INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

INDICADORES ETHOS - MM360

PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GENÊRO

INSTITUTO ETHOS

+Mulher360
MOVIMENTO EMPRESARIAL PELO DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO DA MULHER

Ciclo 2017/2018

INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

Ciclo 2017/2018

Indicadores Ethos - Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero ("indicadores Ethos- MM360")
é uma publicação do Instituto Ethos e da Associação Movimento Mulher 360, disponibilizada gratuitamente a suas empresas associadas.

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

Associação Movimento Muljer 360

E-mail: www.movimentomulher360@mgoldenberg.com.br

Visite nosso site: www.movimentomulher360.com.br

Parceiros Institucionais do Instituto Ethos

Alcoa, Carrefour, CPFL Energia, Natura, Shell e Walmart Brasil

Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis

Patrocínio: Instituto Abradee e Shell

Apoio: Vale

Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero ("Indicadores Ethos- MM360")

Patrocínio: Instituto Walmart e Associação Movimento Mulher 360

Apoio Técnico: Insper e ONU Mulheres

Colaboradores do Instituto Ethos

Ana Leticia Mafra Salla, Ana Lucia de Melo Custodio (coordenação), Caio Magri, Celina Carpi, Erica Ramos da Cunha, Gabriela Santos, Graziele Campos, Juliana Soares (pesquisa), Leila Meneses, Lisandra Carvalho, Marina Estima e Thais Curia

Colaboradores da Associação Movimento Mulher 360

Luciana de Freitas Rego, Margareth Goldenberg e Tatiana Trevisan

Colaboradores Convidados

Adriana Carvalho (ONU Mulheres), Mércia Consolação Silva (InPacto) e Regina Madalozzo (Insper)

Edição de Texto

Benjamin Gonçalves

Projeto e Produção Gráfica

Projeto Original: 113 DC Design + Comunicação

Adaptação: Fabio Meneguini e Mariana Peixoto

Pesquisa e Desenvolvimento (Versão Original)

BSD Consulting Ltda. (Beat Gruninger, Felipe Nestrovsky, Joyce Fernandes e Mariana Fernal)

São Paulo, fevereiro de 2017.

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

Esclarecimentos sobre as atividades do Instituto Ethos

1. O trabalho de orientação às empresas é voluntário, sem nenhuma cobrança ou remuneração.

2. Não damos consultoria e não credenciamos nem autorizamos profissionais a oferecer qualquer tipo de serviço em nosso nome.

3. Não somos entidade certificadora de responsabilidade social nem fornecemos "selo" com essa função.

4. Não permitimos que nenhuma entidade ou empresa (associada ou não) utilize a logomarca do Instituto Ethos sem nosso consentimento prévio e expressa autorização por escrito.

Para esclarecer dúvidas ou nos consultar sobre as atividades do Instituto Ethos, contate-nos, pelo e-mail atendimento@ethos.org.br

ÍNDICE

Prefácio p.07

Equidade de Gênero: benefícios para todos p.08

Contribuindo para o Empoderamento da Mulher p.09

Apresentação p.10

Mapa de Indicadores p.16

WEPs p.18

Dimensão Visão e Estratégia p.20

Dimensão Governança e Gestão p.23

Dimensão Social p.29

Questões quantitativas - parte 1 Censo p.40

Questões quantitativas - parte 2 por Indicador p.43

Patrocinadores p.49

PREFÁCIO

Em outubro de 2010, demos início a um amplo processo participativo com o desafio de compreender o papel dos Indicadores Ethos em um contexto no qual 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 a 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 essa 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 em um uso 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. Também foram 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 essa 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 muitas 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 usá-lo em suas atividades. Que a transformação de que necessitamos seja alcançada com a sua participação.

Instituto Ethos

EQUIDADE DE GÊNERO: BENEFÍCIOS PARA TODOS

Nos últimos anos, tem aumentado a compreensão da sociedade brasileira com relação à importância da promoção da equidade de gênero. Apesar dos avanços que vêm sendo obtidos nessa área, tanto em termos de políticas públicas quanto nas práticas empresariais, são muitos os desafios relacionados à inclusão e à ampliação da participação feminina na economia, na política e na vida social.

As empresas têm um papel fundamental para promover transformações relevantes e contribuir para a mudança dessa realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno ou pela atuação positiva nas suas relações com a cadeia de valor, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos.

A promoção da diversidade e a consequente promoção da equidade de gênero são temas bastante presentes nas ações do Instituto Ethos. Realizamos periodicamente a pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* e temos desenvolvido diferentes ações em trabalhos decorrentes desse estudo, como publicações e orientações às empresas e, mais recentemente, a criação do Grupo de Trabalho Empresas e Direitos Humanos, cujo objetivo é contribuir para a garantia do respeito aos direitos humanos e pela promoção do trabalho decente, com o aprimoramento das práticas empresariais, das políticas públicas e de ações governamentais. Um dos eixos de atuação desse grupo é a valorização da diversidade, com focos prioritários na promoção da diversidade racial e de gênero. Nesse sentido, recomendamos que a integração de políticas de equidade de gênero faça parte de estratégias empresariais mais amplas na agenda de empresas e direitos humanos e também na agenda da promoção da diversidade.

Sabemos que as questões de gênero apresentam diferentes perspectivas e possibilidades de ação. Há desafios relacionados a esse tema em outras agendas que apoiamos, como a promoção da equidade racial, a inclusão de pessoas com deficiência e a promoção dos direitos LGBT. Por ora, no sentido de centrarmos um esforço inicial e focado, abordaremos, neste guia, a questão da mulher, apresentada de uma forma mais abrangente, orientando desde já para que, no ambiente de aplicação desses indicadores, as empresas levem em conta o contexto no qual as mulheres estão inseridas, aproveitando oportunidades de ação que atinjam outros aspectos da diversidade que sejam relevantes para a sociedade e para os negócios.

Há elementos subjetivos que também deverão ser considerados na aplicação desses indicadores. Numa sociedade em que ainda não há equilíbrio entre a presença de mulheres e homens nos diferentes espaços de atuação, barreiras culturais devem ser identificadas e corrigidas, de modo a ampliar a escuta das vozes das mulheres e sua participação nos processos de decisão e na liderança das organizações.

Quando tratamos de igualdade de oportunidades, também nos confrontamos com alguns modelos de sucesso que, numa sociedade sustentável e justa, podem ser questionados. Por um lado, entendemos que é preciso superar as desigualdades e, nesse sentido, a promoção da igualdade de oportunidades é fundamental, uma vez que dá acesso a emprego e renda e à melhoria nas condições de vida. Ao mesmo tempo, concordamos que faz parte dessa discussão o questionamento dos modelos de organização de trabalho e divisão de tarefas presentes em nossa cultura. Tal questionamento pode gerar mudanças nas concepções dos papéis sociais e dos benefícios não apenas para as mulheres, mas também para os homens, no sentido de que poderão equilibrar de forma mais adequada sua vida profissional com a pessoal.

Por fim, estamos muito entusiasmados com este trabalho porque temos segurança de que ele vai apoiar a evolução das empresas na promoção da equidade de gênero. Ele é realizado por entendermos que é preciso atuar concretamente no enfrentamento das desigualdades persistentes em nossa sociedade. Além disso, ressaltamos ser importante considerar que a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens não é um tema de interesse apenas das mulheres. Os impactos da promoção da equidade de gênero beneficiam a todos e podem ser observados e verificados.

Instituto Ethos

CONTRIBUINDO PARA O EMPODERAMENTO DA MULHER

A igualdade de tratamento entre mulheres e homens e a equidade de oportunidades para ambos é um direito humano fundamental e inviolável. Para garantir esse direito, todos os setores da economia devem estimular e contribuir para o empoderamento feminino. Isso significa permitir que as mulheres desenvolvam plenamente suas capacidades, dar condições para que elas tenham acesso ao mercado de trabalho e nele se mantenham e garantir a igualdade de direitos sociais e econômicos. Ou seja, garantir as condições necessárias para que elas assumam o controle de suas vidas.

Essa igualdade de tratamento de mulheres e homens é uma das questões básicas para a construção de economias fortes, sociedades mais estáveis e justas e com melhor qualidade de vida para todos os cidadãos. Além disso, também é, comprovadamente, um catalizador para o desenvolvimento das organizações, tanto na esfera pública quanto na privada.

No que diz respeito ao setor privado, a comunidade empresarial brasileira está entre as mais dinâmicas do mundo e é reconhecida internacionalmente não só por seu nível de excelência e inovação, mas também por seus esforços no campo da responsabilidade social e do desenvolvimento sustentável. Nos últimos anos, diversas empresas vêm buscando incentivar a promoção da diversidade e a ampliação da participação feminina no ambiente corporativo. Para potencializar e acelerar essa trajetória, criou-se a Associação Movimento Mulher 360 (MM360), com a missão de contribuir para o empoderamento econômico da mulher brasileira numa visão de 360 graus. Para isso, são desenvolvidas estratégias que promovam o fomento, sistematização e difusão de avanços em políticas e práticas empresariais, com o propósito de informar e engajar toda a comunidade empresarial brasileira e a sociedade em geral.

O Movimento Mulher 360 começou em 2011, contando com diversas atividades realizadas entre mais de 40 empresas signatárias ao longo destes anos. Hoje é mantido por uma aliança entre empresas protagonistas dentro do cenário empresarial brasileiro: Bombril, Cargill, Coca-Cola, DelRio, Diageo, Johnson&Johnson, Natura, Nestlé, Pepsico, Santander, Unilever e Walmart.

Os indicadores desenvolvidos em parceria com o Instituto Ethos e com apoio técnico da ONU Mulheres, a partir dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, cumprem o objetivo de dar mais condições para que essas empresas possam avançar de maneira sistemática em sua agenda de empoderamento feminino com bases comuns e consistentes. A partir de agora, elas terão indicadores para avaliar como o tema evolui dentro da empresa e em relação a outras organizações e como ele está impactando o seu negócio. Dessa maneira, esperamos aproximar cada vez mais a intenção e a disposição para tratar o tema dos resultados efetivos das ações.

Associação Movimento Mulher 360

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.

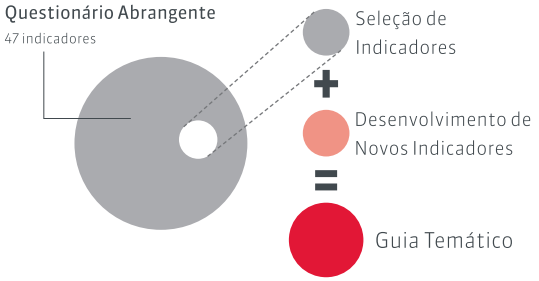
O **Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero**, desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com a Associação Movimento Mulher 360 (MM360), faz parte da série de guias de aprofundamento temático.

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.

Do questionário principal dos Indicadores Ethos, foram selecionados dois indicadores. Outros 10 indicadores foram criados, formando-se um conjunto de 12 indicadores, todos alinhados com os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEP, na sigla em inglês).

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, dando-se ênfase sobretudo à 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. A ferramenta consolida também a experiência regional latino-americana de adaptação dos Indicadores Ethos a seus respectivos contextos, por meio do Programa Latino-Americano de Responsabilidade Social Empresarial (Plarse).



PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES DA ONU

Iniciativa promovida pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global, os Princípios de Empoderamento das Mulheres (Women's Empowerment Principles – WEP) são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres.

Os Princípios de Empoderamento das Mulheres são:
1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não discriminação.
3. Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar o empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres nas cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Fonte: http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/

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

As questões de profundidade propostas terão em seus três primeiros estágios o foco da ação das empresas vinculadas ao MM360. Os demais, identificados como importantes para a evolução das empresas na gestão do tema, são propostas que serão incorporadas pelas empresas que os definirem como relevantes para sua estratégia e posicionamento.

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 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.

MONITORAMENTO DE COMPROMISSOS

A aplicação do *Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero* será realizada anualmente pelas empresas vinculadas à Associação Movimento Mulher 360, o que permitirá o monitoramento do cumprimento dos compromissos assumidos por elas. Os dados que forem necessários para o acompanhamento dessa evolução serão considerados de preenchimento obrigatório. No caso de questões quantitativas, se os dados não estiverem disponíveis a empresa terá a opção de justificar a razão de não informá-los.

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

PRINCÍPIO RELACIONADO

NAVEGADOR: Dimensão/Tema/Subtema

TÍTULO DO INDICADOR

WEP 2

GEN 05

Social > Direitos Humanos > Situações de Risco para os Direitos Humanos

Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-Descriminação de Gênero

COR INDICA DIMENSÃO

QUESTÕES DE PROFUNDIDADE / ESTÁGIOS

DESCRIÇÃO DOS ESTÁGIOS

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A empresa assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de discriminação de gênero em relação a todas as partes interessadas.	5.1.1 A empresa assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de discriminação de gênero em relação a todas as partes interessadas.	○	○

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
A empresa periodicamente toma iniciativas que visam à promoção da diversidade e eliminam a incidência de qualquer prática discriminatória aplicável tanto a mobilidade interna como a processos de seleção, admissão e promoção.	5.2.1 A empresa realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça.	○	○
	5.2.2 A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de gênero e raça.	○	○
	5.2.3 A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários e fóruns, entre outros) para aumentar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização da mulher.	○	○
	5.2.4 A empresa promove campanhas internas de sensibilização sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável.	○	○
	5.2.5 A empresa estimula a criação de grupos de afinidade internos para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos e combater a discriminação com base em gênero.	○	○

QUESTÕES BINÁRIAS práticas que evidenciam o estágio

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A empresa usa dados de seu censo interno para subsidiar o planejamento de ações afirmativas ou campanhas de conscientização com foco em mulheres e monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados. Em sua política de promoção de equidade de gênero, proíbe expressamente que a contratação, demissão ou promoção de mulheres se baseie em seu estado civil ou condição reprodutiva e explicita a equidade de condições para mulheres e homens com relação a salários, benefícios e previdência privada. Além disso, a empresa capacita os empregados responsáveis por recrutamento e seleção para que assumam uma postura de inclusão de mulheres nos quadros funcionais.	5.3.1 A empresa usa as informações de seu censo interno para subsidiar o planejamento de ações afirmativas ou campanhas de conscientização com foco em mulheres.	○	○
	5.3.2 A empresa monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados.	○	○
	5.3.3 A empresa proíbe expressamente, em sua política de promoção da equidade de gênero, a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva.	○	○
	5.3.4 A empresa explicita, em sua política de promoção da equidade de gênero, a equidade de condições para mulheres e homens no que diz respeito a salários, benefícios e previdência privada.	○	○
	5.3.5 A empresa capacita os empregados responsáveis por recrutamento e seleção para que assumam uma postura de inclusão de mulheres nos diferentes níveis hierárquicos.	○	○

ESCOLHA O ESTÁGIO MAIS APROPRIADO

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não	n/a
A política de promoção da equidade de gênero prevê a imediata correção das desigualdades detectadas entre mulheres e homens.	5.4.1 A política de promoção da equidade de gênero prevê a imediata correção das desigualdades detectadas entre mulheres e homens .	○	○	—
	5.4.2 A empresa influencia políticas públicas que gerem benefícios a meninas e mulheres, incluindo meninas e mulheres negras.	○	○	○

QUESTÃO COM OPÇÃO DE RESPOSTA "NÃO APLICÁVEL"

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A empresa influencia políticas públicas que gerem benefícios para meninas e mulheres, incluindo meninas e mulheres negras.	5.5.1 A empresa influencia políticas públicas que gerem benefícios a meninas e mulheres, incluindo meninas e mulheres negras.	○	○

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

QUESTÃO DESCRITIVA

D.GEN.5.1 - Descreva os fatores contextuais que influenciam os números relacionados à equidade de gênero em seu quadro funcional:

QUESTÕES DESCRITIVAS

QUESTÕES QUANTITATIVAS A PARTIR DA PÁGINA XX

◎ Este indicador possui questões quantitativas.

Indicadores Ethos-MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero

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). O módulo que permite o preenchimento do Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero está disponível também para as empresas que, embora não associadas do Instituto Ethos, estejam vinculadas à Associação Movimento Mulher 360, as quais terão acesso limitado ao sistema on-line dos Indicadores Ethos.

Pelo *link* 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;
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-formatações sugeridas pelo Instituto Ethos. Selecionando o guia temático, 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), 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

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

DIMENSÃO
VISÃO E ESTRATÉGIA

1 Estratégias para a Sustentabilidade
2 Proposta de Valor
3 Modelo de Negócios
Ⓖ **GEN 1** Estratégias para a Promoção da Equidade de Gênero

DIMENSÃO
GOVERNANÇA E GESTÃO

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)
Ⓖ **GEN 2** Gênero e Governança
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
Ⓖ **GEN 3** 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
Ⓖ **GEN 4** Gestão das Questões de Gênero na Cadeia de Suprimentos

Ⓖ O questionário principal dos Indicadores Ethos é composto por 47 indicadores aqui apresentados. **Para o Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero** foram selecionados dois indicadores. Outros **10 novos indicadores** foram criados. O conjunto de indicadores que forma o Guia Temático estão destacados em vermelho.

Para conhecer os demais indicadores do questionário Abrangente acesse: www.ethos.org.br/indicadores

DIMENSÃO SOCIAL

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
Ⓖ **GEN 5** Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-Discriminação de Gênero

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
Ⓖ **GEN 6** 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
Ⓖ **GEN 7** Compromisso com a Maternidade, Paternidade e Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal
Ⓖ **GEN 8** Saúde e Segurança e Combate à Violência

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
Ⓖ **GEN 9** Gestão das Questões de Gênero na 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-
Ⓖ **GEN 10** Gestão das Questões de Gênero na Comunidade

DIMENSÃO AMBIENTAL

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

WEPs

ALINHAMENTO DOS INDICADORES ETHOS – MM360
AOS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES DA ONU (WEP)

PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES DA ONU — ORGANIZAÇÃO NO QUESTIONÁRIO INDICADORES ETHOS

Princípio	Dimensão	Tema	Subtema
PRINCÍPIOS 1 (WEP1) - ESTABELECER LIDERANÇA CORPORATIVA SENSIVEL À IGUALDADE DE GÊNERO, NO MAIS ALTO NÍVEL			
Indicador GEN 1 Estratégias para a Promoção da Equidade de Gênero	Visão e Estratégia	Visão e Estratégia	
Indicador GEN 2 Gênero e Governança	Governança e Gestão	Governança e Gestão	Governança e Conduta
PRINCIPIO 2 (WEP 2) - TRATAR TODAS AS MULHERES E HOMENS DE FORMA JUSTA NO TRABALHO, RESPEITANDO E APOIANDO OS DIREITOS HUMANOS E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO.			
Indicador 23 Promoção da Equidade de Gênero	Social	Direitos Humanos	Ações Afirmativas
Indicador GEN 5 Igualdade de oportunidades, inclusão e não-discriminação de Gênero	Social	Direitos Humanos	Ações Afirmativas
Indicador GEN 7 Compromisso com a Maternidade, Paternidade e Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal	Social	Práticas de Trabalho	Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida
PRINCIPIO 3 (WEP 3) - GARANTIR A SAÚDE, SEGURANÇA E BEM-ESTAR DE TODAS AS MULHERES E HOMENS QUE TRABALHAM NA EMPRESA.			
Indicador GEN 8 Saúde e Segurança e Combate à Violência	Social	Práticas de Trabalho	Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida
PRINCIPIO 4 (WEP 4) - PROMOVER EDUCAÇÃO, CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL PARA AS MULHERES.			
Indicador GEN 6 Educação e Treinamento	Social	Práticas de Trabalho	Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento
PRINCIPIO 5 (WEP 5) - APOIAR EMPREENDEDORISMO DE MULHERES E PROMOVER POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES ATRAVÉS DAS CADEIAS DE SUPRIMENTOS E MARKETING.			
Indicador GEN 4 Gestão das Questões de Gênero na Cadeia de Suprimentos	Governança e Gestão	Práticas de Operação e Gestão	Sistemas de Gestão
Indicador GEN 9 Gestão das Questões de Gênero na Relação com Consumidores e Clientes	Social	Questões Relativas ao Consumidor	Respeito ao Direito do Consumidor
Indicador 20 Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos	Social	Direitos Humanos	Situações de Riscos para os Direitos Humanos
PRINCIPIO 6 (WEP 6) - PROMOVER A IGUALDADE DE GÊNERO ATRAVÉS DE INICIATIVAS VOLTADAS À COMUNIDADE E AO ATIVISMO SOCIAL.			
Indicador GEN 10 Gestão das Questões de Gênero na Comunidade	Social	Envolvimento com a Comunidade e Seu Desenvolvimento	Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento
PRINCIPIO 7 (WEP 7) - MEDIR, DOCUMENTAR E PUBLICAR OS PROGRESSOS DA EMPRESA NA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO.			
Indicador GEN 3 Gestão e Relato de Progresso	Governança e Gestão	Governança Organizacional	Prestação de Contas

DIMENSÃO

VISÃO E ESTRATÉGIA

TEMA	**VISÃO E ESTRATÉGIA** A visão e a estratégia de uma empresa constituem as bases para a definição de suas ações, motivo por que devem ser claramente validadas pela organização. Pelo reconhecimento de sua importância, recomenda-se que ambas – a visão e a estratégia da empresa – incorporem atributos de sustentabilidade, que devem estar igualmente presentes tanto nos produtos e serviços que a empresa oferece como no seu *modus operandi*, ou seja, na forma como organiza e estabelece suas operações.
SUBTEMA	**VISÃO E ESTRATÉGIA** Cada vez mais as organizações buscam atender às necessidades de seus clientes. Entender as novas necessidades da sociedade e transformá-las em estratégia para a empresa pode ser um caminho a ser percorrido para a busca por produtos sustentáveis e inclusivos.
INDICADOR	**GEN 01** ESTRATÉGIAS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO Para serem mais efetivas, as ações para promoção da equidade de gênero precisam estar alinhadas às estratégias da organização, que idealmente devem construir visão e metas para a incorporação desse tema em sua gestão. O indicador trata de levantar em que grau as ações de promoção da equidade de gênero estão institucionalizadas e de que forma a empresa analisa riscos e oportunidades para seu negócio.

Estratégias para a promoção da equidade de gênero

GEN 01

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL		sim	não
A empresa declara em seus valores e princípios compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero.	GEN 1.1.1	A empresa declara em seus valores e princípios compromisso com a não discriminação e com a promoção da equidade de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS		sim	não
A empresa estabelece plano de ação para o tratamento dessa questão. Possui área ou instância responsável para garantir a implementação das ações. Além disso, identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade de gênero.	GEN 1.2.1	A empresa tem um plano de ação com foco na promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 1.2.2	A empresa possui área ou instância (como um comitê, por exemplo) responsável por garantir a implementação de ações de promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 1.2.3	Essa área ou instância é liderada por mulheres.	◯	◯
	GEN 1.2.4	A empresa identifica e busca eliminar possíveis barreiras à promoção da equidade de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO		sim	não
A política de promoção da equidade de gênero é formal e consta do código de conduta da empresa. Além disso, a empresa tem procedimentos de gestão de riscos e oportunidades relacionados a seus impactos de curto e médio prazo nas questões de gênero.	GEN 1.3.1	A promoção da equidade de gênero é formalizada em política específica (ou pela inserção de itens em políticas já existentes) e consta do código de conduta da empresa.	◯	◯
	GEN 1.3.2	A empresa tem procedimentos de gestão de riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, reputacionais ou operacionais relacionados a seus impactos de curto e médio prazo nas questões de gênero.	◯	◯
	GEN 1.3.3	A empresa tem procedimentos de gestão de oportunidades relacionadas a seus impactos de curto, médio e longo prazo nas questões de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA		sim	não
A empresa inclui o cumprimento dos direitos das mulheres como fator nas decisões de compra, investimento e financiamento. Além disso, realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados (as) com relação à oferta equânime de oportunidades.	GEN 1.4.1	A empresa inclui o cumprimento dos direitos das mulheres como fator nas decisões de compra, investimento e financiamento.	◯	◯
	GEN 1.4.2	A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de seus empregados (as) com relação à oferta equânime de oportunidades.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO		sim	não
A empresa considera, em seu planejamento estratégico, cenários de longo prazo relacionados às questões de gênero.Além disso, é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade de gênero.	GEN 1.5.1	A empresa considera cenários de longo prazo relacionados às questões de gênero em seu planejamento estratégico.	◯	◯
	GEN 1.5.2	A empresa é reconhecida publicamente por sua atuação na promoção da equidade de gênero (recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, Prêmios WEP's Brasil ou reconhecimento de iniciativa similar).	◯	◯

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:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

DIMENSÃO

GOVERNANÇA E GESTÃO

TEMA	GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL São temas que orientam a empresa a estruturar sua gestão alinhada com os princípios da RSE/sustentabilidade, abrangendo desde a proposição e implementação de políticas até sua integração com os processos de gestão da empresa.	
SUBTEMA	**GOVERNANÇA E CONDUTA** São os principais norteadores de uma organização, pois são responsáveis por direcionar a atenção de todos e de cada um – empregados, fornecedores, clientes, acionistas e outras partes interessadas – para os objetivos comuns da empresa e sua responsabilidade com a sociedade.	**PRESTAÇÃO DE CONTAS** Também chamada de *accountability*, é um dos princípios fundamentais da RSE/sustentabilidade, por meio do qual a empresa informa e se responsabiliza pelos impactos negativos que produz, sejam de natureza econômica, social ou ambiental, sejam de natureza ética.
INDICADOR	**GEN 02** GÊNERO E GOVERNANÇA É crescente o entendimento de que é preciso equilibrar a presença e participação de mulheres e homens nas instâncias de liderança das organizações. O indicador, nesse sentido, trata de que modo a organização atua proativamente para garantir o envolvimento das mulheres nos processos decisórios. Sobre melhores práticas de governança, conheça o Indicador 5 – Governança da Organização, do questionário principal dos Indicadores Ethos.	**GEN 03** GESTÃO E RELATO DE PROGRESSO Além de assumir compromissos, a empresa precisa dar transparência à maneira como o tema é por ela tratado e sua evolução ao longo dos anos. Este indicador considera quais são os mecanismos usados para a divulgação de informações e dados referentes às ações da empresa para promoção da equidade de gênero, que deve se dar, idealmente, de forma integrada com outros temas de sustentabilidade e gestão de pessoas e com os relatos referentes ao desempenho financeiro.

TEMA	PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO A sociedade civil – constituída por organizações não governamentais, entidades e instituições –acompanha cada vez mais de perto as práticas relacionadas com a operação e a gestão das empresas nas esferas e áreas de sua influência. Tal atitude expressa o sentimento de corresponsabilidade que esse segmento da sociedade tem em relação a esses processos.
SUBTEMA	**SISTEMAS DE GESTÃO** Servem para apoiar as empresas no que se refere à administração e ao controle das atividades que realizam no dia a dia.
INDICADOR	**GEN 04** GESTÃO DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS As empresas podem promover impactos positivos quando incorporam princípios de equidade de gênero em suas relações com fornecedores. Este indicador apresenta a necessidade de identificar os fornecedores mais críticos em relação a este tema, monitorá-los e estimulá-los a promover a igualdade de oportunidades para mulheres e homens em seus quadros. Além disso, trata do estímulo ao empreendedorismo feminino a partir do apoio que as empresas podem dar ao estabelecerem relações comerciais com empresas de propriedade ou administradas por mulheres.

Gênero e Governança

GEN 02

WEP 1

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A promoção da equidade de gênero é tema presente na agenda da alta liderança da empresa.	**GEN 2.1.1** A promoção da equidade de gênero é tema presente na agenda da alta liderança da empresa.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
A empresa identifica lideranças formais para a promoção desse tema e tem iniciativas de diálogo e engajamento com as partes interessadas com esse foco. Além disso, em seus processos decisórios, considera os impactos na equidade de gênero.	**GEN 2.2.1** A empresa identifica lideranças formais para a promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 2.2.2 A empresa tem iniciativas de diálogo e engajamento com as partes interessadas (como público interno, governo, acionistas, organizações da sociedade civil e instituições financeiras, entre outros) com foco nas questões de equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 2.2.3 Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na equidade de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A empresa garante a participação feminina nos processos decisórios e na gestão e tem procedimentos formais de prestação de contas que explicitam informações relacionadas à questão de gênero. Seu conselho conta com, no mínimo, 30% de integrantes mulheres e inclui em seu regimento princípios e orientações vinculados à promoção da equidade de gênero.	**GEN 2.3.1** A empresa garante a participação feminina nos processos decisórios e na gestão.	◯	◯
	GEN 2.3.2 A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas dos resultados econômicos, sociais e ambientais, destacando as informações relacionadas à questão de gênero.	◯	◯
	GEN 2.3.3 A empresa possui conselho de administração (ou conselho consultivo) formado por, no mínimo, 30% de mulheres.	◯	◯
	GEN 2.3.4 O regimento do conselho inclui princípios e orientações vinculados à promoção da equidade de gênero.		

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não
A empresa avalia periodicamente seus processos de governança, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos na equidade de gênero. Monitora os indicadores-chave de desempenho (KPIs) relacionados a questões de gênero, que são incluídos como critério na avaliação de executivos.	**GEN 2.4.1** A empresa avalia periodicamente seus processos de governança, ajustando-os de acordo com as análises relacionadas aos impactos na equidade de gênero e comunicando as mudanças a toda a empresa.	◯	◯
	GEN 2.4.2 A empresa tem metas visando equilibrar o número de mulheres e homens em seus conselhos.	◯	◯
	GEN 2.4.3 A empresa monitora os KPIs relacionados a questões de gênero.	◯	◯
	GEN 2.4.4 A empresa inclui na avaliação de executivos seu desempenho nos KPIs relacionados a questões de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A administração da empresa tem processo formal de autoavaliação socioambiental que inclui questões relacionadas à equidade de gênero. Entre 40% e 60% dos membros do seu conselho são do sexo feminino, incluindo mulheres negras.	**GEN 2.5.1** A administração da empresa tem processo formal de autoavaliação socioambiental que inclui questões relacionadas à equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 2.5.2 O conselho da empresa é composto por não mais de 60% nem menos de 40% de mulheres.	◯	◯
	GEN 2.5.2.1 O conselho da empresa é composto por mulheres negras.	◯	◯

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:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

Gestão e Relato de Progresso

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL		sim	não
A empresa elabora informativos sobre suas ações nas questões de gênero e os apresenta ao público interno. Divulga publicamente a declaração de sua liderança de compromisso com a equidade de gênero.	GEN 3.1.1	A empresa elabora informativos sobre suas ações nas questões de gênero, mesmo que sem periodicidade definida, e os apresenta pelo menos para seu público interno.	◯	◯
	GEN 3.1.2	A empresa divulga a declaração de sua liderança de compromisso com a equidade de gênero em suas mídias (site, revista interna etc.)	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS		sim	não
A empresa pública seu relato sobre suas ações nas questões de gênero, com periodicidade definida. Nele, são destacadas as iniciativas relacionadas à promoção da equidade de gênero, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos. Além disso, a política de equidade de gênero e o programa desenvolvido pela empresa são divulgados para os públicos interno e externo.	GEN 3.2.1	A empresa pública relatos sobre suas ações nas questões de gênero com periodicidade definida (anual, bianual etc.)	◯	◯
	GEN 3.2.2	O relato sobre suas ações nas questões de gênero apresenta um diagnóstico sobre o tema na gestão da empresa com dados qualitativos e quantitativos.	◯	◯
	GEN 3.2.3	A empresa divulga sua política e/ou programa de equidade de gênero para seus públicos interno e externo.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO		sim	não
A empresa realiza análises de contexto para atuar na promoção da equidade de gênero e avalia, com periodicidade definida, a efetividade de suas ações de promoção da equidade de gênero. Divulga interna e externamente quem são seus principais acionistas ou proprietários e seu organograma, destacando os resultados do programa de promoção da equidade de gênero.	GEN 3.3.1	A empresa realiza análises de contexto para atuar na promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 3.3.2	A empresa avalia a efetividade de suas ações de promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 3.3.3	A empresa divulga interna e externamente quem são seus principais acionistas ou proprietários e seu organograma, destacando os resultados do programa de promoção da equidade de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA		sim	não	n/a
Em seu relato sobre suas ações nas questões de gênero, a empresa apresenta sua política e/ou programa de equidade de gênero de forma transversal e integrada. O relato apresenta informações favoráveis e desfavoráveis, metas e desafios para o próximo período. Além disso, a empresa divulga para seu público interno as faixas salariais e os planos de desenvolvimento, a fim de dar transparência a suas políticas de remuneração.	GEN 3.4.1	Em seu relato sobre suas ações nas questões de gênero a empresa apresenta sua política e/ou programa de equidade de gênero de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades da empresa.	◯	◯	—
	GEN 3.4.2	O relato apresenta informações favoráveis e desfavoráveis à empresa, metas e desafios para o próximo período.	◯	◯	—
	GEN 3.4.3	A empresa divulga para seu público interno as faixas salariais e planos de desenvolvimento profissional, a fim de dar transparência a suas políticas de remuneração, promoção e carreira.	◯	◯	—
	GEN 3.4.4	Se aplicável, a empresa informa em seu relato sobre eventuais casos de queixas relacionados a questões de gênero em suas peças de comunicação, publicidade e propaganda, informando as medidas tomadas para a resolução dos problemas apontados.	◯	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO		sim	não
A empresa pública relato sobre suas ações nas questões de gênero, evidenciando a contribuição da equidade de gênero ao negócio e à sociedade, e divulga a análise dos impactos do negócio na comunidade.	GEN 3.5.1	A empresa pública relato sobre suas ações nas questões de gênero, evidenciando a contribuição da equidade de gênero ao negócio e à sociedade.	◯	◯
	GEN 3.5.2	A empresa divulga os resultados das avaliações dos impactos do negócio na comunidade, apontando os que atingem positiva ou negativamente mulheres e meninas.	◯	◯

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:

@ Este indicador possui questões quantitativas.

Gestão das Questões de Gênero na Cadeia de Suprimentos

GEN 04

WEP 5

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL		sim	não
A empresa exige em contrato que a legislação que proíbe a discriminação de gênero e raça no ambiente de trabalho seja cumprida por seus fornecedores.	GEN 4.1.1	A empresa exige em contrato que a legislação que proíbe a discriminação de gênero e raça no ambiente de trabalho seja cumprida por seus fornecedores.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS		sim	não
A empresa divulga suas práticas de equidade de gênero para sua cadeia de suprimentos e solicita, em seus processos de seleção, informações sobre o desempenho de seus potenciais fornecedores em questões de equidade de gênero.	GEN 4.2.1	A empresa divulga suas práticas de equidade de gênero para sua cadeia de suprimentos.	◯	◯
	GEN 4.2.2	A política de compras da empresa inclui princípios de equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 4.2.3	A empresa solicita aos potenciais fornecedores, em seus processos de seleção, informações sobre as suas políticas e práticas de equidade de gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO		sim	não
A empresa realiza censo periódico de fornecedores e monitora os que apresentam maior risco de não respeitar a equidade de gênero. Estabelece um programa de diversidade de fornecedores e, além disso, sensibiliza e capacita gestores de compras para que compreendam e incorporem questões de gênero em suas decisões e avaliações e registra, em seus sistemas de gestão, dados relacionados às políticas e práticas em gênero de seus fornecedores.	GEN 4.3.1	A empresa realiza censo periódico para avaliar situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero de seus fornecedores.	◯	◯
	GEN 4.3.2	A empresa monitora os fornecedores que apresentam maior risco de não respeitar a equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 4.3.3	A empresa tem uma política para fornecedores que valoriza os que apresentam diversidade em sua força de trabalho, bem como as empresas de propriedade de grupos historicamente em desvantagem em nosso país, como mulheres e negros, entre outros.	◯	◯
	GEN 4.3.4	A empresa sensibiliza e capacita seus gestores de compras para que compreendam e incorporem questões de gênero em suas decisões e avaliações.	◯	◯
	GEN 4.3.5	A empresa registra em seus sistemas de gestão de fornecedores dados sobre as políticas de gênero que eles possuem.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA		sim	não
A empresa estimula seus fornecedores a buscar a equidade de gênero e promove o empreendedorismo feminino, visando capacitar mulheres para que sejam bem-sucedidas em seus negócios. Inclui equidade de gênero como um critério para a avaliação de seus fornecedores.	GEN 4.4.1	A empresa estimula seus fornecedores a implementar políticas e práticas de promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 4.4.2	A empresa promove o empreendedorismo feminino, orientando, capacitando ou reconhecendo publicamente empresárias mulheres para que sejam bem-sucedidas em seus negócios.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO		sim	não
A empresa solicita auditorias externas dos dados de desempenho de gênero de seus fornecedores e estimula que eles gerenciem suas cadeias de suprimentos no que diz respeito a esse tema. Promove o empreendedorismo feminino por meio da contratação de, no mínimo, 50% de empresas de mulheres entre seus fornecedores.	GEN 4.5.1	A empresa solicita auditorias externas de dados de desempenho de gênero de seus fornecedores.	◯	◯
	GEN 4.5.2	A empresa estimula que seus fornecedores gerenciem suas cadeias de suprimentos no que diz respeito a esse tema.	◯	◯
	GEN 4.5.3	A empresa tem como meta que 50% de seus fornecedores sejam empresas lideradas ou de propriedade de mulheres.	◯	◯

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

QUESTÃO DESCRITIVA

D.GEN.4.1 - Indique até dez setores com maior risco de não respeito à equidade de gênero na sua cadeia de suprimentos:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

DIMENSÃO

SOCIAL

TEMA

DIREITOS HUMANOS

O relacionamento das empresas com os consumidores tende a se tornar cada vez mais uma prática transparente. Ele se inicia com o processo de comunicação liderado pela empresa no contexto da admissão do empregado. Esse contato vai, pouco a pouco, adquirindo níveis maiores de complexidade, como, por exemplo, quando se defronta com as implicações decorrentes dos impactos causados pelo consumo de produtos e serviços.

SUBTEMA

SITUAÇÕES DE RISCO PARA OS DIREITOS HUMANOS
No que tange à postura dos consumidores, eles têm-se tornado cada vez mais exigentes com as empresas, demandando que o relacionamento entre ambos seja proativo e transparente.

AÇÕES AFIRMATIVAS
Conscientes da necessidade de orientar também o consumidor a respeito das implicações que o ato de consumir acarreta, as empresas buscam implementar estratégias que orientem o empregado sobre a necessidade de praticar o consumo consciente e sustentável.

INDICADOR

20
MONITORAMENTO DE IMPACTOS DO NEGÓCIO NOS DIREITOS HUMANOS
Nas discussões internacionais, a promoção da equidade de gênero se insere na agenda de direitos humanos, tendo nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, da ONU, uma grande referência para as questões que devem ser consideradas para a ação das empresas. Nesse sentido, o indicador trata, de uma forma abrangente, dos aspectos relevantes da gestão em direitos humanos pelas organizações.

23
IMPACTO DECORRENTE DO USO DOS PRODUTOS OU SERVIÇOS
A promoção da equidade de gênero, da mesma forma que no indicador anterior, também se insere na agenda de promoção da diversidade e da equidade, elemento fundamental para a construção de relações mais justas e sustentáveis na esfera do trabalho. Dessa forma, o indicador trata de elementos gerais para a prevenção e combate a qualquer tipo de discriminação e de caminhos para assegurar a diversidade nos quadros funcionais.

GEN 05
ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO RESPONSÁVEL E EDUCAÇÃO PARA O CONSUMO CONSCIENTE
A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens é um aspecto central para a promoção da equidade de gênero. Nesse sentido, o indicador trata especificamente sobre como incluir e dar oportunidades às mulheres, assim como promover um ambiente que valorize igualmente mulheres e homens

TEMA

PRÁTICAS DE TRABALHO

A geração de empregos e, igualmente, o pagamento de salários e de outras remunerações relacionados com sua execução são contribuições econômicas e sociais muito importantes de uma organização. O trabalho significativo e produtivo constitui elemento essencial para o desenvolvimento humano. Sua ausência constitui causa primordial de problemas sociais. Não é sem razão que as práticas trabalhistas causam grande impacto no que tange ao respeito ao estado de direito e ao senso de justiça presente na sociedade: práticas trabalhistas socialmente responsáveis são essenciais para a consolidação da Justiça, da estabilidade e da paz social. A importância do emprego para o desenvolvimento humano é universalmente aceita. Como empregadores, as organizações contribuem para um dos mais amplamente aceitos objetivos da sociedade, a saber, a melhoria do padrão de vida por meio de um emprego pleno e seguro e do trabalho digno.

SUBTEMA

DESENVOLVIMENTO HUMANO, BENEFICIOS E TREINAMENTO
A preocupação com o futuro dos empregados não recai somente sobre ele. A empresa, por sua vez, deve ter significativa participação nos momentos da vida profissional, oferecendo aos seus empregados treinamentos com vistas ao seu desenvolvimento, e não somente no momento em que com ela contribuem, mas, também, para contribuir com o legado que adquiriu ao longo de suas carreiras.

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA
A preocupação com a saúde, a segurança e a qualidade de vida é um tema presente e crescente nas empresas que buscam o bem-estar dos seus empregados e de seus familiares.

INDICADOR

GEN 06
EDUCAÇÃO E TREINAMENTO
O investimento em capacitação e desenvolvimento profissional dos empregados gera benefícios aos indivíduos e à organização, que pode rever e aprimorar seus processos de gestão e ter mais eficiência em sua atuação. O indicador trata da forma como a empresa apoia o desenvolvimento profissional das mulheres, de modo que elas possam assumir posições que tradicionalmente não se espera que elas ocupem. Sobre melhores práticas de educação e treinamento, conheça o I**ndicador 27 – Compromisso com o Desenvolvimento Profissional**, do questionário principal dos Indicadores Ethos.

GEN 07
COMPROMISSO COM A MATERNIDADE, PATERNIDADE E EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL
Numa cultura em que as tarefas domésticas ainda se concentram majoritariamente no público feminino, o indicador propõe meios que as empresas têm para apoiar seus profissionais com família ou com responsabilidades de cuidado e estimular o aumento da participação dos homens nesses papéis.

GEN 08
SAÚDE E SEGURANÇA E COMBATE À VIOLÊNCIA
É importante que as empresas estabeleçam padrões de excelência nas condições de trabalho para garantir a saúde e a segurança dos empregados. O indicador trata das ações específicas recomendadas às organizações no que diz respeito ao cuidado com a saúde e segurança das mulheres e homens que trabalham para elas. Sobre melhores práticas de saúde e segurança, conheça o **Indicador 29 – Saúde e Segurança dos Empregados**, do questionário principal dos Indicadores Ethos.

TEMA

QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR
O relacionamento das empresas com os consumidores tende a se tornar cada vez mais uma prática transparente. Ele se inicia com o processo de comunicação liderado pela empresa no contexto da admissão do empregado. Esse contato vai, pouco a pouco, adquirindo níveis maiores de complexidade, como, por exemplo, quando se defronta com as implicações decorrentes dos impactos causados pelo consumo de produtos e serviços.

Monitoramento de Impactos do Negócio nos Direitos Humanos

20

ESTÁGIO 1

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

	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
20.1.1	A empresa tem meios e trata de forma pontual os casos de desrespeito aos direitos humanos, tanto internos como externos.	◯	◯
20.1.2	A empresa se assegura de não praticar discriminação contra empregados(as), clientes, terceiros ou qualquer outra parte interessada com a qual ela se relaciona, incluindo a comunidade do entorno.	◯	◯
20.1.3	A empresa verifica se seus serviços de segurança estão em conformidade com os direitos humanos.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa identifica, previne e aborda impactos negativos reais ou potenciais nos 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 reais ou potenciais nos direitos humanos.	◯	◯
20.2.2	A empresa avalia a vulnerabilidade da comunidade do entorno em relação aos direitos humanos.	◯	◯
20.2.3	A empresa inclui a questão de gênero como um critério para avaliar seus impactos nos direitos humanos.	◯	◯
20.2.4	A empresa tem conhecimento dos potenciais riscos e impactos que causa aos direitos humanos, como, por exemplo, na saúde e no bem-estar de empregados(as), de terceiros ou da comunidade do entorno.	◯	◯
20.2.5	A empresa trata das questões dos direitos humanos sob os seguintes pilares: prevenir, respeitar e remediar.	◯	◯
20.2.6	A empresa coíbe a cumplicidade direta ou indireta, vantajosa ou silenciosa com atos de desrespeito aos direitos humanos.	◯	◯

ESTÁGIO 3

A empresa implementa políticas de direitos humanos para acompanhar e orientar o público interno e demais partes interessadas, bem como balizar sua estratégia. 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 tem políticas específicas para tratar questões relacionadas aos direitos humanos.	◯	◯
20.3.2	A empresa integra formalmente as questões de direitos humanos em sua gestão, designando um responsável pelo tema internamente.	◯	◯
20.3.3	A empresa mantém canal de denúncias que oferece sigilo aos empregados(as) e a outras partes interessadas que possam utilizá-lo.	◯	◯
20.3.4	A empresa tem procedimentos para tratar rápida e adequadamente as queixas e denúncias.	◯	◯
20.3.5	A empresa vincula a atuação de sua área jurídica à política de direitos humanos.	◯	◯
20.3.6	A política de contratação de fornecedores da empresa prevê o auxilio em medidas corretivas ou o rompimento do contrato com fornecedores acusados de práticas contrárias aos direitos humanos.	◯	◯

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 respeito aos 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.	◯	◯
20.4.2	A empresa monitora sua esfera de influência e tem diretrizes para lidar com casos de cumplicidade direta, vantajosa ou silenciosa.	◯	◯
20.4.3	A empresa envolve a sua cadeia de valor no desenvolvimento e na aplicação de boas práticas de respeito aos direitos humanos.	◯	◯
20.4.4	A empresa tem ações na comunidade do entorno para mitigar os riscos relacionados à violação dos direitos humanos em suas operações.	◯	◯
20.4.5	A empresa não compra bens ou serviços de fornecedores que violem os direitos humanos.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa envolve partes interessadas em sua avaliação de impactos 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.	◯	◯	—
20.5.2	A empresa inclui a participação de partes interessadas em sua avaliação do respeito aos direitos humanos.	◯	◯	—
20.5.3	A empresa tem procedimentos na comunidade do entorno para remediar os impactos relacionados aos direitos humanos em suas operações.	◯	◯	—
20.5.4	Se aplicavel, a empresa recusa-se a vender bens e serviços para empresas que violem os direitos humanos.	◯	◯	◯

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 23

WEP 2

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.	○	○	–
23.1.2	A empresa cumpre as cotas determinadas por lei para contratação de pessoas com deficiência.	○	○	○
23.1.3	A empresa tem ações, mesmo que pontuais, de comunicação antidiscriminação com os(as) empregados(as).	○	○	–

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.	○	○	–
23.2.2	A empresa respeita costumes religiosos, tradicionais e nacionais dos(as) empregados(as).	○	○	–
23.2.3	A empresa promove campanhas de conscientização interna sobre diversidade no local de trabalho.	○	○	–
23.2.3.1	Em caso positivo, tais campanhas consideram os seguintes aspectos:			
	▪ Gênero	○	○	–
	▪ Raça	○	○	–
	▪ Pessoas com deficiência	○	○	–
	▪ Orientação sexual	○	○	–
	▪ Identidade de gênero	○	○	–
	▪ Geracional	○	○	–
	▪ Outro (se positivo, descreva qual outra campanha que realiza no campo "práticas adicionais" abaixo)	○	○	–
23.2.4	A empresa mapeou os procedimentos de recrutamento e seleção e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	○	○	–
23.2.5	A empresa mapeou os procedimentos de promoção e mobilidade interna e eliminou quaisquer ações contrárias à promoção da diversidade.	○	○	–
23.2.6	A empresa promoveu ou está promovendo as adaptações necessárias para favorecer a acessibilidade.	○	○	○
23.2.7	A empresa possui canais de denuncia anônima.	○	○	○

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.	○	○	–
23.3.2	A empresa tem procedimentos formais para lidar com situações em que ocorram casos de discriminação. Tais procedimentos preveem penas e punições quando necessário.	○	○	–
23.3.3	A empresa tem metas para reduzir a diferença na proporção entre cargos ocupados por homens e mulheres em seus quadros de gerência e de executivos.	○	○	–
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.	○	○	–
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.	○	○	○

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

		SIM	NÃO
23.4.1	A empresa utiliza os resultados das avaliações internas sobre a promoção da diversidade para ações de melhoria estruturais e de gestão.	◯	◯
23.4.2	A empresa garante oportunidades iguais para todos os(as) seus(suas) empregados(as).	◯	◯
23.4.3	A empresa oferece oportunidades de desenvolvimento de liderança para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros grupos historicamente discriminados.	◯	◯
23.4.3.1	Em caso positivo, considera os seguintes aspectos:		
	▪ Gênero	◯	◯
	▪ Raça	◯	◯
	▪ Pessoas com deficiência	◯	◯
	▪ Orientação sexual	◯	◯
	▪ Identidade de gênero	◯	◯
	▪ Geracional	◯	◯
	▪ Outro (se positivo, descreva qual outro aspecto considerado no campo "práticas adicionais" abaixo)	◯	◯
23.4.4	A empresa tem uma política de equidade salarial para mulheres, negros, pessoas com deficiência e outros.	◯	◯
23.4.5	A empresa apresenta categorização que evidencia as questões de diversidade em seus canais de denúncia anônima.	◯	◯

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

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

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:

Igualdade de Oportunidades, Inclusão e Não-Descriminação de Gênero

GEN 05

WEP 2

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A empresa assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de discriminação de gênero em relação a todas as partes interessadas.	**GEN 5.1.1** A empresa assume internamente uma postura contrária a qualquer tipo de discriminação de gênero em relação a todas as partes interessadas.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
A empresa realiza censo interno para avaliar necessidades e áreas críticas com relação à equidade de gênero e analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de gênero. Realiza campanhas de conscientização sobre a importância da valorização da mulher, a divisão das tarefas e sobre a paternidade responsável. Além disso, estimula a criação de grupos de afinidade para combater a discriminação com base em gênero.	**GEN 5.2.1** A empresa realiza censo interno periódico para avaliar necessidades, situações e áreas críticas em relação à equidade de gênero e raça.	◯	◯
	GEN 5.2.2 A empresa analisa os resultados de suas pesquisas de clima organizacional sob a perspectiva de gênero e raça.	◯	◯
	GEN 5.2.3 A empresa realiza campanhas internas de conscientização (seminários e fóruns, entre outros) para aumentar a compreensão de seus empregados sobre a importância da valorização da mulher.	◯	◯
	GEN 5.2.4 A empresa promove campanhas internas de sensibilização sobre a importância da divisão das tarefas domésticas e sobre a paternidade responsável.	◯	◯
	GEN 5.2.5 A empresa estimula a criação de grupos de afinidade internos para reduzir preconceitos, desconstruir estereótipos e combater a discriminação com base em gênero.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A empresa usa dados de seu censo interno para subsidiar o planejamento de ações afirmativas ou campanhas de conscientização com foco em mulheres e monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados. Em sua política de promoção de equidade de gênero, proíbe expressamente que a contratação, demissão ou promoção de mulheres se baseie em seu estado civil ou condição reprodutiva e explicita a equidade de condições para mulheres e homens com relação a salários, benefícios e previdência privada. Além disso, a empresa capacita os empregados responsáveis por recrutamento e seleção para que assumam uma postura de inclusão de mulheres nos quadros funcionais.	**GEN 5.3.1** A empresa usa as informações de seu censo interno para subsidiar o planejamento de ações afirmativas ou campanhas de conscientização com foco em mulheres.	◯	◯
	GEN 5.3.2 A empresa monitora suas taxas de rotatividade para compreender as razões de permanência e saída de empregados.	◯	◯
	GEN 5.3.3 A empresa proíbe expressamente, em sua política de promoção da equidade de gênero, a contratação, demissão ou promoção de mulheres baseada em seu estado civil ou condição reprodutiva.	◯	◯
	GEN 5.3.4 A empresa explicita, em sua política de promoção da equidade de gênero, a equidade de condições para mulheres e homens no que diz respeito a salários, benefícios e previdência privada.	◯	◯
	GEN 5.3.5 A empresa capacita os empregados responsáveis por recrutamento e seleção para que assumam uma postura de inclusão de mulheres nos diferentes níveis hierárquicos.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não
A política de promoção da equidade de gênero prevê a imediata correção das desigualdades detectadas entre mulheres e homens.	**GEN 5.4.1** A política de promoção da equidade de gênero prevê a imediata correção das desigualdades detectadas entre mulheres e homens .	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A empresa influencia políticas públicas que gerem benefícios para meninas e mulheres, incluindo meninas e mulheres negras.	**GEN 5.5.1** A empresa influencia políticas públicas que gerem benefícios a meninas e mulheres.	◯	◯
	GEN 5.5.1.1 Incluindo meninas e mulheres negras.	◯	◯

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

◯ A empresa não se identifica em nenhum estágio.

◯ Este indicador não tem aplicação na empresa. Justificar:

QUESTÃO DESCRITIVA

D.GEN.5.1 - Descreva os fatores contextuais que influenciam os números relacionados à equidade de gênero em seu quadro funcional:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

Educação e Treinamento

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A empresa promove programas de educação e treinamento focados no desempenho de tarefas específicas.	**GEN 6.1.1** A empresa promove programas de educação e treinamento focados no desempenho de tarefas específicas.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
A empresa realiza, com periodicidade definida, capacitações em iniciativas que tratam da promoção da equidade de gênero. Divulga amplamente as oportunidades de capacitação e desenvolvimento, de modo que mulheres e homens possam ter acesso a elas.	**GEN 6.2.1** A empresa realiza, com periodicidade definida, capacitações em iniciativas que tratam da valorização da mulher e promoção da equidade de gênero, como os Princípios de Empoderamento da Mulher (WEP) ou iniciativas similares.	◯	◯
	GEN 6.2.2 A empresa divulga amplamente as oportunidades de capacitação e desenvolvimento, de modo que todos os empregados (mulheres e homens) possam ter acesso a elas.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A empresa explicita em suas políticas a equidade de condições entre mulheres e homens no que diz respeito a acesso de treinamento e bolsas e desenvolve programas para capacitação de mulheres em áreas tradicionalmente não ocupadas por elas. Aplica em seus processos de promoção e identificação de talentos os princípios da equidade de gênero. Além disso, faz levantamentos regulares de necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de competências de seus empregados (mulheres e homens) e assegura que todos são avaliados e têm um plano anual de capacitação e desenvolvimento. A empresa também desenvolve programas de *mentoring* e *coaching* para mulheres e homens em diferentes níveis hierárquicos.	**GEN 6.3.1** A empresa explicita em sua política de promoção da equidade de gênero a equidade de condições entre mulheres e homens no que diz respeito a acesso a treinamento e bolsas.	◯	◯
	GEN 6.3.2 A empresa desenvolve programas para capacitação de mulheres em áreas tradicionalmente não ocupadas por elas.	◯	◯
	GEN 6.3.3 A empresa aplica, em seus processos de promoção e identificação de talentos, os princípios da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 6.3.4 A empresa realiza e documenta análises de gaps de habilidades com o levantamento das necessidades específicas de capacitação e desenvolvimento de seus empregados (mulheres e homens).	◯	◯
	GEN 6.3.5 A empresa dispõe de mecanismos que asseguram que todos os empregados (mulheres e homens) tenham uma discussão anual com seus gestores e que se inclua um plano anual de treinamento e desenvolvimento.	◯	◯
	GEN 6.3.6 A empresa desenvolve programas de *mentoring* e *coaching* para mulheres e homens em diferentes níveis hierárquicos.	◯	◯

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 mulheres, contemplando também como alvo as mulheres negras.	**GEN 6.4.1** A empresa documenta e avalia as melhorias no trabalho alcançadas por meio de seus programas de capacitação.	◯	◯
	GEN 6.4.2 A empresa realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças específicos para mulheres atrelados às suas metas para equilibrar o número de homens e mulheres em cargos executivos.	◯	◯
	GEN 6.4.2.1 Os programas também contemplam mulheres negras.	◯	◯
	GEN 6.4.3 Das mulheres que participaram de seus programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças, mais de 50% tiveram ascensão de cargo.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A empresa estende seu programa de capacitação de mulheres em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades para promover a equidade de oportunidades para mulheres.	**GEN 6.5.1** A empresa estende seu programa de capacitação de mulheres em parceria com escolas profissionalizantes ou universidades para promover a equidade de oportunidades para mulheres.	◯	◯
	GEN 6.5.2 A empresa promove campanhas de capacitação para mulheres (de determinadas categorias) de comunidades que tenham algum relacionamento com o negócio da empresa.	◯	◯

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:

@ Este indicador possui questões quantitativas.

Compromissos com a Maternidade, Paternidade e com o Equilíbrio Trabalho e Vida Pessoal

GEN 07

WEP 2

ESTÁGIO 1

A empresa obedece a legislação em vigor relativa à licença parental e proíbe qualquer tipo de discriminação a mulheres gestantes e a empregados com filhos menores de 6 anos.

CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL		sim	não
GEN 7.1.1	A empresa obedece a legislação em vigor relativa à proteção à maternidade, paternidade, amamentação e creche, proibindo qualquer tipo de discriminação a mulheres gestantes e a empregados com filhos menores de 6 anos em processos admissionais, em promoções ou na mobilidade interna.	◯	◯
GEN 7.1.2	A empresa foi autuada judicialmente, nos últimos cinco anos, por descumprir a legislação trabalhista relacionada à licença parental.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa aderiu à lei que amplia a licença-maternidade de 120 para 180 dias. Facilita a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos de seus empregados e oferece programa específico para a mulher gestante. Também leva em conta demandas dos papéis familiares quando agenda programas de educação e implanta, com respaldo de negociação coletiva, horários flexíveis de trabalho. Além disso, estimula a realização de teletrabalho.

INICIATIVAS E PRÁTICAS		sim	não
GEN 7.2.1	A empresa aderiu à lei que amplia a licença-maternidade de 120 para 180 dias.	◯	◯
GEN 7.2.2	A empresa facilita a consulta pré-natal e o acompanhamento da infância dos filhos de seus empregados (mulheres e homens).	◯	◯
GEN 7.2.3	A empresa oferece programa específico para a mulher gestante.	◯	◯
GEN 7.2.4	A empresa considera demandas dos papéis familiares dos empregados quando agenda programas de educação e treinamento, respeitando os horários de trabalho.	◯	◯
GEN 7.2.5	A empresa implanta, com respaldo de negociação coletiva, horários flexíveis de trabalho.	◯	◯
GEN 7.2.6	A empresa estimula a realização de teletrabalho.	◯	◯

ESTÁGIO 3

A empresa estabelece políticas de licença parental de forma alinhada com a promoção da equidade de gênero. Oferece aos empregados plano de saúde familiar e cria mecanismos que garantem que a licença parental seja integralmente cumprida por seus empregados. A empresa tem políticas de acompanhamento do pós-parto e procedimentos para apoiar empregados com família ou responsabilidades de cuidado.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO		sim	não
GEN 7.3.1	A empresa oferece aos empregados, de todos os níveis hierárquicos, plano de saúde familiar que engloba cônjuges e filhos.	◯	◯
GEN 7.3.2	A empresa tem mecanismos que garantem que a licença-maternidade ou a licença-paternidade sejam integralmente cumpridas por seus empregados.	◯	◯
GEN 7.3.3	A empresa tem iniciativas para apoiar mulheres que estejam em licença-maternidade ou dela tenham retornado.	◯	◯
GEN 7.3.4	A empresa tem políticas de acompanhamento do pós-parto, particularmente para identificação da depressão pós-parto.	◯	◯
GEN 7.3.5	A empresa tem procedimentos para apoiar empregados com família ou responsabilidades de cuidado, incluindo aqueles em licença parental ou com familiares doentes (por meio, por exemplo, da concessão de licença ou flexibilização da jornada de trabalho).	◯	◯

ESTÁGIO 4

A empresa oferece instalações para o cuidado de crianças de 4 meses a 6 anos de idade e o convívio durante o horário de trabalho e inclui empregadas gestantes ou com filhos menores de 6 anos em planos de sucessão de carreira.

EFICIÊNCIA		sim	não
GEN 7.4.1	A empresa oferece instalações para o cuidado de crianças de 4 meses a 6 anos de idade e o convívio com sua família em algum momento do horário de trabalho.	◯	◯
GEN 7.4.2	A empresa inclui empregadas gestantes ou com filhos menores de 6 anos em planos de sucessão de carreira.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa oferece licença-paternidade em período igual ou superior a 30 dias e atua na influência de políticas públicas relacionadas ao direito parental. Desenvolve campanhas públicas de estímulo ao convívio familiar, independentemente do modelo de família. Além disso, a empresa prevê, em suas políticas de viagem, que os filhos menores de 6 anos acompanhem seus pais (mulheres e homens) nas viagens de trabalho.

PROTAGONISMO		sim	não
GEN 7.5.1	A empresa oferece licença-paternidade, remunerada e/ou compulsória, de período igual ou superior a 30 dias.	◯	◯
GEN 7.5.2	A empresa oferece a todos os seus empregados plano de saúde familiar que engloba também pais e sogros.	◯	◯
GEN 7.5.3	A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas relacionadas ao direito parental.	◯	◯
GEN 7.5.4	A empresa desenvolve campanhas públicas de reflexão e estímulo ao convívio familiar, independentemente do modelo de família.	◯	◯
GEN 7.5.5	A empresa prevê, em suas políticas de viagem, que os filhos menores de 6 anos acompanhem seus pais (mulheres e homens) nas viagens de trabalho.	◯	◯

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:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

GEN 08

Saúde e Segurança e Combate à Violência

ESTÁGIO 1

A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais, possui documentação comprobatória atualizada e proíbe atividades que possam intimidar ou constranger as mulheres.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL		sim	não
GEN 8.1.1	A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e possui documentação comprobatória atualizada relativa à saúde e segurança do trabalho (SST).	◯	◯
GEN 8.1.2	A empresa proíbe a discriminação contra mulheres com problemas de saúde.	◯	◯
GEN 8.1.3	A empresa proíbe linguagem sexista e atividades que possam intimidar ou constranger as mulheres no ambiente de trabalho.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa promove, quando necessário, a adequação de equipamentos e espaços de trabalho às condições físicas das mulheres. Oferece plano de saúde com adaptações específicas para manter e cuidar da saúde da mulher e promove campanhas internas de saúde da mulher. Além disso, promove campanhas de sensibilização contra a violência doméstica, para mulheres e homens.

INICIATIVAS E PRÁTICAS		sim	não	n/a
GEN 8.2.1	A empresa promove, quando necessário, a adequação às condições físicas das mulheres de espaços de trabalho e equipamentos.	◯	◯	◯
GEN 8.2.2	O plano de saúde da empresa tem adaptações específicas objetivando a manutenção e cuidados com a saúde da mulher.	◯	◯	—
GEN 8.2.3	A empresa promove campanhas internas de saúde integral da mulher (bem-estar físico, psicológico e social).	◯	◯	—
GEN 8.2.4	A empresa promove campanhas internas para a sensibilização contra a violência doméstica, tendo como alvo mulheres e homens de todos os níveis hierárquicos.	◯	◯	—
GEN 8.2.5	Se aplicável, a empresa oferece treinamento específico de gênero para equipes de segurança, de modo a coibir assédio ou violência baseada em gênero.	◯	◯	◯

ESTÁGIO 3

A empresa estabelece política explícita de tolerância zero a assédio e violência baseada em gênero e raça. Tem procedimentos que garantem a proteção de mulheres contra a violência e qualquer tipo de assédio. Capacita seus empregados como forma de prevenir e identificar casos de assédio moral e sexual. Desenha protocolos de saúde e segurança considerando as necessidades de mulheres e homens e esclarece sobre tipos proibidos de entretenimento de clientes (como os da indústria do sexo).

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO		sim	não
GEN 8.3.1	A empresa tem política explícita e amplamente divulgada de tolerância zero a assédio e a violência baseada em gênero e raça.	◯	◯
GEN 8.3.2	A empresa tem procedimentos que garantem a proteção de mulheres contra a violência e o assédio psicológico, moral, físico e sexual no local de trabalho.	◯	◯
GEN 8.3.3	A empresa oferece capacitação de todos os níveis hierárquicos para prevenir e identificar eventuais casos de assédio moral.	◯	◯
GEN 8.3.4	A empresa oferece capacitações a todos os níveis hierárquicos para prevenir e identificar eventuais casos de assédio sexual.	◯	◯
GEN 8.3.5	A empresa desenha protocolos de saúde e segurança levando em consideração as diferentes necessidades de mulheres e homens.	◯	◯
GEN 8.3.6	A empresa esclarece em suas políticas sobre os tipos proibidos de entretenimento de clientes (como os da indústria do sexo).	◯	◯

ESTÁGIO 4

A empresa monitora dados de rotina relacionados à saúde e segurança de mulheres e homens e soluciona sistematicamente as reclamações recebidas e registradas. Tem procedimentos para aprimorar a segurança dos empregados e revê com periodicidade definida seus procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando em conta as questões de gênero.

EFICIÊNCIA		sim	não	n/a
GEN 8.4.1	A empresa monitora dados de rotina relacionados à saúde de mulheres e homens.	◯	◯	—
GEN 8.4.2	Quando detectado algum caso de violência doméstica, a empresa oferece assistência jurídica e social à empregada vitimada.	◯	◯	—
GEN 8.4.3	A empresa gerencia e soluciona sistematicamente reclamações sobre saúde e segurança.	◯	◯	—
GEN 8.4.4	A empresa tem procedimentos para aprimorar a segurança dos trabalhadores, especialmente mulheres, em viagens de negócios ou no trajeto entre casa e trabalho.	◯	◯	—
GEN 8.4.5	Se aplicável, nos casos de denúncia sobre assédio sexual, a empresa os encaminha para as autoridades competentes.	◯	◯	◯
GEN 8.4.6	A empresa revê com periodicidade definida seus procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando em conta questões de gênero.	◯	◯	—

ESTÁGIO 5

A empresa se envolve em políticas públicas de combate ao assédio moral e à violência contra a mulher, exploração sexual ou tráfico humano. Também provê recursos para apoiar organizações de mulheres que sofrem violência doméstica ou destina postos de trabalho para mulheres nessa situação, por exemplo.

PROTAGONISMO		sim	não
GEN 8.5.1	A empresa envolve-se na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas relacionadas ao combate ao assédio moral, à violência contra a mulher, à exploração sexual ou ao tráfico humano.	◯	◯
GEN 8.5.2	A empresa provê recursos para o apoio a organizações de mulheres que sofrem violência doméstica ou destina postos de trabalho para mulheres nessa situação.	◯	◯

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:

@ Este indicador possui questões quantitativas.

Gestão das Questões de Gênero na Relação com Consumidores e Clientes

GEN 09

WEP 5

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A empresa declara formalmente seu repúdio à discriminação de mulheres e homens em sua comunicação e marketing e considera princípios de equidade de gênero em sua proposta de valor, mesmo que seu público-alvo não seja apenas feminino.	**GEN 9.1.1** A empresa declara formalmente seu repúdio à discriminação de mulheres e homens em sua comunicação e marketing.	◯	◯
	GEN 9.1.2 A empresa considera princípios de equidade de gênero em sua proposta de valor, mesmo que seu público-alvo não seja apenas feminino.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não	n/a
A empresa usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem da mulher e adota uma linguagem inclusiva de gênero em seus documentos e na comunicação.	**GEN 9.2.1** A empresa adota uma linguagem inclusiva em seus documentos e na comunicação.	◯	◯	—
	GEN 9.2.2 A empresa usa sua comunicação comercial como ferramenta para fortalecer a imagem da mulher, não reforçando estereótipos como um padrão de beleza ou a fragilidade feminina, entre outros.	◯	◯	—
	GEN 9.2.3 Se aplicável, a empresa faz recortes de gênero em suas pesquisas de marketing e de campo.	◯	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A política de comunicação da empresa está alinhada com a política de equidade de gênero e tem como premissa a representação responsável e positiva das mulheres na mídia, incluindo mulheres negras. Além disso, o reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços leva em conta as necessidades de consumidores com relação à valorização da diversidade e promoção da equidade de gênero.	**GEN 9.3.1** A política de comunicação da empresa está alinhada com a política de equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 9.3.2 O reposicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e serviços leva em conta as necessidades de consumidores/clientes com relação à valorização da diversidade e promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 9.3.3 A política de comunicação e marketing tem como premissa a representação responsável e positiva das mulheres e homens na mídia.	◯	◯
	GEN 9.3.4 A política de comunicação e marketing tem como premissa a representação responsável e positiva das mulheres e homens negros na mídia.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não
A empresa desenvolve produtos ou serviços direcionados a promover a equidade de gênero e fortalecer a imagem da mulher. Esses produtos ou serviços são bem avaliados por parte dos consumidores ou clientes e, além de atingir seu objetivo social, são rentáveis	**GEN 9.4.1** A empresa desenvolve produtos ou serviços direcionados a promover a equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 9.4.2 As pesquisas de satisfação indicam boa avaliação por parte de consumidores ou clientes desses produtos ou serviços.	◯	◯
	GEN 9.4.3 Esses produtos ou serviços fortalecem a imagem da mulher, não reforçando estereótipos como um padrão de beleza ou a fragilidade feminina, entre outros.	◯	◯
	GEN 9.4.4 Esses produtos e serviços, além de atingir seu objetivo social e a satisfação de consumidores, são rentáveis.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A empresa investe em pesquisa e desenvolvimento voltados para questões de gênero e implementa novos processos ou inovações deles derivados.	**GEN 9.5.1** A empresa investe em pesquisa e desenvolvimento voltados para questões de gênero.	◯	◯
	GEN 9.5.2 A empresa implementa novos processos ou inovações a partir de sua pesquisa e desenvolvimento.	◯	◯

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:

Q Este indicador possui questões quantitativas.

Gestão das Questões de Gênero na Comunidade

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO OU TRATATIVA INICIAL	sim	não
A empresa responde a demandas por investimento social de suas partes interessadas.	**GEN 10.1.1** A empresa responde a demandas por investimento social de suas partes interessadas.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	sim	não
A empresa investe em programas que visem promover os direitos das mulheres das comunidades em que atua. Tem a promoção de equidade de gênero como um direcionador de sua abordagem de investimento social privado ou de programas de voluntariado e estabelece canais de diálogo e engajamento de mulheres.	**GEN 10.2.1** A empresa investe em programas sociais que visem promover os direitos das mulheres das comunidades em que atua.	◯	◯
	GEN 10.2.2 A empresa mantém canais de consulta e engajamento de mulheres para assegurar que suas vozes sejam ouvidas.	◯	◯
	GEN 10.2.3 A empresa tem a promoção da equidade de gênero como um direcionador para definir a abordagem de seu investimento social privado ou de seus programas de voluntariado.	◯	◯
	GEN 10.2.4 A empresa promove a inserção, capacitação ou estímulo ao acesso das mulheres a financiamento.	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	sim	não
A empresa leva em conta impactos nas questões de gênero em suas avaliações de impacto social e tem mecanismos para integrar a política de promoção da equidade de gênero e o investimento social privado. Garante em seus processos que mulheres tenham representação em comitês que envolvam a comunidade local e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região. Realiza programas de desenvolvimento comunitário que capacitam as mulheres e as têm como beneficiadas.	**GEN 10.3.1** A empresa inclui, na avaliação dos impactos sociais e ambientais, os impactos nas questões de gênero nas comunidades em que atua	◯	◯
	GEN 10.3.2 A empresa tem mecanismos para integrar a política de promoção da equidade de gênero e o investimento social privado.	◯	◯
	GEN 10.3.3 O investimento social privado está inserido no planejamento estratégico e leva em conta a promoção da equidade de gênero.	◯	◯
	GEN 10.3.4 A empresa garante em seus processos que mulheres tenham representação em comitês que envolvam a comunidade local e que tomem decisões sobre projetos de investimento na região.	◯	◯
	GEN 10.3.5 A empresa realiza programas de desenvolvimento comunitário para capacitar mulheres, a fim de aumentar sua participação política e formar agentes de transformação.	◯	◯
	GEN 10.3.5.1 Os programas contemplam mulheres negras.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	sim	não
A empresa investe em programas de geração de renda com foco em mulheres, incluindo mulheres negras e seu investimento social privado leva em conta mulheres e meninas. Com isso, a empresa identifica as necessidades de capacitação das mulheres beneficiadas por seus investimentos sociais para possibilitar uma participação mais efetiva em suas iniciativas comunitárias. Além disso, possui programas de capacitação que visam a empregabilidade de mulheres das comunidades atendidas em áreas tradicionalmente não ocupadas por elas.	**GEN 10.4.1** A empresa investe em programas de geração de renda com foco em mulheres.	◯	◯
	GEN 10.4.1.1 Os programas contemplam mulheres negras.	◯	◯
	GEN 10.4.2 A empresa identifica as necessidades de capacitação e desenvolvimento das mulheres beneficiadas por seus investimentos sociais para possibilitar uma participação, política ou social mais efetiva em suas iniciativas comunitárias.	◯	◯
	GEN 10.4.3 A empresa possui programas de capacitação que visam a empregabilidade de mulheres das comunidades atendidas em áreas profissionais tradicionalmente não ocupadas por elas.	◯	◯
	GEN 10.4.4 O investimento social privado da empresa tem como alvo específico mulheres e meninas.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	sim	não
A empresa se envolve com políticas públicas relacionadas à defesa dos direitos das mulheres e garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre equidade de gênero.	**GEN 10.5.1** A empresa se envolve na elaboração, aperfeiçoamento, execução, controle ou avaliação de políticas públicas relacionadas à defesa dos direitos das mulheres.	◯	◯
	GEN 10.5.2 A empresa garante que suas parcerias públicas ou privadas levem em conta seus valores e princípios sobre equidade de gênero.	◯	◯

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

QUESTÃO DESCRITIVA

D.GEN.5.1 - Descreva os principais resultados de avaliação de impacto nas questões de gênero nas comunidades em que a empresa atua.

@ Este indicador possui questões quantitativas.

QUANTITATIVOS

Com o intuito de promover maior convergência entre diferentes iniciativas de RSE/sustentabilidade, as questões quantitativas dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis foram baseadas, em grande parte, nas Diretrizes G4 para a Elaboração de Relatos de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI).

A resposta a essas questões é opcional, mas bastante estimulada, por captarem, de forma objetiva, o desempenho de sua empresa nas questões apresentadas ao longo de todo o questionário.

Os dados solicitados como "ano atual" correspondem ao ano de referência do ciclo de preenchimento vigente. Além destes dados são solicitados os dados de dois anos anteriores ao ciclo atual para comparar a evolução do indicador quantitativo.

CONTEÚDO DAS QUESTÕES QUANTITATIVAS

N°	QUESTÃO QUANTITATIVA	MEDIDA	ANO -2	ANO -1	ANO ATUAL
Q2.3	Valor adicionado a distribuir (DVA)	R$ mil			
Q5.2	Percentual de conselheiros independentes no conselho de administração	%			

PARTE 1 - CENSO

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

	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Total de empregados															
Quadro executivo															
Gerência															
Supervisão															
Quadro funcional															

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

	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Total de empregados															
Quadro executivo															
Gerência															
Supervisão															
Quadro funcional															

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
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Total de promoções															
Quadro executivo															
Gerência															

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) ESTAGIÁRIA(OS) E APRENDIZES POR SEXOE RAÇA/ETNIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres							Homens						
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total
Estagiários(as)														
Aprendizes														

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

	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Membros do conselho															

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

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

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

Faixa Etária	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
De 14 a 19 anos															
De 20 a 29 anos															
De 30 a 39 anos															
De 40 a 49 anos															
De 50 a 59 anos															
60 anos ou mais															
Total															

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

Faixa Etária	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Deficiência física															
Deficiência auditiva															
Deficiência visual															
Deficiência intelectual															
Deficiência múltipla															
Reabilitados															
Nenhum tipo de deficiência															
Total															

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

Estado Civil	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	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															
Total															

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

Número de Filhos	Mulheres							Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelos	Indígenas	Não inf.	Total	
Nenhum filho															
1 filho															
2 filhos															
3 filhos															
4 filhos ou mais															
Total															

PARTE 2 - POR INDICADOR

GEN 01 ESTRATÉGIAS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Número de empregados, do total de empregados, que avaliam a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens			
Número de empregadas mulheres que avaliam a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens			
Número de empregados homens que avaliam a empresa como um lugar que promove oportunidades iguais para mulheres e homens			

Práticas de Operação e Gestão > Sistemas de Gestão

GEN 04 GESTÃO DE QUESTÕES DE GÊNERO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

Distribuição dos fornecedores por propriedade ou liderança, sexo e raça/etnia, no último período.

		Mulheres						Homens							Total
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	
Total de fornecedores, por indicação de propriedade ou liderança															
Fornecedores de materiais															
Prestadores de serviço															
Prestadores de serviço de marketing															
Outros															

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de fornecedores que têm políticas ou programas de equidade de gênero			
Percentual de fornecedores que tenham certificações de desempenho em questões trabalhistas ou de sustentabilidade e outras abordagens para monitorar a cadeia de suprimentos que explicitamente considerem critérios relacionados a questões de gênero, raça, pessoas com deficiência ou código de conduta ética			

Direitos Humanos > Situações de Risco para os Direitos Humanos

20 MONITORAMENTO DE IMPACTOS DO NEGÓCIO NOS DIREITOS HUMANOS

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de acordos e contratos de investimento significativos que incluem cláusulas de direitos humanos ou que foram submetidos à avaliação referente a direitos humanos			
Número total de casos de discriminação ocorridos			
Percentual de casos de discriminação aos quais foram implementados planos de reparação e cujos resultados foram analisados por meio de processos rotineiros de análise da gestão interna			
Percentual de casos de discriminação que foram resolvidos, encerrados ou não estão mais sujeitos a medidas corretivas			

Direitos Humanos > Ações Afirmativas

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						
	Brancas	Pretas	Pardas	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total	Brancos	Pretos	Pardos	Amarelas	Indígenas	Não inf.	Total
Quadro executivo														
Gerência														
Supervisão														
Quadro funcional														

Maior salário por nível hierárquico e sexo

	Mulheres	Homens
Quadro Executivo		
Gerência		
Supervisão		
Quadro funcional		

Menor salário por nível hierárquico e sexo

	Mulheres	Homens
Quadro Executivo		
Gerência		
Supervisão		
Quadro funcional		

Direitos Humanos > Ações Afirmativas

GEN 05 IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, INCLUSÃO E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

Rotatividade

	Mulheres				Homens				Total		
	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Total	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Total	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual
Total de contratações											
Quadro Executivos											
Gerência											
Supervisão											
Quadro funcional											
Total de rescisões contratuais											
Quadro Executivos											
Gerência											
Supervisão											
Quadro funcional											

Número de empregados que deixam a empresa voluntariamente, discriminado pelos **três principais motivos para a saída** e por nível hierárquico.

	Mulheres				Homens				Total		
	Ir para outra empresa	Abrir negócio próprio	Sair do mercado de trabalho	Total	Ir para outra empresa	Abrir negócio próprio	Sair do mercado de trabalho	Total	Ir para outra empresa	Abrir negócio próprio	Sair do mercado de trabalho
Quadro Executivo											
Gerência											
Supervisão											
Quadro funcional											
Total											

Práticas de Trabalho > Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamento

GEN 06 EDUCAÇÃO E TREINAMENTO

Número de empregados(as) treinados(as), discriminando-se o tipo de treinamento, sexo e nível hierárquico

	Mulheres					Homens					Total			
	Curso de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring	Total	Cursos de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring	Total	Cursos de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring
Quadro Executivo														
Gerência														
Supervisão														
Quadro funcional														
Total														

Horas de treinamento, discriminando-se o tipo de treinamento, sexo e nível hierárquico

	Mulheres					Homens					Total			
	Curso de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring	Total	Cursos de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring	Total	Cursos de idiomas	Graduação	Pós-graduação/ MBA	Coaching/ mentoring
Total de horas de treinamento														
Quadro Executivo														
Gerência														
Supervisão														
Quadro funcional														
Total														

Número de participantes em treinamentos/capacitações em iniciativas que tratam da valorização da mulher e da promoção da equidade de gênero, como nos Princípios de Empoderamento da Mulher (WEP) ou iniciativas similares.

	Mulheres			Homens			Total		
	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual
Total de participantes									
Quadro executivo									
Gerência									
Supervisão									
Quadro funcional									

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual da receita operacional líquida (ROL) investida em capacitações e treinamento			
Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching)			
Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching) específicos para mulheres			
Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreiras e de lideranças (mentoring e coaching) específicos para mulheres negras			
Percentual de aproveitamento de empregadas capacitadas			

Práticas de Trabalho › Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida

GEN 07 COMPROMISSO COM A MATERNIDADE E COM O EQUILÍBRIO ENTRE TRABALHO E VIDA PESSOAL

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Número de empregadas beneficiadas pelas iniciativas de apoio a mulheres em licença-maternidade			
Número de empregadas beneficiadas pelas iniciativas de apoio a mulheres em retorno da licença-maternidade			
Percentual de empregadas que retornaram ao trabalho depois do encerramento da licença-maternidade			
Percentual de mulheres que estavam empregadas doze meses depois de retornarem da licença-maternidade			
Número de empregados beneficiados por licença-paternidade de período igual ou superior a 30 dias			
Número de empregados que realizam sistematicamente teletrabalho			
Número de empregados com jornada de trabalho flexível			

Práticas de Trabalho > Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida

GEN 08 SAÚDE E SEGURANÇA E COMBATE À VIOLÊNCIA

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de reclamações em saúde e segurança solucionadas (das registradas)			
Percentual de mulheres integrantes da Cipa			
Percentual de empregados integrantes da Cipa treinados nas políticas e procedimentos de direitos humanos da empresa.			
Número de denúncias de assédio moral registradas			
Percentual de denúncias de assédio moral tratadas			
Percentual de empregados punidos disciplinarmente por assédio moral			
Percentual de empregados desligados por assédio moral			
Percentual de denúncias de caso de assédio sexual registradas que foram encaminhadas para as autoridades competentes.			

Taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos, absenteísmo e óbitos relacionados ao trabalho, por sexo

	Mulheres			Homens			Total		
	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual	Ano - 2	Ano - 1	Ano Atual
Taxa de dias perdidos									
Taxa de lesões									
Taxa de absenteísmo									
Taxa de doenças ocupacionais									

Questões Relativas ao Consumidor > Respeito ao Direito do Consumidor

GEN 09 GESTÃO DAS QUESTÕES DE GÊNERO NA RELAÇÃO COM CONSUMIDORES E CLIENTES

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de reclamações sobre discriminação de gênero em materiais de marketing (do total de reclamações)			
Número total de reclamações sobre discriminação de gênero e raça em materiais de marketing (do total de reclamações) recebidas			
Número total de reclamações sobre discriminação de gênero em materiais de marketing (do total de reclamações) feitas por mulheres			
Número total de reclamações sobre discriminação de gênero em materiais de marketing (do total de reclamações) feitas por homens			
Número total de penalidades decorrentes de violação ou discriminação de gênero em materiais de marketing			
Valor monetário total de multas ou indenizações decorrentes de violação ou discriminação de gênero em materiais de marketing			

Envolvimento com a comunidade e seu desenvolvimento > Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento

GEN 10 GESTÃO DE QUESTÕES DE GÊNERO NA COMUNIDADE

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Total de beneficiados pelos programas em comunidades ou de investimento social privado			
Número de mulheres beneficiadas			
Total de programas em comunidades ou de investimento social privado			
Total de programas em comunidades ou de investimento social privado direcionados exclusivamente para mulheres ou meninas			

INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS
E RESPONSÁVEIS

PATROCÍNIO

APOIO

PARCERIA INSTITUCIONAL

INDICADORES ETHOS - MM360
DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

PATROCÍNIO

+Mulher360
MOVIMENTO EMPRESARIAL
PELO DESENVOLVIMENTO
ECONÔMICO DA MULHER

Walmart
Brasil