

	COMPLEMENTO DA REGRA ESCALA CIDADÃ OLGA KOS		Doc: CRCE – ECOK 07 Revisão: 03 Pág.: 1/15
	Elaborado por: Rogéria Araujo Cutolo	Aprovado por: Suzete Suzuki	
		Data Aprovação: 28/07/2023	

1. OBJETIVO

Estabelecer os critérios para o Programa de Avaliação da Conformidade da **Escala Cidadã Olga Kos - ECOK** para o serviço de avaliação com foco na inclusão social com a participação de diferentes grupos num determinado contexto social ou Organização.

Esta Regra tem por objetivo estabelecer critérios de aplicação da Avaliação da Conformidade da **ECOK**, mecanismo pelo qual é possível atribuição de um nível de inclusão, representado pelo **Selo de Inclusão Olga Kos**. Estes critérios envolvem a padronização de definições, métodos de mensuração e critérios de avaliação que condizem a ações necessárias à implantação de uma cultura inclusiva em instituições.

2. DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- Manual Escala Cidadã Olga Kos;
- Lei nº. 8078 - Códigos de Defesa do Consumidor;
- Lei nº. 9933 - Dispõem sobre as competências do Conmetro e do Inmetro;
- Resolução Conmetro n.º 04/2002 - Dispõe sobre a aprovação do Termo de Referência do Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade – SBAC e do Regimento Interno do Comitê Brasileiro de Avaliação da Conformidade – CBAC;
- ABNT NBR ISO/IEC 17000 - Avaliação da Conformidade - Vocabulário e princípios gerais;
- ABNT NBR ISO/IEC 17065 - Requisitos para organismos de certificação de produtos, processos e serviços.

3. SIGLAS

ECOK Escala Cidadã Olga Kos

IOK Instituto Olga Kos

SEIOK Selo de Inclusão Olga Kos

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

CNPJ Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CGCRE Coordenação Geral de Acreditação

DICONF Diretoria de Avaliação da Conformidade

INMETRO Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial

ISO International Organization for Standardization

NBR Norma Brasileira

OAC Organismo de Avaliação da Conformidade

OCP Organismo de Avaliação de Produto

SBAC Sistema Brasileiro de Avaliação da Conformidade

SGQ Sistema de Gestão da Qualidade

4. DEFINIÇÕES

Para fins deste procedimento, são utilizadas as definições abaixo, complementadas pelas definições apresentadas nos documentos complementares especificados no item 2.

4.1. Diversidade

Pode ser considerada como a presença de diferenças em um grupo ou segmento de pessoas na organização. Esta diversidade pode ocorrer em um grupo de candidatos, equipes, times, departamentos ou diretorias. Um dos principais equívocos sobre a diversidade é que uma pessoa pode ser “diversificada”. A diversidade é relacional e não individual. Quando as pessoas se referem a alguém como “diferente”, o que eles estão realmente dizendo é que a pessoa é sub-representada dentro desse

segmento. Isso implica que outras pessoas em um grupo são “normais” ou “aceitas” e que a pessoa “diversificada” está de alguma forma fora da norma. Se dizemos que alguém com pele escura é diverso, por exemplo, estamos insinuando que pessoas com pele clara são aceitas, ou normais, o que não é o padrão que deve ser estabelecido dentro das organizações. A diversidade dentro de uma organização pode ocorrer por, entre outras: Raça; Gênero; Idade; Deficiência; Etnia; Religião; Nacionalidade; e Orientação sexual.

4.2. Equidade

Significa que todos em um segmento têm acesso às mesmas oportunidades. Em um ambiente de trabalho diversificado, as diferenças entre as pessoas são inevitáveis, e as pessoas precisam ser apoiadas de maneiras únicas. Praticar a equidade significa reconhecer essas diferenças, reconhecer barreiras e vantagens, e considerar os diferentes pontos de partida para cada membro do segmento. Como se vê, esses pontos de partida raramente são uniformes. Comprometer-se com a equidade está se comprometendo a enfrentar esses desequilíbrios na força de trabalho. Um equívoco comum é pensar que igualdade e equidade são a mesma coisa. Igualdade significa que tratamos todos igualmente, não com base nas necessidades individuais. Definir as horas regulares de trabalho dos funcionários ilustra bem a diferença. Uma abordagem baseada na igualdade seria tornar obrigatórias 9-5 horas para todos, sem qualquer flexibilidade. Uma abordagem baseada em equidade explicaria as necessidades dos funcionários para diferentes horários e estabeleceria horários flexíveis de trabalho que melhor se integrassem com suas vidas.

4.3. Inclusão

A inclusão reflete até que ponto as pessoas com diferentes identidades se sentem bem-vindas, apoiadas, valorizadas e produtivas dentro de um segmento. Pode ser uma lente particularmente útil para revelar quantos segmentos são diversos, mas não inclusivos. Ser inclusivo é algo que precisa ser planejado e projetado. De fato, a inclusão diz respeito à qualidade da experiência que alguém está tendo no local de trabalho. A experiência positiva no trabalho inclui sentir que há oportunidades de crescer, ter apoio na carreira, sentir-se valorizado, sentir-se bem-vindo, e assim por diante.

4.4. Acessibilidade

Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

4.5. Barreiras

Barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em: barreiras urbanísticas (...), barreiras arquitetônicas (...), barreiras nos transportes (...), barreiras nas comunicações e na informação (...), barreiras atitudinais (...), barreiras tecnológicas (...).

4.6. Desenho Universal

Desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva.

4.7. Comunicação

Comunicação: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações.

4.8. Tecnologia Assistiva

Tecnologia Assistiva: tecnologia assistiva ou ajuda técnica - os produtos, os equipamentos, os dispositivos, os recursos, as metodologias, as estratégias, as práticas e os serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, com vistas à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

5. MECANISMO DE AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE

O instrumento denominado **ECOK** é voluntário e constituído por cinco (5) variáveis, vinte (20) indicadores e trinta e sete (37) requisitos que descrevem como o instrumento deve ser avaliado. São estes os critérios que definem o nível de inclusão identificado em uma organização por variáveis e indicadores, apresentados a seguir:

5.1. Variável Arquitetônica

Refere-se à eliminação das barreiras ambientais e físicas nos diferentes ambientes e equipamentos que compõem a organização.

5.2. Variável Atitudinal

A Variável Atitudinal refere-se à percepção do outro sem preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações nas relações pessoais e profissionais dentro de organização.

5.3. Variável Comunicacional

Refere-se a eliminação de barreiras na comunicação interpessoal, escrita e virtual.

5.4. Variável Metodológica

Esta variável refere-se à eliminação de barreiras na orientação/ instrução presentes em programas de capacitação e treinamento envolvendo os colaboradores de uma organização de acordo com os métodos e técnicas de trabalho.

5.5. Variável Programática

A variável programática de uma organização corresponde ao retrato de sua missão, visão e de seus valores.

6. ETAPAS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DA CONFORMIDADE

O Solicitante deverá obedecer às exigências a seguir, para a obtenção da Autorização para Uso do **SEIOK - Selo de Inclusão Olga Kos**.

6.1. Avaliação inicial

6.1.1. Solicitação de início do processo

A Organização solicitante da certificação deve encaminhar o formulário “**Solicitação ECOK**” (FOCO-048) devidamente preenchido.

Caso tenha outros documentos complementares que comprovem a inclusão social, favor encaminhar:

- Contrato Social ou outro instrumento de constituição
- Para micro e pequena empresa - MPE, documentação que comprove esta classificação.

Caso seja(m) identificada(s) não conformidade(s) na documentação recebida, esta deve ser formalmente devolvida a instituição interessada, visando evidenciar a correção da(s) mesma(s) para nova análise.

6.1.2. Análise crítica da solicitação

O **ICV Brasil**, ao receber a solicitação, deve realizar uma análise quanto à pertinência da solicitação, além de uma avaliação da documentação encaminhada pela Organização, após esta análise emitir a **Proposta Contrato ECOK (FOCO.049)**.

6.1.3. Auditoria inicial de Certificação Inicial

O **ICV Brasil**, após análise e aprovação da documentação enviada, de comum acordo com a Organização solicitante, define a programação da auditoria inicial considerando as diferentes temáticas e abordagens corporativas das variáveis, requisitos e indicadores estabelecidos.

6.1.4. Análise técnica e deliberação da classificação

O **ICV Brasil**, após finalizada a auditoria realiza a análise técnica para verificação das evidências, e aplicação da classificação e a deliberação dos resultados de classificação.

6.1.4.1 – Análise de Dados

A análise de dados será realizada a partir da determinação da periodicidade, tipo de avaliação, atribuição de pesos para a contabilização dos requisitos de análise para as variáveis, indicadores e requisitos. Sob uma ótica quantitativa, para a facilitação de nomenclatura e análise dos resultados, as variáveis serão representadas pela letra “V” sucedidas dos seus números sucessivos, sendo que há 5 variáveis, sendo as mesmas representadas por V1, V2, V3, V4 e V5, respectivamente. Esta lógica de análise se estende aos indicadores, representados pela letra “I” e variando de I1 a I20, contemplando 20 indicadores; assim como aos requisitos, sendo que os 37 requisitos envolvem a nomenclatura de R1 a R37, identificado pela letra “R”, sendo assim:

“V” = Variável (n=5). Ex.: V1, V2, ..., V5.

“I” = Indicador (n=20). Ex.: I1, I2, ..., I20.

“R” = Requisito (n=37). Ex.: R1, R2, ..., R37.

Partindo do macro, a Escala Cidadã Olga Kos (ECOK) é composta pelas variáveis, sendo: ECOK = V1 + V2 + V3 + V4 + V5.

E a determinação da composição de cada uma dessas variáveis envolve seus respectivos indicadores, sendo que a composição de uma variável é resultante do somatório dos seus respectivos indicadores, sendo assim:

V1 = I1 + I2 + I3 + I4;

V2 = I5 + I6 + I7;

V3 = I8;

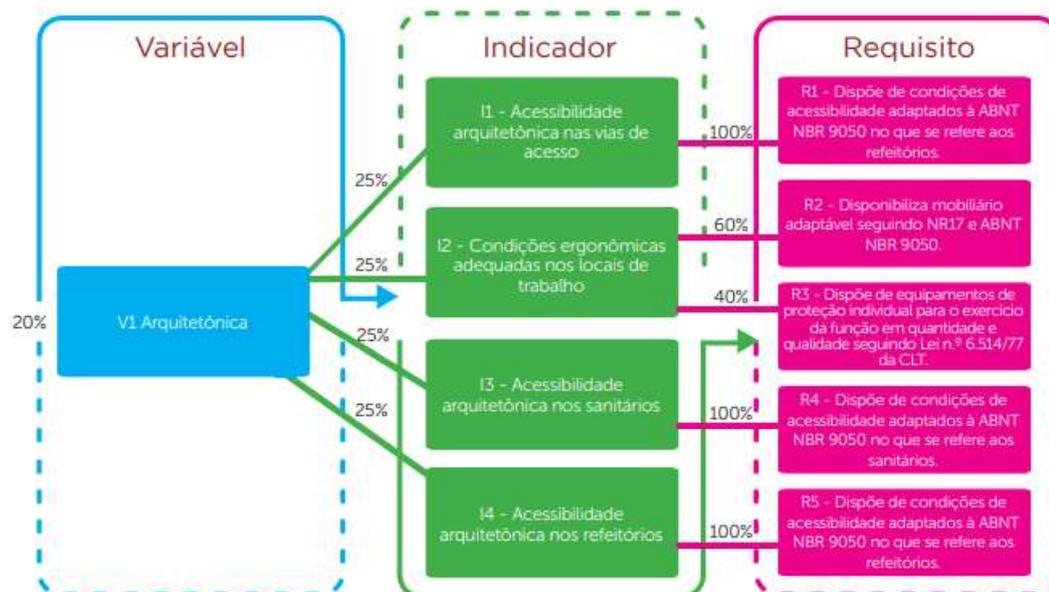
V4 = I9 + I10 + I11;

$$V5 = I12 + I13 + I14 + I15 + I16 + I17 + I18 + I19 + I20.$$

E a determinação da composição de cada uma dessas variáveis envolve seus respectivos indicadores, sendo que a composição de uma variável é resultante do somatório dos seus respectivos indicadores, sendo assim: $V1 = I1 + I2 + I3 + I4$ $V2 = I5 + I6 + I7$ $V3 = I8$ $V4 = I9 + I10 + I11$ $V5 = I12 + I13 + I14 + I15 + I16 + I17 + I18 + I19 + I20 + R21 + R22$; $I14 = R23 + R24 + R25 + R26$; $I15 = R27$; $I16 = R28 + R29$; $I17 = R30 + R31$; $I18 = R32 + R33$; $I19 = R34 + R35$; e, $I20 = R36 + R37$.

Desta maneira, a partir de avaliação teórica das variáveis, indicadores e requisitos, considerando sua complexidade nas diferentes temáticas e abordagens corporativas, foi atribuído um “peso” para cada um dos requisitos, a fim de compor o todo, no que totaliza o valor de 1,00 que representaria a nota máximo da **ECOK**. Para o estabelecimento destes pesos para as variáveis, indicadores e requisitos, foram atribuídos os pesos 1, 2 e 3, respectivamente. Nominados por: “P1” = Peso 1, “P2” = Peso 2, e “P3” = Peso 3. O peso 1 refere-se aos requisitos, ou seja, o quanto ele representa do indicador, quando o valor for 1, ele representa 100%, quando 0,5, 50%; 0,2, 20%; e, assim por diante. O peso 2 refere-se aos indicadores, ou seja, o quanto ele representa da variável, sendo que o somatório dos pesos 2 dos indicadores de uma mesma variável devem correspondem à 100% da mesma. O peso 3, refere-se à variável, ou seja, o quanto ela representa para à ECOK.

Como exemplo, tem-se a variável arquitetônica - V1 que corresponde à 20% do valor da **ECOK**, que se divide em quatro indicadores, I1 (25%), I2 (25%), I3 (25%) e I4 (25%) com requisitos para cada indicador, R1 (100%), R2 (60%), R2 (40%), R4 (100%) e R5 (100%), como apresenta a figura abaixo. As porcentagens apresentadas incidem sobre a distribuição de peso da variável sobre à **ECOK**, dos indicadores sobre à variável, dos requisitos sobre o indicador, respectivamente.



A análise e atribuição de pesos relativos de forma segregada para as variáveis, indicadores e requisitos permitiu a geração e derivação do peso global (PG) a ser atribuído a cada um dos requisitos, a partir da multiplicação dos pesos 1, 2 e 3. $PG = P1 \times P2 \times P3$, a ser registrada no **Checklist ECOK - FOCE.096**. Mais informações a respeito da atribuição de pesos 1, 2 e 3 e peso global estão apresentadas a seguir, sendo que a periodicidade prevista de avaliação é de 1 ano.

Variável	Indicador	Requisito	Peso 1	Peso 2	Peso 3	Peso Global
V1	I1	R1	1	0,25	0,2	0,05
	I2	R2	0,6	0,25		0,03
		R3	0,4			0,02
	I3	R4	1	0,25		0,05
	I4	R5	1	0,25		0,05
V2	I5	R6	1	0,35	0,2	0,07
	I6	R7	1	0,35		0,07
	I7	R8	1	0,3		0,06
V3	I8	R9	1	1	0,2	0,2
V4	I9	R10	1	0,25	0,2	0,05
	I10	R11	0,5	0,5		0,05
		R12	0,5			0,05
	I11	R13	1	0,25		0,05
V5	I12	I1	I1	I1	I1	I1
	I13	I1	I1	I1	I1	I1
	I14	I1	I1	I1	I1	I1
	I15	I1	I1	I1	I1	I1
	I16	I1	I1	I1	I1	I1
	I17	I1	I1	I1	I1	I1
	I18	I1	I1	I1	I1	I1
	I19	I1	I1	I1	I1	I1
	I20	I1	I1	I1	I1	I1

Variável	Indicador	Requisito	Peso 1	Peso 2	Peso 3	Peso Global
V5	I12	R14	0,15	0,1	0,2	0,0045
		R15	0,15			0,0045
		R16	0,2			0,006
		R17	0,25			0,0075
		R18	0,25			0,0075
	I13	R19	0,2	0,1		0,004
		R20	0,4			0,008
		R21	0,2			0,004
		R22	0,2			0,004
	I14	R23	0,3	0,1		0,009
		R24	0,3			0,009
		R25	0,2			0,006
		R26	0,2			0,006
	I15	R27	1	0,1		0,2
	I16	R28	0,5	0,15		0,015
		R29	0,5			0,015
	I17	R30	0,6	0,15		0,018
		R31	0,4			0,012
	I18	R32	0,5	0,1		0,01
		R33	0,5			0,01
I19	R34	0,5	0,05	0,005		
	R35	0,5		0,005		
I20	R36	0,5	0,05	0,005		
	R37	0,5		0,005		
						1

Para obter as informações necessárias para responder aos indicadores: 2.1.1 Acessibilidade atitudinal no que se refere a pares/equipes de trabalho, 2.1.2 Acessibilidade atitudinal no que se refere a relações hierárquicas no trabalho, e 5.1.5. Escuta de colaboradores para redefinir rotas deve-se aplicar a **Entrevista Semiestruturada (FOCE-100)** conforme amostragem de colaboradores para responder a entrevista, determinada na tabela abaixo:

Tabela A: Número de funcionários da instituição determinam o número de entrevistas a serem aplicadas.

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS		Nº DE ENTREVISTAS
De	Até	
1	5	2
6	10	3
11	15	5
16	25	8
26	45	14
46	65	20
66	85	26
86	125	38
126<		30%*

(*) deverá ser adotado arredondamento do resultado para o número inteiro superior.

Todos os colaboradores selecionados para responder a entrevista deverão autorizar inicialmente a utilização destas informações para as pesquisas do Instituto Olga Kos, através do **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (FO-101)**, sendo esta conduzida de forma individual e anônima.

O Organismo de Avaliação da Conformidade deverá inserir todas as respostas obtidas dos colaboradores selecionados na “PLANILHA DE RESULTADOS DAS ENTREVISTAS, inserida no **Checklist ECOK - FOCE.096**.

O Organismo de Avaliação da Conformidade deverá disponibilizar todas as Entrevistas Semiestruturadas ao Instituto Olga Kos juntamente com a formalização do resultado de cada processo.

6.1.4.2 – Avaliação

A avaliação a qual a empresa de interesse se submeterá envolverá uma resposta binária a cada um dos requisitos, sendo eles: sim ou não, derivando às pontuações de 1 e 0, respectivamente. Tais pontuações são necessárias para a aplicação do algoritmo, assim como, identificação da classe da **ECOK** da qual a empresa se enquadra.

Sim	Não	Pontuação
Falso	Verdadeiro	0
Verdadeiro	Falso	1

6.1.4.3 – Classificação

Escala Cidadã Olga Kos					
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)	
Arquitetônica	1.1.1 Acessibilidade arquitetônica nas vias de acesso	Oferece acesso efetivo para ingresso à empresa com manutenção da acessibilidade arquitetônica das vias de acesso com constante aprimoramento e/ou abordagem preventiva.	Identifica e desenvolve adaptações corretivas e pontuais para remoção das barreiras arquitetônicas nas vias de acesso que impedem e/ou dificultam o acesso.	Identifica as barreiras arquitetônicas nas vias de acesso que impedem e/ou dificultam o acesso, com iniciativas em desenvolvimento, atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica as barreiras arquitetônicas nas vias de acesso e não elabora propostas de remoção destas barreiras.
	1.1.2 Condições ergonômicas adequadas nos locais de trabalho	Oferece condições ergonômicas efetivas e adequadas para realização do exercício com constante aprimoramento e abordagem preventiva.	Identifica e desenvolve adaptações corretivas e pontuais para oferecer condições ergonômicas adequadas para a realização do exercício, porém ainda não sistematizado.	Identifica as necessidades de desenho universal e/ou adaptações adequadas para a realização do exercício, com iniciativas em desenvolvimento, atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica necessidades de desenho universal e/ou adaptações, e não elabora propostas de adequações ergonômicas laborais.
	1.1.3 Acessibilidade arquitetônica nos sanitários	Oferece acesso efetivo para ingresso, circulação e utilização dos sanitários com manutenção da acessibilidade arquitetônica com constante aprimoramento e/ou abordagem preventiva.	Identifica e desenvolve adaptações corretivas e pontuais para ingresso, circulação e utilização nos sanitários para remoção das barreiras arquitetônicas que impedem e/ou dificultam o acesso, porém ainda não sistematizado.	Identifica as barreiras arquitetônicas para ingresso, circulação e utilização nos sanitários que impedem e/ou dificultam o acesso, com iniciativas em desenvolvimento, atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica as barreiras arquitetônicas impostas no ingresso, circulação e utilização dos sanitários e não elabora propostas para atendimento de necessidades.
	1.1.4 Acessibilidade arquitetônica nos refeitórios	Oferece acesso efetivo para ingresso, circulação e utilização dos refeitórios com manutenção da acessibilidade arquitetônica com constante aprimoramento e/ou abordagem preventiva.	Identifica e desenvolve adaptações corretivas e pontuais para ingresso, circulação e utilização nos refeitórios para remoção das barreiras arquitetônicas que impedem e/ou dificultam o acesso, porém ainda não sistematizado.	Identifica as barreiras arquitetônicas para ingresso, circulação e utilização nos refeitórios que impedem e/ou dificultam o acesso, com iniciativas em desenvolvimento, atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica as barreiras arquitetônicas impostas no ingresso, circulação e utilização dos refeitórios e não elabora propostas para atendimento de necessidades.

Escala Cidadã Olga Kos					
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)	
Atitudinal	2.1.1 Acessibilidade atitudinal no que se refere a pares/equipes de trabalho	A organização possui um programa efetivo para aprimoramento da comunicação e prevenção a violência, com periodicidade e método pré-definido.	Apresenta comunicação acessível, sem barreiras, e sem expressões discriminatórias em seu conteúdo.	Apresenta comunicação acessível, sem barreiras, e sem expressões discriminatórias em seu conteúdo.	Apresenta comunicação acessível, sem barreiras, e sem expressões discriminatórias em seu conteúdo.
	2.1.2 Acessibilidade atitudinal no que se refere a relações hierárquicas no trabalho	As relações são harmônicas e saudáveis, com oportunidades de diálogo franco e crescimento mútuo, independente de níveis hierárquicos. Neste nível, não há atitudes diferenciadas pelo nível hierárquico, todas as pessoas se tratam com o mesmo respeito e reciprocidade, e há ações internas para monitoramento e manutenção interna desse clima organizacional, prevenindo eventuais ocorrências.	Há reconhecimento de prejuízos na qualidade de vida dos colaboradores e, portanto, nos processos de trabalho, advindos de atitudes onde há violência implícita, e há o desenvolvimento de ações de modo corretivo, pautados em eventos específicos, para aprimorar a comunicação interna, tal como workshops sobre comunicação não violenta e palestras.	Há reconhecimento de prejuízos nos processos de trabalho devido a atitudes discriminatórias e com certo grau de violência, endossadas pelas posições hierárquicas, no entanto não há programas ou políticas internas para transformar essa situação.	As relações são marcadas por traços discriminatórios e dependem de um alto grau de diferenciação no tratamento entre as pessoas, para que os processos ocorram de modo eficiente.
	2.1.3 Comunicação da organização com o seu público alvo	A comunicação organizacional é inclusiva em seus meios de comunicação, zelando pela acessibilidade e respeito, desenvolvendo meios de acompanhar e prevenir eventuais comunicações não inclusivas / discriminatórias.	A organização busca corrigir eventuais atitudes não inclusivas em seus materiais de comunicação, e mesmo de modo parcial, atende a necessidades do público sem fazer distinções ou discriminações.	A organização desenvolve conteúdos específicos para determinados grupos sociais, mas não desenvolve conteúdos acessíveis para qualquer grupo social, e não desenvolve meios de verificar a satisfação do público sobre a comunicação utilizada.	A comunicação da organização mostra-se ineficiente e/ou preconceituosa para com determinados grupos sociais, por falta de acessibilidade e linguagem atual e inclusiva e/ou abordagem a temas associados a preconceitos estruturais nas sociedades.

Escala Cidadã Olga Kos					
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)	
Comunicacional	3.1.1 Comunicação interpessoal, escrita e virtual adequada a diversidade	Estabelece comunicação efetiva pelas vias oral, escrita e virtual para manutenção da acessibilidade comunicacional com constante aprimoramento e/ou abordagem preventiva.	Identifica e desenvolve adaptações corretivas e pontuais para remoção das barreiras comunicacionais nas vias oral, escrita e/ou virtual que impedem e/ou dificultam a inclusão.	Identifica as barreiras comunicacionais, sendo estas: oral, escrita e/ou virtual que impedem e/ou dificultam a inclusão, com iniciativas em desenvolvimento, atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica as barreiras comunicacionais, sendo estas: oral, escrita e/ou virtual e não elabora propostas para remoção destas barreiras.

Escala Cidadã Olga Kos					
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)	
Metodológico	4.1.1 Acessibilidade nos procedimentos e métodos utilizados para contratação	A empresa/organização apresenta um programa ou cartilha de métodos inclusivos que são utilizados para a contratação de pessoas sob qualquer tipo de diversidade.	Apresenta métodos e programas, mas não cumpre na totalidade, mas busca a perenidade e qualidade do programa.	A organização tem conhecimento de métodos inclusivos e acessíveis mas não aplica.	A empresa/organização não dispõe de métodos e procedimentos para contratação de pessoas no espectro da diversidade
	4.1.2 Emprego apoiado	A empresa/organização tem a metodologia que visa à inclusão no mercado competitivo de trabalho de pessoas em situação de deficiência/diversidade mais significativa.	A empresa/organização apresenta que tem o programa para contratação de pessoas em situação de diversidade, mas não apresenta uma metodologia de suporte à estas pessoas.	Identifica muitas dificuldades e compreensões no que diz respeito à contratação de pessoas em situação de diversidade, mas tem interesse em implantar uma metodologia para contratação.	A empresa/organização não dispõe de métodos e procedimentos para contratação de pessoas no espectro da diversidade.

Escala Cidadã Olga Kos					
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)	
Programática	5.1.1 Processos personalizados na seleção de colaboradores	Oferece processos personalizados na seleção de colaboradores de modo efetivo e sistematizado, com abordagem preventiva e método consolidado.	Identifica e desenvolve processos personalizados na seleção de colaboradores de modo pontual e/ou corretivo, porém o processo não é sistematizado.	Identifica a necessidade de processos personalizados na seleção de colaboradores, com iniciativas em desenvolvimento atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica processos personalizados na seleção de colaboradores e não elabora proposta de implementação de processos inclusivos no recrutamento e seleção.
	5.1.2. Inovação e manutenção da cultura institucional	Promove a inovação e manutenção da cultura institucional a partir da utilização de dados de turn over para gerir a cultura institucional, com constante aprimoramento e abordagem preventiva.	Utiliza os dados de turn over para gerir a cultura institucional, por meio de ações pontuais e/ou corretivas, porém o processo não é sistematizado.	Identifica a necessidade de inovação e manutenção da cultura institucional atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz, sendo que os dados de turn over não são utilizados para o desenvolvimento de iniciativas.	Não identifica utilização das informações de turn over para a tomada de decisões sobre a contratação e manutenção do quadro de colaboradores.
	5.1.3 Clima organizacional e autoavaliação	Dispõe de um sistema de autoavaliação e clima organizacional eficaz, bem como faz uso de suas informações a partir de abordagem preventiva.	A instituição dispõe de mecanismos para a autoavaliação ou clima organizacional, de modo pontual e/ou corretivo, porém o processo não é sistematizado.	Identifica a necessidade de processos personalizados na seleção de colaboradores, com iniciativas em desenvolvimento atendendo parcialmente e/ou de forma ineficaz.	Não identifica processos personalizados na seleção de colaboradores e não elabora proposta de implementação de processos inclusivos no recrutamento e seleção.
	5.1.4 Parâmetros de Equidade no trato com os colaboradores	Há evidências de que a instituição apresenta parâmetros equitários na ocupação dos postos no que diz respeito a gênero, grupo social e etnia.	A instituição dispõe de alguns critérios em relação a equidade porém ainda não consegue colocá-los em prática em termos absolutos.	A instituição está em fase de implantação de um sistema de equidade no trato com os trabalhadores.	A instituição apresenta a intenção de implantar um sistema de trato com os seus colaboradores norteado por pressupostos de equidade.
	5.1.5 Escuta de colaboradores para redefinir rotas	Há evidências da existência de programa sistematizado de escuta permanente dos colaboradores e existem evidências de que há influências de diferentes grupos na tomada de decisão.	Há indícios de mecanismos de escuta de colaboradores, contudo ainda não fica muito claro o seu respectivo impacto nas rotas da organização.	A instituição está em fase de implantação de um sistema de escuta dos colaboradores como forma de orientar as rotas da organização.	A instituição apresenta a intenção de implantar um sistema de escuta dos seus colaboradores.

Escala Cidadã Olga Kos				
Indicadores	Plenamente Inclusiva (4)	Orientação Inclusiva (3)	Potencial Inclusivo Emergente (2)	Potencial Inclusivo Latente / Pouco Inclusiva (1)
5.1.6 Mecanismos de reconhecimento e meritocracia orientados por princípios equitativos	Há evidências de que a organização se apoia em mecanismos de equidade e justiça para avaliar o mérito de seus colaboradores nos processos de premiação e promoção.	Há indícios da existência de concepções de justiça para amparar processos de premiação e promoção dos colaboradores.	A instituição está implantando um sistema de premiação e promoção norteado por princípios de equidade e justiça.	A instituição apresenta a intenção de implantar um sistema de reconhecimento e meritocracia norteado por princípios de equidade e justiça.
5.1.7 Iniciativas vinculadas a projetos sociais	Há evidências de que a organização apresenta iniciativas voltadas para a diminuição da desigualdade social e respeito ao meio ambiente para além de utilização de meios de isenção fiscal e recursos de leis de incentivo. Há evidências de que exista uma história nesta participação.	A instituição dispõe de mecanismos para a autoavaliação ou clima organizacional, de modo pontual e/ou corretivo, porém o processo não é sistematizado.	A instituição está implantando políticas associadas ao incentivo de projetos voltados para a redução da desigualdade e respeito ao meio ambiente.	A instituição apresenta a intenção de implantar uma política voltada para o combate à desigualdade social e o respeito ao meio ambiente.
5.1.8 Impacto sobre a comunidade do entorno	Há evidências de que a organização desenvolveu projetos e há mecanismos efetivos para a identificação dos resultados obtidos por meio da intervenção.	A instituição apresenta um certo relacionamento com seu entorno, porém ainda não existem de resultados efetivos fruto desta ação.	A instituição está implantando um política de relacionamento visando impactar positivamente o seu entorno.	A instituição apresenta a intenção de implantar um programa para se relacionar e impactar o seu entorno.
5.1.9 Políticas, programas e setores institucionais que orientem, normatizem e monitorem propostas de inclusão e acessibilidade	Há evidências da existência, funcionamento e efetividade de comissões voltadas para a gestão de risco à inclusão, bem como, para a elaboração de programas de formação e para o monitoramento de ações inclusivas por parte da organização.	A instituição apresenta comissões ou setores responsáveis pela elaboração, formação e acompanhamento do risco à inclusão, contudo ainda não estão devidamente esclarecidas suas efetivas contribuições no âmbito decisório e seus respectivos impactos da organização.	A instituição está implantando um sistema uma política ou programa para elaborar, informar e monitorar o risco à inclusão na organização.	A instituição tem a intenção de implementar uma política ou programa voltado para promover e acompanhar os riscos à inclusão.

Com base no resultado atribuído ao processo será definido o Nível atribuído em que se enquadra a Organização, conforme abaixo:

Nível I – Potencial Inclusivo Latente: Em fase inicial, neste nível a Organização não reconhece as suas próprias barreiras (existe a percepção e a necessidade da mudança, mas não indícios de cultura e/ou ações inclusivas).

Nível II – Potencial Inclusivo Emergente: Possui propósitos valores e objetivos inclusivos reconhecidos e em fase inicial de implementação (existe identificação de legislação e normas relacionadas a inclusão, porém não são implementadas)

Nível III – Orientação Inclusiva: Identificadas Políticas e ações inclusivas (existência de atendimento parcial aos requisitos propostos)

Nível IV – Plenamente Inclusiva: Políticas e ações inclusivas estão consolidadas, implementadas e monitoradas e são parte de um ciclo de melhoria contínua.

6.1.5. Emissão do Certificado do SEIOK - Selo de Inclusão Olga Kos.

Cumpridos todos os requisitos exigidos neste Procedimento e verificado a conformidade da Organização, com o seu devido nível deliberado, o **ICV Brasil** se responsabiliza pela decisão da **certificação encaminhando a Deliberação do Resultado da Auditoria (DRA) para a Organização e para o Instituto Olga Kos.**

A partir da aplicação da **ECOK**, as organizações que atingirem **nível de Plenamente Inclusiva** serão representadas por 5 estrelas (★) e receberão a certificado do **ICV Brasil** no âmbito da acreditação **CgCRE/INMETRO**. Caso pontuarem entre os níveis **Potencial Inclusivo Latente**, **Potencial Inclusivo Emergente** e **Orientação Inclusiva**, representado por duas (★★), três (★★★) e quatro (★★★★) estrelas, respectivamente, receberão um selo de acordo com o nível ao qual forem classificadas com diagnóstico com os principais requisitos e indicadores emergentes que possibilitem a reorientação dos rumos da organização em direção a políticas e ações inclusivas. O resultado satisfatório assegurado pelo enquadramento levará a organização à concessão da certificação acreditada bem como ao direito do uso do **SEIOK**.

Figura 1: Níveis atribuídos à ECOK para atribuição do Selo de Inclusão Olga Kos.



Fonte: Departamento de Pesquisas IOK, 2021.

7. SELO DE IDENTIFICAÇÃO DA CONFORMIDADE

A atribuição do Selo não garante que a empresa apresente, durante vigência do SEIOK, conduta exímia, assim como o Instituto Olga Kos não se responsabiliza pelo não cumprimento das normas propostas, assim como não se responsabiliza de forma alguma pelo conteúdo ou serviços fornecidos nos sites desses terceiros. As organizações que receberem o selo poderão perdê-lo diante das seguintes condições: comprovação de ações discriminatórias e/ou não inclusivas, como: racismo, homofobia, descumprimento da lei de cotas, ações identificadas por ampliação da desigualdade social ou mesmo

por ampliação da degradação do meio ambiente. Vale ressaltar ainda que o **SEIOK** poderá ser perdido mediante a emissão e apresentação de documentos inverídicos, dados fraudados, comprovação de corrupção junto a agentes públicos e privado

8. RECERTIFICAÇÃO

A **Recertificação do ECOK** não é automática e é de responsabilidade da organização detentora dele. Portanto, caberá a esta organização contatar a **ICV BRASIL** para a realização de novo processo de avaliação.

9. CONTROLE DE ALTERAÇÕES

Revisão	Modificação	Data	Responsável
00	Emissão Inicial	05/07/2022	Suzete Suzuki
01	Inclusão dos itens 6.1.4.1 – Análise de Dados 6.1.4.2 – Avaliação e 6.1.4.3 – Classificação. Inclusão no item 6.1.5. Emissão do Certificado do SEIOK - Selo de Inclusão Olga Kos	12/08/2022	Suzete Suzuki
02	Exclusão do RGCP Regra Geral de Certificação de Produto do item 3-SIGLAS	08/05/2023	Ricardo Assoni
03	Inclusão da Entrevista Semiestrutura (FO-100); do Checklist ECOK - FOCE.096; da Proposta Contrato ECOK (FOCO.049) e Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (FO-101)	28/07/2023	Janaina Flávia Sales