



GLOSSÁRIO

GUIA ETHOS- REIS

INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Indicadores Ethos para negócios sustentáveis e responsáveis

SUMÁRIO

Introdução 02

Objetivos do Guia 03

Glossário - parte qualitativa 05

Glossário - parte quantitativa 10

INTRODUÇÃO



O Glossário do Guia de Inclusão da Pessoa com Deficiência reúne um conjunto de termos como recurso e ferramenta de promoção e gestão de processos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência para empresas que desejam avançar na gestão socialmente responsável. Funciona também como plataforma de monitoramento dos compromissos assumidos pelas signatárias do pacto

OBJETIVOS

Composto por 12 indicadores, para o autodiagnóstico das respondentes, o guia temático possui perguntas que lançam luz sobre práticas que as empresas podem adotar para incluir e, principalmente, dar mais qualidade aos processos de inclusão. Por meio do Guia Temático será possível ter um panorama de como as empresas estão incluindo as pessoas com deficiência, se estão favorecendo a acessibilidade em suas instalações e em que nível; se priorizam o uso do conceito de desenho universal para instalações, serviços e produtos; se estabelecem parcerias com instituições com o propósito de integrar social ou profissionalmente as pessoas com deficiência; se os gestores estão sendo capacitados para atuar de forma inclusiva com os profissionais com deficiência que serão a eles subordinados, entre outras questões.

A parceria entre a REIS e o Instituto Ethos tem como objetivo promover ações que induzam a melhoria da gestão, assim como apoiem os gestores com dados estratégicos para a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas brasileiras.

Inclusão da Pessoa com Deficiência no Planejamento Estratégico: Incorporação da inclusão de pessoas com deficiência como um elemento fundamental nas estratégias de longo prazo da empresa.

Compromisso com a Não Discriminação e Inclusão da Pessoa com Deficiência nos Valores e Princípios da Empresa: Declaração explícita do compromisso da empresa em promover a inclusão e combater a discriminação.

Responsabilidade pela Implementação de Ações Inclusivas para Pessoas com Deficiência: Designação de uma área, instância ou pessoa responsável por garantir a implementação de ações inclusivas na empresa.

Análise de Impactos e Riscos Relacionados à Inclusão da Pessoa com Deficiência: Avaliação dos possíveis impactos estratégicos, financeiros, regulatórios, operacionais ou reputacionais da inclusão de pessoas com deficiência.

Ajuste de Processos de Governança, Políticas e Documentos Institucionais: Adaptação dos processos e documentos da empresa para garantir a inclusão efetiva das pessoas com deficiência.

Estabelecimento de Metas Relacionadas à Inclusão da Pessoa com Deficiência na Avaliação de Executivos: Definição de objetivos específicos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência na avaliação de desempenho dos executivos.

Envolvimento de Diferentes Áreas na Definição de Estratégias e Ações de Inclusão Social: Participação de diversas áreas da empresa, além de Recursos Humanos, no desenvolvimento de iniciativas de inclusão.

Capacitação de Gestores para Atuação Inclusiva com Profissionais com Deficiência: Treinamento dos gestores para promover uma liderança inclusiva em relação aos profissionais com deficiência.

Orientação de Recrutadores para Processos Seletivos com Foco no Potencial Profissional dos Candidatos com Deficiência: Direcionamento aos recrutadores para avaliar os candidatos com deficiência com base em suas habilidades e competências, sem preconceitos.

Contratação de Pessoas com Deficiência em Diferentes Áreas e Departamentos: Inclusão de profissionais com deficiência em diversas áreas da empresa para promover a diversidade e a inclusão.

Estabelecimento de Canais de Diálogo para Participação das Pessoas com Deficiência em Decisões Relevantes: Criação de espaços de comunicação que garantam a participação ativa das pessoas com deficiência em processos decisórios da empresa.

Cumprimento da Legislação Antidiscriminação: Adesão às leis brasileiras que visam a combater a discriminação e a promover a igualdade de oportunidades.

Ações de Comunicação Antidiscriminação com os Empregados: Iniciativas de comunicação que combatem a discriminação e promovem a diversidade entre os colaboradores.

Repúdio a Formas de Discriminação nos Valores ou Código de Conduta da Empresa:

Manifestação clara de rejeição a qualquer tipo de discriminação com base em características como etnia, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, aparência, religião ou opinião.

Adaptações que Contemplam Comunicação Visual, Audiodescrição, Braille e Tecnologias Assistivas:

Modificações e recursos que facilitam a comunicação e o acesso de pessoas com deficiência.

Políticas de Transporte que priorizam o Acesso

Equitativo: Diretrizes que garantem a acessibilidade no transporte para pessoas com deficiência.

Priorização do Conceito de Desenho Universal em Instalações, Serviços e Produtos:

Ênfase na concepção de ambientes e produtos que sejam acessíveis a todos, independentemente de suas habilidades.

Disseminação de Conhecimento sobre Acessibilidade aos Fornecedores e Envolvimento destes nos Projetos de Inclusão: Compartilhamento de informações sobre acessibilidade com os fornecedores e integração deles nos projetos de inclusão.

Oferta de Incentivos a Cursos Internos e Externos para Pessoas com Deficiência: Estímulo à participação em programas de capacitação e desenvolvimento, levando em consideração o perfil demográfico dos colaboradores com deficiência.

Busca por Fornecedores de Treinamento com Conteúdos Acessíveis e Tecnicamente Adequados: Procura por parceiros de treinamento que ofereçam conteúdos acessíveis e tecnicamente adaptados para atender às necessidades de aprendizagem de pessoas com deficiência.

Levantamento das Necessidades Específicas de Capacitação para Pessoas com Deficiência: Identificação das demandas de treinamento e capacitação específicas desse público, para promover seu desenvolvimento profissional.

Estabelecimento de Parcerias com Instituições de Inserção no Mercado de Trabalho: Colaboração com organizações que visam a inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Parcerias com Instituições de Integração Social: Alianças com entidades que promovem a integração social de pessoas com deficiência, visando a sua participação ativa na sociedade.

Estabelecimento de Relações de Cooperação com o Poder Público: Parcerias e colaborações com órgãos governamentais para promover a inclusão e defesa dos direitos das pessoas com deficiência.

Participação em Grupos e Associações Empresariais: Envolvimento em entidades de classe e grupos de trabalho para defender os interesses do setor e promover a inclusão de pessoas com deficiência.

Contribuição para Projetos do Poder Público em Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência: Apoio financeiro ou humano a iniciativas governamentais que visam a garantir e promover os direitos das pessoas com deficiência.

Ambiente inclusivo - é aquele que valoriza e respeita a diversidade de suas equipes, criando um espaço onde todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e capazes de contribuir plenamente.

Vieses inconscientes - formas de preconceito ou pensamentos tendenciosos a respeito de uma ideia, grupo ou indivíduo, tendo como base os próprios julgamentos e formas de enxergar, devido a experiências passadas que permanecem armazenadas no subconsciente, influenciando as atitudes sem que possamos perceber.

Quadro Executivo - composto por profissionais que estão atrelados à alta gestão de uma organização, tendo o poder de intervir e influenciar diretamente nas decisões da empresa, ou seja, são eles os responsáveis pelo direcionamento da organização.

Deficiência múltipla - é a ocorrência de duas ou mais deficiências simultaneamente, sejam intelectuais, físicas, distúrbios neurológicos, emocionais, linguagem e desenvolvimento educacional, vocacional, social e emocional, dificultando sua autossuficiência.

Pessoas Reabilitadas - pessoas que passaram por assistência educativa ou reeducativa e de adaptação ou readaptação profissional, instituída sob a denominação genérica de habilitação e reabilitação profissional (RP), visando a proporcionar aos beneficiários incapacitados, parcial ou totalmente para o trabalho, em caráter obrigatório, independente de carência, e às pessoas com deficiência, os meios indicados para o reingresso no mercado de trabalho e no contexto em que vivem.

Rotatividade - a rotatividade de funcionários está relacionada com o desligamento de colaboradores e a entrada de outros para substituí-los, ou seja, a rotatividade é caracterizada pelo fluxo de entradas (admissões) e saídas (desligamentos e demissões) de pessoas em uma organização.

Receita Operacional Líquida (ROL) - é o total de dinheiro que uma empresa recebe pela sua atividade depois de deduzir os custos relacionados à venda do produto e/ou serviço. Estes custos a serem deduzidos incluem: Impostos sobre as vendas; Abatimentos; Descontos; Devoluções das vendas.

Número Absoluto: Representa uma contagem simples e direta de casos ou indivíduos que se enquadram em uma categoria específica, sem considerar proporções ou comparações com outros grupos.

Porcentagem: Medida que expressa uma proporção ou fração de 100. Usada frequentemente para comparar a dimensão relativa de um grupo dentro de um total maior.

Valor Monetário Total: A soma total em termos financeiros, como a quantia total de multas ou indenizações pagas, representando o custo ou o impacto financeiro de determinadas ações ou políticas.

Penalidades (contexto de número absoluto): Contagem do número de vezes que sanções foram aplicadas em resposta a violações específicas, como discriminação de gênero.

Total de Casos: Contagem completa de ocorrências de um determinado evento, como casos de discriminação, dentro de um período especificado.

Número Total de Beneficiados: Contagem de todas as pessoas que receberam algum tipo de benefício de um programa ou iniciativa, incluindo detalhamentos por grupo específico.

Taxa de Crescimento: Medida do aumento ou diminuição percentual de uma determinada métrica ao longo do tempo. Usado para avaliar a evolução de indicadores como número de empregados, receitas, ou o alcance de programas sociais de um ano para outro.

Índice de Satisfação: Métrica que quantifica o grau de satisfação ou insatisfação de empregados ou clientes com base em pesquisas ou feedbacks. Pode ser expresso como uma média de respostas ou como percentual de respostas positivas.

Proporção: Relação entre duas quantidades, mostrando a dimensão de uma em relação à outra.



E-mail: indicadores@ethos.org.br

Telefone: (11) 3897-2400

Site: <https://www.ethos.org.br>

INSTITUTO
ETHOS



Rede Empresarial
de Inclusão Social