reflexões sobre o tema, nos diferentes níveis hierárquicos.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SEM	MÃO	N/A
<p><b>MC 12.1</b> A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de cor ou raça.</p>	<p><b>MC 12.1</b> A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de cor ou raça.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><b>MC 12.1.1</b> A empresa realiza iniciativas para atrair talentos negros em universidades, destacadamente as que possuem programas de ações afirmativas para a equidade racial, tais como cotas, postulação acrescida no ProUni.</p>	<p><b>MC 12.1.1</b> A empresa realiza iniciativas para atrair talentos negros em universidades, destacadamente as que possuem programas de ações afirmativas para a equidade racial, tais como cotas, postulação acrescida no ProUni.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SEM	MÃO	
<p><b>MC 13.1</b> A empresa usa as informações de seu perfil demográfico interno, relacionado com o perfil demográfico regional, para estabelecer o planejamento de ações afirmativas e campanhas, com ênfase na taxa de rotatividade para aumentar a permanência, a ingressão e a saída de empregados, com recorte racial, e explicita sua política de promoção da equidade racial em todos os níveis.</p>	<p><b>MC 13.1</b> A empresa usa as informações de seu perfil demográfico interno, relacionado com o perfil demográfico regional, para estabelecer o planejamento de ações afirmativas e campanhas de conscientização com foco na equidade racial.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><b>MC 13.2</b> A empresa menciona suas taxas de rotatividade para compreender as causas da permanência e da saída de empregados, considerando o recorte racial.</p>	<p><b>MC 13.2</b> A empresa menciona suas taxas de rotatividade para compreender as causas da permanência e da saída de empregados, considerando o recorte racial.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><b>MC 13.3</b> A empresa se dedica, em sua política de promoção da equidade racial, a igualdade de condições para a saláries, benefícios e previdência privada.</p>	<p><b>MC 13.3</b> A empresa se dedica, em sua política de promoção da equidade racial, a igualdade de condições para a saláries, benefícios e previdência privada.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><b>MC 13.4</b> A empresa possui em suas procedimentos as providências a serem tomadas em casos de denúncias sobre racismo e assédio moral. Muitas orientações estão previstas e os casos são tratados de forma adequada para as autoridades competentes, quando pertinentes.</p>	<p><b>MC 13.4</b> A empresa possui em suas procedimentos as providências a serem tomadas em casos de denúncias sobre racismo e assédio moral. Muitas orientações estão previstas e os casos são tratados de forma adequada para as autoridades competentes, quando pertinentes.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SEM	MÃO	
<p><b>MC 14.1</b> A empresa realiza cursos internos periódicos, com análise de perfil e trajetória de seus (suas) empregados(as), avaliando os recursos e dados raciais e de gênero.</p>	<p><b>MC 14.1</b> A empresa realiza cursos internos periódicos, com análise de perfil e trajetória de seus (suas) empregados(as), avaliando os recursos e dados raciais e de gênero.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p><b>MC 14.2</b> A empresa tem metas para que a proporção de negros e negras em seus quadros seja coerente com o perfil demográfico regional.</p>	<p><b>MC 14.2</b> A empresa tem metas para que a proporção de negros e negras em seus quadros seja coerente com o perfil demográfico regional.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p><b>MC 14.3</b> A empresa utiliza essas análises para salutar a atualização e melhoria de suas políticas e ações de promoção da equidade racial.</p>	<p><b>MC 14.3</b> A empresa utiliza essas análises para salutar a atualização e melhoria de suas políticas e ações de promoção da equidade racial.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SEM	MÃO	
<p><b>MC 15.1</b> A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que combatam o racismo em a âmbito social.</p>	<p><b>MC 15.1</b> A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que combatam o racismo em a âmbito social.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
<p><b>MC 15.2</b> A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que promovam a equidade racial.</p>	<p><b>MC 15.2</b> A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que promovam a equidade racial.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

**D.RAC.4.1** - Se sua empresa avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor ao negócio, descreva os resultados obtidos.

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

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).

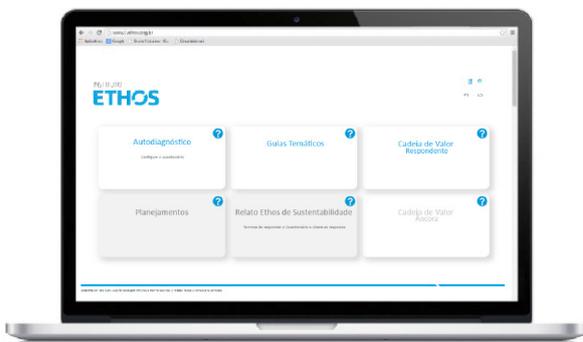


**ESTÁGIO 5**  
**PROTAGONISMO**  
Em relação ao assunto, a empresa passou por transformações e inovações para a geração de valores e atualização de suas práticas.

## SISTEMA ON-LINE

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

Pelo link [www.ethos.org.br/associe-se](http://www.ethos.org.br/associe-se), sua empresa saberá como associar-se e ter pleno acesso ao sistema.



## FUNCIONALIDADES DO SISTEMA ON-LINE

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

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

## PASSOS PARA USO DO SISTEMA ON-LINE

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

ções sugeridas pelo Instituto Ethos. Selecionando o Guia Temático: Promoção da Equidade Racial, sua empresa poderá aprofundar-se nesse tema específico;

5. Após a seleção do questionário, preencha-o e envie as respostas pelo próprio sistema *on-line*;
6. O relatório de diagnóstico estará disponível assim que as respostas forem liberadas, em formato *on-line* ou em pdf;
7. As questões quantitativas podem ser respondidas mesmo depois de as respostas às questões qualitativas terem sido liberadas, até o término do ciclo de preenchimento vigente;
8. Após o envio do questionário, o sistema irá liberar a funcionalidade de planejamento e o acesso aos demais tipos de relatório.

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

## ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO

Em nosso website ([www.ethos.org.br/indicadores](http://www.ethos.org.br/indicadores)), encontram-se algumas orientações e sugestões para a aplicação dos Indicadores Ethos.

## GLOSSÁRIO

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

## CORRELAÇÕES

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

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

## USO PARA DESENVOLVIMENTO DA 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](mailto:cadeiadevalor@ethos.org.br)

Para mais orientações e informações, acesse [www.ethos.org.br/indicadores](http://www.ethos.org.br/indicadores) ou contate-nos pelo e-mail [indicadores@ethos.org.br](mailto:indicadores@ethos.org.br).

- 1 Estratégias para a Sustentabilidade
- 2 Proposta de Valor
- 3 Modelo de Negócios
- RAC 1** Estratégias para a Promoção da Equidade Racial
- RAC 2** Promoção da Equidade Racial e Inovação

**TEMA: GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL**

**Subtema: Governança e Conduta**

- 4 Código de Conduta
- 5 Governança da Organização (empresas de capital fechado)
- 5 Governança da Organização (empresas de capital aberto)
- RAC 3** Equidade Racial e Governança
- RAC 4** Cultura Organizacional e Promoção da Equidade Racial
- 6 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
- 10 Comunicação com Responsabilidade Social
- RAC 5** Gestão e Relato de Progresso

**TEMA: PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO**

**Subtema: Concorrência Leal**

- 11 Concorrência Leal

**Subtema: Práticas Anticorrupção**

- 12 Práticas Anticorrupção

**Subtema: Envolvimento Político Responsável**

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

**Subtema: Sistemas de Gestão**

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

**TEMA: DIREITOS HUMANOS**

**Subtema: Situações de Risco para os Direitos Humanos**

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

**Subtema: Ações Afirmativas**

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

**TEMA: PRÁTICAS DE TRABALHO**

**Subtema: Relações de Trabalho**

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

**Subtema: Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento**

- 26** Remuneração e Benefícios
- 27** Compromisso com o Desenvolvimento Profissional
- 28** Comportamento frente a Demissões e Empregabilidade
- RAC 9** Educação e Treinamento

**Subtema: Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida**

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

**TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR**

**Subtema: Respeito ao Direito do Consumidor**

- 31** Relacionamento com o Consumidor
- 32** Impacto decorrente do Uso dos Produtos ou Serviços
- RAC 10** Relação com Consumidores e Clientes

**Subtema: Consumo Consciente**

- 33** Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente

**TEMA: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO**

**Subtema: Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento**

- 34** Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade
- 35** Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais
- 36** Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores
- RAC 11** Gestão das Questões Raciais e de Meio Ambiente na Comunidade

**TEMA: MEIO AMBIENTE**

**Subtema: Mudanças Climáticas**

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

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

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

**Subtema: Impactos do Consumo**

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

DIMENSÃO

# VISÃO E ESTRATÉGIA



**RAC 01****ESTRATÉGIAS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

A incorporação do tema da equidade racial à visão e estratégia da empresa possibilita a adoção de políticas e ações específicas contra a discriminação racial, o que representa um diferencial competitivo.

**RAC 02****PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E INOVAÇÃO**

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

**ESTÁGIO 1****CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL****SIM NÃO**

A empresa entende a equidade racial como um tema relevante para seus negócios e declara, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade racial.

**RAC 1.1.1** A empresa entende a equidade racial como um tema relevante para seus negócios.

**RAC 1.1.2** A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade racial.

**ESTÁGIO 2****INICIATIVAS E PRÁTICAS****SIM NÃO**

A empresa tem uma área, instância ou pessoa responsável para garantir a implementação das ações de promoção da equidade racial.

**RAC 1.2.1** A empresa tem uma área, instância (um comitê, por exemplo) ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial.

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

A empresa adota posicionamento jurídico favorável à coleta de dados sobre cor ou raça e inclui formalmente a promoção da equidade racial em seu planejamento estratégico. Além disso, avalia e gerencia os riscos relacionados às questões raciais.

**RAC 1.3.1** A empresa adota posicionamento jurídico favorável à coleta de dados sobre cor ou raça, considerando as categorias estabelecidas pelo IBGE.

**RAC 1.3.2** A promoção da equidade racial consta do planejamento estratégico da empresa.

**RAC 1.3.3** A empresa analisa os riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados às questões raciais.

**RAC 1.3.3.1** Em caso positivo, esses riscos são gerenciados.

**ESTÁGIO 4****EFICIÊNCIA****SIM NÃO**

A empresa coleta dados sobre a satisfação de seus empregados(as) e percepção de igualdade de oportunidades, considerando também o recorte racial. Além disso define que a liderança da área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial seja ocupada por negros e/ou negras.

**RAC 1.4.1** A área ou instância responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade racial é liderada por negros e/ou negras.

**RAC 1.4.2** A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados(as) com relação à oferta de oportunidades.

**RAC 1.4.2.1** Se sim, considera o recorte racial dos respondentes.

**ESTÁGIO 5****PROTAGONISMO****SIM NÃO**

A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial e estimula o seu setor de atividade a se envolver nesse tema. Avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor para o negócio.

**RAC 1.5.1** A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade racial, tendo recebido o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, do governo federal, ou reconhecimento de iniciativa similar.

**RAC 1.5.2** A empresa avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor para o negócio

**RAC 1.5.3** A empresa estimula o seu setor de atividade a se envolver na promoção da equidade racial.

**D.RAC.4.1** - Se sua empresa avalia o impacto de suas ações de promoção da equidade racial na geração de valor ao negócio, descreva os resultados obtidos.

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:

## ESTÁGIO 1

### CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

SIM NÃO

A empresa considera que a promoção da diversidade é um recurso importante para a inovação e que a promoção da equidade racial é um fator que pode diferenciá-la no mercado.

**RAC 2.1.1** A empresa considera que a promoção da diversidade é um recurso importante para a inovação.  SIM  NÃO

**RAC 2.1.2** A empresa considera que a promoção da equidade racial é um fator que pode diferenciá-la no mercado.  SIM  NÃO

## ESTÁGIO 2

### INICIATIVAS E PRÁTICAS

SIM NÃO

A empresa promove a equidade racial como forma de estimular a criatividade e a inovação. Recorre a tecnologias para tornar seus processos de seleção mais focados nos talentos.

**RAC 2.2.1** A empresa promove ações de equidade racial como forma de estimular a criatividade e a inovação.  SIM  NÃO

**RAC 2.2.2** A empresa recorre a tecnologias, tais como softwares que bloqueiam o acesso dos recrutadores às características físicas e socioeconômicas dos candidatos, tornando os processos de seleção mais focados nos talentos.  SIM  NÃO

## ESTÁGIO 3

### POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

SIM NÃO N/A

A empresa promove a equidade racial visando resultados positivos para seu negócio. Ao reposicionar e desenvolver novos produtos ou serviços, leva em conta as necessidades dos consumidores e clientes em sua diversidade racial, cultural e de gênero.

**RAC 2.3.1** A empresa promove a equidade racial visando resultados positivos para seu negócio.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.3.1.1** Se sim, os resultados esperados estão relacionados a:

▪ Pesquisa e desenvolvimento de produtos ou serviços  SIM  NÃO  N/A

▪ Melhoria dos resultados financeiros;  SIM  NÃO  N/A

▪ Otimização de processos internos  SIM  NÃO  N/A

▪ Atração e retenção de talentos  SIM  NÃO  N/A

▪ Melhoria do clima organizacional.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.3.1.2** Se sim, a empresa monitora e avalia os resultados alcançados.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.3.2** Ao reposicionar ou desenvolver novos produtos ou serviços, leva em conta as necessidades dos consumidores e clientes em sua diversidade racial, cultural e de gênero. Isso se revela, por exemplo, na elaboração de livros didáticos, brinquedos, maquiagem e produtos de beleza específicos para negros(as), na modelagem e padronagem de vestuário etc.  SIM  NÃO  N/A

## ESTÁGIO 4

### EFICIÊNCIA

SIM NÃO N/A

A empresa tem metas de inovação vinculadas às suas práticas de promoção da equidade racial. Oferece produtos ou serviços direcionados aos variados perfis raciais e culturais dos consumidores e clientes.

**RAC 2.4.1** A empresa tem metas de inovação vinculadas às suas práticas de promoção da equidade racial.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.4.2** A empresa oferece produtos ou serviços direcionados aos variados perfis raciais e culturais dos consumidores e clientes.  SIM  NÃO  N/A

## ESTÁGIO 5

### PROTAGONISMO

SIM NÃO N/A

A empresa estimula seus fornecedores ou parceiros comerciais a adotar a promoção da equidade como meio de se tornarem mais competitivas, investindo em pesquisa e desenvolvimento para atender às necessidades dos diferentes perfis raciais e culturais. É reconhecida pelo mercado por sua excelência na promoção da diversidade racial e da inovação.

**RAC 2.5.1** A empresa estimula seus fornecedores ou parceiros comerciais a adotar a promoção da equidade racial como meio de se tornarem mais competitivas.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.5.2** A empresa investe em pesquisa e desenvolvimento para atender às necessidades dos diferentes perfis raciais e culturais.  SIM  NÃO  N/A

**RAC 2.5.3** A empresa é reconhecida pelo mercado por sua excelência na promoção da diversidade vinculada à inovação.  SIM  NÃO  N/A

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

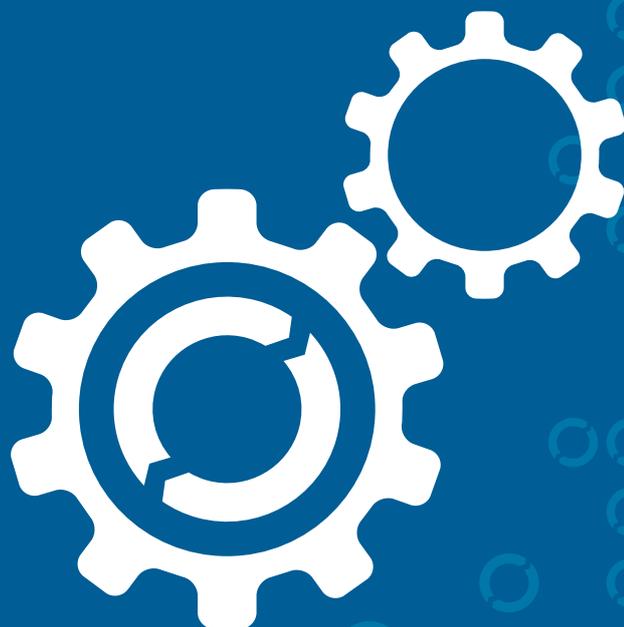
A empresa não se identifica em nenhum estágio.

Este indicador não tem aplicação na empresa. Justificar:



DIMENSÃO

# GOVERNANÇA E GESTÃO



**RAC 03****EQUIDADE RACIAL E GOVERNANÇA**

A inclusão do tema racial no código de conduta e a presença proporcional de mulheres negras e homens negros nas instâncias de liderança contribuem para que as decisões considerem a promoção da equidade racial.

**RAC 04****CULTURA ORGANIZACIONAL E PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Na comunicação interna e institucional da empresa, a equidade racial e sua intersecção com gênero devem ser tratadas de maneira transversal. A empresa também deve cumprir a legislação e os códigos pertinentes à diversidade em suas ações e políticas de comunicação.

**RAC 05****GESTÃO E RELATO DE PROGRESSO**

Refere-se à transparência no tratamento da equidade racial e na sua evolução ao longo dos anos. Considera tanto a coleta de dados como os mecanismos de monitoramento e divulgação das ações e políticas que promovam a equidade racial e a não discriminação de modo integrado com a sustentabilidade e gestão de pessoas, considerando também o desempenho financeiro.

**RAC 06****GESTÃO DA EQUIDADE DE RAÇA NA CADEIA DE SUPRIMENTOS**

A incorporação da equidade racial e de gênero e da não discriminação nas relações com fornecedores promove impactos positivos. É preciso estimular a promoção da equidade racial pelos fornecedores e monitorar a efetividade de suas ações, bem como apoiar relações comerciais com empresas de propriedade ou administradas por negras ou negros.

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A alta liderança está comprometida com a agenda da promoção da equidade racial. Seu compromisso é formalizado e divulgado para o público interno e externo.	RAC 3.1.1 A alta liderança está comprometida com a agenda da promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 3.1.2 Esse compromisso é formalizado e divulgado para o público interno e externo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A promoção da equidade racial consta do código de conduta da empresa, que inclui esse tema em suas iniciativas de diálogo e engajamento.	RAC 3.2.1 A promoção da equidade racial consta do código de conduta da empresa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 3.2.2 A empresa inclui as questões de equidade racial em suas iniciativas de diálogo e engajamento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na promoção da equidade racial, assim como seus procedimentos formais de prestação de contas.	RAC 3.3.1 Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 3.3.2 A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas de seus resultados, destacando informações relacionadas à questão racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
O monitoramento da evolução dos indicadores de cor ou raça é considerado nos processos de governança e nas revisões do código de conduta e das políticas institucionais. E ainda, dá oportunidades para a participação de negros(as) nos processos decisórios.	RAC 3.4.1 A empresa considera a equidade racial 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 equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 3.4.2 A empresa dá oportunidade para a inclusão de negros e negras em posições gerenciais e executivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 3.4.3 O conselho de administração (ou conselho consultivo) inclui negros ou negras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa inclui o desempenho relacionado aos avanços da equidade racial na avaliação de executivos(as).	RAC 3.5.1 A empresa inclui indicadores relacionados à promoção da equidade racial na avaliação de executivos.	<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:

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
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 promoção da equidade racial. Suas altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade.	<b>RAC 4.1.1</b> A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para um ambiente inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 4.1.2</b> A empresa busca comunicar de forma adequada aos empregados seus objetivos e os resultados esperados com as ações de promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 4.1.3</b> As altas lideranças da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras à promoção da equidade racial. Usa sua comunicação interna como meio de engajar seus empregados para a causa.	<b>RAC 4.2.1</b> A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer eventuais barreiras à promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 4.2.2</b> A empresa usa sua comunicação interna como meio de engajar seus empregados para a promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa possui grupos de afinidades para a promoção da equidade racial. Promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são levados a tomar consciência e a abandonar ideias ou práticas preconceituosas.	<b>RAC 4.3.1</b> A empresa possui grupos de afinidades para a promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 4.3.1</b> A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são levados a tomar consciência e a abandonar ideias ou práticas preconceituosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa envolve empregados de diferentes áreas e etnias no diálogo e nas ações para a promoção da equidade racial.	<b>RAC 4.4.1</b> A empresa envolve empregados de diferentes áreas e etnias no diálogo e nas ações para a promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida ou premiada por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	<b>RAC 4.5.1</b> A empresa é reconhecida ou premiada 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:

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa tem um plano de ação com foco na promoção da equidade racial.	<b>RAC 5.1.1</b> A empresa tem um plano de ação com foco na promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa mapeia, avalia e divulga interna e externamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados de cor ou raça nos diferentes níveis hierárquicos.	<b>RAC 5.2.1</b> A empresa mapeia e avalia a situação de equidade racial e de gênero em seu quadro funcional, considerando as categorias estabelecidas pelo IBGE e utilizando a técnica da autotclassificação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 5.2.2</b> A empresa divulga interna e externamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados de cor ou raça e gênero dos diferentes níveis hierárquicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa monitora e divulga interna e externamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados de cor ou raça nos diferentes níveis hierárquicos, desde os cadastros de recrutamento, seleção e ingresso. Publica informações sobre suas iniciativas relacionadas à promoção da equidade racial, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos.	<b>RAC 5.3.1</b> A empresa monitora a equidade racial de seu quadro funcional, abrangendo todos os níveis hierárquicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 5.3.2</b> A empresa monitora a equidade racial desde os cadastros de recrutamento, seleção e ingresso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 5.3.3</b> A empresa publica relatos sobre suas ações para equidade racial, com periodicidade definida, destacando dados quantitativos e qualitativos, bem como políticas e/ou programas específicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para a equidade racial relativos ao próximo período. Em seus relatos, a empresa destaca a questão e o recorte racial e apresenta sua política e/ou programa de equidade racial de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades da empresa.	<b>RAC 5.4.1</b> Os relatos da empresa apresentam resultados favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para a equidade racial relativos ao próximo período.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 5.4.2</b> Em seus relatos, a empresa destaca a questão e o recorte racial e apresenta sua política e/ou programa de equidade racial de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades que realiza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa evidencia em seus relatos as contribuições da promoção da equidade racial para o negócio e para a sociedade.	<b>RAC 5.5.1</b> A empresa evidencia em seus relatos as contribuições efetivas e mensuráveis da promoção da equidade racial para o negócio e para a sociedade.	<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:

<b>ESTÁGIO 1</b>	<b>CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa exige em contrato que a legislação que proíbe a discriminação de raça e de gênero no ambiente de trabalho seja cumprida por seus fornecedores.	<b>RAC 6.1.1</b> A empresa exige em contrato que a legislação que proíbe a discriminação de raça e de gênero no ambiente de trabalho seja cumprida por seus fornecedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 2</b>	<b>INICIATIVAS E PRÁTICAS</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A política de compras da empresa considera a promoção da equidade racial pelos fornecedores como um dos critérios para sua contratação.	<b>RAC 6.2.1</b> A empresa inclui em seus critérios de seleção ou avaliação dos fornecedores a condenação por qualquer tipo de discriminação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 6.2.2</b> A política de compras da empresa considera a promoção da equidade racial pelos fornecedores como um dos critérios para sua contratação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 3</b>	<b>POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa solicita dados para avaliar situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e de raça de seus fornecedores.	<b>RAC 6.3.1</b> A empresa solicita dados para avaliar situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e de raça de seus fornecedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 6.3.2</b> A empresa registra em seus sistemas de gestão de fornecedores dados sobre as políticas e práticas de não discriminação e equidade de raça que eles possuem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 4</b>	<b>EFICIÊNCIA</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
AA empresa inclui a dimensão da equidade racial como um dos critérios para avaliar seus fornecedores.	<b>RAC 6.4.1</b> A empresa utiliza as informações de políticas e práticas de equidade racial como um dos critérios de avaliação de seus fornecedores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>ESTÁGIO 5</b>	<b>PROTAGONISMO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
A empresa privilegia a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade de raça e de gênero na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional, bem como empresas lideradas por negros(as).	<b>RAC 6.5.1</b> A empresa privilegia a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade de raça e de gênero na composição de seu quadro funcional, considerando a demografia regional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 6.5.2</b> A empresa estimula o empreendedorismo negro, privilegiando a contratação de empresas lideradas por negros e negras.	<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:



DIMENSÃO

SOCIAL



<b>INDICADOR</b>	<p><b>20</b> <b>MONITORAMENTO DE IMPACTOS DO NEGÓCIO NOS DIREITOS HUMANOS</b> A promoção da igualdade racial e a não discriminação estão na agenda internacional de direitos humanos, tendo na Declaração de Durban, divulgada na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, a referência para as ações da sociedade e das empresas, subsidiando os protocolos posteriores. Este indicador trata, de forma abrangente, da gestão dos direitos humanos pelas organizações.</p>	<p><b>23</b> <b>PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E DA EQUIDADE</b> Insere-se na agenda de promoção da diversidade e da equidade, buscando relações mais justas e sustentáveis no trabalho. Focaliza a prevenção e o combate a qualquer tipo de discriminação, assegurando os dispositivos para a diversidade nos quadros funcionais.</p>	<p><b>RAC 07</b> <b>IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO</b> A igualdade de oportunidades é central para a equidade racial. Trata-se de promover a inserção e a ascensão profissional de negras e negros, além de possibilitar um ambiente que valorize todas as pessoas.</p>
	<p><b>RAC 08</b> <b>MULHERES NEGRAS – NÃO DISCRIMINAÇÃO, INSERÇÃO E ASCENSÃO</b> As mulheres negras são o segmento que mais sofre com a desigualdade no trabalho, além de ser o mais sub-representado, o mais mal remunerado e o mais ausente nos cargos de decisão. Sua inserção e ascensão são estratégias e fundamentais para a promoção da equidade racial.</p>	<p><b>RAC 09</b> <b>EDUCAÇÃO E TREINAMENTO</b> O investimento em capacitação e desenvolvimento profissional traz benefícios para os funcionários e a organização, além de contribuir para rever e aprimorar processos de gestão mais eficientes. A empresa deve apoiar o desenvolvimento profissional de todos os seus empregados, com especial atenção aos negros e negras, de modo a promover a inclusão e capacitá-los para assumir posições que historicamente ainda não ocupam.</p>	<p><b>RAC 10</b> <b>RELAÇÃO COM CONSUMIDORES E CLIENTES</b> O relacionamento das empresas com os consumidores tende a ganhar transparência. Práticas de marketing e relacionamento, bem como investimentos no desenvolvimento e pesquisa das questões raciais, podem fortalecer a imagem de uma sociedade multicultural e diversa, sem reforçar nenhum padrão ou estereótipo social.</p>
	<p><b>RAC 11</b> <b>GESTÃO DAS QUESTÕES RACIAIS E DE MEIO AMBIENTE NA COMUNIDADE</b> As comunidades em que a empresa está inserida ou atua são impactadas por suas atividades. As estratégias empresariais precisam, portanto, contemplar as demandas e necessidades específicas desses grupos, a fim de apoiá-los no seu desenvolvimento sustentável. Este indicador trata das posturas, práticas e investimentos que promovem e respeitam a igualdade racial nesse âmbito. Considera, ainda, práticas da empresa que possam garantir o amparo e a valorização de bens materiais e imateriais nos locais passíveis de sofrerem sua interferência, incluindo as representações históricas, étnicas, religiosas, turísticas, paisagísticas e culturais de territórios tradicionais, quilombolas ou indígenas.</p>		

# Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos

## ESTÁGIO 1

A empresa atende à legislação brasileira e respeita as normas internacionais, especialmente em situações em que a legislação ou seu processo de implementação não prevê proteção adequada aos direitos humanos.

### CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

SIM NÃO

- |        |   |                       |                       |
|--------|---|-----------------------|-----------------------|
| 20.1.1 | A empresa possui meios e trata de forma pontual os casos de desrespeito aos direitos humanos, tanto internos como externos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.1.2 | A empresa se assegura de não praticar discriminação contra empregados (as), clientes, terceiros ou qualquer outra parte interessada com a qual a empresa se relaciona, incluindo a comunidade do entorno. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.1.3 | A empresa verifica se seus serviços de segurança estão em conformidade com os direitos humanos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## ESTÁGIO 2

A empresa identifica, previne e aborda impactos negativos reais ou potenciais em direitos humanos resultantes de suas atividades ou de atividades das organizações de sua esfera de influência.

### INICIATIVAS E PRÁTICAS

SIM NÃO

- |        |  |                       |                       |
|--------|--|-----------------------|-----------------------|
| 20.2.1 | A empresa analisa seus impactos potenciais e reais em direitos humanos.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.2.2 | A empresa avalia a vulnerabilidade da comunidade do entorno em relação aos direitos humanos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.2.3 | A empresa inclui a questão de gênero como um critério de sua avaliação de impactos nos direitos humanos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.2.4 | A empresa tem conhecimento dos potenciais riscos e impactos que causa aos direitos humanos, como, por exemplo, na saúde e bem-estar de empregados (as), terceiros ou da comunidade do entorno. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.2.5 | A empresa trata das questões dos direitos humanos sob as dimensões: prevenir, respeitar e remediar.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.2.6 | A empresa coíbe a cumplicidade direta ou indireta, vantajosa ou silenciosa com atos de desrespeito aos direitos humanos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## ESTÁGIO 3

A empresa implementa políticas de direitos humanos para acompanhar e orientar o público interno e demais partes interessadas, bem como balizar a estratégia da empresa. Também adota procedimentos para atender ou oferecer solução para as queixas e denúncias.

### POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

SIM NÃO

- |        |  |                       |                       |
|--------|--|-----------------------|-----------------------|
| 20.3.1 | A empresa possui políticas específicas para tratar questões relacionadas aos direitos humanos.                                   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.3.2 | A empresa integra formalmente as questões de direitos humanos em sua gestão, designando responsável pelo tema internamente.      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.3.3 | A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados (as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.3.4 | A empresa tem procedimentos para tratar rapidamente e adequadamente as queixas e denúncias.                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.3.5 | A empresa vincula a atuação de sua área jurídica à política de direitos humanos.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## ESTÁGIO 4

A empresa avalia seu desempenho em direitos humanos a fim de encontrar oportunidades de melhoria para sua gestão. Realiza auditorias nas operações de sua responsabilidade e monitora sua esfera de influência, além de envolver formalmente a sua cadeia de valor no desenvolvimento de boas práticas de direitos humanos.

### EFICIÊNCIA

SIM NÃO

- |        |  |                       |                       |
|--------|--|-----------------------|-----------------------|
| 20.4.1 | A empresa realiza visitas e/ou auditorias nas operações de sua responsabilidade, abrangendo a comunidade do entorno na avaliação.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.4.2 | A empresa monitora sua esfera de influência e tem diretrizes para lidar com casos de cumplicidade direta, vantajosa ou silenciosa.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.4.3 | A empresa envolve a sua cadeia de valor no desenvolvimento e aplicação de boas práticas de respeito aos direitos humanos.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.4.4 | A empresa tem ações junto à comunidade do entorno para mitigar os riscos relacionados aos direitos humanos em suas operações.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.4.5 | A empresa não compra bens ou serviços de fornecedores que violem os direitos humanos. Caso um fornecedor seja acusado de práticas que violem os direitos humanos, a empresa o auxilia em medidas corretivas ou rompe o contrato. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## ESTÁGIO 5

A empresa envolve partes interessadas em sua avaliação de impacto em direitos humanos, realiza visitas e/ou auditorias nas operações de sua cadeia de valor, e implementa procedimentos no âmbito da comunidade do entorno, com o propósito de remediar eventuais impactos relacionados aos direitos humanos.

### PROTAGONISMO

SIM NÃO N/A

- |        |   |                       |                       |                       |
|--------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 20.5.1 | A empresa realiza visitas e/ou auditorias nas operações de sua cadeia de valor.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.5.2 | A empresa inclui em sua avaliação dos direitos humanos a participação de partes interessadas.                                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.5.3 | A empresa tem procedimentos na comunidade do entorno para remediar os impactos relacionados aos direitos humanos em suas operações. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20.5.4 | Se aplicável, a empresa recusa-se a vender bens e serviços para empresas que violem os direitos humanos.                            | <input type="radio"/> | <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:

# Promoção da Diversidade e da Equidade

## ESTÁGIO 1

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.

## CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO	N/A
23.1.1	A empresa cumpre a legislação brasileira antidiscriminação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.1.2	A empresa cumpre as cotas determinadas por lei para contratação de pessoas com deficiência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23.1.3	A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os(as) empregados(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-

## ESTÁGIO 2

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.

## INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO	N/A
23.2.1	A empresa repudia em seus valores ou no seu código de conduta qualquer forma de discriminação motivada por etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, aparência, religião ou opinião.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.2	A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos(as) empregados(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.3	A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre diversidade no local de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.3.1	Em caso positivo, tais campanhas consideram os seguintes aspectos			
	▪ Gênero			
	▪ Raça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	▪ Pessoas com deficiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	▪ Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	▪ Identidade de gênero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	▪ Geracional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	▪ Outro (qual?)			
23.2.4	A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.5	A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.6	A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
23.2.7	A empresa apresenta categorização que evidencia as questões de diversidade em seus canais de denúncia anônima.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## ESTÁGIO 3

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.

## POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO	N/A
23.3.1	A empresa tem uma política de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção, promoção e participação em treinamentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**ESTÁGIO 4**

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.

**EFICIÊNCIA**

		<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>23.4.1</b>	A empresa utiliza os resultados das avaliações internas sobre a promoção da diversidade para ações de melhoria estruturais e de gestão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.4.2</b>	A empresa garante oportunidades iguais para todos os(as) seus(suas) empregados(as).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.4.3</b>	A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros grupos historicamente discriminados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.4.3.1</b>	Em caso positivo, considera os seguintes aspectos		
	▪ Gênero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Raça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Pessoas com deficiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Orientação sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Identidade de gênero	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Geracional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Outro (qual?)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.4.4</b>	A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**ESTÁGIO 5**

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.

**PROTAGONISMO**

		<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
<b>23.5.1</b>	A empresa fomenta e incide sobre iniciativas sociais para a inclusão de egressos do sistema prisional no mercado de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.5.2</b>	A empresa estende as práticas de promoção da diversidade para seus fornecedores e fornecedores de terceiros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>23.5.3</b>	A empresa impulsiona o mercado a realizar ações de promoção da diversidade, como, por exemplo, a contratação de trainees de diferentes faculdades e de empregados(as) oriundos de grupos em desvantagem social.	<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:

**ESTÁGIO 1****CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL****SIM NÃO**

A empresa atua contra o racismo e o assédio moral, salientando a importância da equidade racial e provocando reflexões sobre o tema, nos diferentes níveis hierárquicos.

**RAC 7.1.1** A empresa atua contra o racismo e o assédio moral, salientando a importância da equidade racial e provocando reflexões sobre o tema, nos diferentes níveis hierárquicos.

 **ESTÁGIO 2****INICIATIVAS E PRÁTICAS****SIM NÃO N/A**

A empresa analisa dados de pesquisa de clima com foco na temática racial e realiza iniciativas para atrair talentos negros em universidades.

**RAC 7.2.1** A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de cor ou raça

**RAC 7.2.2** A empresa realiza iniciativas para atrair talentos negros em universidades, destacadamente as que possuem programas de ações afirmativas para a equidade racial, tais como cotas, pontuação acrescida ou ProUni.

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

A empresa usa informações do perfil demográfico interno, com dados raciais, para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e campanhas, monitora taxas de rotatividade para avaliar a permanência, o ingresso e a saída de empregados, com recorte racial, e explicita sua política de promoção da equidade racial em todos os níveis.

**RAC 7.3.1** A empresa usa as informações de seu perfil demográfico interno, relacionando-o com o perfil demográfico regional, para subsidiar o planejamento de ações afirmativas e campanhas de conscientização com foco na equidade racial.

  -

**RAC 7.3.2** A empresa monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões da permanência e da saída de empregados(as), considerando o recorte racial.

  -

**RAC 7.3.3** A empresa explicita, em sua política de promoção da equidade racial, a igualdade de condições pertinente a salários, benefícios e previdência privada.

  -

**RAC 7.3.4** A empresa prevê em seus procedimentos as providências a serem tomadas em casos de denúncias sobre racismo e assédio moral. Nestas orientações está previsto o encaminhamento das denúncias para as autoridades competentes, quando pertinente.

**ESTÁGIO 4****EFICIÊNCIA****SIM NÃO**

A empresa realiza censo interno periódico, com análise de perfil e trajetória de seus(as) empregados(as), evidenciando os recortes e dados raciais e sua intersecção com os de gênero, utilizando essa análise para subsidiar suas políticas.

**RAC 7.4.1** A empresa realiza censo interno periódico, com análise de perfil e trajetória de seus(as) empregados(as), evidenciando os recortes e dados raciais e de gênero.

**RAC 7.4.2** A empresa tem metas para que a proporção de negros e negras em seus quadros seja condizente com o perfil demográfico regional.

**RAC 7.4.3** A empresa utiliza essa análise para subsidiar a atualização e melhoria de suas políticas e ações de promoção da equidade racial.

 **ESTÁGIO 5****PROTAGONISMO****SIM NÃO**

A empresa influencia políticas públicas que promovam a equidade racial.

**RAC 7.5.1** A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que combatam o racismo ou a injúria racial.

**RAC 7.5.2** A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas que promovam a equidade racial.

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:

# Mulheres Negras – Não Discriminação, Inserção e Ascensão

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa tem informações sobre a situação de inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros, nos diferentes níveis hierárquicos.	<b>RAC 8.1.1</b> A empresa tem informações sobre a situação de inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros, nos diferentes níveis hierárquicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa elabora diagnósticos que evidenciem os dados sobre as mulheres negras e permitam acompanhamento de sua trajetória. A empresa considera esse recorte no tratamento de denúncias de assédio moral. Além disso, a empresa analisa e acompanha a presença de mulheres negras nos postos de trabalho de maior visibilidade.	<b>RAC 8.2.1</b> A empresa elabora diagnósticos que evidenciem os dados sobre as mulheres negras, permitindo seu monitoramento desde o processo de seleção.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.2.2</b> No tratamento de denúncias de assédio moral, a empresa aprecia os dados considerando o recorte de mulheres negras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.2.3</b> A empresa analisa se a presença de mulheres negras está contemplada nos postos de trabalho de maior visibilidade e que envolvem relacionamento e contato com clientes e stakeholders em geral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa utiliza os dados do recorte de mulheres negras para ampliar sua inserção e ascensão, identifica as mulheres negras de seu quadro nas diversas áreas e investe no seu treinamento e desenvolvimento, além de incentivar e promover reflexões e diálogos contra a discriminação e para promoção da equidade racial.	<b>RAC 8.3.1</b> A empresa utiliza os dados com o recorte de mulheres negras para ampliar sua inserção no quadro funcional ou sua ascensão nos vários níveis hierárquicos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.3.2</b> A empresa identifica as mulheres negras de seu quadro nas diversas áreas e investe no seu treinamento e desenvolvimento, buscando capacitá-las para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por elas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.3.3</b> A empresa incentiva e realiza reflexões e diálogos com seus(suas) empregados(as) e/ou grupos específicos para dar visibilidade a esses dados, contribuir com a eliminação de ideias e práticas discriminatórias contra a mulher negra e promover a equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa monitora e analisa pesquisas de clima e dados de canais de denúncia, entre outros, destacando o recorte de mulheres negras. Além disso, apresenta evolução nos índices de presença desse segmento no quadro funcional, na participação em treinamentos e capacitações ou na ocupação de cargos de liderança.	<b>RAC 8.4.1</b> A empresa monitora e analisa pesquisas de clima internas, dados de canais de denúncia e dados de seus empregados, adotando as providências necessárias para promover a equidade de oportunidades e eliminar possíveis discriminações contra as mulheres negras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.4.2</b> A empresa tem metas para fazer evoluir os índices de participação de mulheres negras na composição de seu quadro funcional, na participação em treinamentos e capacitações ou na ocupação de cargos de liderança.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida por influenciar e inspirar seus stakeholders para a não discriminação e para a inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros. A empresa também investe na capacitação de mulheres negras na sociedade.	<b>RAC 8.5.1</b> A empresa é reconhecida por suas boas práticas e ações adotadas em relação à não discriminação, inserção e ascensão de mulheres negras.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 8.5.2</b> A empresa influencia e inspira seus stakeholders para a não discriminação, inserção e ascensão de mulheres negras em seus quadros.	<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:

## Educação e Treinamento

## ESTÁGIO 1

## CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

SIM NÃO

A empresa inclui o tema da equidade racial 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.

**RAC 9.1.1** A empresa inclui a promoção da equidade racial nas atividades de integração de novos empregados.

**RAC 9.1.2** A empresa inclui o tema da equidade racial na grade de seus cursos e treinamentos, sensibilizando e capacitando os participantes para que compreendam e incorporem a postura da não discriminação e da promoção da equidade racial em suas decisões e avaliações.

**RAC 9.1.2.1** Em caso positivo, esses cursos e treinamentos abrangem:

▪ Profissionais de RH responsáveis por recrutamento, seleção, inserção e ascensão funcional.

▪ Gestores de compras, aquisições e contratações.

▪ Gerentes e executivos(as).

▪ Equipes de segurança e atendimento.

**RAC 9.1.3** A empresa oferece capacitação nos diferentes níveis hierárquicos para prevenir e identificar eventuais casos de assédio moral e racismo.

## ESTÁGIO 2

## INICIATIVAS E PRÁTICAS

SIM NÃO N/A

A empresa considera e privilegia o recorte racial nas iniciativas de capacitação, divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento e oferece incentivos a cursos externos avaliando o perfil demográfico de seus(suas) empregados(as) e fomentando a participação de negros(as).

**RAC 9.2.1** A empresa considera e privilegia o recorte racial nas iniciativas de capacitação para jovens e participantes de programas de aprendizagem.

**RAC 9.2.2** A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento para que todas as pessoas tenham acesso a elas, incluindo treinamento, capacitação e bolsas

**RAC 9.2.3** A empresa oferece incentivos a cursos internos ou externos avaliando o perfil demográfico de seus(suas) empregados(as) e fomentando a participação de negros(as).

## ESTÁGIO 3

## POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

SIM NÃO

A empresa investe no treinamento e no desenvolvimento de negros e negras, 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 racial em seus processos de promoção e identificação de talentos.

**RAC 9.3.1** A empresa avalia o recorte racial em seus processos de promoção e identificação de talentos.

**RAC 9.3.2** A empresa faz um levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus(suas) empregados(as) considerando o recorte racial.

**RAC 9.3.3** A empresa desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento (mentoring e coaching) para negros(as) buscando capacitá-los(as) para assumir cargos e postos de trabalho não comumente ocupados por eles(as).

## ESTÁGIO 4

## EFICIÊNCIA

SIM NÃO

A empresa documenta e avalia as melhorias no trabalho alcançadas por meio de seus programas de capacitação e realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças específicos para negros(as).

**RAC 9.4.1** A empresa analisa e monitora os dados de seus programas voltados para jovens e de aprendizagem profissional considerando o recorte racial.

**RAC 9.4.2** A empresa analisa e monitora os dados de seus programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças mensurando o percentual de negros e negras que tiveram ascensão de cargo.

**RAC 9.4.3** A empresa realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças para equilibrar a representação racial e de gênero em cargos executivos.

## ESTÁGIO 5

## PROTAGONISMO

SIM NÃO

A empresa estende seu programa de capacitação de negros(as) para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.

**RAC 9.5.1** A empresa estende seu programa de capacitação de negros(os) para, em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades, promover a inserção e a ascensão desse segmento.

**RAC 9.5.2** A empresa promove iniciativas de capacitação para negros e negras de comunidades que tenham algum relacionamento com o negócio da empresa.

**RAC 9.5.2** A empresa investe na capacitação de homens e mulheres negras na sociedade para que sejam inseridos no mercado de trabalho e tenham trajetórias de ascensão.

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:

# Relação com Consumidores e Clientes

# RAC 10

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa cumpre a legislação e, ao fazer a sua comunicação observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade. Orienta para que, no manejo de seus dispositivos de segurança e de acesso (tais como portas giratórias e controles de acesso), não se reproduzam comportamentos discriminatórios e vexatórios relacionados a cor ou raça	<b>RAC 10.1.1</b> A empresa cumpre a legislação e, ao fazer a sua comunicação observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 10.1.2</b> A empresa orienta para que, no manejo de seus dispositivos de segurança e de acesso (tais como portas giratórias e controles de acesso), não se reproduzam comportamentos discriminatórios e vexatórios relacionados a cor ou raça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de negros e negras, não reforçando estereótipos de gênero e raça.	<b>RAC 10.2.1</b> A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de negros e negras, não reforçando estereótipos de gênero e raça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A política de comunicação da empresa valoriza a diversidade racial e orienta a elaboração das peças de comunicação, tanto internas quanto institucionais ou comerciais, alinhadas a essa premissa.	<b>RAC 10.3.1</b> A política de comunicação da empresa contempla a valorização e promoção da diversidade e a não discriminação de raça e gênero.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 10.3.2</b> Se sim, essa política abrange as ações de comunicação:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Interna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	▪ Comercial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 10.3.3</b> A empresa usa sua comunicação institucional ou comercial como ferramenta para engajar seus clientes ou parceiros de negócio para a promoção da equidade racial.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade de raça e gênero e não discriminação. A empresa privilegia a diversidade na composição de suas equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes negros(as) e fortalecendo a postura ética.	<b>RAC 10.4.1</b> A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade de raça e gênero e não discriminação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>RAC 10.4.2</b> A empresa garante a diversidade na composição de suas equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes e consumidores.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa mede o impacto, nos resultados financeiros, da composição de equipes de atendimento com maior diversidade.	<b>RAC 10.5.1</b> A empresa mede o impacto, nos resultados financeiros, da composição de equipes de atendimento e relacionamento com maior 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:

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO	N/A
A empresa cumpre a legislação e as convenções internacionais no que diz respeito à sua intervenção nas comunidades e no meio ambiente.	RAC 11.1.1 A empresa cumpre a legislação no que diz respeito a sua intervenção nas comunidades e no meio ambiente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.1.2 A empresa cumpre a legislação no que diz respeito à sua intervenção nas comunidades e no meio ambiente, inclusive em relação ao descarte de materiais vinculados a seus processos que possam interferir na qualidade de vida local, garantindo o respeito e a valorização de bens materiais e imateriais, incluindo as representações históricas, étnicas, religiosas, turísticas, paisagísticas e culturais de territórios quilombolas, indígenas e/ou tradicionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.1.3 A empresa reconhece e respeita os mecanismos de consulta prévia às comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais, nos termos da Convenção 169 da OIT, quando qualquer de suas atividades apresentem potencial de interferir nos territórios dessas comunidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO	N/A
A empresa realizou um mapeamento das localidades em que atua, como terras próprias, arrendadas e outras, que tangenciam áreas de quilombos e/ou indígenas. Além disso, investe em programas que visem promover a equidade racial nessas comunidades.	RAC 11.2.1 A empresa realizou um mapeamento das localidades em que atua, como terras próprias, arrendadas e outras, que tangenciam áreas de quilombos e/ou indígenas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	RAC 11.2.1 A empresa investe em programas sociais que visem promover a equidade racial nas comunidades em que atua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO	N/A
A empresa considera as questões raciais em suas avaliações de impacto social. Garante em seus processos que negros(as) tenham representação em comitês que envolvam a comunidade local e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região. A empresa tem também um departamento especializado ou profissionais capacitados para monitorar suas atividades que interferem nos referidos territórios de propriedade ou posse coletiva.	RAC 11.3.1 A empresa considera o perfil demográfico das comunidades do entorno da área em que atua como uma parte interessada-chave.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.3.2 A empresa garante em seus processos contemplar a diversidade local, para que negros e negras tenham representação em comitês que envolvam a comunidade e tomem decisões sobre projetos de investimento na região.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.3.3 A empresa tem um departamento especializado ou profissionais capacitados para monitorar suas atividades que possam interferir em territórios de comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO	N/A
A empresa investe em programas de geração de renda com foco em negros, incluindo mulheres negras, e seu investimento social privado considera o recorte de jovens negros e negras. Além disso, mantém programas de capacitação que visam a empregabilidade de negros(as) das comunidades atendidas em áreas tradicionalmente não ocupadas por eles. A empresa também realiza avaliações periódicas sobre prevenção ou redução de danos em territórios quilombolas, indígenas e/ou tradicionais.	RAC 11.4.1 A empresa investe em programas de geração de renda com foco na população negra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.4.2 A empresa mantém programas de capacitação que visam a empregabilidade de negros e negras das comunidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.4.3 A empresa realiza avaliações periódicas sobre prevenção ou redução de danos em territórios quilombolas, indígenas e/ou tradicionais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO	N/A
A empresa se envolve com políticas públicas relacionadas à promoção da equidade racial e à não discriminação e garante que suas parcerias públicas ou privadas considerem seus valores e princípios sobre equidade de raça. Realiza programas de desenvolvimento comunitário que capacitam e beneficiam negros(as) e promove ações em conjunto com comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais para a promoção do desenvolvimento sustentável.	RAC 11.5.1 A empresa garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre equidade de raça.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.5.2 A empresa realiza programas de desenvolvimento comunitário para capacitar negros e negras, a fim de aumentar sua participação política e formar agentes de transformação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	-
	RAC 11.5.3 A empresa promove ações em conjunto com comunidades quilombolas, indígenas e/ou tradicionais para a promoção do desenvolvimento sustentável.	<input type="radio"/>	<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:



# QUANTITATIVOS

PARTE 1 - CENSO

**DISTRIBUIÇÃO DAS (OS) EMPREGADAS (OS) POR SEXO, RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO.**

	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Total de empregados</b>															
<b>Quadro Executivo</b>															
<b>Gerência</b>															
<b>Supervisão</b>															
<b>Quadro funcional</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR SEXO E RAÇA/ETNIA, QUE TENHAM A PRINCIPAL RESPONSABILIDADE FINANCEIRA EM SEU NÚCLEO FAMILIAR**

	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Total de empregados</b>															
<b>Quadro Executivo</b>															
<b>Gerência</b>															
<b>Supervisão</b>															
<b>Quadro funcional</b>															

**NÚMERO DE EMPREGADAS(OS) PROMOVIDAS(OS) A CARGOS DE DIRETORIA E GERÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Para este indicador, considerar também as mudanças/progressões de grade que ocorrem dentro dos próprios cargos.

	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Total</b>															
<b>Quadro Executivo</b>															
<b>Gerência</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) ESTAGIÁRIA(OS) E APRENDIZES POR SEXO, RAÇA E ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Estagiários (as)</b>															
<b>Aprendizes</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO OU ESTRUTURA SIMILAR, POR SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Membros do conselho</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR TEMPO DE EMPRESA, CONSIDERANDO SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Tempo de Empresa	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Menos de 1 ano</b>															
<b>De 1 a 2 anos</b>															
<b>De 3 a 5 anos</b>															
<b>De 6 a 10 anos</b>															
<b>De 11 a 15 anos</b>															
<b>16 anos ou mais</b>															
<b>Total</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR FAIXA ETÁRIA, CONSIDERANDO SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Faixa Etária	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>De 14 a 19 anos</b>															
<b>De 20 a 29 anos</b>															
<b>De 30 a 39 anos</b>															
<b>De 40 a 49 anos</b>															
<b>De 50 a 59 anos</b>															
<b>60 anos ou mais</b>															
<b>Total</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR TIPO DE DEFICIÊNCIA, CONSIDERANDO SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Faixa Etária	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
<b>Deficiência física</b>															
<b>Deficiência auditiva</b>															
<b>Deficiência visual</b>															
<b>Deficiência intelectual</b>															
<b>Deficiência múltipla</b>															
<b>Nenhum tipo de deficiência</b>															
<b>Total</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR ESTADO CIVIL, CONSIDERANDO SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Estado Civil	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Solteiro(a)															
Casado(a)															
Casado(a), vivendo com companheiro(a) do sexo oposto															
Casado(a), vivendo com companheiro(a) do mesmo sexo															
Viúvo(a)															
Divorciado(a)															
Informação ignorada/ Não respondida															
<b>Total</b>															

**DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS), POR NÚMERO DE FILHOS, CONSIDERANDO SEXO E RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO**

Número de Filhos	Mulheres							Homens							Total
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Nenhum filho															
1 filho															
2 filhos															
3 filhos															
4 filhos ou mais															
<b>Total</b>															

PARTE 2 - POR INDICADOR

RAC 04 **CULTURA ORGANIZACIONAL E PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 4.1 Número de ações e campanhas internas de sensibilização para contribuir com a criação ou fortalecimento de um ambiente inclusivo			
RAC 4.2 Número de encontros para abordar vieses inconscientes			

RAC 06 **GESTÃO DA EQUIDADE DE RAÇA NA CADEIA DE SUPRIMENTOS**

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 6.1 Percentual de fornecedores que possuem políticas ou programas de equidade racial			
RAC 6.2 Percentual de fornecedores com certificações de desempenho em questões trabalhistas, de sustentabilidade ou outras abordagens de monitoramento da cadeia de suprimentos que explicitamente considerem questões de gênero, raça, pessoas com deficiência ou código de conduta ética			

20 MONITORAMENTO DE IMPACTOS DO NEGÓCIO NOS DIREITOS HUMANOS

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
20.1 Percentual de acordos e contratos de investimento significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação sob esse enfoque			
20.2 Número total de casos de discriminação ocorridos			
20.3 Percentual de casos de discriminação em que houve planos de reparação cujos resultados foram acompanhados por processos rotineiros de análise da gestão interna			
20.4 Percentual de casos de discriminação que foram resolvidos, encerrados ou não estão mais sujeitos a medidas corretivas			

23 PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE

Salário médio por nível, considerando sexo e raça/etnia, no último período. Para este indicador, não considere bônus e premiações

	Mulheres							Homens						
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total
<b>Quadro executivo</b>														
<b>Gerência</b>														
<b>Supervisão</b>														
<b>Quadro funcional</b>														

Maior salário por nível hierárquico e sexo

	Mulheres	Homens
<b>Quadro Executivo</b>		
<b>Gerência</b>		
<b>Supervisão</b>		
<b>Quadro funcional</b>		

Menor salário por nível hierárquico e sexo

	Mulheres	Homens
<b>Quadro Executivo</b>		
<b>Gerência</b>		
<b>Supervisão</b>		
<b>Quadro funcional</b>		

**RAC 07 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

**Rotatividade**

	Mulheres						Homens					
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Total
<b>Total de contratações</b>												
Quadro Executivos												
Gerência												
Supervisão												
Quadro funcional												
<b>Total de rescisões contratuais</b>												
Quadro Executivos												
Gerência												
Supervisão												
Quadro funcional												

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 7.1 Percentual de denúncias de assédio moral			
RAC 7.2 Percentual de empregados punidos disciplinarmente por assédio moral			
RAC 7.3 Percentual de empregados desligados por assédio moral			
RAC 7.4 Percentual de denúncias de caso de assédio sexual encaminhadas para as autoridades competentes.			

**RAC 08 MULHERES NEGRAS - NÃO DISCRIMINAÇÃO, INSERÇÃO E ASCENÇÃO**

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 8.1 Percentual da receita operacional líquida (ROL) investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching) específicos para mulheres negras			

## RAC 09 EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

Número de empregadas(os) treinadas(os) indicado por tipo de treinamento, sexo e raça

	Mulheres							Homens						
	Branças	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Branços	Pretos	Pardos	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total
<b>Cursos de idiomas</b>														
<b>Graduação</b>														
<b>Pós-graduação/MBA</b>														
<b>Coaching/mentoring</b>														
<b>Total</b>														

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 9.1 Percentual das capacitações (cursos, atividades de integração, sensibilização, entre outros) em que a equidade racial foi abordada			
RAC 9.2 Percentual da receita operacional líquida (ROL) investida em capacitações e treinamento			
RAC 9.3 Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching)			
RAC 9.4 Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching) específicos para negras(os).			

## RAC 10 RELAÇÃO COM CONSUMIDORES E CLIENTES

	Ano -2	Ano -1	Ano atual
RAC 10.1 Percentual de reclamações sobre discriminação racial em peças publicitárias (do total de reclamações)			
RAC 10.2 Número total de penalidades decorrentes de violação ou discriminação racial em peças publicitárias			
RAC 10.3 Valor monetário total de multas ou indenizações decorrentes de violação ou discriminação de gênero e raça em peças publicitárias			



# INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

## PATROCÍNIO

---



## PARCERIA INSTITUCIONAL

---



INDICADORES ETHOS-CEERT PARA  
PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

PATROCÍNIO

---

