PROMOÇÃO DA
diversidade
e inclusão
PARA NOSSA GENTE





POLÍTICA DE

diversidade
INCLUSÃO
E DIREITOS HUMANOS



GPA pela diversidade

Sumário

1. Objetivo
2. Abrangência
   2.1. Governança
3. Glossário
4. Diretrizes Gerais
   4.1. Contextualização
   4.2. Compromisso com a Diversidade, a Inclusão e os Direitos Humanos
   4.3. Repúdio
   4.4. Agenda empresarial pela não-violência
   4.5. Ações preventivas
   4.6. Divulgação dos resultados
5. Diretrizes específicas
   5.1. Papel da Liderança
   5.2. Comitês e Grupos de Trabalho
   5.3. Regras de respeito e convivência
   5.4. Índices de Diversidade e Inclusão
   5.5. Igualdade de oportunidades
   5.6. Relacionamento com Fornecedores e Prestadores de Serviço
   5.7. Relacionamento com clientes
   5.8. Engajamento com a sociedade
   5.9. Ouvidoria e Comitê de Ética
6. Penalidades
7. Referências
8. Anexos
9. Histórico de revisões



1. Objetivo

A **Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos do GPA** é um documento que traz diretrizes (gerais e específicas) relacionadas aos temas Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e que se correlaciona com outras políticas e diretrizes corporativas. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos do Grupo, para suas unidades de negócios e subsidiárias, visando um **ambiente livre de discriminação, que fomenta e valoriza o respeito e a igualdade de oportunidades.**

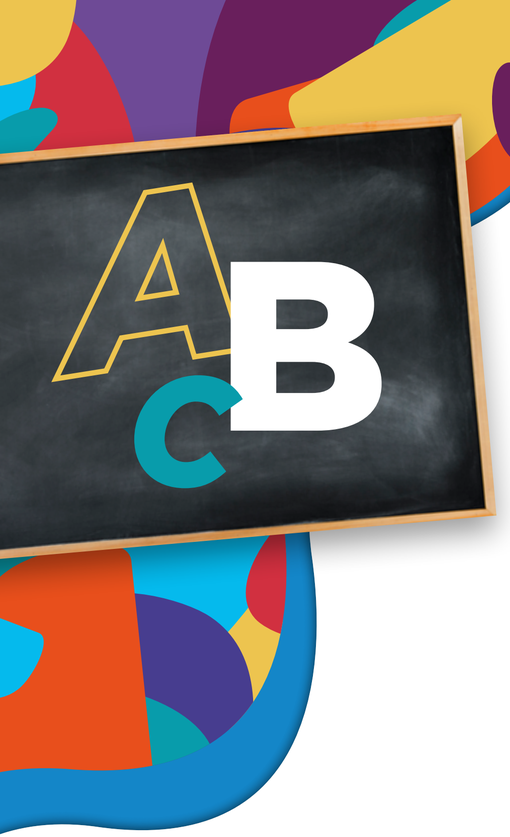
2. Abrangência

Este documento aplica-se a todos (as) os (as) empregados (as) do GPA, suas unidades de negócios e empresas/instituições coligadas, fornecedores (as), prestadores (as) de serviços, clientes, instituições sociais, parceiros (as) das empresas, além de reporte ao Comitê de Sustentabilidade e Diversidade do GPA – comitê de assessoramento ao Conselho Administrativo do GPA.

2.1. Governança

O tema de Diversidade, inclusão e Direitos Humanos é constantemente reportado ao Comitê de Sustentabilidade e Diversidade do GPA, um comitê de assessoramento do Conselho de Administração da Companhia. Composto por membros da diretoria e representantes de áreas-chave do GPA para multiplicação dos respectivos temas, norteado pelos cinco pilares prioritários de Diversidade & Inclusão e considerando interseccionalidades, tem como objetivo acompanhar a evolução e os desafios relacionados a nossos indicadores, construir e validar ações diversas, gerando maior interação e sinergia de diferentes áreas do GPA.





3. Glossário

Direitos Humanos: de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), os Direitos Humanos são direitos inerentes a todos os seres humanos, independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião ou qualquer outra condição. Eles incluem o direito à vida e à liberdade, de opinião e expressão, ao trabalho, à educação, entre outros. Todos (as) têm garantidos esses direitos, sem discriminação.

Discriminação: pode ser negativa ou positiva (por exemplo, ações afirmativas). Nesta Política, o termo será utilizado sempre com o sentido negativo, ou seja, a discriminação que acontece quando há uma atitude adversa perante uma determinada característica. Uma pessoa pode ser discriminada por causa da sua raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, religião, situação social, nível educacional, dentre outras características.

Diversidade: é o conjunto de características culturais, biológicas, sociais, econômicas, dentre outras, que fazem de cada indivíduo um ser único. No contexto empresarial, está relacionada à representatividade de diferentes grupos que formam a sociedade nos quadros de empregados (as).

Empregados (as): neste documento, utilizaremos a palavra “empregados (as) ” para designar os (as) colaboradores (as) do GPA, suas unidades de negócios e empresas/instituições coligadas.

Etnia: é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.

Expressão de gênero: é o comportamento social e cultural do indivíduo para com o mundo; a forma como alguém demonstra seu gênero baseado nos papéis desses. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

Grupos minoritários ou subrepresentados: são grupos que, por razões históricas e sociais, enfrentam barreiras para ocupar espaços de decisão e poder, como as empresas, a política e a academia. Os grupos minoritários ou subrepresentados podem ser, muitas vezes, maiorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

Identidade de gênero: é como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gostaria de ser reconhecido. Independentemente de seu sexo biológico, uma pessoa pode ter a identidade de gênero de mulher, de homem ou outras identidades de gênero (como não-binária ou agênero). A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.

GPA pela diversidade

Inclusão: é a valorização e inserção de populações que, por questões históricas e sociais, enfrentam barreiras na sociedade e nas empresas.

Nome social: é aquele que pode ser utilizado por pessoas trans em seu dia a dia, para identificar-se de acordo com sua identidade de gênero, enquanto ainda não é promovida a alteração formal nos seus documentos civis. É a forma como a pessoa se identifica e deseja ser chamada, independentemente do nome que lhe foi atribuído no registro de nascimento.

Orientação sexual: é a atração afetiva/sexual e involuntária que uma pessoa manifesta em relação à outra.

Pessoas com deficiência: são aquelas que têm impedimentos, os quais, em interação com diversas barreiras atitudinais e ambientais, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas. Por exemplo: deficiência física, auditiva, visual, intelectual, múltipla e psicossocial.

Pessoa trans: terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.

Raça: é uma categoria criada para legitimar sistemas de dominação baseados em fenótipo e origem. Atualmente é entendida como uma construção social, não biológica, que define interações socioculturais, econômicas e políticas. No Brasil, raça é mapeada a partir da autoidentificação e autodeclaração de cada pessoa, sendo agrupada em cinco principais termos: branco (a), amarelo (a), indígena, pardo (a) e preto (a). O conjunto de pardos (as) e pretos (as) denomina-se negros (as).

Representatividade: significa representar com efetividade ou qualidade um determinado segmento ou grupo da população. Pode estar relacionado à questão quantitativa – por exemplo, quantidade de pessoas de um determinado grupo no quadro de empregados (as) da empresa – ou à questão de legitimidade – uma pessoa representativa é como se fosse a voz e a imagem de um segmento, setor ou grupo social.



4.Diretrizes gerais

4.1. Contextualização

Esta Política é regida por princípios internacionais dos Direitos Humanos, abrangidos pela **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU,** que garantem os direitos de todas as pessoas, independentemente de idade, gênero, orientação sexual, origem, raça, cor, condição física, religião, estado civil, nacionalidade, identidade e/ou expressão de gênero ou qualquer outro marcador identitário, situação familiar ou qualquer outra condição. O respeito e a promoção aos Direitos Humanos são fundamentais para a sustentabilidade do GPA e da nossa relação com nossos públicos de relacionamento. Nos comprometemos, em nossa Companhia e em nossa cadeia de valor, com o tratamento digno e respeitoso a todas as pessoas.

Acreditamos que **Diversidade** é considerar e respeitar as diversas características do (s) indivíduo (s). Já a **Inclusão** vai além de reconhecer, mas também valorizar e fomentar essas diferenças, sendo proposital no esforço pela representatividade. E entendemos que é responsabilidade de todos os públicos contidos nesta Política serem agentes nessa mudança de comportamento.

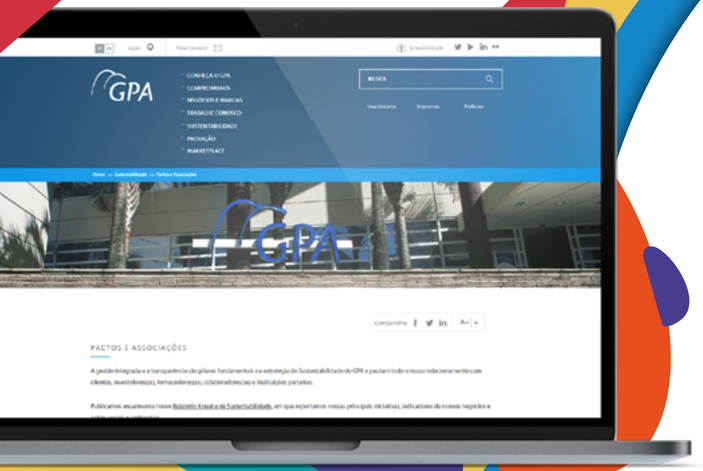
Por isso, promovemos a Diversidade e a Inclusão em todas as suas formas. Combatemos e não toleramos qualquer tipo de discriminação, seja por idade, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, raça, cor, deficiência, religião, estado civil, nacionalidade, ou qualquer outro marcador identitário. Diversidade e Inclusão são valores, compromissos e alavancas de desempenho e inovação socioeconômica, e essenciais em um negócio que tem o (a) cliente no centro, como no GPA.

Este documento considera também todos os fatores que dizem respeito aos Direitos Humanos, considerando as relações de trabalho que o GPA mantém com seus (uas) empregados (as) – e isso se expande a todos os elos da cadeia em que está inserido. Por isso, o GPA considera, ainda, os pontos a seguir:

1. Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;
2. Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;
3. Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;
4. Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação;
5. Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios;
6. Garantia de local de trabalho seguro e saudável;
7. Segurança no local de trabalho;
8. Repúdio e não tolerância a toda forma de discriminação.



Para reforçar o nosso posicionamento, assumimos também compromissos públicos em prol da Diversidade e Inclusão, que podem ser consultados no **site institucional.**



Além desses compromissos, nossa atuação em Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos baseia-se nos seguintes **documentos norteadores e normativos**.

1. Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU);
2. Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
3. Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU);
4. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
5. Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP);
6. 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (ONU);
7. Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
8. Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
9. Princípios de Yogyakarta;
10. As convenções fundamentais da OIT, em particular:
    1. C138 - Convenção nº 138 da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho;
    2. C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação;
11. Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais;
12. Princípios para o Investimento Responsável (PRI);
13. Norma Internacional ISO 26000;
14. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW);
15. *LGBT Charter for Rights Equality;*
16. Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX);
17. Acordo sobre Segurança Contra Incêndios e Construção no Bangladesh;
18. *French Initiative for Compliance and Sustainability (ICS);*
19. *The Global Social Compliance Programme (GSCP).*

GPA pela diversidade

4.2. Compromisso com a Diversidade, a Inclusão e os Direitos Humanos

Desde 2015, o GPA formalizou seu compromisso com a promoção da Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e definiu cinco temas prioritários para o fortalecimento de políticas e processos para garantir os direitos, o respeito, a valorização e a equidade de todos(as):

1. **Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência**
2. **Diversidade etária**
3. **Equidade de gêneros**
4. **Equidade racial**
5. **Respeito e promoção aos direitos LGBTQIA+**



Como aliado a esta Política, está o **Código de Ética**, que apresenta as principais diretrizes relacionadas à condução dos negócios e ao comportamento esperado de todos (as) aqueles (as) que se relacionam com o GPA, interna e externamente

4.3 Repúdio

O GPA repudia qualquer ato que represente uma infração à Legislação vigente e aos Direitos Humanos.
Considerando o respeito e a valorização da Diversidade como uma premissa fundamental para a boa convivência entre os públicos de interesse que são alvo desta Política, o GPA repudia e combate a violência, a intolerância e a discriminação, sejam elas de qualquer natureza.

O combate à discriminação está entre os temas auditados pelo GPA. Assim, é terminantemente proibido o uso de qualquer tipo de violência (seja física, verbal ou psicológica), seja ela voltada a quaisquer dos públicos envolvidos nesta Política. Quaisquer casos que envolvam violência física e/ou verbal serão tratados pela Ouvidoria e Comitê de Ética do GPA **(ver tópico 5.9 Ouvidoria e Comitê de Ética).**



Repudiamos o trabalho escravo ou informal, a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho no GPA e em todos os elos de nossa cadeia de valor e nos comprometemos a combater a exploração sexual de crianças e adolescentes, em especial de mulheres e meninas. Fazemos parte da **Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero** e da **Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas** como forma de engajar líderes do setor privado e estimular políticas e práticas empresariais nesses temas. Além disso, possuímos nossa **Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor**, que descreve as diretrizes gerais e específicas referentes aos critérios de integridade e conformidade requeridos aos fornecedores(as) que queiram manter uma relação comercial conosco, além de abordar formas de monitoramento e mecanismos de denúncias em caso de violações.

4.4. Agenda empresarial pela não-violência

O GPA se propõe a ser promotor de uma agenda estratégica pela Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos e, em particular, pelo tema da não-violência no setor do Varejo. Com isso, temos como compromisso engajar outras empresas em prol da realização de ações afirmativas e treinamentos, de forma a combater a violência motivada por discriminação

Para contribuir com essa agenda, assumimos compromissos voluntários com:



10 compromissos da empresa com os direitos LGBTI+



Aliança sem estereótipo
(ONU Mulheres)



Pacto Global
(ONU)



Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência
(Rede Empresarial de Inclusão Social)



Movimento pela Equidade Racial (Mover).



Pacto pela Erradicação do Trabalho Escravo
(InPACTO)



Parceria Global pela Igualdade LGBTI



Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPS)



Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero



Coalizão Empresarial pelo Fim da Violência contra Mulheres e Meninas



Fórum Gerações e o Futuro do Trabalho

4.5. Ações preventivas

Preventivamente, o GPA realiza campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com o objetivo de **erradicar comportamentos não aceitáveis** relacionados a questões de gênero, discriminação racial e outras temáticas relevantes.

Adicionalmente, realiza auditorias regulares em temas críticos que se relacionam com Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos, nos (as) fornecedores (as), conforme explicado no item **5.6.**

4.6. Divulgação dos resultados

A divulgação dos resultados relacionados a ações e projetos de Diversidade e Inclusão se dá por meio do **Relatório Anual e de Sustentabilidade**. O GPA zela pela agilidade e simetria na divulgação de informações, pelo compromisso com o mercado de capitais e pelo respeito dedicado aos (às) acionistas e investidores (as).

A empresa cumpre todas as regras relativas às empresas de capital aberto, como a adoção de normas nacionais de registros contábeis e de manutenção de registro de empresa aberta na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). No Brasil, nossas ações estão listadas no **Nível 1 da B3** (Brasil, Bolsa, Balcão) e adotamos voluntariamente práticas aplicáveis ao mais alto nível de governança da B3, o **Novo Mercado**.

NOVO MERCADO
BM&FBOVESPA



5. Diretrizes Específicas

5.1. Papel da Liderança

A liderança é uma das instâncias essenciais para a construção de uma cultura organizacional inclusiva e um ambiente de segurança psicológica para todos (as), portanto, é primordial que seja conhecedora e multiplicadora desta Política. O GPA trabalha na formação de seus(uas) líderes, de forma que não reproduzam estereótipos e condutas discriminatórias. **Dessa forma, é esperado como valor e prática de nossa liderança:**

1. Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
2. Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
3. Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
4. Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
5. Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
6. Contratar e desenvolver times diversos;
7. Acompanhar os indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão e, a depender do cargo e área, relacionados ao respeito aos DH na cadeia de valor;
8. Cumprir as metas relacionadas à Diversidade e Inclusão e, a depender do cargo e área, relacionados ao respeito aos DH na cadeia de valor;
9. Buscar, sempre que possível, integrar critérios de Diversidade e DH na escolha de seus fornecedores;
10. Acionar o Canal de Ouvidoria em situações que envolvam o descumprimento desta Política ou do Código de Ética.

Sobre remuneração variável atrelada às metas de diversidade, consulte o **item 5.4** deste documento.

5.2. Comitês e Grupos de Trabalho

O GPA mantém **Comitês e Grupos de Afinidade** direcionados ao público interno para impulsionar o diálogo e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda da Diversidade e Inclusão. São eles:

Comitê de Gestão, Pessoas e Sustentabilidade: composto por membros da diretoria e representantes de áreas-chave do GPA para multiplicação dos respectivos temas, norteado pelos cinco pilares prioritários de Diversidade e Inclusão e considerando interseccionalidades, tem como objetivo acompanhar a evolução e os desafios relacionados a nossos indicadores, construir e validar ações diversas, gerando maior interação e sinergia de diferentes áreas do GPA.

GPA Madiba: seu nome foi escolhido por ser o apelido dado ao líder sul-africano Nelson Mandela, conhecido pela luta em prol da igualdade racial e pelo fim do Apartheid na África do Sul. Esse grupo é formado pelo público interno de todas as unidades de negócios do GPA. Seus pilares de atuação incluem iniciativas de atração, retenção, desenvolvimento, engajamento, conscientização e sensibilização.

GPA pela Equidade de Gêneros: grupo de afinidade formado pelo público interno, tem como objetivo a adoção de melhores práticas para um ambiente respeitoso às mulheres, trazendo a responsabilidade dos homens para a pauta de equidade de gêneros. Os pilares de atuação incluem iniciativas de atração, retenção, desenvolvimento, engajamento, conscientização e sensibilização.

Orgulho LGBTQIA+ GPA: este grupo de afinidade tem como objetivo a adoção de melhores práticas para um ambiente respeitoso à orientação sexual, identidade sexual ou de gênero de cada pessoa do público interno. Os pilares de atuação incluem iniciativas de atração, desenvolvimento e retenção de talentos por meio de ações afirmativas e de conscientização interna e externa, em prol da comunidade LGBTQIA+.

Para garantir que o tema se desdobre também nas lojas, o GPA mantém os(as) Embaixadores(as) da Diversidade, formados(as) pelo público interno que, após passar por um treinamento exclusivo, tornam-se multiplicadores(as), com o desafio de sensibilizar seus (uas) colegas para o tema.

Para participar dessas iniciativas, o público interno deve realizar autoinscrição por meio dos links divulgados periodicamente nos canais de Comunicação Interna.

5.3. Regras de respeito e convivência

É objetivo do GPA construir um ambiente baseado no respeito às diferenças e individualidades e, ao mesmo tempo no "viver junto", um convívio produtivo, visando o bem-estar de todos (as) aqueles (as) que se relacionam conosco. Assumir uma postura aberta e de aceitação diante do que é diferente é o primeiro passo. **Algumas recomendações importantes:**

1. É importante não estereotipar, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
2. Não fazer piadas com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
3. Posicionar-se sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
4. Ser inclusivo(a) em sua comunicação;
5. Realizar treinamentos disponibilizados pelo GPA sobre a temática;
6. Participar de palestras e sensibilizações promovidas pelo time de Diversidade e Inclusão do GPA;
7. Ser um exemplo de inclusão e agir como aliado (a);
8. Acionar o canal de Ouvidoria em qualquer situação que saiba e/ou presencie de atitudes contra esta Política.

Especificamente sobre a questão da identidade de gênero de nossos (as) empregados (as) e de todos os demais públicos com os quais nos relacionamos, é importante mencionar que deve ser respeitada e considerada em documentos e tratativas (formais e informais). Na prática, o respeito à identidade de gênero engloba algumas das ações abaixo:

1. Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
2. Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico);
3. Utilização do pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero;
4. Comunicação clara sobre permissão para utilização de banheiros de acordo com o gênero que a pessoa se identifica, acompanhada de ações de sensibilização para os (as) empregados (as) e outros públicos envolvidos.

Ainda em regras de respeito e convivência, deve ser considerada a **Política GPA.01.05.0004 - Comunicação Inclusiva**, que orienta sobre processos e práticas de comunicação no GPA, perpassando todas as áreas da empresa, considerando aspectos relacionados à comunicação verbal escrita e falada e à comunicação não-verbal, como imagens, fotos, vídeos e ícones.

O GPA também conta com as **Diretrizes para combate à discriminação e promoção da equidade racial no GPA**. O documento possui orientações de como agir/denunciar eventuais situações de racismo sofridas ou presenciadas, e lista as diretrizes de equidade racial adotadas pelas áreas do GPA, além de posturas antirracistas que podem ser aplicadas no dia a dia.



5.4. Índices de Diversidade e Inclusão

Desde 2015, Diversidade e Inclusão estão entre os temas estratégicos validados pelo Conselho de Administração. O item “Valorização da nossa gente”, que significa ser uma empresa referência que promove Diversidade, Inclusão e Sustentabilidade junto aos (às) empregados (as), é um dos temas prioritários do negócio.

O GPA acompanha os seguintes indicadores:

- Número e porcentagem de mulheres em cargos de liderança;
- Número e porcentagem de mulheres em alta liderança (gerência, diretoria e C-level).
- Número e porcentagem de pessoas negras;
- Número e porcentagem de pessoas negras em cargos de liderança.
- Número e porcentagem de pessoas negras em cargos de alta liderança (gerência, diretoria e C-level).
- Número e porcentagem de pessoas com deficiência.
- Número e porcentagem de aprendizes.
- Número e porcentagem de pessoas por diferentes faixas etárias.
- Tempo de permanência na empresa de mulheres que retornam de licença-maternidade.

Desde 2016, elege alguns desses indicadores para compor a remuneração variável do público elegível, em conformidade com a Política Interna de Remuneração Variável do GPA. A área de Sustentabilidade é responsável pelo estabelecimento e acompanhamento dessas metas.

GPA pela diversidade

5.5. Igualdade de oportunidades

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos (as), com atenção aos grupos minoritários, o GPA estabeleceu prioridades estratégicas, a saber:



Ambiente de trabalho: promoção de cultura de Diversidade e Inclusão, com apoio dos grupos de afinidade e Programa de Embaixadores(as) da Diversidade, campanhas e ações educativas para o combate à discriminação e erradicação de comportamentos não aceitáveis.

Acessibilidade para pessoas com deficiência: O GPA garante às pessoas com deficiência o mesmo acesso à capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira. Todas as unidades devem trabalhar para a constante adaptação e acessibilidade, de forma a integrar e manter os (as) empregados (as) em condições adequadas para o total exercício das suas atividades. Cada área é responsável por identificar as necessidades do (a) candidato (a) ou empregado (a) e solicitar os recursos materiais e/ou as adaptações às áreas competentes. As necessidades podem ser identificadas tanto na admissão, quanto ao longo de processo do desenvolvimento do (a) empregado (a) na empresa.



Salário: evolução de políticas e processos para garantir equidade salarial para todos (as);



Atração e seleção: revisão de processos para reduzir incidência dos vieses inconscientes e fomento à contratação por meio de vagas afirmativas;



Desenvolvimento e sucessão: fortalecimento de ações específicas para grupos minoritários em cargos de liderança;



Treinamentos: inserção de conteúdos sobre diversidade e gestão de diferentes perfis profissionais em todos os programas de formação da Universidade do Varejo GPA.

**Documento interno da Companhia de acesso exclusivo aos(às) colaboradores(as)*

Em processos de **Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento e Planejamento Sucessório**, deve-se observar:



A não-reprodução de preconceitos, estereótipos e atitudes discriminatórias, sobretudo relacionados aos grupos minoritários, evitando perguntas específicas para determinada pessoa em função de quaisquer características;



A não-reprodução de um discurso normativo em relação à orientação sexual;



A adoção de nome social, no caso de pessoas trans (independentemente de haver alteração formal em seu documento civil);



A contratação de pessoas por meio de vagas afirmativas, visando fomentar a entrada de pessoas diversas, com foco em grupos minorizados.

A área de RH alinhada ao(à) gestor(a) deve considerar a divulgação de vagas afirmativas, bem como critérios de exclusão de vieses para a análise de currículos, como origem do(a) candidato(a), gênero, idade, dentre outros marcadores. As entrevistas devem seguir um parâmetro de análise para avaliação de conhecimentos, competências e habilidades necessários ao cargo em questão, considerando intencionalmente a inclusão de pessoas diversas nos times. Em caso de dúvidas, consulte a **Política de Atratividade, Seleção e Admissão de Colaboradores*.**

Os treinamentos oferecidos são para todos(as) os (as) empregados (as), respeitando conteúdo específico para cada nível hierárquico. A indicação de empregados (as) para a realização de Treinamentos deve ser realizada com base em critérios objetivos, independentemente de quaisquer de suas características, fomentando participação de pessoas pertencentes a grupos minorizados e/ou subrepresentados. Para mais informações, consultar a Política Gestão de Treinamentos – Universidade do Varejo GPA.Para mais informações, consulte a **Política Gestão de Treinamentos – Universidade do Varejo GPA***.

No que diz respeito à **Remuneração e Benefícios,** deve-se seguir estritamente o que está estabelecido na **Política de Gestão de Cargos e Salários***, não sendo tolerado nenhum tipo de preconceito ou diferenciação por gênero, identidade de gênero, raça, etnia, orientação sexual, origem socioeconômica, idade, pessoa com ou sem deficiência ou de quaisquer outro marcador identitário. Também atuamos para identificar e eliminar possíveis GAPs salariais entre gêneros e raças/ etnias, monitorando mensalmente salários pagos a colaboradores(as) com características diversas no mesmo nível funcional.

Com relação ao **Plano de Sucessão** está prevista a indicação de, pelo menos, uma mulher entre os (as) candidatos (as) para cargos de liderança. Não limitando a promoção de equidade de gêneros e estimulando a apresentação de pessoas pertencentes a diferentes grupos minorizados e/ou subrepresentados..

Especialmente no que diz respeito ao tema de maternidade, é estabelecido que o desligamento da empregada antes de 12 meses de seu retorno de licença-maternidade só poderá acontecer a partir de um fluxo de governança e aprovação da diretoria da unidade de negócio e de Recursos Humanos. Para mais informações, consulte o **Guia de Orientação para Mães e Pais - Gestação e Adoção***.

Sobre demais informações e benefícios atrelados à maternidade e paternidade, consulte a **Política de Gestão de Benefícios***.

5.6. Relacionamento com Fornecedores(as) e Prestadores(as) de Serviço

Estamos comprometidos com o respeito e a promoção dos direitos humanos, com foco em condições de trabalho adequadas em nossas operações e em nossa cadeia produtiva.

Nossas expectativas, nossos objetivos e os compromissos relacionados aos Direitos Humanos são ancorados nos principais documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e outros acordos da ONU como Pacto Global (GC), Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (UNGP), além de legislações e normas específicas e que estão detalhados em nossa Carta de Ética para Fornecedores(as).

A Carta apresenta padrões a serem alcançados, em qualquer circunstância, pelos (as) fornecedores (as) e/ou prestadores (as) de serviços e/ou de bens e está disponível para consulta pública nos sites Institucional e de Relações com Investidores do GPA. Já a Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor, também parte dos contratos, descreve diretrizes gerais e específicas referentes aos critérios de integridade e conformidade requeridos pelos (as) fornecedores (as) que queiram manter uma relação comercial conosco, além de abordar formas de monitoramento e mecanismos de denúncias em caso de violações. Além disso, ambos os documentos definem ações de mitigação e remediação em relação aos casos que infrinjam os direitos humanos em suas próprias operações e em fornecedores(as).

De acordo com a **Carta de Ética para Fornecedores(as)**, os(as) fornecedores(as) devem seguir os padrões estabelecidos, em qualquer circunstância, dentro da cadeia de suprimentos do Grupo, suas subsidiárias e seus(uas) subcontratados(as), a fim de assegurar que:

1. Os (as) empregados (as) sejam tratados (as) com respeito e dignidade em um ambiente que proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis;
2. Sejam estabelecidos os mecanismos apropriados para a gestão preventiva de riscos relacionados ao seu respectivo segmento de atuação;
3. Haja disseminação da cultura de segurança e saúde do trabalho, estabelecendo processos educativos para a promoção do tema;
4. Os processos de produção ou de prestação de serviços sejam realizados da maneira mais respeitosa possível ao meio ambiente;
5. As relações comerciais estabelecidas pelo(a) fornecedor(a) desenvolvam-se de forma ética e exemplar, dentro da mais estrita observância da lei, regulamentos e normas internas do Grupo, bem como sejam isentas de qualquer tipo de favorecimento indevido, corrupção ativa ou passiva de agentes públicos, extorsão ou fraudes.

Documento interno da Companhia de acesso exclusivo aos(às) colaboradores(as)

Todos os contratos são vinculados ao Termo Geral de Contratação, publicado no site do GPA. Ao assinar o termo, os fornecedores declaram conhecer e se comprometer a garantir que seus colaboradores respeitem e cumpram a "Política Anticorrupção do GPA" e o "Código de Ética do GPA", ambos disponíveis no site **http://www.gpabr.com/pt/etica-e-compliance**.

5.6.1. Cadastro e checagem das listas públicas

Todos (as) os(as) fornecedores(as) do GPA passam por um criterioso processo de análise, que inclui a consulta às listas do trabalho escravo e dos embargos do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). As listas são atualizadas conforme são disponibilizadas pelos órgãos competentes.

Essa análise é mantida de forma recorrente e sistemática também para os(as) fornecedores(as) ativos(as) (revenda e indiretos), reforçando cada vez mais nosso compromisso em identificar e mitigar os riscos socioambientais em nossa cadeia de valor.

A presença ou identificação do(a) fornecedor(a) nessas bases de dados pode significar a reprovação automática em caso de homologação e/ou suspensão de fornecimento/relação comercial com o GPA.

5.6.2. Avaliação por auditorias sociais

Como forma de avaliar a conformidade de nossos parceiros em relação às práticas trabalhistas e direitos humanos, realizamos auditorias presenciais em todos os(as) nossos(as) fornecedores(as) de Marcas Próprias e Exclusivas e internacionais localizados em países classificados como de alto risco, por meio de empresas terceiras (auditorias especializadas).

Além dessas medidas, 100% dos produtos têxteis vendidos em nossas lojas são apenas de empresas certificadas pela Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX), a qual somos associados desde 2011.

Informações sobre os escopos de auditorias e temas avaliados estão detalhados na Política **Política de Direitos Humanos na Cadeia de Valor**.

5.6.3. Educação e Sensibilização

Realizamos treinamentos regulares com os(as) colaboradores(as) das áreas internas envolvidas no tema e com nossos(as) fornecedores(as) para conscientizar sobre os riscos relacionados aos direitos trabalhistas na cadeia de valor, bem como reforçar as responsabilidades que todos(as) temos para garantir o cumprimento dos compromissos.



5.7. Relacionamento com clientes

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva no GPA, pois por meio dessa comunicação, temos a oportunidade de fortalecer e demonstrar, na prática, o nosso posicionamento em Diversidade e Inclusão.

O tema é alvo de acompanhamento e cobrança da sociedade, particularmente quando empresas incorrem em ações discriminatórias. A repercussão indesejada de uma ocorrência envolvendo atos discriminatórios pode ser extremamente negativa para o GPA, afetando sua reputação junto aos diversos públicos. Por outro lado, a comunicação pautada na Diversidade e Inclusão fortalece o vínculo, o diálogo e a validação junto aos diferentes públicos que interagem com nossas marcas.

Nossa forma de se relacionar, equipes e nossas peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos(as) nossos(as) clientes.

O GPA conta com o **Guia atendimento à Pessoas com Deficiência*** com o objetivo de fornecer informações e orientações sobre respeito, inclusão, além de dicas práticas para utilização no dia a dia de trabalho ao prestar atendimento aos (as) clientes com algum tipo de deficiência, disponível para todos (as) colaboradores (as) na Universidade do Varejo GPA.

Ainda, a Companhia conta com o guia de **Diretrizes de Combate à Discriminação e Promoção da Equidade Racial no GPA**, que reúne informações essenciais sobre a pauta de equidade racial no país e destaca a importância do papel e responsabilidade todos (as) em prol de uma agenda antirracista e que promova equidade racial.

5.7.1. Linguagem e comunicação inclusivas

É responsabilidade de todos (as) os (as) envolvidos (as) com as ações de comunicação (interna e externa) zelar pela produção, validação e divulgação de conteúdos livres de discriminação, sem estereótipos.

Para saber mais sobre como realizar uma comunicação mais diversa e inclusiva, acesse a **Política de Comunicação Inclusiva**.

5.7.2. Relação empregado(a)-cliente

Nossos (as) clientes são uma amostra da sociedade, por isso é muito importante lembrarmos sempre que, assim como o Brasil, são diversos(as). A relação empregado(a)-cliente deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem estereótipos e nenhum tipo de discriminação.

5.7.3. Tratamento, abordagem e segurança não-discriminatórios

Nas lojas, o tratamento, a abordagem e a segurança devem seguir os procedimentos da área de Segurança Patrimonial e Prevenção de Perdas. Não são toleradas abordagens que façam qualquer juízo de valor em relação à orientação sexual, raça, gênero ou quaisquer outras características.

Realizamos treinamentos direcionados a empresas prestadoras de serviço de segurança, com objetivo de capacitar esses profissionais para a promoção do respeito e dos direitos humanos, políticas, diretrizes e protocolos de segurança do GPA.

**Documento interno da Companhia de acesso exclusivo aos(às) colaboradores(as)*

Quaisquer ações que estejam fora do protocolo das áreas de Segurança Patrimonial e Prevenção de Perdas e que tenham como motivação cunho discriminatório serão tratadas pela Ouvidoria e pelo Comitê de Ética e estarão suscetíveis às sanções cabíveis.

Mais informações sobre este item podem ser encontradas no documento interno Sinais suspeitos de furtos. **GPA.IT.10.07.0001 - Sinais suspeitos de furtos*.**

5.8. Engajamento com a sociedade

5.8.1. Projetos apoiados e sua relação com a Diversidade e Inclusão

O GPA possui uma agenda de Diversidade e Inclusão que contempla datas comemorativas e tem como objetivo sensibilizar empregados (as) e outros (as) participantes, mobilizando convidados (as) externos (as) de outras empresas, organizações da sociedade civil, consultorias e instituições de ensino.

É recomendável que programas e projetos do Instituto GPA ou qualquer outra instituição social apoiada pelas empresas do Grupo, assim como iniciativas de voluntariado, considerem critérios de Diversidade e Inclusão para definição do público beneficiado, buscando o fortalecimento de grupos em vulnerabilidade.

5.9. Ouvidoria e Comitê de Ética

O GPA disponibiliza aos (as) seus (as) empregados (as), fornecedores (as), prestadores (as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros (as) o Canal da Ouvidoria. Ele é a ferramenta oficial para o recebimento de reclamações, insatisfações e denúncias de violações ao não-cumprimento das diretrizes de valorização da Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos em todas as empresas do GPA.

Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo ao Código de Ética do GPA também devem ser comunicadas ao **Canal da Ouvidoria**, independentemente do cargo ou situação de quem as tenham praticado. O GPA, por meio de suas áreas responsáveis, compromete-se a investigar todas as situações denunciadas, com imparcialidade e total confidencialidade, bem como a adotar as medidas disciplinares cabíveis. O contato é gratuito e as denúncias podem ser feitas de forma anônima. O (A) empregado (a) que presenciar o descumprimento de qualquer regra vigente do GPA tem o dever de denunciar tal infração ao Canal de Ouvidoria.

O Comitê de Ética é um órgão colegiado responsável pela gestão do Código de Ética do GPA, bem como assegurar a sua eficácia e efetividade. O Comitê também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.

Ouvidoria GPA

https://www.gpabr.com/pt/ouvidoria

08000 55 57 11

ouvidoria@gpabr.com

Segunda a sábado, das 8h às 20h

6. Penalidades

O colaborador que presenciar o descumprimento de alguma das regras acima tem o dever de denunciar tal infração ao **Canal de Ouvidoria**. Ademais, o descumprimento das regras e diretrizes impostas neste documento poderá ser considerado falta grave, passível de aplicação de sanções disciplinares baseadas no **Código de Ética GPA**, **Gestão e Programa de Ética e Compliance,** e na **Política de Consequências e Medidas Disciplinares.**

7. Referências

Todos os materiais citados nesta Política podem ser encontrados no grupo Portal Nossa Gente 'Políticas e Processos' e na Universidade do Varejo GPA.

Para casos omissos a esta Política, consultar as seguintes Políticas específicas ou demais documentos:

- **Código de Ética**
- GPA.PL.01.04.0003 – Acionamento e Apuração Ouvidoria
- GPA.PL.01.05.0004 – Comunicação Inclusiva
- GPA.PL.05.01.0004 – Direitos Humanos na Cadeia de Valor
- GPA.PL.17.01.0001 – Programa de Estágio
- GPA.PL.17.01.0003 – Atratividade Seleção e Admissão de Colaboradores
- GPA.PL.17.04.0002 – Auxílio Transferência Colaborador
- GPA.PL.17.04.0003 – Concessão de Férias
- GPA.PL.17.04.0004 – Gestão de Cargos e Salários
- GPA.PL.17.04.0008 – Gestão de Benefícios
- GPA.PL.17.02.0001 – Gestão de Treinamentos – Universidade do Varejo GPA
- GPA.PL.17.04.0009 – Programas de Flexibilidade de Trabalho
- GPA.PL.17.04.0010 – Desligamento de Colaboradores
- GPA.PL.17.04.0011 – Campanha de Incentivo
- GPA.PL.17.06.0001 – Jornada de Trabalho
- GPA.PL.17.07.0002 – SESMT
- GPA.PO.17.04.0001 – Licença sem Remuneração

Demais documentos:

- Carta de Ética para Fornecedores(as)
- Guia de Orientação para Mães e Pais - Gestação e Adoção
- Manifesto da Alta Liderança Masculina para Equidade de Gêneros
- **Diretrizes para combate à discriminação e promoção da equidade racial**
- Guia atendimento à Pessoas com Deficiência
- Guia da Pessoa Aliada LGBTQIA+



**Documento interno da Companhia de acesso exclusivo aos(às) colaboradores(as)*



8. Anexos

Não se aplica.

9. Histórico de Revisões

Número da Revisão	Data da Publicação	Descrição da Alteração	Aprovador (Nome/ Função)
07	26/11/2024	Revisão geral, com alterações nos itens 2.1, 4.4, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3, 5.7, 5.7.3 e 7	Erika Vanessa do Amaral Petri / Diretora de RH e Sustentabilidade
06	21/11/2022	Revisão geral, com alterações principalmente nos itens 2.1; 4.3; 4.4; 5.2; 5.5 e 5.6	Mirella Basolli Gomiero Diretora de RH / Sustentabilidade
05	21/09/2021	Ìtem 5.7.1, alterado conforme política do SCB, inclusão da empresa SCB	Mirella Basolli Gomiero Diretora de RH/ Sustentabilidade
04	08/09/2020	Alteração no tens 3 – Etnia e Raça; item 4.1 – Contextualização; Item 4.3 Repúdio.	Diretora de Sustentabilidade
03	25/03/2020	Revisão Geral no documento	Diretora de Sustentabilidade
02	28/01/2020	Revisão Geral no documento	Diretora de Sustentabilidade
01	13/09/2017	Atualização de template e recodificação do documento	-
00	11/10/2016	Primeira versão do documento	Diretor - Atratividade & Seleção e Diversidade