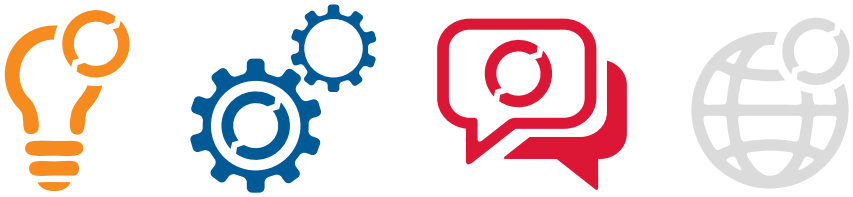


INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

INDICADORES ETHOS-REIS

PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

INSTITUTO ETHOS

Rede Empresarial de Inclusão Social

Ciclo 2018/2019

INDICADORES ETHOS PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

Ciclo 2018/2019

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

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

Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS)
Tel.: (11) 3804-0320
Website: www.redeempresarialdeinclusao.com.br

Patrocínio
IBM e Arcos Dorados

Apoio
Raia Drogasil e Serasa Experian

Colaboração
Accenture, EY, JLL, Natura e TozziniFreire Advogados

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

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

Edição e Revisão
Thalita Paratela

Projeto e Produção Gráfica
Projeto Original: 113 DC Design + Comunicação
Adaptação: Agência Frutífera

São Paulo, março de 2019.

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

ÍNDICE

Prefácio p.06

Apresentação p.08

Mapa de Indicadores p.10

Dimensão Visão e Estratégia p.18

Dimensão Governança e Gestão p.22

Dimensão Social p.31

Questões Quantitativas p.41

Patrocinadores p.48

PREFÁCIO DA NOVA GERAÇÃO DOS INDICADORES ETHOS

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

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

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

» atualizar os Indicadores Ethos, trazendo novos aspectos e avanços do movimento de responsabilidade social, sem que eles ficassem longos, exaustivos e difíceis de aplicar;

» torná-los mais amigáveis e mais simples, sem perder a consistência de sua proposta;

» auxiliar as empresas para uma aplicação eficiente, que lhes seja útil para outros usos e participação em outras iniciativas;

» dar maior visibilidade às empresas que os aplicam, sem prescindir da confidencialidade e do sigilo em seu uso.

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

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

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

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

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

Instituto Ethos

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Ethos

QUE LEGADO VAMOS DEIXAR PARA O MUNDO?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REDE EMPRESARIAL PELA INCLUSÃO SOCIAL

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

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

INDICADORES ETHOS

PARA NEGÓCIOS SUSTENTÁVEIS E RESPONSÁVEIS

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

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

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

O QUE É UM NEGÓCIO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL

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

ORGANIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

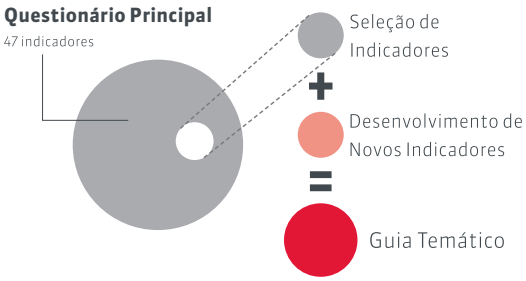
Os Indicadores Ethos são organizados em quatro grandes dimensões, as quais são desdobradas em temas inspirados na Norma ISO 26000, que, por sua vez, desdobram-se em subtemas e, posteriormente, em indicadores.

DIMENSÃO > TEMA > SUBTEMA > INDICADOR

GUIA TEMÁTICO

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

O Guia Temático: Inclusão da Pessoa com Deficiência, desenvolvido pelo Instituto Ethos em parceria com a Rede Empresarial de Inclusão Social, faz parte da série de guias de aprofundamento temático. Ele foi organizado a partir de uma seleção do questionário principal dos Indicadores Ethos, considerando-se a pertinência dos indicadores ao tema em questão, e se acrescentaram novos indicadores específicos, mantendo-se a mesma estrutura de dimensões, temas, subtemas e indicadores.



Foram selecionados dois indicadores do questionário principal e criados outros onze, formando um conjunto de treze itens, todos alinhados com documentos internacionais, tendo como especial referência a Carta de Compromisso da Rede Global de Empresas e Deficiência da OIT (ILO Global Business and Disability Network) e o Pacto pela Inclusão da Rede Empresarial de Inclusão Social.

O QUE É O PACTO PELA INCLUSÃO?

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

1. Comprometer a alta liderança com o respeito e a promoção dos direitos das Pessoas com Deficiência.

2. Desenvolver políticas e procedimentos com vistas às ações afirmativas em todos os âmbitos da organização.

3. Promover cultura e ambiente inclusivos e acessíveis a todas as pessoas com deficiência.

4. Comunicar e educar para o respeito dos direitos e deveres das pessoas com deficiência.

5. Incluir a questão da deficiência na estratégia da empresa, bem como no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.

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

LEI DE COTAS

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

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

EVOLUÇÃO DO SEU DESEMPENHO

Empresas interessadas em acompanhar a evolução de seu desempenho na promoção da inclusão da pessoa com deficiência são convidadas a realizar aplicações anuais do Guia Temático: Inclusão da Pessoa com deficiência. Ao término de cada ciclo de preenchimento, será gerado um relatório consolidado com os estágios da empresa na gestão das questões relativas ao tema, comparando-os com os das demais empresas participantes.

TIPOS DE QUESTÕES

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

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

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

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

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

COMO APLICAR O GUIA TEMÁTICO

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

Ao término do preenchimento e após a liberação das respostas, o relatório de diagnóstico contendo os desempenhos individuais e os comparativos com as demais empresas que responderam a mesma seleção de indicadores poderá ser acessado.

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

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

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

CONVERGÊNCIA COM OUTRAS INICIATIVAS

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

ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO

NAVEGADOR: Dimensão/Tema/Subtema

COR INDICA DIMENSÃO

TÍTULO DO INDICADOR

Governança e gestão › Governança organizacional › Governança e Conduta

Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência

PCD 03

QUESTÕES BINÁRIAS práticas que evidenciam o estágio

QUESTÕES DE PROFUNDIDADE / ESTÁGIOS

DESCRIÇÃO DOS ESTÁGIOS

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo, buscando comunicar de forma adequada a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência. As altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	**PCD.3.1.1.** A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo.	○	○
	PCD.3.1.2. A empresa busca comunicar a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência.	○	○

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência. Assim, utiliza-se da comunicação institucional para engajar os empregados na causa e promove encontros para debater a temática da diversidade e sobre vieses inconscientes.	**PCD.3.2.1.** A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência.	○	○
	PCD.3.2.2. A empresa utiliza-se da comunicação institucional para disseminar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência.	○	○
	PCD.3.2.3. A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são convidados a se conscientizar e atuar no combate a ideias ou práticas preconceituosas (vieses inconscientes).	○	○

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência e avalia dados das pesquisas de clima organizacional. Na análise, considera o recorte de pessoas com deficiência. Além disso, contempla esse público na comunicação interna e aplica as mesmas políticas de treinamento e integração a novos empregados (com ou sem deficiência).	**PCD.3.3.1.** A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência.	○	○
	PCD.3.3.2. A empresa avalia os dados das pesquisas de clima organizacional, levando em consideração o recorte de pessoas com deficiência.	○	○
	PCD.3.3.3. A empresa capacita gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva.	○	○
	PCD.3.3.4. A empresa contempla imagens de empregados com algum tipo de deficiência de maneira ampla na comunicação interna, e não apenas em peças publicitárias e materiais jornalísticos específicos sobre diversidade e inclusão.	○	○
	PCD.3.3.5. A empresa aplica as mesmas políticas de integração a novos empregados (com e sem deficiência), adaptando-a às necessidades de acessibilidade dos profissionais com deficiência.	○	○

ESCOLHA O ESTÁGIO MAIS APROPRIADO

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa envolve empregados, com ou sem deficiência, de diferentes áreas e origens, no diálogo e em ações inclusivas, formando embaixadores internos. Além disso, estimula e reconhece lideranças e empregados engajados nessa agenda.	**PCD.3.4.1.** A empresa engaja empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e desenvolvimento de ações inclusivas (os chamados "embaixadores").	○	○
	PCD.3.4.2. As pessoas com deficiência são envolvidas e participam do diálogo e das ações inclusivas.	○	○
	PCD.3.4.3. As altas lideranças da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	○	○
	PCD.3.4.4. A empresa reconhece líderes e empregados que atuam de forma inclusiva.	○	○

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	**PCD.3.5.1.** A empresa é reconhecida internamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	○	○
	PCD.3.5.2. A empresa é reconhecida externamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	○	○

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

EVOLUÇÃO DAS PRÁTICAS

ESTÁGIO 1
CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL
Em relação ao assunto, a empresa atende a legislação, quando pertinente, e/ou trata o tema de forma incipiente.

ESTÁGIO 2
INICIATIVAS E PRÁTICAS
Em relação ao assunto, a empresa desenvolve iniciativas e implementa práticas correntes.

ESTÁGIO 3
POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO
Em relação ao assunto, a empresa adota políticas formalizadas e implementa processos para promover valores.

ESTÁGIO 4
EFICIÊNCIA
Em relação ao assunto, a empresa mensura os benefícios de sua gestão e os considera nas tomadas de decisão e na gestão de riscos (incluindo a cadeia de valor).

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

PLATAFORMA *ON-LINE*

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

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

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

FUNCIONALIDADES DA PLATAFORMA *ON-LINE*

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

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

PASSOS PARA USO DA PLATAFORMA *ON-LINE*

1. Acesse o site www.ethos.org.br/indicadoresethos.
2. Ingresse na plataforma usando seu *login* e sua senha. Novos usuários devem cadastrar-se no sistema. O *login* será o *e-mail* informado e a senha deverá ser criada pelo próprio usuário. A plataforma vai enviar um *link* para a ativação do seu cadastro. Caso demore a receber a mensagem, verifique sua caixa de *spam*.
3. Cadastre sua empresa na plataforma ou recupere o cadastro já efetuado. O cadastro é identificado sempre por seu CNPJ. A alteração dos dados do responsável é realizada por procedimento específico indicado no próprio sistema.
4. Acesse a opção **Autodiagnóstico** para configurar o questionário. Você poderá criar seu próprio questionário, de acordo com as necessidades de sua empresa, personalizando a seleção de indicadores em **Meus Indicadores** ou utilizando uma das pré-formatações sugeridas pelo Instituto Ethos. Ao selecionar o **Guia Temático – Inclusão da pessoa com deficiência** sua empresa se aprofundará nesse tema, especificamente.
5. Após a seleção do questionário, preencha-o e envie as respostas pela própria plataforma *on-line*.
6. O relatório de diagnóstico estará disponível assim que as respostas forem liberadas, em formato *on-line* ou PDF para empresas associadas. O documento apresenta dados que resultam de uma autoavaliação. Esse diagnóstico não tem, portanto, caráter de certificação. Seu objetivo é proporcionar a reflexão, aprendizagem e melhoria das práticas de RSE e sustentabilidade.
7. As questões quantitativas podem ser respondidas mesmo depois de as respostas às questões qualitativas terem sido liberadas, até o término do ciclo de preenchimento vigente.
8. Após o envio do questionário, o sistema vai liberar a funcionalidade de planejamento e o acesso aos demais tipos de relatório.

Garantimos total sigilo sobre os dados informados. Os resultados comparativos consideram o desempenho médio das demais participantes, sem que os desempenhos individuais sejam divulgados

ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO

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

GLOSSÁRIO

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

CORRELAÇÕES

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

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

USO PARA DESENVOLVIMENTO DA SUSTENTABILIDADE NAS CADEIAS DE VALOR

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

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

DIMENSÃO VISÃO E ESTRATÉGIA

1 Estratégias para a Sustentabilidade
2 Proposta de Valor
3 Modelo de Negócios
PCD 01 Estratégias para a inclusão da pessoa com deficiência

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)
PCD 02 Pessoas com deficiência e governança
PCD 03 Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência
6 Compromissos Voluntários e Participação em Iniciativas de RSE/Sustentabilidade
7 Engajamento das Partes Interessadas

Subtema: Prestação de Contas

8 Relações com Investidores e Relatórios Financeiros
9 Relatos de Sustentabilidade e Relatos Integrados
PCD 04 Gestão e relato de progresso da inclusão da pessoa com deficiência
10. Comunicação com Responsabilidade Social

TEMA: PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO

Subtema: Concorrência Leal

11 Concorrência Leal

Subtema: Práticas Anticorrupção

12 Práticas Anticorrupção

Subtema: Envolvimento Político Responsável

13 Contribuições para Campanhas Eleitorais
14 Envolvimento no Desenvolvimento de Políticas Públicas
PCD 05 Influência e Impacto Social

Subtema: Sistemas de Gestão

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

DIMENSÃO SOCIAL

TEMA: DIREITOS HUMANOS

Subtema: Situações de Risco para os Direitos Humanos

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

Subtema: Ações Afirmativas

23 Promoção da Diversidade e Equidade
PCD 08 Inclusão da Pessoa com Deficiência

TEMA: PRÁTICAS DE TRABALHO

Subtema: Relações de Trabalho

24 Relação com Empregados (Efetivos, terceirizados, temporários ou Parciais)
25 Relações com Sindicatos

Subtema: Desenvolvimento Humano, Benefícios e Treinamentos

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

Subtema: Saúde e Segurança no Trabalho e Qualidade de Vida

29 Saúde e Segurança dos Empregados
30 Condições de Trabalho, Qualidade de Vida e Jornada de Trabalho
PCD 10 Saúde e Segurança na inclusão da pessoa com deficiência

TEMA: QUESTÕES RELATIVAS AO CONSUMIDOR

Subtema: Respeito ao Direito do Consumidor

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

Subtema: Consumo Consciente

33 Estratégia de Comunicação Responsável e Educação para o Consumo Consciente

TEMA: ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE E SEU DESENVOLVIMENTO

Subtema: Gestão de Impactos na Comunidade e Desenvolvimento

34 Gestão dos Impactos da Empresa na Comunidade
35 Compromisso com o Desenvolvimento da Comunidade e Gestão das Ações Sociais

36 Apoio ao Desenvolvimento de Fornecedores

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

DIMENSÃO

VISÃO E ESTRATÉGIA

TEMA

VISÃO E ESTRATÉGIA

A visão e a estratégia de uma empresa constituem as bases para a definição de suas ações, por isso, devem ser claramente validadas pela organização. Devido à sua importância, recomenda-se que, tanto a visão como as estratégias da empresa ambas – a visão e a estratégia da empresa – incorporem atributos de sustentabilidade, os quais devem estar igualmente presentes tanto em produtos e serviços oferecidos como no *modus operandi* corporativo – ou seja, na forma como a empresa se organiza e realiza suas operações.

SUBTEMA

VISÃO E ESTRATÉGIA

Cada vez mais, as organizações buscam atender às necessidades de seus clientes. Entender as novas demandas da sociedade e transformá-las em estratégia pode ser um caminho a percorrer, o qual aponta para produtos desenvolvidos sob princípios de sustentabilidade e inclusão social.

INDICADOR

PCD 01

ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Mais do que uma obrigação legal, a inclusão social da pessoa com deficiência deve ser tratada pelas empresas como uma ação que contribui para o sucesso dos negócios. Este indicador avalia de qual maneira a inclusão da pessoa com deficiência se integra a uma estratégia maior de valorização da diversidade e o quanto a empresa percebe o potencial positivo da inclusão em seu quadro funcional. Além disso, identifica as oportunidades para os negócios se diferenciarem competitivamente. O indicador aborda também o vínculo das ações de inclusão à declaração e aos objetivos estratégicos da organização.

Estratégias para a inclusão da pessoa com deficiência

PCD 01

ESTÁGIO 1 — CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

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

		SIM	NÃO
PCD.1.1.1.	A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema relevante aos negócios.	◯	◯
PCD.1.1.2.	A empresa declara, explicitamente, em seus valores e princípios, o compromisso com a não discriminação e a inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 2 — INICIATIVAS E PRÁTICAS

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

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

ESTÁGIO 3 — POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

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

		SIM	NÃO
PCD.1.3.1.	A inclusão da pessoa com deficiência consta no planejamento estratégico da empresa.	◯	◯
PCD.1.3.2.	A empresa analisa os impactos e riscos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais relacionados à inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.1.3.2.1.	Em caso positivo, a empresa gerencia esses riscos.	◯	◯
PCD.1.3.3.	A empresa promove a inclusão da pessoa com deficiência visando obter resultados positivos aos negócios.	◯	◯
	Em caso positivo, os resultados esperados estão relacionados a:		
PCD.1.3.3.1.	Pesquisa e desenvolvimento de produtos ou serviços	◯	◯
PCD.1.3.3.2.	Diminuição dos riscos de saúde e segurança	◯	◯
PCD.1.3.3.3.	Atração e retenção de talentos	◯	◯
PCD.1.3.3.4.	Melhoria do clima organizacional	◯	◯
PCD.1.3.3.5.	Melhoria da produtividade	◯	◯

ESTÁGIO 4 — EFICIÊNCIA

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

		SIM	NÃO
PCD.1.4.1.	A área responsável por garantir a implementação de ações inclusivas para pessoas com deficiência é liderada por profissionais com algum tipo de deficiência.	◯	◯
PCD.1.4.2.	A área responsável por garantir a implementação de ações de inclusão é aconselhada por empregados e empregadas com deficiência, que contribuem para o desenho de estratégias.	◯	◯
PCD.1.4.3.	A empresa realiza pesquisas internas para avaliar a percepção de empregadas e empregados com relação à oferta de oportunidades.	◯	◯
PCD.1.4.3.1.	Se sim, considera o recorte por deficiência dos respondentes.	◯	◯
PCD.1.4.4.	A empresa tem metas de inovação vinculadas às práticas inclusivas voltadas para a pessoa com deficiência.	◯	◯

Estratégias para a inclusão da pessoa com deficiência

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

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

QUESTÃO DESCRITIVA

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

DIMENSÃO

GOVERNANÇA E GESTÃO

Dimensão Governança e Gestão

TEMA

GOVERNANÇA ORGANIZACIONAL

Trata-se de temas que orientam a empresa a estruturar sua gestão, de modo alinhado à responsabilidade social empresarial e à sustentabilidade, e abrangem desde a proposição e implementação de políticas até sua integração com os processos de gestão.

SUBTEMA

GOVERNANÇA E CONDUTA

São os principais norteadores de uma organização, pois direcionam a atenção de todos – empregados, fornecedores, clientes, acionistas e outras partes interessadas – a seus objetivos comuns da empresa e sua responsabilidade com a sociedade.

PRESTAÇÃO DE CONTAS

Um dos princípios fundamentais da responsabilidade social empresarial/sustentabilidade (*accountability*), por meio do qual a empresa informa e se responsabiliza pelos impactos negativos de suas operações, seja de natureza econômica, social ou ambiental, seja de natureza ética.

INDICADOR

PCD 02
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E GOVERNANÇA

O indicador avalia o quanto a visão institucional sobre a promoção da diversidade e inclusão direciona as tomadas de decisão, além de examinar os mecanismos criados para a participação de pessoas com deficiência em processos e instâncias de decisão e a adoção de ações inclusivas por executivos a fim de melhorar o desempenho da organização.

PCD 03
CULTURA ORGANIZACIONAL E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Um dos grandes desafios das empresas na promoção da diversidade é mudar o mindset dos indivíduos, de modo a criar um ambiente de respeito às pessoas, considerando suas individualidades. A transição de um modelo organizacional homogêneo para uma estrutura mais heterogênea e diversa passa, invariavelmente, pelo enfrentamento de juízos pré-estabelecidos ou vieses inconscientes e pela desconstrução de discursos, que devem ser questionados e reavaliados por todos. O indicador trata de mecanismos para promover mudanças na cultura empresarial e, para isso, leva em consideração o papel dos principais executivos nesses processos, bem como o das lideranças médias nesses processos.

PCD 04
GESTÃO E RELATO DE PROGRESSO DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Além de assumir compromissos, a empresa precisa ser transparente quanto ao tratamento que dá à inclusão da pessoa com deficiência e mostrar a evolução de suas práticas. O indicador considera os mecanismos usados para a divulgação de informações e dados, e incentiva que o mesmo se dê de forma integrada com outros aspectos da sustentabilidade e dos recursos humanos.

TEMA

PRÁTICAS DE OPERAÇÃO E GESTÃO

A sociedade civil acompanha cada vez mais de perto as práticas de operação e gestão de empresas em suas áreas de influência. Tal atitude expressa um sentimento de corresponsabilidade que esse segmento da sociedade – constituído por organizações não governamentais, entidades e instituições – possui em relação a esses processos.

SUBTEMA

ENVOLVIMENTO POLÍTICO RESPONSÁVEL

As empresas e o governo sempre mantiveram um vínculo forte, o qual alimentou e continua alimentando seu relacionamento. No entanto, a cada dia que passa, ocorrem fatos, acontecimentos, que despertam na sociedade a necessidade de conhecer de perto a trama que esse envolvimento recíproco produz. E a estratégia que a sociedade encontrou para tanto foi analisar seus componentes – fio por fio –, conferindo-lhe transparência, pois acredita que assim se torna possível alcançar e expor a dinâmica de interesses que a alimenta.

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

PCD 05
INFLUÊNCIA E IMPACTO SOCIAL

Ao compreender o papel social da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, bem como a força indutora de empresas junto a seus públicos de relacionamento, o indicador apoia a identificação dos impactos da contratação desses profissionais e mapear as oportunidades de influenciar positivamente os consumidores com a promoção da inclusão.

PCD 06
DESENHO UNIVERSAL

O indicador aborda a integração da pessoa com deficiência, de diferentes tipos de deficiência, no ambiente corporativo – por meio da acessibilidade arquitetônica, da comunicação e da disseminação de informações, de comunicação e de informação. Para isso, é utilizada a abordagem do design universal, ou "design para todos", que se refere ao desenho de produtos, serviços e ambientes a serem desfrutados pelo maior número de pessoas possível, independentemente de faixa etária, habilidades ou situação.

PCD 07
GESTÃO DA INCLUSÃO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

As empresas podem exercer influência significativa sobre sua cadeia de suprimentos. O indicador trata do estímulo à inclusão da pessoa com deficiência na cadeia de fornecedores, seja por meio de ações de sensibilização ou de políticas e mecanismos de seleção, homologação e avaliação. Além disso, fomenta o empreendedorismo de pessoas com deficiência e o estabelecimento de relações comerciais com esse público.

Pessoas com deficiência e governança

PCD 02

ESTÁGIO 1 — CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

A alta liderança está comprometida com a agenda da inclusão da pessoa com deficiência. Seu compromisso é formalizado e divulgado ao público interno.

		SIM	NÃO
PCD.2.1.1.	A alta liderança está comprometida com a agenda da inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.2.1.2.	Esse compromisso é formalizado e divulgado ao público interno.	◯	◯

ESTÁGIO 2 — INICIATIVAS E PRÁTICAS

A inclusão da pessoa com deficiência consta no código de conduta da empresa, que inclui esse tema em suas iniciativas de diálogo e engajamento.

		SIM	NÃO
PCD.2.2.1.	O compromisso com a inclusão da pessoa com deficiência consta no código de conduta da empresa.	◯	◯
PCD.2.2.2.	A empresa contempla a inclusão da pessoa com deficiência em suas iniciativas de diálogo e engajamento.	◯	◯

ESTÁGIO 3 — POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

Os processos decisórios consideram os impactos na inclusão da pessoa com deficiência, assim como seus procedimentos formais de prestação de contas. Além disso, a empresa dá oportunidades a profissionais com deficiência em posições gerenciais e executivas.

		SIM	NÃO
PCD.2.3.1.	Os processos decisórios da empresa consideram os impactos na inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.2.3.2.	A empresa tem procedimentos formais de prestação de contas dos resultados, destacando informações relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.2.3.3.	A empresa dá oportunidade a profissionais com deficiência em posições gerenciais e executivas.	◯	◯

ESTÁGIO 4 — EFICIÊNCIA

A empresa considera a inclusão da pessoa com deficiência em avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises dos impactos das ações inclusivas. Também inclui metas relacionadas a inclusão da pessoa com deficiência na avaliação de executivos.

		SIM	NÃO
PCD.2.4.1.	A empresa considera a inclusão da pessoa com deficiência em avaliações e revisões periódicas dos processos de governança, políticas e/ou documentos institucionais, ajustando-os de acordo com as análises dos impactos das ações inclusivas.	◯	◯
PCD.2.4.2.	A empresa inclui metas relacionadas à inclusão da pessoa com deficiência na avaliação de executivos.	◯	◯

ESTÁGIO 5 — PROTAGONISMO

A empresa inclui pessoas com deficiência no conselho de administração ou em outros órgãos colegiados decisórios.

		SIM	NÃO
PCD.2.5.1.	A empresa inclui pessoas com deficiência em seus órgãos colegiados decisórios (conselho de administração ou comitês vinculados).	◯	◯

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:

Cultura organizacional e inclusão da pessoa com deficiência

PCD 03

ESTÁGIO 1	CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO
A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo, buscando comunicar de forma adequada a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência. As altas lideranças atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	**PCD.3.1.1.** A empresa promove ações e campanhas internas de sensibilização para fomentar um ambiente inclusivo.	◯	◯
	PCD.3.1.2. A empresa busca comunicar a seus empregados os objetivos e resultados esperados com as ações de inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 2	INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência. Assim, utiliza-se da comunicação institucional para engajar os empregados na causa e promove encontros para debater a temática da diversidade e sobre vieses inconscientes.	**PCD.3.2.1.** A empresa faz diagnósticos de sua cultura organizacional para reconhecer as eventuais barreiras e os aspectos favoráveis à inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
	PCD.3.2.2. A empresa utiliza-se da comunicação institucional para disseminar a cultura de inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
	PCD.3.2.3. A empresa promove encontros em que seus empregados, de diferentes níveis hierárquicos, são convidados a se conscientizar e atuar no combate a ideias ou práticas preconceituosas (vieses inconscientes).	◯	◯

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência e avalia dados das pesquisas de clima organizacional. Na análise, considera o recorte de pessoas com deficiência. Além disso, contempla esse público na comunicação interna e aplica as mesmas políticas de treinamento e integração a novos empregados (com ou sem deficiência).	**PCD.3.3.1.** A empresa estimula a criação de grupos de afinidade voltados para pessoas com deficiência.	◯	◯
	PCD.3.3.2. A empresa avalia os dados das pesquisas de clima organizacional, levando em consideração o recorte de pessoas com deficiência.	◯	◯
	PCD.3.3.3. A empresa capacita gestores e lideranças para que atuem de forma inclusiva.	◯	◯
	PCD.3.3.4. A empresa contempla imagens de empregados com algum tipo de deficiência de maneira ampla na comunicação interna, e não apenas em peças publicitárias e materiais jornalísticos específicos sobre diversidade e inclusão.	◯	◯
	PCD.3.3.5. A empresa aplica as mesmas políticas de integração a novos empregados (com e sem deficiência), adaptando-a às necessidades de acessibilidade dos profissionais com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa envolve empregados, com ou sem deficiência, de diferentes áreas e origens, no diálogo e em ações inclusivas, formando embaixadores internos. Além disso, estimula e reconhece lideranças e empregados engajados nessa agenda.	**PCD.3.4.1.** A empresa engaja empregados de diferentes áreas e origens no diálogo e desenvolvimento de ações inclusivas (os chamados "embaixadores").	◯	◯
	PCD. 3.4.2. As pessoas com deficiência são envolvidas e participam do diálogo e das ações inclusivas.	◯	◯
	PCD. 3.4.3. As altas lideranças da empresa atuam diretamente na criação de uma cultura que favoreça a diversidade e inclusão.	◯	◯
	PCD. 3.4.4. A empresa reconhece líderes e empregados que atuam de forma inclusiva.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa é reconhecida por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	**PCD. 3.5.1.** A empresa é reconhecida internamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	◯	◯
	PCD. 3.5.2. A empresa é reconhecida externamente por promover um ambiente inclusivo e receptivo à diversidade.	◯	◯

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:

Gestão e relato de progresso da inclusão da pessoa com deficiência

PCD 04

ESTÁGIO 1

A empresa tem um plano de ação com foco na inclusão da pessoa com deficiência, as quais participam da elaboração de estratégias.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO
PCD.4.1.1.	A empresa tem um plano de ação com foco na inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.4.1.2.	A empresa inclui as pessoas com deficiência na elaboração e execução do plano de ação.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa mapeia, avalia e divulga internamente a composição de seu quadro funcional, considerando dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos.

INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO
PCD.4.2.1.	A empresa mapeia e avalia o desenvolvimento da inclusão da pessoa com deficiência em seu quadro funcional.	◯	◯
PCD.4.2.2.	A empresa divulga internamente a composição de seu quadro funcional, considerando dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos.	◯	◯

ESTÁGIO 3

Todos os anos, a empresa destina recursos para financiar ações de inclusão da pessoa com deficiência. Também monitora e divulga interna e externamente a composição de seu quadro funcional, considerando os dados de inclusão de pessoas com deficiência nos diferentes níveis hierárquicos. No mais, publica informações a respeito das iniciativas inclusivas que desenvolve, com a apresentação de dados qualitativos e quantitativos.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO
PCD.4.3.1.	Todos os anos, a empresa destina recursos para financiar ações de inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.4.3.2.	A empresa monitora a inclusão da pessoa com deficiência em seu quadro funcional, abrangendo todos os níveis hierárquicos.	◯	◯
PCD.4.3.3.	A instância responsável pelas ações inclusivas de pessoas com deficiência produz e disponibiliza às lideranças dados e resultados de suas ações.	◯	◯
PCD.4.3.4.	A empresa publica, com periodicidade definida, relatos sobre suas iniciativas de inclusão da pessoa com deficiência, destacando dados quantitativos e qualitativos, bem como políticas e/ou programas específicos.	◯	◯

ESTÁGIO 4

Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, as metas e os desafios para a inclusão da pessoa com deficiência esperados para o próximo período. Neles, destaca-se o recorte por tipo de deficiência e são apresentados políticas e programas de inclusão transversais e integrados com as demais políticas e atividades corporativas.

EFICIÊNCIA

		SIM	NÃO
PCD.4.4.1.	Os relatos da empresa apresentam informações favoráveis e desfavoráveis, as metas e os desafios para a inclusão da pessoa com deficiência esperados para o próximo período.	◯	◯
PCD.4.4.2.	Nos relatos, a empresa destaca o recorte por tipo de deficiência e apresenta políticas e programas de inclusão da pessoa com deficiência que atuam de forma transversal e integrada com as demais políticas e atividades corporativas.	◯	◯
PCD.4.4.3.	A empresa atrela seus resultados na inclusão de pessoas com deficiência a programas de remuneração variável.	◯	◯
PCD.4.4.4.	A empresa verifica a relação entre as ações de inclusão de pessoas com deficiência e a melhoria dos indicadores de desempenho dos negócios.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa evidencia em seus relatos as contribuições da inclusão da pessoa com deficiência para os negócios e para a sociedade.

PROTAGONISMO

		SIM	NÃO
PCD.4.5.1.	A empresa evidencia em seus relatos as contribuições efetivas e mensuráveis da inclusão da pessoa com deficiência para o negócio e para a sociedade.	◯	◯

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:

Influência e impacto social

PCD 05

ESTÁGIO 1

A empresa estabelece relações de cooperação com poder público, associações empresariais ou entidades de classe, buscando defender os interesses de seu segmento de atuação.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO
PCD.5.1.1.	A empresa estabelece relações de cooperação com o poder público.	◯	◯
PCD.5.1.2.	A empresa participa de grupos, entidades de classe ou associações empresariais, buscando defender os interesses de seu segmento de atuação.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa contribui, com recursos humanos ou financeiros, para projetos do poder público, com o objetivo de garantir, defender e promover os direitos da pessoa com deficiência. Também participa, por meio de entidade de classe ou de associação empresarial, das comissões e dos grupos de trabalho no âmbito dessa agenda.

INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO
PCD.5.2.1.	A empresa contribui, com recursos humanos ou financeiros, para projetos do poder público, com o objetivo de garantir, defender e promover os direitos de pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.5.2.2.	A empresa participa, por meio de entidade de classe ou de associação empresarial, das comissões e dos grupos de trabalho relacionados à defesa e promoção dos direitos da pessoa com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 3

A empresa se envolve regularmente em projetos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência e estabelece parcerias com instituições cujo propósito é promover a integração social ou profissional desse público. Além disso, envolve-se em políticas públicas de inclusão e acessibilidade.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO
PCD.5.3.1.	A empresa se envolve regularmente em projetos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência.	◯	◯
PCD.5.3.2.	A empresa estabelece parcerias com instituições cujo propósito é inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	◯	◯
PCD.5.3.3.	A empresa estabelece parcerias com instituições cujo propósito é integrar socialmente pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.5.3.4.	A empresa se envolve na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas de inclusão e acessibilidade.	◯	◯

ESTÁGIO 4

A empresa usa sua influência social para incentivar a opinião pública, o setor privado e as instâncias governamentais a assumirem como assunto prioritário a garantia e defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Também contribui para a definição dos compromissos nacionais de inclusão da pessoa com deficiência.

EFICIÊNCIA

		SIM	NÃO
PCD.5.4.1.	A empresa usa sua influência social para incentivar a opinião pública, o setor privado e as instâncias governamentais a assumirem como assunto prioritário a garantia e defesa dos direitos das pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.5.4.2.	A empresa contribui para a definição dos compromissos nacionais de inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa se envolve na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência. Além disso, incentiva sua cadeia de valor a participar de iniciativas com esse tema e é signatária do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência ou de iniciativas similares.

PROTAGONISMO

		SIM	NÃO	N/A
PCD.5.5.1.	A empresa é signatária do Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência ou de iniciativas similares.	◯	◯	—
PCD.5.5.2.	A empresa se envolve na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência.	◯	◯	—
PCD.5.5.3.	A empresa incentiva sua cadeia de valor a participar de iniciativas de defesa e promoção dos direitos das pessoas com deficiência.	◯	◯	—

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:

Desenho universal

PCD 06

ESTÁGIO 1

A área responsável pela implementação de projetos inclusivos e a alta liderança da empresa têm conhecimentos sobre o desenho universal da organização. Além disso, são disponibilizados sistemas de comunicação para pessoas com dificuldade de locomoção e que trabalhem sozinhas, a fim de que solicitem ajuda quando necessário.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL	SIM	NÃO	N/A
PCD.6.1.1. A área responsável por garantir a implementação de ações inclusivas tem conhecimento sobre os princípios do desenho universal.	◯	◯	—
PCD.6.1.2. A alta liderança da empresa tem conhecimento dos princípios do desenho universal.	◯	◯	—
PCD.6.1.3. A alta liderança da empresa tem conhecimento de que a acessibilidade compreende as dimensões atitudinal, metodológica, comunicacional e arquitetônica, entre outras.	◯	◯	—
PCD.6.1.4. A empresa disponibiliza sistemas de comunicação para pessoas com dificuldade de locomoção e que trabalhem sozinhas, a fim de que solicitem ajuda quando necessário.	◯	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa disponibiliza instrumentos de comunicação adaptada para empregados e promove (ou promoveu) as adaptações necessárias a fim de ampliar a acessibilidade de suas instalações, seguindo a NBR 9.050/15.

INICIATIVAS E PRÁTICAS	SIM	NÃO
PCD.6.2.1. A empresa oferece comunicação adaptada para treinamentos iniciais e técnicos.	◯	◯
PCD.6.2.2. A empresa oferece acessibilidade digital, como softwares de leitura.	◯	◯
PCD.6.2.3. A empresa promove (ou promoveu) as adaptações arquitetônicas necessárias para ampliar a acessibilidade de suas instalações.	◯	◯
Se sim, as adaptações contemplam:		
PCD.6.2.3.1. Calçadas	◯	◯
PCD.6.2.3.2. Estacionamento de uso público	◯	◯
PCD.6.2.3.3. Edificação	◯	◯
PCD.6.2.3.4. Circulação externa	◯	◯
PCD.6.2.3.5. Circulação interna	◯	◯
PCD.6.2.3.6. Portas	◯	◯
PCD.6.2.3.7. Circulação vertical (elevadores ou plataformas)	◯	◯
PCD.6.2.3.8. Rampas	◯	◯
PCD.6.2.3.9. Escadas	◯	◯
PCD.6.2.3.10. Sanitário acessível	◯	◯
PCD.6.2.3.11. Equipamentos de proteção individual (EPIs)	◯	◯
PCD.6.2.3.12. Mobiliário	◯	◯
PCD.6.2.4. A empresa promove (ou promoveu) as adaptações comunicacionais necessárias para ampliar a acessibilidade aos empregados.	◯	◯
Se sim, as adaptações contemplam:	◯	◯
PCD.6.2.4.1. Intérprete de libras	◯	◯
PCD.6.2.4.2. Telefone para surdos	◯	◯
PCD.6.2.4.3. Comunicação visual	◯	◯
PCD.6.2.4.4. Audiodescrição	◯	◯
PCD.6.2.4.5. Braille	◯	◯
PCD.6.2.4.6. Tecnologias assistivas	◯	◯
PCD.6.2.4.7. Adaptações customizadas	◯	◯

Desenho universal

PCD 06

ESTÁGIO 3	POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO	SIM	NÃO
A empresa dispõe de políticas que contribuem para a mobilidade dos profissionais com deficiência.	**PCD.6.3.1.** A empresa dispõe de políticas de transporte que priorizam o acesso à organização com equidade (por exemplo, vagas reservadas a deficientes).	◯	◯
	PCD.6.3.2. A empresa avalia o trajeto dos empregados com deficiência, que utilizam transporte público, para verificar se há segurança e autonomia, sem nenhum prejuízo na locomoção.	◯	◯

ESTÁGIO 4	EFICIÊNCIA	SIM	NÃO
A empresa prioriza o uso do conceito de desenho universal em instalações, serviços e produtos e dissemina conhecimento sobre acessibilidade a seus fornecedores. Além disso, os envolve nessa temática, de modo a aplicar o desenho universal em todas as etapas. Também contempla a percepção de pessoas com deficiência na avaliação de instalações, serviços e produtos, de modo a aprimorá-los. No mais, ao realizar eventos, reuniões ou outras atividades fora de suas instalações, usa a acessibilidade como critério na definição do local e formato.	**PCD.6.4.1.** A empresa prioriza o uso do conceito de desenho universal em instalações, serviços e produtos.	◯	◯
	PCD.6.4.2. A empresa dissemina conhecimento sobre acessibilidade a seus fornecedores.	◯	◯
	PCD.6.4.3. A empresa envolve fornecedores nos projetos de instalações, serviços e produtos, aplicando o desenho universal em todas as etapas.	◯	◯
	PCD.6.4.4. A empresa envolve pessoas com deficiência na avaliação de instalações, serviços e produtos, de modo a aprimorá-los.	◯	◯
	PCD.6.4.5. Ao realizar eventos, reuniões ou outras atividades fora de suas instalações, a empresa usa a acessibilidade como um critério na definição do local e formato.	◯	◯

ESTÁGIO 5	PROTAGONISMO	SIM	NÃO
A empresa envolve pessoas com deficiência em seus projetos de instalações, serviços e produtos, contemplando sua perspectiva em todas as etapas, desde a concepção até a implementação dos projetos.	**PCD 6.5.1** A empresa envolve pessoas com deficiência em seus projetos de instalações, serviços e produtos, contemplando sua perspectiva em todas as etapas, desde a concepção até a implementação dos projetos.	◯	◯
	PCD.6.5.2 A empresa promove ou apoia a inovação em novas tecnologias assistivas.	◯	◯

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:

Gestão da inclusão na cadeia de suprimentos

PCD 07

ESTÁGIO 1

A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação, de qualquer natureza, no ambiente de trabalho.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO
PCD.7.1.1.	A empresa exige em contrato que seus fornecedores se comprometam com a não discriminação, de qualquer natureza, no ambiente de trabalho.	◯	◯

ESTÁGIO 2

A empresa realiza atividades de sensibilização com fornecedores, focando a inclusão da pessoa com deficiência.

INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO
PCD.7.2.1.	A empresa realiza atividades de sensibilização com fornecedores, focando a inclusão da pessoa com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 3

A empresa solicita, a seus fornecedores, informações a fim de avaliar situações e áreas críticas para a inclusão de pessoas com deficiência, e registra, em sistemas de gestão, os dados obtidos sobre políticas e práticas. Além disso, a área ou pessoa responsável por práticas de diversidade e inclusão dá apoio técnico as demais áreas da empresa, com o objetivo de contemplar os aspectos relacionados a inclusão nas políticas de compras e requisitar características de acessibilidade nos produtos ou serviços.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO
PCD.7.3.1.	A empresa solicita, a seus fornecedores, informações a fim de avaliar situações e áreas críticas para a inclusão de pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.7.3.2.	A empresa registra, em sistemas de gestão, os dados obtidos sobre políticas e práticas desenvolvidas por seus fornecedores para a inclusão de pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.7.3.3.	A área ou pessoa responsável por práticas de diversidade e inclusão dá apoio técnico as demais áreas da empresa, com o objetivo de contemplar os aspectos relacionados à inclusão da pessoa com deficiência nas políticas de compras.	◯	◯
PCD.7.3.4.	A empresa requisita, em seus critérios de compras, a necessidade de os produtos ou serviços serem acessíveis para pessoas com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 4

A empresa contempla a inclusão da pessoa com deficiência como um dos critérios na contratação, homologação ou avaliação de fornecedores. Na política de contratação de fornecedores, prevê o encerramento do contrato mediante o descumprimento de necessidades de acessibilidade na prestação de serviços ou no desenvolvimento de produtos. A empresa também solicita auditorias externas dos dados sobre inclusão de pessoas com deficiência de seus fornecedores.

EFICIÊNCIA

		SIM	NÃO
PCD.7.4.1.	A empresa comtempla a inclusão da pessoa com deficiência como um dos critérios na contratação, homologação ou avaliação de fornecedores.	◯	◯
PCD.7.4.2.	Na política de contratação de fornecedores, a empresa prevê o encerramento do contrato mediante o descumprimento de necessidades de acessibilidade na prestação de serviços ou no desenvolvimento de produtos.	◯	◯
PCD.7.4.3.	A empresa solicita auditorias externas dos dados sobre inclusão de pessoas com deficiência de seus fornecedores.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade na composição do quadro funcional, considerando a demografia regional, bem como empresas lideradas por pessoas com deficiência.

PROTAGONISMO

		SIM	NÃO
PCD.7.5.1.	A empresa prioriza a contratação de fornecedores que apresentam maior diversidade na composição do quadro funcional, considerando a demografia regional.	◯	◯
PCD.7.5.2.	A empresa estimula o empreendedorismo da pessoa com deficiência, priorizando a contratação de empresas lideradas por esse público.	◯	◯

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

DIMENSÃO

SOCIAL

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

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

23
PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE

Este indicador integra o questionário Indicadores Ethos para negócios sustentáveis e responsáveis e aborda, de forma abrangente, as políticas e iniciativas desenvolvidas pelas empresas para a promoção da diversidade. Também visa à prevenção e ao combate a qualquer tipo de discriminação, assegurando os dispositivos para a diversidade nos quadros funcionais.

PCD 08
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

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

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, BENEFÍCIOS 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

PCD 09
TRAJETÓRIA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

O investimento em capacitação e desenvolvimento profissional gera benefícios aos empregados e à organização, além de contribuir para a criação de processos de gestão mais eficientes. O indicador tratará de como a empresa aborda o profissional com deficiência por suas competências e talentos e institui mecanismos com o intuito de ampliar sua empregabilidade e apoiam seu desenvolvimento e o progresso em sua trajetória profissional.

PCD 10
SAÚDE E SEGURANÇA NA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

É imprescindível que as empresas estabeleçam padrões de excelência nas condições de trabalho e garantam saúde e segurança a seus empregados e empregadas. O indicador trata das ações recomendadas às organizações para integrarem melhor, ao ambiente corporativo, pessoas com deficiência ou reabilitadas. Aborda-se essa questão a partir de uma perspectiva multidisciplinar, com a intervenção de profissionais de saúde e de segurança do trabalho, além das equipes de recursos humanos.

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.

SUBTEMA

RESPEITO AO DIREITO AO CONSUMIDOR

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.

INDICADOR

PCD 11
INCLUSÃO SOCIAL NO RELACIONAMENTO COM CLIENTES OU CONSUMIDORES

Observa-se que as pessoas com deficiência não vêm sendo devidamente identificadas ou priorizadas como alvo direto das propagandas e campanhas das marcas. O indicador pretende pautar essa questão, no sentido de fomentar o mapeamento do público consumidor com o objetivo de consolidar um bom relacionamento com ele, bem como de aumentar suas representatividades.

Promoção da Diversidade e Equidade

23 E A

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 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	◯	◯	–
	▪ 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 apresenta categorização que evidencia as questões de diversidade em seus canais de denúncia 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 na 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.	◯	◯	◯

Promoção da Diversidade e Equidade

23 E A

ESTÁGIO 4

A empresa realiza monitoramento e avaliações com indicadores relacionados ao tema da diversidade e utiliza seus resultados para identificar e realizar melhorias, como redução do número de denúncias e garantia de oportunidades de desenvolvimento e de remuneração iguais para todos. Além disso, incentiva sua cadeia de suprimentos a adotar práticas alinhadas à promoção e ao respeito à diversidade.

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	◯	◯
	▪ 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.	◯	◯

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:

@ Este indicador possui questões quantitativas.

Inclusão da Pessoa com Deficiência

PCD 08

ESTÁGIO 1

A empresa contrata pessoas com deficiência atendendo a legislação aplicável, ou por iniciativa própria (quando não há obrigação legal), entendendo os benefícios da promoção da inclusão desse público.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO
PCD. 8.1.1	A empresa tem 100 ou mais empregados.	○	○
PCD.8.1.2	A empresa contrata pessoas com deficiência de acordo com a legislação aplicável.	○	○
8.1.2.1.	A empresa não contrata o percentual exigido por lei, mas está em processo de concordância em relação ao termo de ajustamento de conduta (TAC).	○	○
8.1.2.2.	A empresa não contrata o percentual exigido por lei e não está em processo de cordância em relação ao TAC.	○	○
PCD.8.1.3	A empresa contrata pessoas com deficiência por iniciativa própria, mesmo sem obrigação legal.	○	○

ESTÁGIO 2

A empresa realiza ações de conscientização voltadas para seu quadro funcional, a respeito da importância da inclusão de pessoas com deficiência nas operações e atividades corporativas. Recorre a sistemas de consulta ou plataformas que reúnem currículos de profissionais com deficiência e busca atrair talentos, divulgando suas vagas abertas em canais destinados a esse público ou firmando parcerias com instituições que tenham esse propósito. No mais, considera o perfil demográfico das pessoas com deficiência no censo interno.

INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO
PCD.8.2.1.	A empresa realiza ações de conscientização voltadas para seu quadro funcional, a respeito da importância da inclusão da pessoa com deficiência nas operações e atividades corporativas.	○	○
PCD.8.2.2.	A empresa recorre a sistemas de consulta ou plataformas que reúnem currículos de profissionais com deficiência.	○	○
PCD.8.2.3.	A empresa busca atrair talentos com deficiência, divulgando suas vagas abertas em canais destinados a esse público ou firmando parcerias com instituições que tenham esse propósito.	○	○
PCD.8.2.4.	A empresa considera o perfil demográfico das pessoas com deficiência no censo interno.	○	○

ESTÁGIO 3

A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema multidisciplinar e, na definição de estratégias e ações de seu programa de inclusão social, envolve outras áreas além de recursos humanos. Também capacita seus gestores a atuarem de forma inclusiva com os profissionais com deficiência a eles subordinados e orienta os recrutadores a conduzir os processos seletivos com foco no potencial profissional dos candidatos com deficiência, e não em suas limitações. Ademais, estabelece que a contratação desse público deve se dar em diferentes áreas e departamentos, assim como dispõe de canais de diálogo a fim de garantir a participação das pessoas com deficiência em decisões nas quais estão implicadas.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO
PCD.8.3.1.	A empresa entende a inclusão da pessoa com deficiência como um tema multidisciplinar e, na definição de estratégias e ações de seu programa de inclusão social, envolve profissionais dos seguintes departamentos: jurídico, recursos humanos, saúde e segurança, marketing e comunicação, tecnologia da informação e medicina do trabalho, entre outras.	○	○
PCD.8.3.2.	A empresa dispõe de uma iniciativa específica, como um programa, para a contratação de pessoas com deficiência, contendo indicadores, metas e meios de acompanhamento.	○	○
PCD.8.3.3.	Antes de abrir processos seletivos, a empresa analisa os postos de trabalhos disponíveis, as competências necessárias para a execução de atividades e a compatibilidade das áreas de atuação com os diferentes tipos de deficiência.	○	○
PCD.8.3.4.	A empresa estabelece que a contratação de profissionais com deficiência não seja restrita a apenas uma área ou um tipo de função.	○	○
PCD.8.3.5.	A empresa oferece vagas de emprego para profissionais com deficiência em diferentes níveis hierárquicos.	○	○
PCD.8.3.5.1.	Gerencial	○	○
PCD.8.3.5.2.	Supervisão	○	○
PCD.8.3.5.3.	Quadro funcional	○	○
PCD.8.3.5.4.	*Trainee*	○	○
PCD.8.3.5.5.	Estágio	○	○
PCD.8.3.5.6.	Aprendizagem	○	○

Inclusão da Pessoa com Deficiência

PCD.8.3.6.	A empresa oferece vagas de nível hierárquico executivo e da diretoria para profissionais com deficiência.	◯	◯
PCD.8.3.7.	A empresa orienta os recrutadores a conduzir os processos seletivos com foco no potencial profissional dos candidatos com deficiência, e não em suas limitações, flexibilizando requisitos relacionados a habilidades que poderão ser desenvolvidas posteriormente, como formação superior, conhecimento de informática ou idiomas.	◯	◯
PCD.8.3.8.	A empresa capacita gestores para uma atuação inclusiva com os profissionais com deficiência de suas equipes.	◯	◯
PCD.8.3.9.	A empresa dispõe de canais de diálogo e garante a participação das pessoas com deficiência nas decisões em que estão implicadas.	◯	◯
PCD.8.3.10.	A empresa tem procedimentos definidos para a condução de processos demissionais que envolvem profissionais com deficiência.	◯	◯
PCD.8.3.11.	A empresa oferece benefícios específicos a profissionais com deficiência (jornada de trabalho reduzida ou plano de saúde com outras coberturas, por exemplo).	◯	◯
PCD.8.3.12.	A empresa faz o acompanhamento familiar dos participantes de seu programa de inclusão de pessoas com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 4

A empresa monitora sua taxa de rotatividade para avaliar a incidência e as razões de permanência e saída dos empregados, por meio da análise de dados específicos relacionados às pessoas com deficiência. Contrata profissionais de "casos fronteiriços" e fomenta a contratação de pessoas com deficiência severa, além de buscar à recolocação de seus ex-empregados com deficiência no mercado de trabalho. Também oferece oportunidades de emprego e carreira em condições de igualdade a todas e todos, independentemente de terem ou não deficiência.

EFICIÊNCIA

		SIM	NÃO
PCD.8.4.1.	As vagas de emprego são ofertadas a todas as pessoas, independentemente de terem ou não deficiência. Essas oportunidades abrangem todos os níveis hierárquicos, tipos de deficiência e áreas internas, oferecendo recursos para que o profissional participe do processo de recrutamento em igualdade de condições.	◯	◯
PCD.8.4.2.	A empresa monitora sua taxa de rotatividade para avaliar a incidência e as razões de permanência e saída dos empregados, por meio da análise de dados específicos relacionados às pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.8.4.3.	A empresa contrata profissionais que não são caracterizados como pessoas com deficiência, mas se enquadram em "casos fronteiriços", como perdas auditivas ou doenças degenerativas.	◯	◯
PCD.8.4.4.	A empresa fomenta a contratação de pessoas com deficiência severa.	◯	◯
PCD.8.4.5.	A empresa busca recolocar seus ex-empregados com deficiência no mercado de trabalho.	◯	◯
PCD.8.4.6.	A empresa estabelece metas de redução das desigualdades salariais entre empregados e empregadas com e sem deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 5

A empresa estabelece metas para aumentar a proporção de pessoas com deficiência em seus quadros, independentemente das exigências legais.

PROTAGONISMO

		SIM	NÃO
PCD.8.5.1.	A empresa estabelece metas para aumentar a proporção de pessoas com deficiência em seus quadros, independentemente das exigências legais.	◯	◯

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:

Trajetória e Desenvolvimento Profissional PCD 09

ESTÁGIO 1

A empresa contempla o tema da inclusão de pessoas com deficiência na grade de seus cursos e treinamentos, desde a fase de integração, sensibilizando e capacitando profissionais específicos para atuar na promoção da equidade e da não discriminação.

CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

		SIM	NÃO
PCD 9.1.1.	A empresa contempla a inclusão de pessoas com deficiência nas atividades de integração de novos empregados e empregadas.	○	○
PCD 9.1.2.	A empresa considera o tema da inclusão da pessoa com deficiência na grade de seus cursos e treinamentos, sensibilizando e capacitando profissionais no entendimento e na incorporação de uma postura inclusiva e de não discriminação de pessoas com deficiência em decisões e avaliações.	○	○
	Em caso positivo, esses cursos e treinamentos abrangem:		
PCD 9.1.2.1.	Profissionais de recursos humanos responsáveis por recrutamento, seleção, inserção e ascensão funcional	○	○
PCD 9.1.2.2.	Gestores de compras, aquisições e contratações	○	○
PCD 9.1.2.3.	Gerentes e executivas(os)	○	○
PCD 9.1.2.4.	Equipes de atendimento	○	○
PCD 9.1.2.5.	Profissionais de segurança e saúde do trabalho	○	○

ESTÁGIO 2

A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento profissional, incluindo treinamentos, capacitações, obtenção de bolsas, e incentivos a cursos internos e externos, a fim de dar acesso a todas e todos. Avalia o perfil demográfico de empregados e empregadas, fomentando a participação de pessoas com deficiência. Além disso, busca oferecer treinamentos com conteúdos acessíveis tecnológica e metodologicamente.

INICIATIVAS E PRÁTICAS

		SIM	NÃO
PCD.9.2.1.	A empresa divulga amplamente as oportunidades de desenvolvimento profissional, incluindo treinamentos, capacitações e obtenção de bolsas, a fim de dar acesso a todas e todos.	○	○
PCD.9.2.2.	A empresa oferece incentivos a cursos internos ou externos, avaliando o perfil demográfico de empregados e empregadas, fomentando a participação de pessoas com deficiência.	○	○
PCD.9.2.3.	A empresa busca fornecedores de treinamento que desenvolvam conteúdos acessíveis tecnológica e metodologicamente, com competências relacionadas à diversificação curricular, flexibilização do tempo e utilização de recursos para viabilizar a aprendizagem de estudantes com deficiência. Entre eles estão pranchas de comunicação, textos impressos e ampliados, softwares ampliadores de comunicação alternativa e leitores de tela.	○	○

ESTÁGIO 3

A empresa investe no treinamento e desenvolvimento de pessoas com deficiência, visando à ascensão a cargos e postos de trabalho não ocupados comumente por elas (como os de liderança), e considerando suas necessidades específicas. Ainda, avalia o recorte de pessoas com deficiência na promoção e identificação de talentos.

POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

		SIM	NÃO
PCD.9.3.1.	A empresa avalia o recorte de pessoas com deficiência em seus processos de promoção e identificação de talentos.	○	○
PCD.9.3.2.	A empresa faz um levantamento das necessidades específicas de capacitação desse público.	○	○
PCD.9.3.3.	A empresa desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento (mentoring e coaching) para pessoas com deficiência, visando à ascensão a cargos e postos de trabalho não ocupados comumente por elas.	○	○
PCD.9.3.4.	A empresa integra os profissionais com deficiência a planos de desenvolvimento profissional.	○	○

ESTÁGIO 4

A empresa documenta e avalia as melhorias do ambiente de trabalho alcançadas por meio de programas de capacitação. Realiza programas de desenvolvimento, tanto profissional quanto das habilidades de liderança, específicos para pessoas com deficiência.

EFICIÊNCIA

		SIM	NÃO
PCD.9.4.1.	A empresa analisa e monitora os dados de seus programas de desenvolvimento, tanto profissional quanto das habilidades de liderança, mensurando o percentual de pessoas com deficiência que foram promovidas.	○	○
PCD.9.4.2.	A empresa realiza programas de desenvolvimento, tanto profissional quanto da capacidade de liderança, para equilibrar a representatividade de pessoas com deficiência em cargos executivos.	○	○

Trajetória e Desenvolvimento Profissional

PCD 09

ESTÁGIO 5

A fim de promover a inserção e ascensão social de pessoas com deficiência, a empresa firma parcerias com escolas profissionalizantes ou universidades.

PROTAGONISMO

		SIM	NÃO
PCD.9.5.1.	A empresa estende seu programa de inclusão firmando parcerias com escolas profissionalizantes ou universidades a fim de promover a inserção e ascensão social de pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.9.5.2.	A empresa promove iniciativas de capacitação para pessoas com deficiência em comunidades com as quais tem relacionamento.	◯	◯
PCD.9.5.3.	A empresa investe na capacitação de pessoas com deficiência, com o objetivo de inseri-las no mercado de trabalho e colaborar para sua ascensão profissional.	◯	◯

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:

Saúde e segurança na inclusão da pessoa com deficiência

PCD 10

ESTÁGIO 1 — CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e entende que médicos e médicas do trabalho têm papel fundamental na inclusão social.

		SIM	NÃO
PCD.10.1.1.	A empresa cumpre rigorosamente suas obrigações legais e possui documentação comprobatória atualizada relativa à segurança e saúde do trabalho (SST).	◯	◯
PCD.10.1.2.	A empresa entende que médicos e médicas do trabalho têm papel fundamental na inclusão social.	◯	◯

ESTÁGIO 2 — INICIATIVAS E PRÁTICAS

A empresa aplica conceitos como a adaptação do trabalho ao trabalhador e a aptidão para o trabalho, em vez da restrição.

		SIM	NÃO
PCD.10.2.1.	A empresa estimula médicas e médicos do trabalho, próprios ou terceiros, a adotarem o conceito de aptidão para o trabalho, em substituição à restrição.	◯	◯
PCD.10.2.2.	A empresa assume que a parceria dos profissionais de saúde e de segurança do trabalho com as equipes de recursos humanos é fundamental para garantir o sucesso de um programa de inclusão.	◯	◯
PCD.10.2.3.	A empresa aplica o conceito de adaptação do trabalho ao trabalhador, e não o inverso.	◯	◯

ESTÁGIO 3 — POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

A empresa identifica os riscos à saúde associados ao trabalho e busca reduzi-los ou eliminá-los, com a constante parceria entre as áreas de recursos humanos, segurança e saúde e medicina do trabalho.

		SIM	NÃO
PCD.10.3.1.	A empresa identifica os riscos à saúde associados ao trabalho e busca reduzi-los ou eliminá-los.	◯	◯
PCD.10.3.2.	A empresa busca reduzir os aspectos insalubres e perigosos em suas atividades, investindo em aprimoramentos tecnológicos.	◯	◯
PCD.10.3.3.	A equipe multidisciplinar de avaliação é orientada a ter uma conduta inclusiva e não discriminatória. Para isso, nos exames admissionais, deve-se priorizar a capacidade de candidatos ou candidatas (CIF), independentemente do CID eventualmente relacionado.	◯	◯
PCD.10.3.4.	A empresa mapeia os postos de trabalhos disponíveis e as competências necessárias para a execução das atividades como modo de ampliar as oportunidades para pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.10.3.5.	A área de recursos humanos tem, como procedimento, informar a equipe multidisciplinar de avaliação sobre o ambiente de trabalho e as atividades propostas ao posto de trabalho.	◯	◯
PCD.10.3.6.	A equipe multidisciplinar de avaliação tem, como procedimento, avaliar o candidato e descrever as possíveis adaptações ao posto de trabalho.	◯	◯
PCD.10.3.7.	As áreas de saúde e de segurança do trabalho têm, como procedimento, implementar as adaptações recomendadas, registrá-las e monitorá-las, acompanhando empregadas e empregados de maneira contínua.	◯	◯
PCD.10.3.8.	A empresa faz acompanhamento psicológico de participantes do programa de inclusão de pessoas com deficiência.	◯	◯

ESTÁGIO 4 — EFICIÊNCIA

A empresa monitora dados sobre a saúde de empregados e empregadas com deficiência, e revê, com periodicidade definida, procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando esse público em consideração.

		SIM	NÃO
PCD.10.4.1.	A empresa monitora dados de rotina sobre a saúde de empregadas e empregados com deficiência.	◯	◯
PCD.10.4.2.	A empresa revê, com periodicidade definida, procedimentos de segurança, instalações e equipamentos, levando esse público em consideração.	◯	◯

ESTÁGIO 5 — PROTAGONISMO

A empresa envolve-se na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas com deficiência.

		SIM	NÃO
PCD.10.5.1.	A empresa envolve-se na elaboração, no aperfeiçoamento, na execução, no acompanhamento ou na avaliação de políticas públicas relacionadas à saúde e segurança de pessoas com deficiência.	◯	◯

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:

Inclusão social no relacionamento com clientes ou consumidores

PCD 11

ESTÁGIO 1 — CUMPRIMENTO E/OU TRATATIVA INICIAL

A empresa cumpre a legislação e, ao comunicar-se, observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade.

		SIM	NÃO
PCD.11.1.1.	A empresa cumpre a legislação e, ao comunicar-se, observa os códigos de não discriminação e promoção da diversidade.	◯	◯

ESTÁGIO 2 — INICIATIVAS E PRÁTICAS

A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de pessoas com deficiência, não reforçando estereótipos.

		SIM	NÃO
PCD.11.2.1.	A empresa usa sua comunicação como ferramenta para fortalecer a imagem de pessoas com deficiência, não reforçando estereótipos.	◯	◯
PCD.11.2.2.	A empresa utiliza vários meios de divulgação, como impressos e rádio, entre outros, a fim de se comunicar com pessoas com tipos de deficiência diferentes.	◯	◯

ESTÁGIO 3 — POLÍTICAS, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS DE GESTÃO

A política de comunicação da empresa valoriza a diversidade e orienta a elaboração de peças de comunicação, sejam elas internas, institucionais ou comerciais, alinhadas a essa premissa. Além disso, as pessoas com deficiência são representadas como protagonistas nas campanhas de inclusão.

		SIM	NÃO
PCD.11.3.1.	A política de comunicação da empresa contempla a valorização e promoção da diversidade e a não discriminação.	◯	◯
	Se sim, essa política abrange as seguintes ações de comunicação:		
PCD.11.3.1.1.	Interna	◯	◯
PCD.11.3.1.2.	Institucional	◯	◯
PCD.11.3.1.3.	Comercial	◯	◯
PCD.11.3.2.	A empresa utiliza-se da comunicação institucional ou comercial como ferramenta para engajar clientes ou parceiros de negócios na inclusão de pessoas com deficiência.	◯	◯
PCD.11.3.3.	As pessoas com deficiência são representadas como protagonistas nas campanhas de inclusão.	◯	◯

ESTÁGIO 4 — EFICIÊNCIA

A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças à política de comunicação, incluindo a promoção e valorização da diversidade e não discriminação. Ainda, garante-se diversidade na composição das equipes de atendimento e relacionamento, potencializando o relacionamento com clientes e fortalecendo a postura ética da organização.

		SIM	NÃO
PCD.11.4.1.	A área responsável pela comunicação da empresa verifica a aderência das peças às políticas institucionais da área, incluindo a promoção e valorização da diversidade e a não discriminação.	◯	◯
PCD.11.4.2.	A empresa garante diversidade na composição das equipes de atendimento e relacionamento, potencializando seu relacionamento com clientes e consumidores.	◯	◯
PCD.11.4.3.	As pessoas com deficiência são incluídas em outras peças de comunicação da empresa, referentes aos assuntos do negócio.	◯	◯

ESTÁGIO 5 — PROTAGONISMO

A empresa analisa a correlação entre a composição de equipes de atendimento diversas e os resultados financeiros.

		SIM	NÃO
PCD.11.5.1.	A empresa analisa a correlação entre a composição de equipes de atendimento diversas e os resultados financeiros.	◯	◯
PCD.11.5.2.	A empresa disponibiliza canais de atendimento acessíveis para pessoas com deficiência.	◯	◯

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

QUANTITATIVOS

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 (EXEMPLO)

Nº	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 –INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS

(Dados a coletar via censo interno)

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

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Total de empregadas(os)																	
Quadro executivo																	
Gerência																	
Supervisão																	
Quadro funcional																	

PERCENTUAL DE EMPREGADAS(OS) REABILITADAS(OS), POR SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres	Homens	Total
Deficiência física			
Deficiência auditiva			
Deficiência visual			
Deficiência intelectual			
Deficiência múltipla			
Sem Deficiência			

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) QUE TENHAM A PRINCIPAL RESPONSABILIDADE FINANCEIRA EM SEU NÚCLEO FAMILIAR, POR SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Total de empregadas(os)																	
Quadro executivo																	
Gerência																	
Supervisão																	
Quadro funcional																	

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) ESTAGIÁRIAS(OS) E APRENDIZES, POR SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Estagiários(as)																	
Aprendizes																	

DISTRIBUIÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO OU DE ESTRUTURA SIMILAR, POR SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Membros do conselho de administração																	

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR FAIXA ETÁRIA, CONSIDERANDO SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
De 14 a 18 anos																	
De 19 a 24 anos																	
De 25 a 34 anos																	
De 35 a 44 anos																	
De 45 a 54 anos																	
De 55 anos ou mais																	
Total																	

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR NÍVEL ESCOLAR, CONSIDERANDO SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Ensino superior completo																	
Ensino médio completo																	
Ensino fundamental completo																	
Ensino fundamental incompleto																	
Total																	

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

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Brancos(as)																	
Pretos(as)																	
Pardos(as)																	
Amarelos(as)																	
Indígenas																	
Total																	

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR ESTADO CIVIL, CONSIDERANDO SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Solteiro(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 ou não respondida																	
Total																	

DISTRIBUIÇÃO DAS(OS) EMPREGADAS(OS) POR NÚMERO DE FILHOS, CONSIDERANDO SEXO E TIPO DE DEFICIÊNCIA, NO ÚLTIMO PERÍODO

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Nenhum filho																	
1 filho																	
2 filhos																	
3 filhos																	
4 filhos ou mais																	
Total																	

PARTE 2 – POR INDICADOR

PCD 03. CULTURA ORGANIZACIONAL E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Número de ações e campanhas internas de sensibilização com o objetivo de criar ou fortalecer um ambiente inclusivo			
Número de encontros para abordar vieses inconscientes			
Número total de casos de discriminação			
Percentual de casos de discriminação em que houve planos de reparação, cujos resultados foram acompanhados por processos de análise da gestão interna			
Percentual de casos de discriminação resolvidos, encerrados ou não se encontram mais sujeitos às medidas corretivas			

PCD 04. GESTÃO E RELATO DE PROGRESSO

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Valor investido na inclusão de pessoas com deficiência			

PCD 07. GESTÃO DA INCLUSÃO NA CADEIA DE SUPRIMENTOS

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de fornecedores que têm políticas ou programas de inclusão de pessoas com deficiência			
Percentual de fornecedores com certificações de desempenho em questões trabalhistas, de sustentabilidade ou outras abordagens de monitoramento da cadeia de suprimentos que explicitamente consideram questões de gênero, raça, pessoas com deficiência no código de conduta ética			

Salário médio por nível, considerando sexo e tipo de deficiência, no último período
Neste indicador, não considere bônus nem premiações.

INDICADOR 23. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Quadro executivo																	
Gerência																	
Supervisão																	
Quadro funcional																	

Rotatividade

PCD 08. INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

	Mulheres			Homens		
	Ano -2	Ano -1	Ano atual	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Total de contratações						
Total de rescisões contratuais						

Rotatividade das pessoas com deficiência, no último período, por sexo

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Total de contratações																	
Total de rescisões contratuais																	

Distribuição das(os) empregadas(os) por tempo de empresa, considerando sexo e tipo de deficiência, no último período.

PCD 09. TRAJETÓRIA E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	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																	
De 16 anos ou mais																	
Total																	

Número de empregadas(os) promovidas(os) a cargos de gerência e diretoria no último período, por sexo e tipo de deficiência

Neste indicador, considere as mudanças e progressões de grade que ocorrem dentro dos próprios cargos.

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Total de empregados																	
Quadro executivo																	
Gerência																	

Número de empregadas(os) treinadas(os), separadas(os) por tipo de treinamento, sexo e deficiência

	Mulheres								Homens								Total
	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	Deficiência física	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência intelectual	Deficiência múltipla	Reabilitados	Sem deficiência	Total	
Curso de idiomas																	
Graduação																	
Pós-Graduação/MBA																	
Coaching/Mentoring																	
Total																	

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de capacitações (cursos, atividades de integração e sensibilização, entre outras) nas quais foi abordada a inclusão da pessoa com deficiência			
Percentual da receita operacional líquida (ROL) investida em capacitação e treinamento			
Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreira e de liderança (*mentoring* e *coaching*)			
Percentual da ROL investida em programas de desenvolvimento de carreira e de liderança (*mentoring* e *coaching*) específicos para pessoas com deficiência			

PCD 10. SAÚDE E SEGURANÇA

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Número de denúncias de assédio moral registradas			
Percentual de denúncias de assédio moral tratadas			
Percentual de empregados que receberam punição disciplinar por assédio moral			
Percentual de empregados desligados por assédio moral			
Percentual das denúncias de assédio sexual registradas que foram encaminhadas para as autoridades competentes			

PCD 11. RELACIONAMENTO COM CLIENTES OU CONSUMIDORES

	Ano -2	Ano - 1	Ano atual
Percentual de reclamações sobre discriminação em peças publicitárias, considerando-se o total de reclamações			
Número total de penalidades decorrentes de violação ou discriminação em peças publicitárias			
Valor monetário total de multas ou indenizações decorrentes de violação ou discriminação em peças publicitárias			

PATROCINADORES

INDICADORES ETHOS-REIS
INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

PATROCINADORES

Arcos Dorados

IBM

APOIADORES

RaiaDrogasil S.A.

serasa experian

COLABORAÇÃO

accenture

EY Building a better working world

JLL

natura bem estar bem

TOZZINIFREIRE ADVOGADOS