



EVENTO

PILAR SOCIAL:

desafios e oportunidades nas
ações de inclusão nas empresas

REALIZAÇÃO

APOIO



ODGERS BERNDTSON

PILAR SOCIAL

REALIZAÇÃO

APOIO



Daniel Maranhão

CEO da Grant Thornton Brasil



Wolf Kos

Presidente e fundador
do Instituto Olga Kos



Debora Paiva

Expert em Diversidade e
Inclusão | LinkedIn Top Voice



Iris Barbosa

Conselheira Consultiva



Natália Monaco

Coordenadora de pesquisas
do Instituto Olga Kos



Aline Vicentin

Pesquisadora do
Instituto Olga Kos



Silvia Regina Takao

Gerente Comercial
da ICV Brasil

Pilar Social: Abertura



Daniel Maranhão
CEO da Grant Thornton Brasil



Wolf Kos
Presidente e fundador do
Instituto Olga Kos

REALIZAÇÃO



APOIO



ODGERS BERNDTSON

ESG

O Social em pauta no mundo corporativo



Debora Paiva

Expert em Diversidade e Inclusão
LinkedIn Top Voice

REALIZAÇÃO



APOIO



ODGERS BERNDTSON

Como acelerar a inclusão e ascensão profissional de **PCDs** negros nas empresas



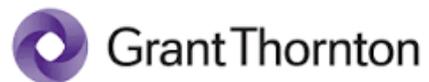
Iris Barbosa
Conselheira Consultiva

REALIZAÇÃO



APOIO





Como acelerar a inclusão e ascensão
profissional de PDCs negros nas empresas



Iris Pereira Barbosa Barreira

AGENDA



Minhas origens e Trajetória
Profissional
15´



Diversidade, Equidade e Inclusão
Interseccionalidade
Reflexões e Ações
15´



O que aprendemos a respeito
P&R + Contribuições
10´

REALIZAÇÃO

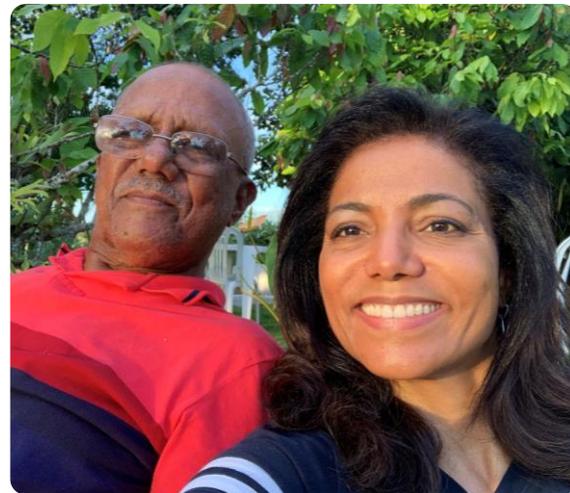


APOIO



Minhas Origens:

MEUS PAIS



Mãe parda de MG - Semi-Analfabeta empregada Doméstica
Pai negro Nordeste - Grau de instrução Fundamental

REALIZAÇÃO



APOIO



Nascida e criada na Zona norte de SP Estudante de escola Pública



REALIZAÇÃO



APOIO



Meus irmãos



REALIZAÇÃO



APOIO



Minha Família



Casada com o Rogerio há 30 anos
Mãe do Rafael de 20 anos



REALIZAÇÃO



APOIO



Início da Carreira e Aprendizagem

EM LOJA



Atendente

16 anos

Se você se propõe fazer algo,
faça com amor e excelência

Disciplina



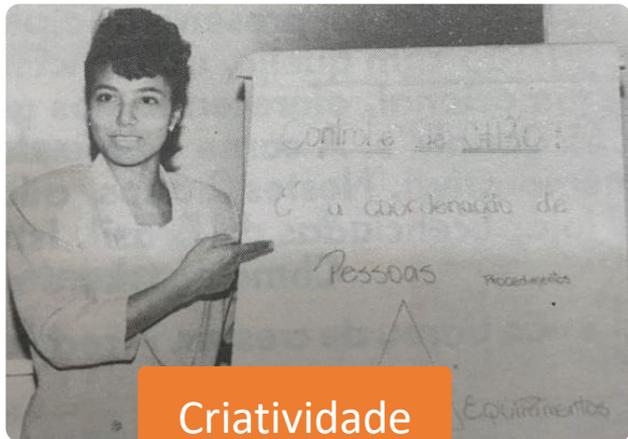
Gerente de Loja

21 anos

Não se intimide frente as
afirmações sociais, acredite
em você

Protagonismo

Carreira e Aprendizagem



Criatividade



Auto-Estima

Foram **31 anos** de empresa
+15 posições
De **Atendente** a **Diretora Sênior**
América Latina

2.000 restaurantes
20 países
100.000 Pessoas



Orgulho



Coragem



Superação

2015: transição



REALIZAÇÃO

APOIO

Inovação e Renovação



Adaptabilidade



Apple Computer



Humildade
Aprendizagem



Contribuição

Contratada pela **empresa mais valiosa** do Planeta aos **48 anos**
Sendo **Mulher, Preta, Latina** e **sem experiência em Tecnologia**

Minha história na mídia

Executiva do hambúrguer



Se você tem mais de 25 anos com certeza já ouviu o velho jingle “Dois hambúrgueres, alface, queijo, molho especial, cebola, pickles num pão com gergelim”. Pois é, a paulistana **Iris Peireira Barbosa Barreira**, 29 anos, “cresceu”, literalmente, ouvindo as pessoas fazendo pedidos no balcão da rede de lanchonetes McDonalds. Aos 16 anos, Iris decidiu trabalhar como atendente de loja. Encontrou um ambiente agradável, sem nenhum tipo de discriminação. Com muita força de vontade e competência, ela foi aproveitando as oportunidades. Saiu do balcão e passou a treinar outros funcionários. Depois ocupou os cargos de coordenadora de equipes, gerente trainee até desembarcar em Chicago, nos Estados Unidos, como subgerente de loja, para fazer um curso de bacharel em hamburgologia. Voltou para o Brasil sabendo tudo sobre hambúrguer, administração e tratamento com o público. Isso lhe permitiu galgar outros degraus: consultora de treinamento, de área e de franqueados. Atualmente, ela ocupa o cargo executivo de gerente de desenvolvimento e se diz feliz por tudo o que conseguiu e aprendeu.

Revista Raça Abril/97

profissão: expert em hambúrguer



Batalho por um trabalho impossível. As promoções são consequência disso.

Você acredita que existem bacharéis em hamburgologia? Pois Iris Barbosa Barreira, 30 anos, é uma dessas pessoas. Gerente de desenvolvimento e treinamento do McDonald's, ela recebeu o título após cursar a Hamburger University de Chicago (Estados Unidos). Conheça mais sobre Iris e sua profissão original.

Aos 16 anos, procurava emprego. Como o McDonald's estava chegando ao Brasil, batalhei por uma vaga de atendente de loja. Minhas tarefas incluíam limpar a loja e preparar os lanches. Gostei do que fazia, mas não tinha idéia da dimensão do grupo. Recebi várias promoções: fui coordenadora de equipe, assistente da gerência, subgerente, gerente-geral, consultora de treinamento, de operações e de franquia, nessa ordem. Ganhei prêmios (como o Alfa, de excelência de serviços) e o curso de hamburgologia. Agora, desenvolvo vídeos e manuais de treinamento, para mostrar os procedimentos corretos de atendimento, de preparar os sanduíches e de

manusear os equipamentos, por exemplo. Depois de aprovado, esse material é exibido para funcionários de todo o país. Acompanho ainda os resultados, visitando diariamente as lojas paulistanas. Trabalho cerca de dez, doze horas por dia. O que mais me entusiasma na profissão é lidar com o público. Quanto mais gente conheço, mais me sinto útil. Acho que sou exibida, no bom sentido. Adoro saber que meus bate-papos com os funcionários foram produtivos. Nasci para trocar idéias. Jamais moraria numa ilha deserta.

Admito um ponto fraco: tenho pânico de avião, só que, no tempo em que dava consultoria para as franquias, viajar era necessário. Atualmente, é o trânsito louco de São Paulo que me incomoda demais, mas sou obrigada a enfrentá-lo com frequência para visitar as lojas.

Batalho por um trabalho impecável. Meu salário (ganho entre 6 000 e 8 000 reais, dependendo das bonificações de cada mês) é consequência disso. As promoções, é claro, também. Só me resta alcançar quatro cargos: gerente de operações, diretora, vice-presidente e presidente do grupo.

78 NOVA • NOV/97

REPORTAGEM SANDRA VENTURA

Revista Nova Nov/97

IDÉIAS PARA O FUTURO: AGORA!

EDIÇÃO KATIA MILITELLO

RECEITA FEMININA



Pesquisa da consultoria McKinsey mostra que ter executivas em postos de comando faz muito bem para a saúde financeira das empresas

POR ALINE RIBEIRO

As 16 anos, a paulista Iris Barbosa trabalhava atrás do balcão de uma loja da rede McDonald's em São Paulo. Ela fazia de tudo: atendia os clientes, fritava batata, montava sanduíches e cuidava da limpeza. Vinte e cinco anos se passaram e Iris, hoje com 41 anos, continua no McDonald's, mas na função de diretora de treinamento da rede para a América Latina. Acima dela hierarquicamente estão apenas o vice-presidente e o CEO da companhia. Abaixo, um time de cerca de 3 mil pessoas. “As coisas foram acontecendo de forma natural na minha carreira”, diz Iris. “Eu estava fazendo o meu trabalho muito focada e de repente alguém me chamou para um outro cargo.” Iris Barbosa ilustra um movimento crescente nas empresas: a ascensão de mulheres a postos gerenciais. O que essas empresas podem ainda não saber é que a decisão de promover o sexo feminino leva a ganhos

ASCENSÃO: Iris Barbosa é hoje diretora de treinamento da McDonald's; aos 16 anos, trabalhou em loja da rede

Revista Época Negócios

Minha história na mídia

Publiout
161 3372-3784

**O SENAC NOS TROUZE A MELHOR OPÇÃO
CUSTOMIZADA DE APRENDIZAGEM A DISTÂNCIA.
SENAC E McDONALD'S. UMA PARCERIA DE SUCESSO.**

SENAC
SENAC SÃO CARLOS
RUA EPISCOPAL, 700 - CENTRO
TEL.: (16) 2107-1055

Iris Barbosa
Diretora de Treinamento,
Desenvolvimento e Educação do McDonald's.

Texto: Aline

Outdoor parceira com SENAC

Especial

ASCENSÃO SEM COTA

A universalização do ensino e o crescimento da economia reduziram a desigualdade entre negros e brancos

O fesso que separa negros e brancos declarados no Brasil se esvaziou em um ritmo sem precedentes desde meados da década passada. A diminuição dessa desigualdade pode ser constatada quando se verificam as estatísticas de aumento da renda e de escolaridade, que foi bem mais intenso no caso dos negros do que no dos brancos. A diferença de salários entre eles, ainda grande, encolheu 14% desde 1995. No campo da educação, os resultados são ainda mais expressivos. Antes, apenas dois em cada 100 negros concluíam a faculdade. Agora, se em 100 obtém diploma de curso superior

— um crescimento de 260%. A proporção de brancos formados cresceu também por maior entre os negros: 74% contra 60% entre os brancos. A diferença no número de anos que os dois grupos frequentam a escola, vantajosa para os brancos, também diminuiu.

A redução da iniquidade não tem nenhuma relação com a criação de cotas para negros em universidades ou no serviço público. Deve-se a outros fatores, como a universalização da educação fundamental e a melhoria da qualidade do ensino médio técnico. Essas conquistas foram obtidas quando o governo passou a dar prioridade ao ensino básico, o que ocorreu a partir de 1995.

A mudança de orientação favoreceu os estratos mais pobres, que concentram a maior proporção de negros. “No Brasil, a pobreza é predominantemente negra. Por isso, quando a distância entre pobres e ricos se estreita, eles são os mais beneficiados”, diz Marcelo Paixão, da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Os aumentos do salário mínimo

que superaram a inflação em 120% desde 1995, contribuíram para elevar a renda de quem está na base da pirâmide social — entre eles, os negros. O crescimento do mercado de trabalho, a criação extraordinária de empregos, a expansão da economia desde a implantação do real, proporcionou também a ascensão dos negros. Mas educados, eles passaram a ter acesso a empregos antes reservados aos brancos.

Uma pesquisa do Instituto Ethos mostra que, em 2003, os negros ocupavam 8,8% das gerências das maiores empresas do país. Em 2007, essa proporção já alcançava 17%. Nos postos executivos, a participação dos negros passou de 1,8% para 3,5%. A paulistana Iris Barbosa, de 42 anos, integra esse último contingente. Filha de um pequeno comerciante e de uma empregada doméstica, Iris sempre estudou em escolas públicas. Ingressou no McDonald's para ajudar a mãe nas contas de casa e pagar a faculdade de pedagogia. Terminado o curso, ela conseguiu que a empresa pagasse sua pós-graduação em administração. Há três anos, é a diretora de treinamento do McDonald's na América Latina. “Meu problema nunca foi ser negra. Foi ser pobre”, diz Iris. A frase expressa a verdadeira questão social brasileira.

IRIS BARBOSA *Pobre na juventude, a paulistana estudou em escolas públicas, formou-se, fez pós e hoje é diretora de uma multinacional*

A QUEDA DA DESIGUALDADE RACIAL

Embora o abismo ainda seja enorme, nos últimos catorze anos a disparidade entre negros e brancos se estreitou em velocidade inédita

Em 1995, enquanto um branco recebia um salário de 1000 reais, um negro na mesma função recebia 470 reais. Agora, recebe 540 reais	Em média, os negros só concluíam a 4ª série do ensino fundamental. Agora, chegam a cursar a 6ª série	7 em cada 100 negros eram analfabetos. Agora, esse número é de 1,8 em cada 100, uma melhoria de 74% . Entre os brancos, 2,5 de cada 100 eram analfabetos em 1995. Agora, esse número é de 1 em cada 100, uma melhoria de 60%
--	--	--

Fonte: IBGE e Fichário das Desigualdades Raciais da UFPA

RAQUEL SALGADO

Revista Veja

2020:

Transição do mundo
Corporativo para
Conselhos

Formatura Equidade
Racial em Conselhos



REALIZAÇÃO

APOIO

Conselheira, Consultora, Palestrante, investidora Anjo e Voluntária

GESTÃO | 2022-2024



Venha se desenvolver e inovar na maior comunidade de RH do estado de SP!

Iris Barreira
Membro da Diretoria Executiva

Seja um associado ABRH-SP. Acesse:
www.abrhsp.org.br/associe-se

ABRH SP
Associação Brasileira de Recursos Humanos



Minha Atuação pela Diversidade, Equidade e Inclusão



Pessoas



Membro da Comissão
Pessoas do IBGC
Tema: DEI



Conselheira e Membro
Comitê de DEI e responsável
Fórum da Inclusão da Diversidade
ABRH



Co-Fundadora, Conselheira e Diretora
Instituto Pactuá
Aceleração de Negros em
posição de liderança
Líder Comitê de TD&E

REALIZAÇÃO



APOIO



AGENDA



Minhas origens e Trajetória
Profissional
15'



Diversidade, Equidade e Inclusão
Interseccionalidade
Reflexões e Ações
15'



O que aprendemos a respeito
P&R + Contribuições
10'

REALIZAÇÃO



APOIO



DIVERSIDADE
EQUIDADE
INCLUSÃO

DIVERSIDADE



INCLUSÃO

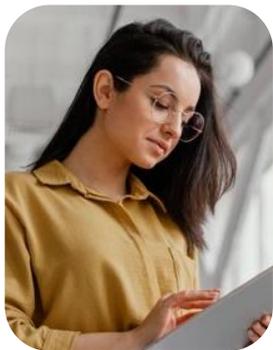


EQUIDADE



Principais pilares de Diversidade...

Entre outros



Gênero



Raça



PCD



Etária



Orientação Sexual

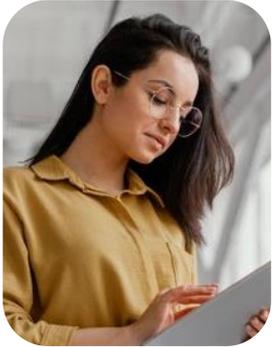
REALIZAÇÃO



APOIO



Alguns dados para Reflexão Gênero



Gênero

- A média de mulheres na liderança é de **17%**
- Mulheres em posições de liderança **ganham 23% menos** que os homens
- As mulheres são **52,5% do eleitorado** mas menos de **15% dos representantes.**

Fonte: international Labor Organization (ILO)

REALIZAÇÃO



APOIO



Alguns dados para Reflexão

Raça



Raça

Negros são **75% dos pobres** brasileiros e mais de **64,2% dos desempregados**

Das 500 maiores empresas para se trabalhar, apenas **4,7% dos negros estão em cargos de executivos (diretores acima)**.

Somente **0,4% de mulheres negras estão como executivas** de uma grande empresa.

Seguindo o ritmo de evolução, **precisaríamos de 100 anos para que exista equidade**

Fonte: www.cartacapital.com.br/sociedade/seis-estatisticas-que-mostram-o-abismo-racial-no-brasil/

REALIZAÇÃO



APOIO



Alguns dados para Reflexão PCD



PCD

Conforme o IBGE, **quase 24% da população** brasileira têm algum **grau de dificuldade** em uma **habilidade investigada**.

Mundialmente, esse índice é de cerca de 10%, de acordo com dados da ONU:

A lei de cotas para PCDs, estabelece que empresas com 100 ou mais empregados preencham uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência.

Segundo o IBGE, dos considerados PCDs no País, **menos de 1% do total têm empregos formais**.

REALIZAÇÃO



APOIO



Alguns dados para Reflexão

Diversidade Etária



Etária

A população brasileira com mais de **50 anos** representa **32%(IBGE)**

A **proporção de trabalhadores com 50 anos** ou mais no mercado de trabalho brasileiro é de cerca de **20%** (IPEA)

Mulheres com mais de 50 anos **44,7%** e Homens na mesma faixa etária era de **67,6%**.

A **renda média** das mulheres com mais de 50 é de **R\$ 1.958**, a dos homens é **R\$ 3.162** (PNAD) 2019

REALIZAÇÃO



APOIO



Alguns dados para Reflexão LGBTQI+



Orientação
Sexual

Estima-se que existam **18 milhões de pessoas** que fazem parte dessa comunidade no Brasil.

No mesmo estudo, **40% dos entrevistados afirmaram já terem sofrido discriminação** por sua orientação sexual no ambiente corporativo e **61% disseram esconder de colegas e gestores a sua orientação sexual e/ou identidade de gênero.**

REALIZAÇÃO



APOIO



Principais pilares de Diversidade...

Entre outros



Imagine....
Mulher, Negra, PCD, com mais de 50 anos e Trans

REALIZAÇÃO



APOIO



Se o tema é amplo e complexo...

Por quê a DEI deve estar na agenda estratégica das empresas?



Pensando como humanos:

Porquê é o correto



Pensando nos resultados:

Empresas diversas tem **17% mais engajamento** de seus colaboradores e **19% mais receita derivada de inovação** e **9% mais lucro na média**

Obediência as leis:

Resolução CVM 59 que, a partir desse ano, exige que empresas de capital aberto divulguem dados sobre diversidade e inclusão

* Fonte: Pesquisa do Boston Consulting Group feita em mais de 1.700 empresas em oito países.

REALIZAÇÃO



APOIO



Que outros benefícios a diversidade pode trazer as empresas



COLABORADORES

1. Mais **confiança/orgulho** dos colaboradores
2. Mais **atratividade de novos talentos**
3. Maior **engajamento** dos talentos



MARCA

1. Melhor **acessibilidade a novos mercados** de clientes
2. Melhor **reputação**
3. Melhor **coesão social**



FINANCEIROS

1. **Produtividade**
2. Menor **custo de rotatividade**
3. Maior **inovação**
4. Maior **competitividade**
5. **Gestão de risco** mais eficiente (leis de não conformidade)

REALIZAÇÃO

APOIO

Se trás tantos benefícios, por que ainda é insuficiente? O que precisa ser feito para definitivamente acontecer?



Empresa

1. **Faça um Diagnóstico da DEI** defina onde a empresa quer chegar)
2. **Conte com um apoio especializado** na definição da **estratégia** e **preparo** da liderança e equipes
3. **Crie métricas e monitore** os resultados redefinindo áreas de melhorias (Bônus)
4. Lembre-se que **Reputação é mais de 90%** do valor da empresa



Líder

1. Não **tenha medo de falar e agir**, a **ausência** da sua voz e ação é muito mais danoso
2. Use do sua **liderança para abrir portas**, remover barreiras e ser o exemplo de comportamento
3. **Preste atenção a comportamentos discriminatórios** e preconceituosos;
4. **Inicie** essa jornada pela sua **própria educação**. Ouça as vozes dos minorizados



Minorizado

1. **Não se vitimize**, seja protagonista da sua própria história;
2. **Invista no seu desenvolvimento contínuo**;
3. **Não paralise** frente à discriminação. Responda com firmeza.

AGENDA



Minhas origens e Trajetória
Profissional
15'



Diversidade, Equidade e Inclusão
Interseccionalidade
Reflexões e Ações
15'



O que aprendemos a respeito
P&R + Contribuições
10'

REALIZAÇÃO



APOIO



PERGUNTA 1

Qual o % de mulheres negras em posição de liderança?



25%



0,4%



10%

REALIZAÇÃO



APOIO



PERGUNTA 2

Segundo o IBGE, dos considerados PCDs no País, qual o % do total têm empregos formais.



Mais de 10%



Menos de 1%



Indefinido

REALIZAÇÃO



Grant Thornton



APOIO

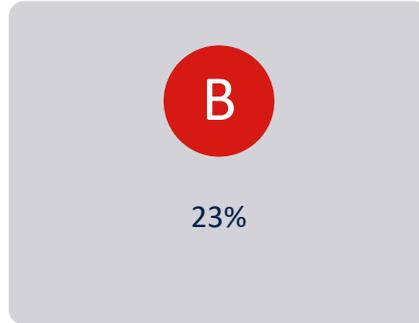


PERGUNTA 3

Quanto menos em média ganham as mulheres em posições idênticas aos homens?



10%



23%



Nunca houve diferença

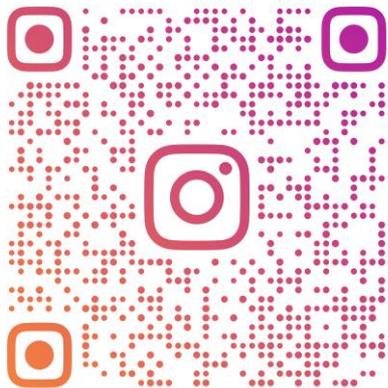
REALIZAÇÃO



APOIO



Obrigada!



IRIS_BARBOSAB



IRIS_BARBOSAB



Agir e demonstrar conformidade: Processos de certificação



Silvia Regina Takao

Gerente Comercial
da ICV Brasil

REALIZAÇÃO



APOIO



ODGERS BERNDTSON

A person wearing a high-visibility yellow safety vest is holding a smartphone in their hands. The background is blurred, suggesting an outdoor or industrial setting. The text is overlaid on the image.

ICV BRASIL

**INSPEÇÃO, CERTIFICAÇÃO E
VISTORIA**

Acesse nosso site

www.icvbrasil.com



LINHA DO TEMPO

- 2010 – Fundação
- 2014 – Início Inspeções **ICV** BRASIL
- 2017 – CRC PETROBRAS

- 2018 – Acreditação CgCRE/INMETRO – OCS, OCO e OCP
- 2019 – Acreditação Procert - Treinamento

- 2020 – Acreditação DgCRE/INMETRO ECOK:
 - 1 – OIA Infraestrutura e Conteúdo Local ANP
 - 2 – OGA

- 2022 – Acreditação CgCRE/INMETRO em:
 - 1 – OIA O&G
 - 2 – OCA e OSS
 - 3 – ECOK



CONHEÇA A **ICV** BRASIL

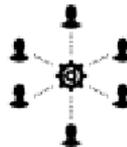
ICV BRASIL Inspeção, Certificação e Vistoria



Sinônimo de
Serviço com
QUALIDADE



Empresa 100%
brasileira



Clientes
Privados e
Públicos



Audidores e
Inspetores
Nacionais e
Internacionais

1. O que é Certificação?

Certificação é a declaração formal de comprovação emitida por quem tenha credibilidade ou autoridade legal/moral:

- I) Sistema
- II) produto

2. Avaliação de Conformidade – é um processo sistematizado, acompanhado e avaliado de forma a propiciar adequado grau de confiança de que um produto, processo ou serviço, ou ainda um profissional, atende a requisitos pré-estabelecidos em normas e regulamentos técnicos com o menor custo para a sociedade.

3. O que é Acreditação – Acreditação é o processo voluntário que mede a qualidade de serviços ou produtos, por uma organizações independentes especializadas em normas técnicas de um determinado setor, de uma instituição que atende a requisitos previamente definidos.

4. Consultoria - A consultoria é uma ciência interdisciplinar e serviço profissional especializado de aconselhamento pessoal, empresarial, governamental ou organizacional.
Obs: pelo Processo da Imparcialidade, quem implementa não pode auditar, para que a Credibilidade do processo não seja comprometida.

A **ICV BRASIL** é a **PRIMEIRA CERTIFICADORA ACREDITADA** no **Cgcre/Inmetro** como **OCP – Organismo de Certificação de Produto** para o escopo **Escala Cidadã Olga Kos– ECOK**.





AUTORIZAÇÃO PARA USO DO SELO
DE IDENTIFICAÇÃO DA CONFORMIDADE

CERTIFICADO DE CONFORMIDADE

Certificado nº/Revisão: ICVECK.001.EK-001-2022/Rev00

Emitido em:
12/01/2023

Validade do Certificado:
11/01/2024

O Organismo de Certificação Acreditado:

ICV Brasil
Inspeção, Certificação e Vistoria

Concede este Certificado para:

ENDORFIT SOLUÇÕES EM FITNESS LTDA.
CLINICA AXIS CORE
CNPJ 12.956.247/0001-65
Av. Humaitá, 852 - Zona 4
Maringá/PR - CEP: 87014-200 - Brasil.

Foi considerado em conformidade com os requisitos do Manual ECKK, por ter obtido o resultado 75,2% na avaliação - Nível IV Pensamento Ictinalva.

Atende aos requisitos descritos no Referencial Normativo:
Manual para Aplicação da Escala Cidadã Olga Kos - ECKK - rev.: 2022.

PRODUTO/ESCOPO:
"Escala Cidadã Olga Kos - ECKK".

1. A situação e substância deste certificado podem ser verificadas no website oficial do Instituto.
2. Esta Autorização é válida para o Uso do Selo de Identificação da Conformidade para o escopo acima.

São Paulo, 12 de janeiro de 2023



Suzete Schipa Suzuki
Suzete Schipa Suzuki
CEO



Escopo Acreditação

Produtos e Serviços

Concessão

Escala Cidadã Olga Kos



26/12/2022

Serviço de ensaio de estanqueidade em instalações subterrâneas- Portaria
INMETRO n.º 259 de 24/07/2008



05/09/2019

Serviço de Instalação e Retirada de Sistema de Armazenamento Subterrâneo
de Combustíveis-SASC-Portaria INMETRO nº 9 de 04/01/2011



05/09/2019

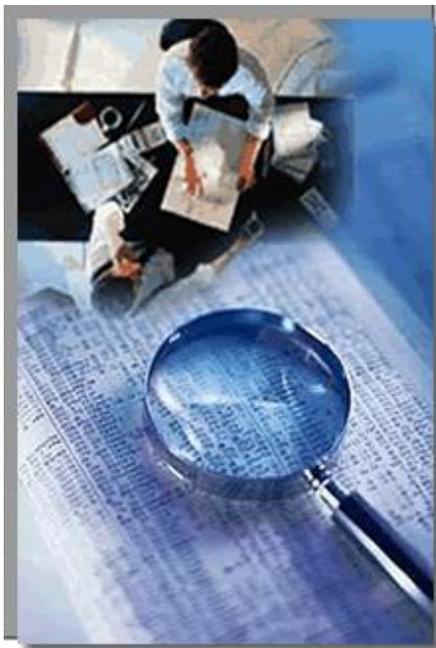




SERVIÇOS DE CERTIFICAÇÃO

- **ECOK**
- **ESG** - Environmental, Social and Governance;
- **ISO 9001:2015** - Sistema de Gestão da Qualidade;
- **ISO 14001:2015** - Sistema de Gestão Ambiental;
- **ISO 45001:2018** - Sistema de Gestão de Saúde e Segurança ocupacional;
- **ISO 37001:2016** - Sistema de Gestão Antissuborno;
- **ISO 22001: 2018** - Sistema de Segurança de Alimentos;
- **NBR 15575** - Desempenho de Edificações Habitacionais;
- **LGPD** - Lei Geral de Proteção de Dados;
- **PBQ-I** - Programa Brasileiro de Qualidade e Integridade;
- **ISO 27001:2013** - Sistema de Gestão de Segurança da Informação.

ALGUNS BENEFÍCIOS DA CERTIFICAÇÃO



- * Score de menor risco que as demais empresas
- * Aumento do valor de imagem e financeiro
- * Acesso ao mercado;
- * Incentivos reguladores;
- * Aprimoramento de padrões;
- * Acesso a financiamentos;
- * Melhoria na eficiência do processo;
- * Melhoria na gestão global;
- * Redução de custos/aumento de receita;
- * Relações com os clientes.

As certificações feitas pela **ICV Brasil** garantem ao cliente que a empresa contratada é capaz de produzir resultados de qualidade, permitindo cumprir todas as suas responsabilidades regulatórias e legislativas conforme auditorias constantes do seu Sistema de Estão.

Uma empresa capacitada como a **ICV Brasil** proporciona:

- ❑ Aumento da confiança das informações relacionadas aos serviços prestados.
- ❑ Fornece um relatório/certificado baseado em um padrão internacionalmente reconhecido.
- ❑ Permite a eliminação de retrabalhos (o que pode reduzir custos).



MUITO OBRIGADO

ICV BRASIL – São Paulo – SP

☐ **Silvia Takao** – Cel. (011) 96596-7708

silvia@icvbrasil.com



ECOK (Escala Cidadã Olga Kos)

A primeira métrica de avaliação da inclusão nas empresas



Natália Monaco

Coordenadora de pesquisas
do Instituto Olga Kos



Aline Vicentin

Pesquisadora do
Instituto Olga Kos

REALIZAÇÃO



APOIO



ODGERS BERNDTSON

Institucional



+

PESSOAS ATENDIDAS

20.000



+ 67

ORGANIZAÇÕES



+

COLABORADORES

90

SOBRE O IOK

Fundado em 2007, o Instituto Olga Kos (IOK) é uma organização sem fins lucrativos, que desenvolve **projetos artísticos, esportivos e científicos** para atender crianças, jovens e adultos, prioritariamente com deficiência intelectual, também, abre espaço para pessoas sem deficiência em vulnerabilidade social, **proporcionando trocas de experiências e a inclusão.**

Ao traçar sua **rota**, o IOK acompanha a trajetória do beneficiário e sua evolução durante a realização das oficinas, adaptando e **melhorando as metodologias** por intermédio de pesquisas e instrumentos inéditos como o Indicador de Desenvolvimento Olga Kos (Idok) e o Índice Nacional de Inclusão Olga Kos (Iniok_pcd).

Os principais objetivos dos projetos são: **estimular** a autonomia e o desenvolvimento social da Pessoa com Deficiência por intermédio de suas práticas; melhorar a qualidade de vida, **ampliar** os canais de comunicação e expressão dos participantes e **desenvolver** valores como cooperação e solidariedade.

PRESIDÊNCIA

Wolf Vel Kos Trambuch
Presidência

Olga Vel Kos Trambuch
Vice-presidência



INCLUSÃO SOCIAL



Atender crianças, jovens e adultos com deficiência intelectual, além de pessoas sem deficiência, que se encontram em situação de vulnerabilidade social

Procuramos facilitar a inclusão social de todos, garantindo que reúnam condições de participar de forma mais efetiva da sociedade da qual fazem parte.



Ser reconhecido pela liderança, excelência, inovação, impacto social, produção e difusão de conhecimento científico por meio de ações socioculturais.



Ética nas relações e no exercício das atividades; Respeito à diversidade humana; Promoção do exercício da cidadania; Comprometimento com a causa; Excelência no trabalho.



Promover a inclusão de pessoas com deficiência por meio de práticas culturais, artísticas, esportivas e pela participação em pesquisas científicas.

Romper o preconceito ao demonstrar que todos são capazes de expor aquilo que os tornam únicos e especiais.



BANDEIRAS DE INCLUSÃO IOK

ARTES

Autoestima

Estimula o desenvolvimento da comunicação e expressão por meio de atividades culturais que facilitam a inclusão

PESQUISA

Medição

Avalia e monitora os projetos e Desenvolve o Índice Nacional de Inclusão Olga Kos, com o objetivo de contribuir na formulação de Políticas Públicas

ESPORTE

Segurança

Estimula o desenvolvimento de princípios e valores como meio eficiente de socialização e inclusão

AUTONOMIA



ARTES



CULTURA NO IOK

Promover atividades artísticas para crianças, jovens e adultos com e sem deficiência intelectual e também em situação de vulnerabilidade social, acreditando que a cultura desenvolve competências e, acima de tudo, permitir o acesso e a oportunidade de novas formas de inclusão.

Os indicadores evolutivos dos projetos demonstram que uma ação criativa é capaz de promover a abertura de novos canais de comunicação, a ampliação do repertório cultural, o aumento da motivação e da convivência social.



ESPORTE



OLGA KOZLOVA
PROMOVENDO INCLUSÃO

ESPORTES



Nas atividades esportivas, o principal objetivo é o incentivo à prática de exercícios com o estímulo ao desenvolvimento.

A prática esportiva estimula o raciocínio, equilíbrio emocional, bem como aspectos físicos e motores que contribuem para melhoria da saúde, postura, qualidade de vida e consciência corporal.

Além disso, é importante para ensinar a disciplina das modalidades e valores como a cooperação e a solidariedade.

PESQUISA



PESQUISA



O *Departamento de Pesquisas e Desenvolvimento* é responsável por medir a inclusão e, a partir de evidências científicas, propor soluções para o progresso institucional, ampliando a abrangência na promoção da equidade.

Aplicar e aprimorar instrumentos.

1. **Índice Nacional de Inclusão (INIOK_PCD)**
Fundamenta a formulação de políticas públicas.
2. **Indicadores de Desenvolvimento (IDOK)**
Monitora projetos e programas sociais;
3. **Escala Cidadã (ECOK)**
Diagnostica o grau de inclusão de organizações.



ESCALA CIDADÃ OLGA KOS

ECOK

INSTRUMENTO



- 5 variáveis;
- 20 indicadores;
- 37 requisitos.

VARIÁVEIS

1

ARQUITETÔNICA

Eliminação das barreiras ambientais físicas nos diferentes ambientes e equipamentos que compõem a organização.

2

ATTITUDINAL

Percepção do outro sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações nas relações institucionais.

3

COMUNICACIONAL

Eliminação de barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual.

4

METODOLÓGICA

Eliminação de barreiras pedagógicas presentes em programas de capacitação e treinamento envolvendo colaboradores de uma organização.

5

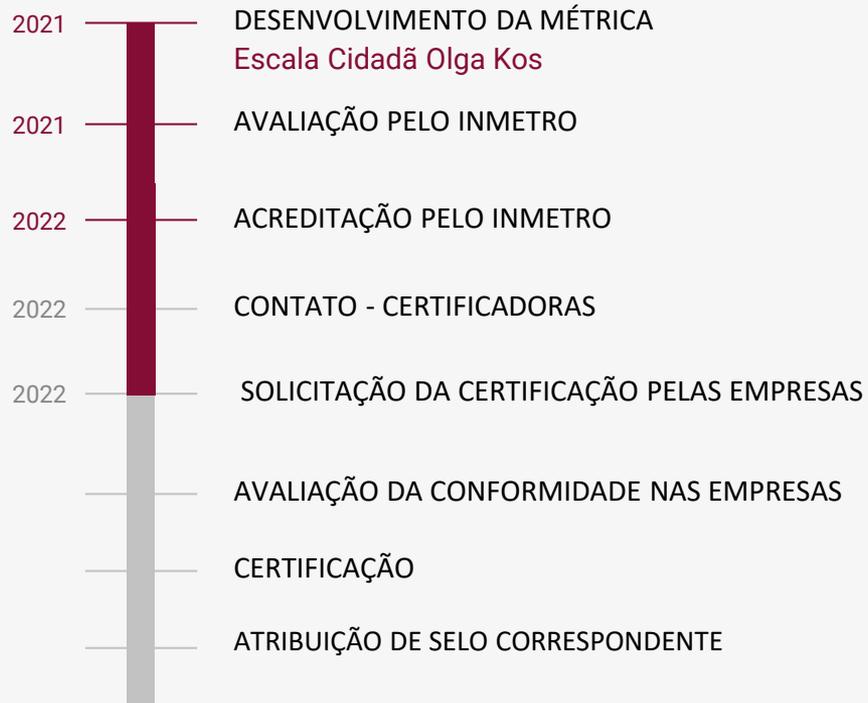
PROGRAMÁTICA

Eliminação de barreiras presentes nas políticas institucionais.

NÍVEIS ATRIBUÍDOS À ECOK



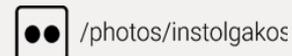
ETAPAS - CERTIFICAÇÃO





www.institutoolgakos.org.br

ABRACE ESSA CAUSA



seiok@institutoolgakos.org.br

Instituto Olga Kos

Av. São João, 313 - 11º andar - Centro, São Paulo - SP / 11 3081.9300

Contate-nos

REALIZAÇÃO

APOIO



Daniel Maranhão

CEO da Grant Thornton Brasil
E daniel.maranhão@br.gt.com



Wolf Kos

Presidente e fundador
do Instituto Olga Kos
E wolfkos@institutoolgakos.org.br



Debora Paiva

Expert em Diversidade e Inclusão
LinkedIn Top Voice
E deborapaivabr@gmail.com



Iris Barbosa

Conselheira Consultiva
E ipbb_66@yahoo.com.br



Natália Monaco

Coordenadora de pesquisas do
Instituto Olga Kos
E natalia@institutoolgakos.org.br



Aline Vicentin

Pesquisadora do
Instituto Olga Kos
E pesquisas2@institutoolgakos.org.br



Silvia Regina Takao

Gerente Comercial
da ICV Brasil
E silvia@icvbrasil.com

Esteja onde estiver, **conte com a gente.**



**Go
Beyond**



[grantthornton.com.br](https://www.grantthornton.com.br)

© 2023 Grant Thornton Brasil. All rights reserved.

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires. Grant Thornton International Ltd (GTIL) and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.