



INSTITUTO  
ETHOS

---

EMPRESAS E  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL

---

BUSINESS AND SOCIAL  
RESPONSIBILITY

---



**Gestión Socialmente  
Responsable del Sector  
Energético en Am. Latina**

***Indicadores Ethos de RSE***

***Renato Moya***

# Instituto Ethos de Empresas y Responsabilidad Social

## Missión:

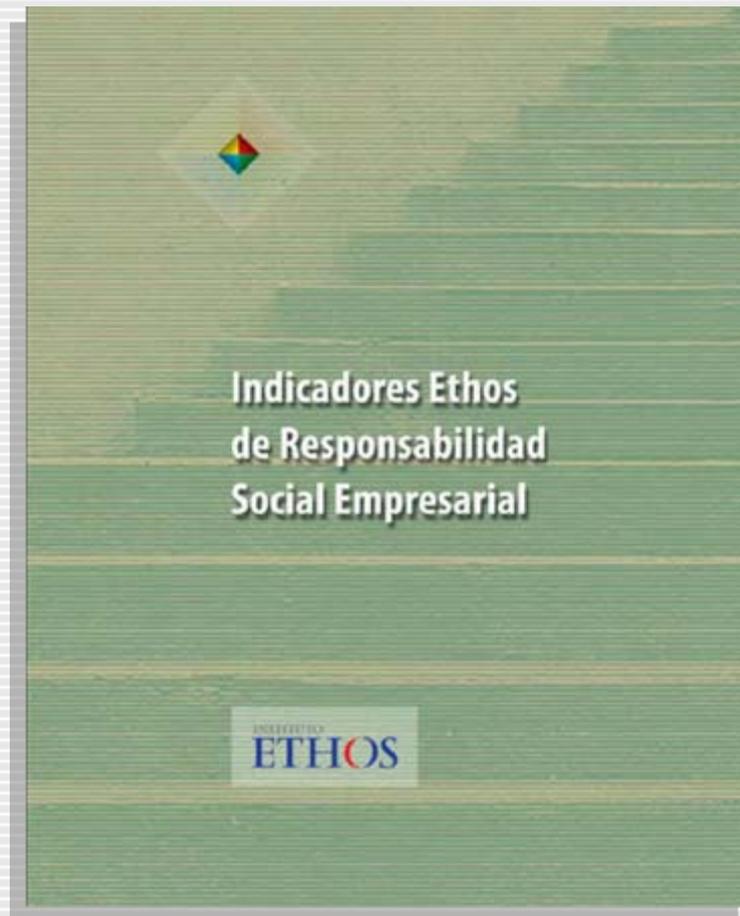
Mobilizar, sensibilizar y ayudar a las empresas a gerenciar sus negocios de manera socialmente responsable, para que ellas se transformen en parceras para la construcción de una sociedad más próspera y con más equidad

Total de empresas miembros: 1369

- 33 % – Grandes Empresas
- 19 % – Medianas Empresas
- 28 % – Pequeñas Empresas
- 20 % – Micro Empresas

# Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

[www.ethos.org.br/indicadores/download](http://www.ethos.org.br/indicadores/download)



*Herramienta de aprendizaje  
y auto evaluación de la  
gestión de la empresa, en lo  
que se refiere a la  
incorporación de prácticas de  
responsabilidad social  
empresarial*



## Principales características:

- Auto evaluación
- Utilización esencialmente interna
- Gerenciamiento de los impactos sociales y ambientales
- Planificación: parámetros de políticas y acciones
- Estructura con foco didáctico para la reflexión, la aprendizaje y la creatividad
- Fácil comprensión y integración a los procesos de gestión de la empresa
- Acción concreta – salir del discurso

**Cuestionario dividido en 7 grandes temas:**

- Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo**
- Público Interno**
- Medio Ambiente**
- Proveedores**
- Consumidores y Clientes**
- Comunidad**
- Gobierno y Sociedad**

Tema

**Público Interno**  
RESPECTO AL INDIVIDUO

Subtema

## Indicador 12 – Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial<sup>29</sup>

Indicador

Considerando la formación de la sociedad brasileña y las desventajas y persistentes que caracterizan la situación de la población negra (negros y pardos), en el país, la compañía:

Enunciado

**ETAPA 1**  
Sigue rigurosamente la legislación en vigor que prohíbe la discriminación racial en el mundo laboral y asume íntegramente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todas las partes interesadas. Adopta procedimientos para que se cumplan también en forma rigurosa las legislaciones en sus contratos con empleados tercerizados.

**ETAPA 2**  
Realiza cese interno periódico para evaluar sus procesos e políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad racial. Utiliza esas informaciones para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concientización, revisar procesos y políticas etc.

**ETAPA 3**  
Asume compromiso público de promover la equidad racial, expresado por medio de políticas formales de gestión de personas que prioricen la equidad y realización de acciones afirmativas como garantía de oportunidades iguales para negros en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.

**ETAPA 4**  
Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring volcados a empleados negros, estimula la promoción de la igualdad racial en todo su cadena productiva e invierte en programas de la comunidad de mismo objetivo, para concientizar la sociedad sobre el tema.

■ No consideramos su aplicación en nuestra empresa. ■ 0/100% ■ 25/100% ■ 50/100% ■ 75/100% ■ 100/100%

Indicadores de Profundidad

Etapas

### INFORMACIONES ADICIONALES

	SI	NO
12.1. La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2. Resultan de esa política de promoción de la equidad racial procedimientos específicos para mejorar la calificación y el desarrollo en la carrera de empleados negros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3. La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es explícita en lo que se refiere a salarios y prestaciones, seguridad social, privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4. La empresa realiza campañas internas de concientización (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5. La empresa tiene metas para promover la equidad racial en los procesos de admisión, promoción y entrenamiento en todos los niveles jerárquicos y en todas las áreas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6. La política de promoción de la equidad racial y no discriminación garantiza la participación de negros (negros y pardos) en los procesos decisivos y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.7. La promoción de la equidad racial y no discriminación es una de las dimensiones de la política de comunicación estratégica de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.8. La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar imágenes o situaciones que agreden la dignidad de los negros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indicadores Binarios

	2005	2006	2007
12.9. Porcentaje de negros (hombres y mujeres) en relación al total de los empleados.			
12.10. Porcentaje de mujeres negras en relación al total de mujeres en la empresa.			
12.11. Porcentaje de mujeres negras en cargos ejecutivos en relación al total de cargos ejecutivos disponibles.			
12.12. Porcentaje de mujeres negras en cargos de coordinación y jefatura en relación al total de cargos de coordinación y jefatura disponibles.			

Indicadores Cuantitativos

## Estructura:

- 40 indicadores de profundidad
- 294 indicadores binarios
- 167 indicadores cuantitativos

# Indicadores Ethos-Sebrae de Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas



2007

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)

INSTITUTO  
**ETHOS**

**SEBRAE**

- Distribución de Energia (Ethos/Abradee)
- Minería (Ethos/Ibram)
- Financiero (Ethos/Febraban)
- Papel y Celulosa (Ethos/Bracelpa)
- Panificación (Ethos/Abip)
- Restaurantes y Bares (Ethos/Abrasel)
- Petróleo y Gas (Ethos/IBP)
- Minorista (Ethos/CACB + CNDL + CNC)
- Transporte de Pasajeros
- Construcción Civil
- Periódicos (Ethos/ANJ)
- *Franquicias*

# Sistema de Llenado

(<http://indicadores.ethos.org.br>)

- Sistema disponible para llenado gratuito en el sitio de Instituto Ethos





[Cadastrar Nova Empresa](#) Tornar-me responsável por uma empresa já cadastrada

## Lista de Empresas

A versão 2007 dos Indicadores Ethos permite a você responder por mais de uma empresa. Além disso, o questionário de uma mesma empresa poderá ser respondido por várias pessoas, que poderão ser responsáveis pelo preenchimento de temas distintos.

Versão: 2.8 - © 2007 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados. Desenvolvido por TerraForum



[Cadastrar Nova Empresa](#) [Tornar-me responsável por uma empresa já cadastrada](#)

CNPJ  TAX ID

Número do CNPJ/TAX ID: \* (Números contínuos, sem ponto, barra ou traço)

Nome do grupo/holding: \*

Unidade de Negócios: \*

Nome fantasia: \*

Razão Social: \*

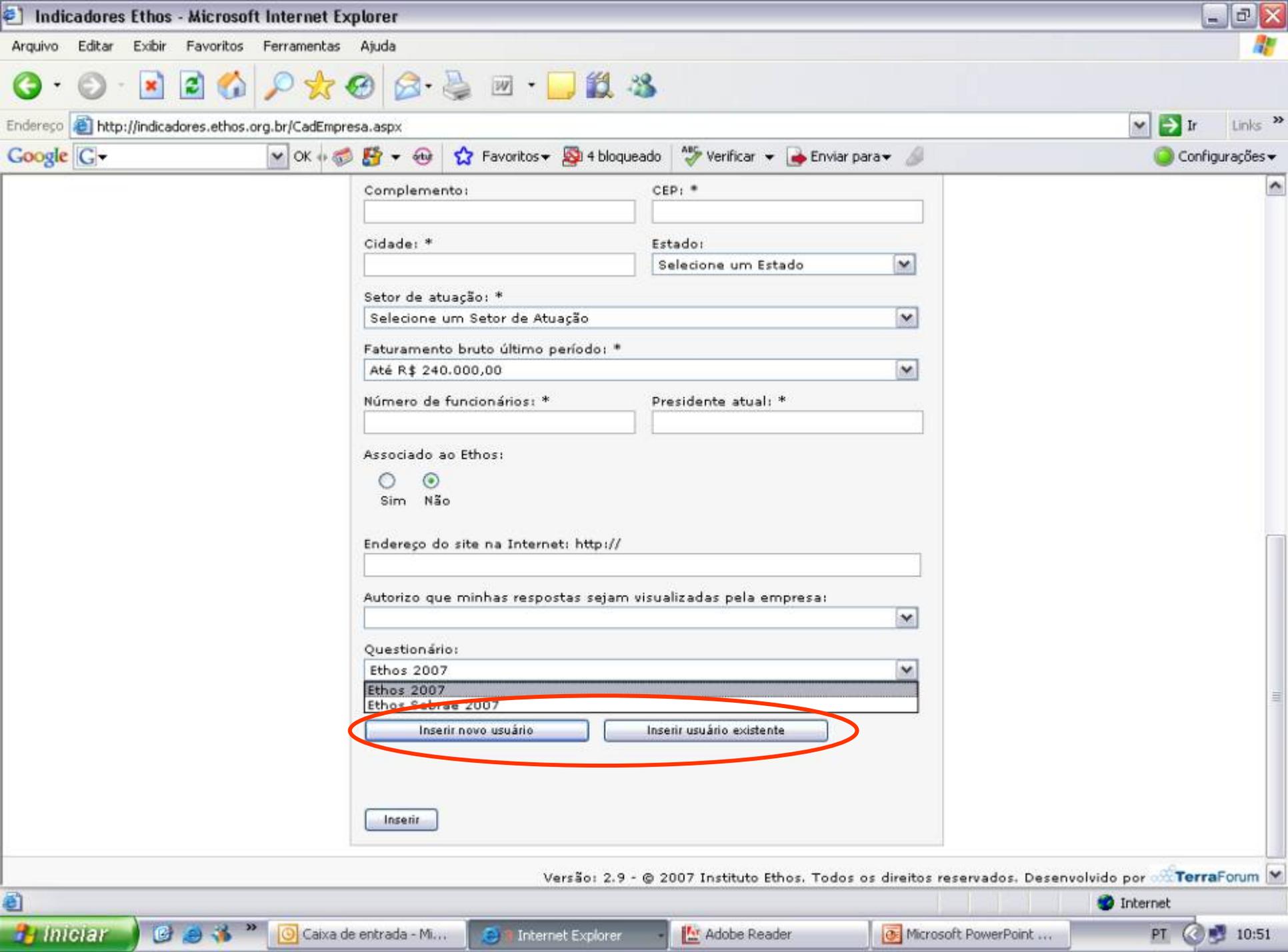
Tipo de organização:

Sub-tipo de organização:

Endereço da empresa: \*



Complemento:  CEP: \*

Cidade: \*  Estado:

Setor de atuação: \*

Faturamento bruto último período: \*

Número de funcionários: \*  Presidente atual: \*

Associado ao Ethos:  
 Sim  Não

Endereço do site na Internet: http://

Autorizo que minhas respostas sejam visualizadas pela empresa:

Questionário:



Cadastrar Nova Empresa Tornar-me responsável por uma empresa já cadastrada

### Lista de Empresas

		CNPJ	Razão Social	Nome Fantasia	Cidade	Estado
<b>Questionário</b>	Editar Cadastro	38972431	Instituto Ethos	Instituto Ethos	São Paulo	SP

A versão 2007 dos Indicadores Ethos permite a você responder por mais de uma empresa. Além disso, o questionário de uma mesma empresa poderá ser respondido por várias pessoas, que poderão ser responsáveis pelo preenchimento de temas distintos.



Endereço <http://indicadores.ethos.org.br/Introducao.aspx>

Ir Links >>

Google OK 16 bloqueado Verificar Enviar para Configurações

Renato , você está acessando os dados da empresa Instituto Ethos | [Minhas Empresas](#) | [Meu Cadastro](#) | [Ajuda](#) | [Sair](#)



# Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial

2008

[Página Inicial](#) [Apresentação](#) [Estrutura do questionário](#) [Instruções de preenchimento](#) [Resumo](#) [Liberar Respostas](#)

Valores, Transparência e Governança

Público Interno

Meio Ambiente

Fornecedores

Consumidores e Clientes

Comunidade

Governo e Sociedade

Versão: 2.46 - © 2008 Instituto Ethos. Todos os direitos reservados.





- Disponibles en la área restringida de la empresa en el sistema
- Gráficos y tablas comparativos con el promedio de las empresas participantes y con el grupo de *benchmarking*
- Los resultados de los cuestionarios sectoriales son evaluados en conjunto con los resultados de los Indicadores Ethos

## 1.2. Empresa X Grupo de Benchmark X Banco de Dados Ethos

O grupo de benchmark é composto pelas empresas que obtiveram as dez primeiras colocações com base no desempenho geral (performance geral). O banco de dados Ethos é composto por todas as empresas que responderam esta versão do questionário. O processo de entrega e avaliação dos questionários Indicadores Ethos de RSE é contínuo, fazendo com que o grupo de benchmark seja dinâmico até que se encerre o preenchimento da referida versão em abril de 2008.

Tema	Nota da empresa	Média do Grupo de Benchmark	Média do Banco de Dados Ethos	Melhor Performance no Tema	Empresa Integrante do Benchmark	Ano Anterior
<b>Performance Geral</b>	<b>4.76</b>	<b>8.46</b>	<b>4.86</b>	<b>9.93</b>		
<b>Valores, Transparência e Governança</b>	6.69	8.26	4.99	9.98		
<b>Público Interno</b>	3.57	8.33	4.55	9.58		
<b>Meio Ambiente</b>	4.02	7.96	4.71	9.96		
<b>Fornecedores</b>	1.70	8.37	4.13	10		
<b>Consumidores e Clientes</b>	6.71	9.51	6.52	10		
<b>Comunidade</b>	4.80	8.55	4.68	9.98		
<b>Governo e Sociedade</b>	5.84	8.22	4.40	10		

**B** Empresa integrante do Benchmark

## 4. Relatórios Comparativos

Mostrar a correlação dos Indicadores Ethos de Responsabilidade Social com iniciativas relevantes como o Pacto Global, as Metas do Milênio, as Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade da Global Reporting Initiative (GRI) e com a Norma SA8000 tem como principal objetivo facilitar aos gestores das empresas a utilização integrada das sinergias existentes.

Para exemplificar, podemos citar o trabalho infantil, tema que, por sua magnitude, está presente em quase todas as iniciativas. Nos Indicadores Ethos de RSE 2007 o tema está presente nos indicadores de número 1, 2, 3.5, 3.6, 9, 9.1 ao 9.7. Ao refletir e responder estas questões criando processos ou políticas internas sobre este tema, a empresa estará dando passos importantes para o atendimento do requisito 1 da norma SA8000 e da diretriz HR6 do GRI.

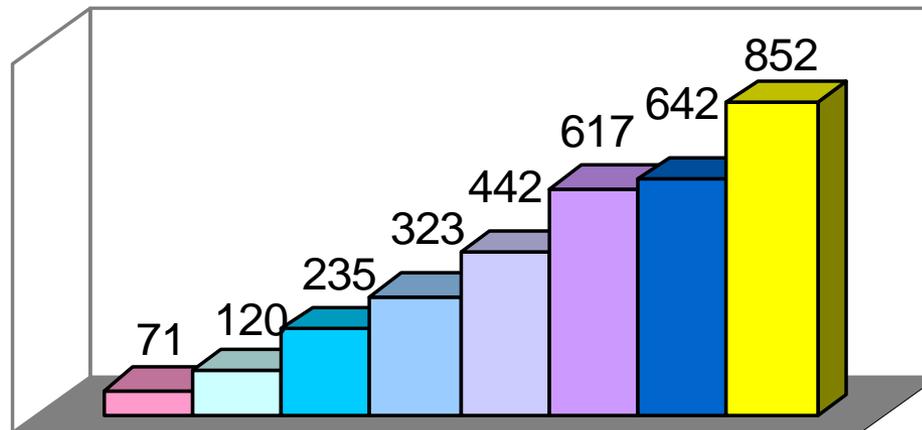
Estas correlações são objeto de estudo do Núcleo de Ferramentas de Gestão do Instituto Ethos e objetiva confirmar a função de autodiagnóstico e planejamento estratégico da ferramenta, como efetivo "indicador" de rotas possíveis em direção à gestão socialmente responsável.

### 4.1. Comparativo: Norma SA8000

A SA8000 é a primeira norma voltada para a melhoria das condições de trabalho, abrangendo os principais direitos dos trabalhadores (saúde e segurança, liberdade de associação, limite de horas de trabalho, compensação, garantias contra trabalho infantil, trabalho forçado e discriminação) e certificando seu cumprimento por meio de auditorias independentes. Esta norma segue o padrão ISO, o que facilita sua implantação por empresas que já conhecem este sistema.

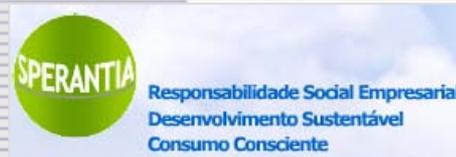
Comparativo - Norma SA8000			
<b>1. Com relação à adoção e abrangência de valores e princípios éticos:</b>		A organização possui um código de conduta (em português e adaptado ao contexto local, no caso de multinacionais) e mantém um programa de orientação e treinamento para os empregados de todos os níveis hierárquicos a fim de garantir que seus valores e princípios estejam incorporados aos processos de trabalho e às atitudes/comportamento das pessoas. Tais ações estão formalmente a cargo de uma pessoa ou área responsável.	Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
<b>1.1</b>	Sim		Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
<b>1.2</b>	Sim		Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
<b>1.3</b>	Sim		Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000
<b>1.4</b>	Sim		Atende aos requisitos 1, 2, 5, 6 e 9 da Norma SA 8000

## Empresas participantes 2000 - 2007



■ 2000 ■ 2001 ■ 2002 ■ 2003 ■ 2004 ■ 2005 ■ 2006 ■ 2007

# Utilización Internacional



# Reconocimiento



Los Indicadores Ethos y la GRI son las dos herramientas reconocidas por las Naciones Unidas como aplicables en el COP.



El Índice de Desarrollo Infantil (*Indicador n° 10*), es una parceria con el UNICEF, para tracer a las empresas formas de contribución al desarrollo de los hijos de sus empleados.



Son reconocidos por la GRI como herramienta de correlación con sus directrices.



Son utilizados por grandes empresas como herramienta de gestión de sus proveedores, en relación a las prácticas de RSE.

## Sugestión de proceso de aplicación de los Indicadores Ethos de RSE

- 1** Definición de facilitador(es)<sup>6</sup> interno(s) y externo(s) del proceso.
- 2** Capacitación del (de los) facilitador(es) interno(s) y externo(s) sobre Indicadores Ethos de RSE<sup>7</sup>.
- 3** Evento concienciación general: en este evento, la compañía puede aclarar a las principales partes interesadas el porqué del llenado de los Indicadores Ethos y hacer que se comprometan en el proceso.
- 4** Establecimiento de comités internos por tema, destaque de liderazgos formales e informales y definición de agenda de trabajo etc.
- 5** Reuniones de discusión por tema y llenado de los indicadores.
- 6** Reunión final de consolidación de los temas e identificación de factores críticos de éxito.
- 7** Envío de los datos al Instituto Ethos y autorización de acceso por medio del sistema de Indicadores Ethos.
- 8** Obtención del respectivo Informe de Diagnóstico, también por el sistema de Indicadores Ethos.
- 9** Evaluación y presentación del informe a las personas involucradas, identificando los puntos fuertes y débiles y definición de las prioridades.
- 10** Planificación y definición de las metas respecto a las informaciones levantadas.
- 11** Implementación de las acciones establecidas como prioridades.
- 12** Evaluación de las acciones implementadas, elaboración de balance social y reinicio del proceso.

# Caso *Celus*

**Objetivo: Hacer una simulación rellenando el cuestionario con el fin de permitir la observación de como se da, en la practica, la utilización de las herramientas de auto-evaluación.**

## Actividades:

- División de los grupos
- Lectura del Caso *Celus*
- Rellenar el indicador sugerido según la realidad de la empresa *Celus*
- Discusión

Tema

**Público Interno**  
RESPECTO AL INDIVIDUO

Subtema

## Indicador 12 – Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial<sup>20</sup>

Indicador

Considerando la formación de la sociedad brasileña y las desventajas y persistentes que caracterizan la situación de la población negra (negros y pardos) en el país, la compañía:

Enunciado

Sigue rigurosamente la legislación en vigor que prohíbe la discriminación racial en el mundo laboral y asume intencionalmente una postura contraria a cualquier tipo de prejuicio respecto a todas las partes interesadas. Adopta procedimientos para que se cumplan también en forma rigurosa las legislaciones en sus contratos con empleados forzados.

Realiza censo interno periódico para evaluar sus procesos e políticas, necesidades, situaciones o áreas críticas en relación a la equidad racial. Utiliza esas informaciones para subsidiar la planificación de acciones afirmativas y reforzar las campañas de concientización, revisar procesos y políticas etc.

Assume compromiso público de promover la equidad racial, expresado por medio de políticas formales de gestión de personas que priorizan la equidad y realización de acciones afirmativas como garantía de oportunidades iguales para negros en los procesos de admisión, promoción y movilidad interna.

Además de mantener programas de desarrollo profesional, coaching y/o mentoring volcados a empleados negros, estimula la promoción de la igualdad racial en todo su cadena productiva e invierte en programas de la comunidad de mismo objetivo, para conciliar la sociedad sobre el tema.



Indicadores de Profundidad

Etapas

### INFORMACIONES ADICIONALES

	SI	NO
12.1. La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es formal y consta en el código de conducta y/o en la declaración de valores de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2. Resultan de esa política de promoción de la equidad racial procedimientos específicos para mejorar la calificación y el desarrollo en la carrera de empleados negros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3. La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es explícita en la que se refiere a salarios y prestaciones, seguridad social, privada, acceso a entrenamientos y becas de estudios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4. La empresa realiza campañas internas de concientización (seminarios, foros o encuentros puntuales) para mejorar la comprensión de sus empleados sobre la importancia de la equidad y no discriminación racial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5. La empresa tiene metas para promover la equidad racial en los procesos de admisión, promoción y entrenamiento en todos los niveles jerárquicos y en todas las áreas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.6. La política de promoción de la equidad racial y no discriminación garantiza la participación de negros (negros y pardos) en los procesos decisivos y en la gestión en todos los niveles y áreas de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.7. La promoción de la equidad racial y no discriminación es una de las dimensiones de la política de comunicación estratégica de la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.8. La política de comunicación comercial tiene como premisa no utilizar imágenes o situaciones que agradan la dignidad de los negros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indicadores Binarios

	2005	2006	2007
12.9. Porcentaje de negros (hombres y mujeres) en rotación al total de los empleados.			
12.10. Porcentaje de mujeres negras en relación al total de mujeres en la empresa.			
12.11. Porcentaje de mujeres negras en cargos ejecutivos en relación al total de cargos ejecutivos disponibles.			
12.12. Porcentaje de mujeres negras en cargos de coordinación y jefatura en relación al total de cargos de coordinación y jefatura disponibles.			

Indicadores Cuantitativos



## Renato Moya

---

Rua Dr. Fernandes Coelho, 85, 10º andar, Pinheiros  
São Paulo, SP, Brasil, 05423-040  
tel: (55 11) 3897-2431  
renato@ethos.org.br

[www.ethos.org.br/indicadores/download](http://www.ethos.org.br/indicadores/download)  
<http://indicadores.ethos.org.br>