



CARTA DE COMPROMISSOS DE DIVERSIDADE

O Casino definiu há mais de 20 anos a sua política de recursos humanos em prol da promoção da Diversidade em todos os seus aspectos. Nesta ação protagonista, o grupo vem atuando para garantir a contratação de perfis diversos de pessoas e promover o princípio de igualdade profissional em todos os níveis e em todos os processos da companhia.

O compromisso de garantir a igualdade de oportunidades dentro da empresa foi reafirmado por meio da assinatura dos **10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas** e da carta de compromisso da rede global da Organização Internacional do Trabalho (OIT) **“Empresas e Deficiência”**, que o Casino é um dos membros fundadores. O grupo também é signatário de outros compromissos públicos reconhecidos na França. Em 2016, o Casino aderiu aos **Women’s Empowerment Principles** liderados pela ONU Mulheres.

O Grupo Casino se comprometeu em:

- » Garantir a igualdade profissional dos colaboradores em cada momento do seu percurso na empresa, combatendo todas as formas de discriminação e promovendo a diversidade;
- » Oferecer um ambiente de trabalho baseado no respeito das diferenças e do “viver juntos”, visando o bem-estar e a realização pessoal de cada uma e um.

As convicções do grupo Casino em prol da promoção da Diversidade

O Casino acredita que a diversidade é uma alavanca de desempenho e de inovação econômica e social para a empresa, além de ser uma fonte de motivação dos colaboradores e de atração dos talentos em todos os países onde atua. Prova do seu compromisso é que o grupo recebeu o selo “Diversidade”, em 2009, e o selo “Igualdade profissional homem/mulher”, em 2012.

Acreditamos que a implementação de uma política em favor da Diversidade implica em:

- » Endereçar a diversidade em seu conceito mais amplo, incluindo todos os tipos de discriminação e, em específico: origem social ou étnica, gênero, deficiência física ou intelectual, orientação sexual, idade, estado civil, etnia, nação, raça, atividades sindicais, religião, características físicas permanentes ou temporárias.
- » Atuar em todos os níveis: contratação e integração, capacitação, desenvolvimento de carreira.
- » Combater todos os estereótipos que são a origem de qualquer discriminação.
- » Envolver os representantes dos sindicatos.
- » Mensurar os resultados e acompanhar os indicadores.

Os compromissos do GPA

A atuação do GPA está inserida dentro da abordagem histórica do grupo Casino.

Em virtude dessa Carta de Compromisso, nos comprometemos em combater todas as formas de discriminação e promover a diversidade, implementando as seguintes ações:

1. Divulgar e formalizar para todos nossos colaboradores o nosso compromisso.
2. Sensibilizar e capacitar nossos líderes e colaboradores, com objetivo de combater os estereótipos.
3. Diversificar as fontes de recrutamento e seleção, visando atrair talentos que representem uma maior diversidade cultural e social.
4. Promover e apresentar publicamente o nosso compromisso na nossa interação constante com sindicatos, órgãos públicos e parceiros.

De forma mais específica, cada negócio do GPA se compromete a reforçar as suas até 2020, de acordo com os públicos prioritários, conforme abaixo:

DIVERSIDADE ETÁRIA



- » Capacitar os gestores para gerir equipes que tenham profissionais de diferentes gerações.
- » Facilitar a inserção profissional dos jovens sem qualificação.
- » Desenvolver programas de aprendizes.

DIVERSIDADE RACIAL



- » Capacitar gestores e colaboradores para relações e interações inter-raciais.
- » Criar mecanismos para assegurar a captação, a retenção e o desenvolvimento da população negra na Companhia.
- » Aumentar o número de negros em comitês e conselhos de diretoria do Grupo.

ORIENTAÇÃO SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO



- » Capacitar os colaboradores sobre os diversos aspectos relacionados ao público LGBT.
- » Garantir a igualdade de tratamento entre todos os colaboradores, seja qual for a sua orientação sexual, identidade sexual ou gênero.
- » Assegurar igualdade de direitos para conjuges do mesmo sexo (exemplo: convênio médico).

EQUIDADE DE GÊNERO



- » Criar mecanismos para assegurar a captação, retenção e desenvolvimento da população negra na Companhia.
- » Aumentar o número de mulheres nos comitês e conselhos de diretoria do Grupo.
- » Identificar e eliminar eventuais gaps de reconhecimento não justificados entre homens e mulheres.
- » Promover ações que contribuam para que os colaboradores vivam plenamente a paternidade e a maternidade.

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



- » Capacitar os gestores para aprimorar a inclusão das pessoas com deficiência.
- » Aumentar o número de pessoas com deficiência no total de colaboradores.
- » Garantir o mesmo acesso a capacitação, desenvolvimento e oportunidades de carreira.
- » Reforçar a adaptação e acessibilidade para integrar e manter os colaboradores nas suas posições, em condições adequadas para o total exercício das suas atividades.
- » Criar mecanismos para assegurar a captação, a retenção e o desenvolvimento dos colaboradores PcD na Companhia.