

# GPA

## *Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos*





# ÍNDICE

## 1. OBJETIVO

## 2. ABRANGÊNCIA

## 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. Ambiente externo

#### 5.6.1. Relacionamento com Fornecedores(as) de Revenda

#### 5.6.2. Cadastro e checagem das listas públicas

#### 5.6.3. Contratos com Fornecedores(as)

#### 5.6.4. Monitoramento das condições de trabalho nas nossas cadeias

#### 5.6.5. Educação e Sensibilização

### 5.7. Relacionamento com prestadores(as) de serviços e parceiros(as) comerciais

#### 5.7.1 Cadastro e checagem das listas públicas

### 5.8. Relacionamento com clientes

#### 5.8.1. Linguagem e comunicação inclusivas

#### 5.8.2. Relação empregado(a)-cliente

#### 5.8.3. Tratamento, abordagem e segurança não discriminatórios

### 5.9. Engajamento com a sociedade

#### 5.9.1. Projetos apoiados e sua relação com a Diversidade e Inclusão

### 5.10. Ouvidoria e Comitê de Ética

## 6. PENALIDADES

## 7. REFERÊNCIAS

## 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, além de fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, clientes, instituições sociais e parceiros(as) das empresas.





### 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 destes. Isso engloba formas de se vestir, agir, comportamentos e interações.

**Grupos minoritários:** 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 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.

**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 a 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 auto declaração 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 relacionada 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 raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento 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. 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 nesta 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 ou 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 como foco.





Este documento considera também todos os fatores que dizem respeito aos Direitos Humanos, englobando 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, consideramos, ainda, os pontos a seguir:

- **Proibição do trabalho infantil e a proteção dos direitos das crianças e adolescentes;**
- **Proibição de trabalho forçado e/ou análogo à escravidão;**
- **Adoção de medidas disciplinares em casos de assédio e abuso;**
- **Liberdade de associação sindical, negociação coletiva e mecanismos para reclamação;**
- **Respeito às horas trabalhadas, aos salários e aos benefícios;**
- **Garantia de local de trabalho seguro e saudável;**
- **Segurança no local de trabalho.**

Para reforçar o nosso posicionamento, assumimos também compromissos públicos em prol da Diversidade e Inclusão, que podem ser consultados no site institucional: <https://www.gpabr.com/pt/sustentabilidade/pactos-e-associacoes/>





**Além desses compromissos, nossa atuação em Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos baseia-se em alguns documentos norteadores e normativas das associações parceiras:**

- Princípios das Organizações das Nações Unidas (ONU);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU);
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP);
- 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (ONU);
- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (ONU);
- Declaração Universal da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Princípios de Yogyakarta;
- As convenções fundamentais da OIT, em particular:
  - >> C138 - Convenção nº 138 da OIT sobre a idade mínima de admissão ao emprego e ao trabalho;
  - >> C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação;
- Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais;
- Princípios para o Investimento Responsável (PRI);
- Norma Internacional ISO 26000;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- LGBT Charter for Rights Equality;
- Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX);
- Acordo sobre Segurança Contra Incêndios e Construção no Bangladesh;
- French Initiative for Compliance and Sustainability (ICS);
- The Global Social Compliance Programme (GSCP).





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

Desde 2015, o GPA formalizou seu compromisso com a promoção da Diversidade e Inclusão 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):



- Inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência;
- Diversidade etária;
- Equidade de gêneros;
- Equidade racial;
- Respeito 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.



# diversidade



IGUAL É SER DIFERENTE  
COMO TODO MUNDO.





### 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 da violência física e/ou verbal, seja ela voltada a quaisquer dos públicos envolvidos nesta Política. Esses casos serão tratados pela **Ouvidoria e Comitê de Ética do GPA** (ver **tópico 5.10 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**.





#### 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.

#### 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) de revenda, conforme explicado no [item 5.6.4](#).





## 4.6. Divulgação dos resultados

A divulgação de 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 Companhia 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). Adotamos práticas e diretrizes do nível 1 e do nível 2 de Governança Corporativa da Bolsa de Valores de São Paulo (B3) e aderimos ao nível mais elevado de governança: as diretrizes do Novo Mercado da B3, do qual fazemos parte.





## 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:

- Posicionar-se ao presenciar condutas excludentes e/ou atitudes discriminatórias e orientar a utilização dos canais competentes;
- Desenvolver escuta ativa e valorizar opiniões diversas, independentemente das relações hierárquicas;
- Conhecer seus próprios vieses e trabalhar para minimizá-los em suas decisões diárias;
- Criar um ambiente de segurança psicológica para sua equipe;
- Comunicar-se de forma assertiva e inclusiva;
- Contratar e desenvolver times diversos;
- Acompanhar indicadores relacionados à Diversidade e Inclusão;
- Cumprir as metas relacionadas à Diversidade e Inclusão;
- Acionar o Canal de Ouvidoria em situações que envolvam a quebra 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:

- **GPA Pela Equidade de Gêneros:** comitê criado para catalisar a ascensão de mulheres a cargos de liderança. Responsável por monitorar e propor ações, engajando a alta direção da Companhia. A participação de mulheres em cargos de liderança (gerentes e acima) é um esforço contínuo da gestão 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.
- **Orgulho LGBTQIA+ GPA:** 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 internas e externas, em prol da comunidade LGBTQIA+.

Para garantir que os temas se desdobrem também nas lojas, o GPA mantém os(as) **Embaixadores da Diversidade**, formados(as) pelo público interno que, após passar por um processo de seleção, torna-se multiplicador, com o desafio de sensibilizar seus(uas) colegas para a temática da Diversidade e Inclusão.

Para saber como participar dessas iniciativas, o público interno deve procurar a área de **Diversidade Corporativa do GPA** ([diversidade@gpabr.com](mailto:diversidade@gpabr.com)).





### 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 ao 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:

- É importante **não estereotipar**, ou seja, não assumir verdades apenas com base no seu ponto de vista;
- **Não presumir a orientação sexual ou identidade de gênero** das pessoas com base na sua observação. Todos(as) devem ser tratados(as) com igual respeito;
- **Não fazer piadas** com características (físicas ou de outra natureza) das pessoas;
- **Posicionar-se** sempre que estiver diante de uma situação discriminatória;
- **Ser inclusivo(a)** em sua comunicação.

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:

- Utilização do nome social e pronomes em documentos, sistemas internos e tratativas verbais;
- Recomendação para que seja utilizado o nome social em todos os documentos de benefícios (ex.: carteira de plano de saúde e plano odontológico);
- Utilização do pronome correto (ele/ela), de acordo com a identidade de gênero;
- 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.

#### 5.4. Índices de Diversidade e Inclusão

Desde 2016, 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(as) empregados(as), é um dos seis temas prioritários da Companhia.

O GPA conta com um **Manifesto da Alta Liderança Masculina para Equidade de Gêneros**, para além do Comitê de Equidade de Gêneros. Tais iniciativas reforçam o foco em garantir o aumento do número de mulheres na liderança.



**FÓRUM**  
pela Equidade  
de Gêneros

FALE COM ELES

Precisamos falar com os homens?

O Comitê de Equidade de Gêneros propôs uma reunião com alguns líderes homens do GPA.

Alberto Calvo, Diretor Executivo de Extra  
Anderson Moreira, Diretor Abastecimento Multivareja  
Antonio Salvador, Diretor Executivo de Transformação Digital  
Felipe Negrão, Diretor Executivo de Finanças e de Relações com  
Frederic Garcia, Diretor Executivo de Proximidade, Assistos e Da  
Frederic Gauthier, Diretor de Operações Extra Hyper  
Jorge Faical Filho, Diretor Comercial  
Luiz Henrique Costa, CEO GPA Mall  
Marcelo Arantes, Diretor Suporte Operacional  
Marcos Rogério Femia, Diretor de Operações Pão de Açúcar  
Fernando Machado, Diretor Financeiro  
Miguel de Paula, Diretor Executivo de Recursos Humanos  
Paulo Nafate, Diretor Executivo de Vendas e Negócios da Via V  
Peter Paul L. Estermann, Diretor-Presidente GPA e Multivareja  
Marcelo Bazzali, Diretor Executivo Pão de Açúcar

IGUAL E DIVERSIDADE  
COMO TODO MUNDO

diversidade GPA



ndores da Via Varejo





O GPA acompanha, como metas, os seguintes indicadores:

- **Porcentagem de mulheres em cargos de liderança (gerência e acima);**
- **Porcentagem de pessoas com deficiência no quadro funcional.**

A remuneração variável dos(as) gestores(as) está atrelada aos indicadores acima (Índice de Sustentabilidade e Diversidade - ISD). A área de Sustentabilidade é responsável pelo estabelecimento e acompanhamento dessas metas.

São monitorados, também, outros indicadores como:

- **Diversidade etária;**
- **Equidade racial;**
- **Jovens aprendizes;**
- **Tempo de permanência na empresa de mulheres que retornam de licença-maternidade.**



## 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 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 do processo de 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;
- **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 Vale do Rio Negro GPA.





Em processos de **Recrutamento & Seleção**, 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).

Entrevistas devem ser assessoradas pela área de RH e seguir um roteiro que avalie as competências, as habilidades e os conhecimentos necessários ao cargo em questão. A cada nova seleção, recomenda-se que o(a) gestor(a) analise, junto ao RH, a demografia de sua área, buscando pessoas que confirmam mais diversidade a seu time. Em caso de dúvidas, consulte a **Política de Atratividade e Seleção\***.

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. Para mais informações, consulte a **Política de Gestão de Treinamentos\***.

Pão Francês

R\$ /kg





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, raça, orientação sexual, origem socioeconômica, idade ou de quaisquer outras naturezas.

Com relação ao **Plano de Sucessão** está prevista a indicação de, pelo menos, uma mulher entre os(as) candidatos(as) para cargos de diretoria.

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, Gestantes e Gestores(as)\***.

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





## 5.6. AMBIENTE EXTERNO

### 5.6.1. Relacionamento com Fornecedores(as) de Revenda

Todos(as) os(as) fornecedores(as) de revenda devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no **Código de Ética**.

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

- Os(as) empregados(as) sejam tratados com respeito e dignidade em um ambiente que proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis;
- Sejam estabelecidos os mecanismos apropriados para a gestão preventiva de riscos relacionados ao seu respectivo segmento de atuação;
- Haja disseminação da cultura de segurança e saúde do trabalho, estabelecendo processos educativos para a promoção do tema;
- Os processos de produção ou de prestação de serviços sejam realizados da maneira mais respeitosa possível ao meio ambiente;
- 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.





### 5.6.2. 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 de trabalho escravo e dos embargos do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). As listas são atualizadas conforme disponibilizadas pelos órgãos competentes.

Caso seja encontrado(a) em uma dessas relações, o(a) fornecedor(a) está sujeito à suspensão e ao bloqueio de pagamentos.

### 5.6.3. Contratos com Fornecedores(as)

A Carta de Ética faz parte dos anexos de todo contrato com os(as) nossos(as) fornecedores(as) de revenda, sendo que tais contratos possuem previsão expressa de vinculação do(a) fornecedor(a) ao Código de Ética do GPA e/ou ao Código de Ética do Fornecedor, desde que as previsões sejam compatíveis com as do GPA. Trabalhamos exclusivamente com fornecedores(as) que assinam o contrato com esse anexo.





#### 5.6.4. Monitoramento das condições de trabalho nas nossas cadeias

O GPA mantém um programa de auditoria social, realizando auditorias frequentes com fornecedores(as) de cadeias críticas para verificar se eles(as) estão cumprindo as legislações e as normas competentes em relação ao combate à mão de obra análoga à escravidão e às condições de trabalho decentes e adequadas.

##### PARA A CADEIA DE TÊXTIL NACIONAL

O GPA assinou, em 2011, o Termo de Compromisso de Certificação da Cadeia Produtiva Têxtil com a Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX). Desde então, o Grupo implementa o programa de certificação, pedindo para os(as) seus(as) fornecedores(as) de produtos têxteis, calçados e acessórios se certificarem. O processo de certificação permite verificar o cumprimento das legislações brasileiras e implementar boas práticas de gestão na cadeia têxtil.

Além disso, fazemos parte do Conselho Executivo da Associação e participamos ativamente das discussões do Comitê Gestor e Grupo de Trabalho de Fornecedores, que acompanham e trazem melhorias para o Programa.







### **PARA A CADEIA NACIONAL E ESTRANGEIRA DE MARCAS EXCLUSIVAS**

A partir de 2015, a Companhia começou a implementação do *Social Compliance Program (SCOP)* para todas as fábricas de Marcas Exclusivas e genéricas em países de risco, cuja listagem é atualizada pelo Grupo Casino. Trabalhamos com as metodologias *Initiative for Compliance and Sustainability (ICS)* e *Business Social Compliance Initiative (Amphora/BSCI)*. Elas verificam o cumprimento das normas internacionais de condições de trabalho e dos requisitos trabalhistas locais das fábricas dos(as) fornecedores(as).

Em caso de não-conformidade grave encontrada nas auditorias, a fábrica parceira é suspensa para novas compras. A Companhia acompanha os planos de ações corretivas para garantir o processo de melhoria contínua pelas fábricas parceiras.

A transparência e a divulgação de resultados permeiam todo o processo.

Mais informações sobre este item podem ser obtidas na **Carta de Ética para Fornecedores** disponível no **Workplace\*** (grupo “GPA Iguais”).



### 5.6.5. Educação e Sensibilização

Realizamos treinamentos regulares com as áreas comerciais para conscientizar sobre os riscos relacionados aos direitos trabalhistas na cadeia de valor e explicar as responsabilidades que elas têm para garantir o cumprimento dos nossos compromissos.

### 5.7. Relacionamento com prestadores(as) de serviços e parceiros(as) comerciais

Todos(as) os(as) prestadores(as) de serviços do GPA passam por um criterioso processo de análise inicial, que inclui a consulta à “lista suja” do trabalho escravo. O monitoramento fica por conta de Programas de Auditorias Sociais, realizados periodicamente. A transparência e a divulgação de resultados permeiam todo o processo.

Todos(as) os(as) prestadores(as) de serviços e parceiros(as) comerciais devem cumprir as leis e os regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética, tal como previsto nas cláusulas-padrão dos contratos assinados com o GPA.







### 5.7.1 Cadastro e checagem das listas públicas

Todos(as) os(as) prestadores(as) de serviços do GPA passam por um criterioso processo de análise, que inclui a consulta às listas do trabalho escravo. Elas são atualizadas conforme disponibilização pelos órgãos competentes.

Caso seja encontrado(a) em uma dessas relações, o(a) prestador(a) está sujeito à suspensão e ao bloqueio da relação comercial.



## 5.8. 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, nossas equipes e peças de comunicação devem refletir a Diversidade dos(as) nossos(as) clientes.



### 5.8.1. 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 e que cumpram os princípios abaixo:

- **Acessibilidade:** é preciso que a comunicação seja acessível a pessoas com deficiência;
- **Representatividade:** é preciso que o layout e as fotos escolhidas representem a pluralidade da sociedade e que não reproduzam estereótipos na representação de pessoas negras, mulheres e outros públicos;
- **Linguagem clara e sem barreiras:** é preciso que a comunicação seja assertiva e compreensível para todos os níveis hierárquicos, além de pessoas com baixo grau de escolaridade.

Perguntas que podem ajudar a desenvolver uma comunicação inclusiva:

- Essa comunicação é acessível para quem?
- Essa comunicação reproduz estereótipos?
- Essa comunicação utiliza expressões ou meios que representam barreiras para alguém?
- Essa comunicação utiliza as terminologias corretamente?
- Essa comunicação respeita e valoriza a pluralidade da população?
- Essa comunicação dá voz à pluralidade da população?

Para saber mais sobre como realizar uma comunicação mais diversa e inclusiva, acesse o **Guideline de Comunicação Inclusiva\*** disponível no **Workplace** (grupo “GPA Iguais”).





### 5.8.2. 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.

### 5.8.3. 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.

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

Mais informações sobre este item podem ser encontradas no documento **MV.IT.10.07.0001 - Sinais suspeitos de furtos (Lojas, Postos e Drogarias)\***.

(\*) Algumas Políticas e alguns documentos referenciados nesta Política de Diversidade & Direitos Humanos são de acesso somente interno da Companhia.







## 5.9. Engajamento com a sociedade

### 5.9.1. 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 os programas e projetos do Instituto GPA ou de 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.



## 5.10. 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 a tenha 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 por assegurar a sua eficácia e efetividade. O Comitê também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.

***Ouvidoria (de segunda-feira a sábado, das 8h às 20h)***

GPA	0800 055 5711	<a href="mailto:ouvidoria@gpabr.com">ouvidoria@gpabr.com</a>
GPA Malls	0800 055 5711	<a href="mailto:ouvidoria@gpamalls.com">ouvidoria@gpamalls.com</a>







## 6. PENALIDADES

O(a) empregado(a) 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 na ***Política de Gestão do Comitê de Ética, Código de Ética GPA\**** e na ***Política de Consequências e Sanções Disciplinares\****.

(\*) Algumas Políticas e alguns documentos referenciados nesta Política de Diversidade & Direitos Humanos são de acesso somente interno da Companhia.



## 7. REFERÊNCIAS

Os(as) colaboradores(as) podem encontrar os documentos citados no grupo “GPA Iguais” no Workplace, na aba “Arquivos”.

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

- Código de Ética
- Carta de Ética para Fornecedores
- Guideline de Comunicação Inclusiva
- Guia de Orientação para Mães, Gestantes e Gestores(as)
- Manifesto da Alta Liderança Masculina para Equidade de Gêneros
- CO.PL.17.01.0001- Programa de Estágio
- CO.PL.17.01.0003 - Atratividade e Seleção
- CO.PL.17.01.0004 - Admissão de Colaboradores
- CO.PL.17.04.0001 - Licença sem Remuneração
- CO.PL.17.04.0002 - Auxílio Transferência Colaborador
- CO.PL.17.04.0003 - Concessão de Férias
- CO.PL.17.04.0004 - Gestão de Cargos e Salários
- CO.PL.17.04.0008 - Gestão de Benefícios
- CO.PL.17.02.0001 - Gestão de Treinamentos – Universidade do Varejo GPA
- CO.PL.17.04.0009 - Programas de Flexibilidade de Trabalho
- CO.PL.17.04.0010 - Desligamento de Colaboradores
- CO.PL.17.04.0011 - Campanhas de Incentivo
- CO.PL.17.06.0001 - Jornada de Trabalho
- CO.PL.17.07.0002 - Política de SESMT

(\*) Algumas Políticas e alguns documentos referenciados nesta Política de Diversidade & Direitos Humanos são de acesso somente interno da Companhia.







*GPA*