	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

1. TERMOS E DEFINIÇÕES IMPORTANTES

Diversidade é o conjunto de características que diferenciam as pessoas, tornando cada pessoa única. É o conjunto de diferenças humanas, sejam elas sociais ou culturais, incluindo, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, deficiência, religião e nacionalidade.

Equidade é a garantia da universalização de acesso aos direitos fundamentais com imparcialidade. É reconhecer as desigualdades e agir em busca da justiça.

Inclusão é a conquista de um ambiente de trabalho onde todas as pessoas são tratadas com justiça e respeito, têm acesso a oportunidades e recursos adequados para a sua necessidade.

Discriminação: É a manifestação, negativa ou predatória, baseada em crenças, ideias, valores e interesses que geram exclusão, humilhação, desrespeito, vulnerabilidade e outras formas de violência que afetam a pessoa, a empresa, os negócios e a sociedade.

Empoderamento: É a autoestima, é a conscientização de quem se é, é a autovalorização de si e de sua história, é sobre se conhecer e se orgulhar.


Identidade de gênero: É como a pessoa manifesta publicamente a sua identidade de gênero, por meio do seu nome, roupas, comportamento e/ou demais características corporais. É como a pessoa se reconhece e se entende como indivíduo social.

Pessoa com deficiência: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei 13.146/2015).

Assédio moral: Significa qualquer comportamento indesejado ou inapropriado e repetidos ou não, em circunstâncias nas quais uma pessoa deseja humilhar, intimidar ou ofender outro indivíduo de grupo vulnerável. Pode incluir contato físico, piadas, insultos, xingamentos, sugestões ou comentários ofensivos, exibição de imagens, palavras discriminatórias, ofensivas; interferência nos bens ou equipamentos pessoais, isolamento entre outras, que podem causar danos físicos e psicológicos às vítimas.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

Canais de Denúncias: São os canais de denúncias oficiais do Atakarejo para recebimento e registros de todos os incidentes discriminatórios. Os registros podem ser feitos através do e-mail canalportaaberta@ethicspeakup.com

2.DOCUMENTOS COMPLEMENTARES

- Código de Ética e Conduta do Atakarejo
- Política de Gestão de Consequências
- Anexo I – Cartilha de Diversidade e Inclusão
- Política de Combate ao Assédio Moral e Sexual

3. OBJETIVO

A Política de Diversidade e Inclusão tem o objetivo de estabelecer diretrizes para todos os associados, seja no relacionamento interno quanto no externo, sobre práticas adequadas no enfrentamento a todas as formas de discriminação, sejam elas em razão de gênero, raça, cor, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, religião, posicionamento político, aparência, origem social, e/ou geográfica, sotaque, etnia, ou qualquer outra natureza, e ainda de valorização da dignidade humana e a promoção da equidade e inclusão.

Promover a equidade e valorizar a diversidade, através do envolvimento e participação de todos, associados, clientes, fornecedores e parceiros, de modo que a ética e respeito esteja presente norteando e conduzindo as relações de todos.


Garantir a implantação de ações afirmativas que possam ajudar a eliminar ou reduzir as desigualdades historicamente acumuladas pelos grupos minorizados.

Para o Atakarejo, ter uma empresa diversa, formado por um time plural, deve ser o combustível para que possamos fazer junto e melhor uma empresa que pensa diferente e consegue contribuir para uma sociedade mais inclusiva.

Nossa cultura é forte e bem solidificada, nela evidenciamos em todos os âmbitos **nossos valores** e o **Respeito** é o nosso valor que traduz nossa forma de pensar e agir sobre diversidade.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

4. ABRANGÊNCIA

Essa política é destinada a todos os associados e a qualquer pessoa que venha a se relacionar com o Atakarejo. Tanto no relacionamento interno e com todas as pessoas, incluindo clientes e fornecedores, todos devem conhecer e disseminar essa política.

5.PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

As ações do Atakarejo devem ser baseadas em ações inclusivas, de trabalho digno para todos, reforçando sempre nosso propósito que é **reduzir o custo de vida da população, contribuindo para um Nordeste mais justo e melhor.**

Ao Atakarejo cabe divulgar em todos os seus canais, materiais de combate à todas as formas de discriminação e assédio, agregando valor e promovendo a Diversidade, Equidade e Inclusão.


Cabe também ao Atakarejo, manter toda liderança, área de Gente e Gestão, de Marketing e de Compliance motivados em prevenir, evitar e combater incidentes éticos que possam violar essa Política, o Código de Ética e Conduta, a Política de Consequências e as Leis vigentes em nosso país.

5.1.ASSOCIADOS

1. Respeitar e cumprir a Política de Diversidade e Inclusão na sua maneira de agir com todos os demais associados, clientes, fornecedores e qualquer outra pessoa.
2. Incentivar um local de trabalho livre de qualquer forma de assédio e discriminação, garantindo o respeito e a dignidade da pessoa.
3. Não promover brincadeiras de mau gosto e que possa ser classificada como discriminação, assédio e ou violação da dignidade da pessoa.
4. Ser contra qualquer ato de discriminação e reportar imediatamente atos presenciados ao canal de denúncias.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

6. Ser multiplicador dos conceitos da Política de Diversidade e Inclusão do Atakarejo.

7. Ser conhecedor e multiplicador da Cartilha de Diversidade e Inclusão do Atakarejo.

8. Ser embaixador dessa Política e assumir postura contrária a toda e qualquer tipo de discriminação e assédio em razão de gênero, raça, cor, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, religião, posicionamento político, aparência, origem social, e/ou geográfica, sotaque, etnia, ou qualquer outra natureza.

5.2. LÍDERES

1. Promover um ambiente de trabalho livre de assédio, preconceito e discriminação.

2. Realizar práticas de promoção da equidade de oportunidades para todos respeitando as características de cada pessoa.

3. Acolher qualquer pessoa que faça relato de discriminação e assédio e tomar as medidas necessárias para tratar os fatos, incluindo a comunicação aos canais de denúncias oficiais do Atakarejo.

4. Multiplicar e promover ações de diversidade, equidade e inclusão, adicionando valor ao Atakarejo e gerando impactos positivos à sociedade de modo geral.

5. Ser conhecedor e multiplicador da cartilha de Diversidade e Inclusão do Atakarejo.


6. Criar e manter um ambiente diverso e respeitoso, garantindo o respeito à dignidade da pessoa.

7. Assumir postura contrária a toda e qualquer tipo de discriminação e assédio, aos grupos minorizados (mulheres, negros, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, povos indígenas, minorias étnicas e outros)

8. Utilizar os conceitos de ver e agir para tratar qualquer possível incidente de discriminação e ou assédio.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa


	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

5.3.ÁREA DE GENTE

1. Garantir ações de sensibilização, educação e mobilização para enfrentamento de discriminação, estereótipos e preconceitos, as quais devem ser incorporadas de forma definitiva na gestão do Atakarejo.
2. Estimular o diálogo e o debate para ampliar a conscientização dos associados, terceiros, fornecedores, clientes e comunidades sobre o respeito à diversidade, equidade e inclusão, além de combater a discriminação por meio de campanhas internas.
3. Reconhecer e valorizar as individualidades dos associados, terceiros e clientes, assegurando um ambiente de trabalho justo onde todos tenham equidade para desenvolver seu potencial.
4. Ser parceira da área de Compliance na avaliação e tratativa das denúncias relacionadas à diversidade, equidade e inclusão.
5. Propor revisões e atualizações na presente Política e na cartilha de Diversidade e Inclusão do Atakarejo sempre que houver necessidade.
6. Garantir as ações de reparo social, acelerando a carreira no Atakarejo aos grupos minorizados (mulheres, negros, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, povos indígenas, minorias étnicas e outros)
7. Implantar métricas de monitoramento de Diversidade e Inclusão nas contratações e promoções em todos os níveis do Atakarejo e avaliar o progresso em relação a eles em um ciclo anual.
8. Promover um ambiente de trabalho livre de assédio, preconceito e discriminação.
9. Aplicar as medidas cabíveis para todos e qualquer tipo de discriminação e assédio, aos grupos minorizados (mulheres, negros, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, povos indígenas, minorias étnicas e outros)
10. Implantar ações afirmativas que possam minimizar as desigualdades e segregações, por meio de ações que propiciem uma maior participação dos grupos minorizados em todos os níveis e nos projetos do Atakarejo, garantindo sua ascensão e desenvolvimento contínuo.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

5.4. COMITÊ DE ÉTICA

1. Acolher e tratar junto a área de Gente todas as denúncias de discriminação e demais descumprimentos dessa Política.
2. Propor revisões e atualizações na presente Política e na Cartilha de Diversidade e Inclusão do Atakarejo.
3. Apurar as denúncias de discriminação, descumprimento dessa política e garantir a tratativa de cada caso com a recomendação de aplicação das medidas disciplinares cabíveis em cada situação.
4. Garantir o tratamento dos casos de discriminação, preconceito e assédio e reportá-los aos membros do Comitê de Ética.
5. Promover um ambiente de trabalho livre de assédio, preconceito e discriminação.


6. POSICIONAMENTO

Todos os atos que importem em forma de discriminação devem ser reportados imediatamente ao Comitê de Ética, que realizará toda a apuração dos fatos e a aplicação de medidas disciplinares conforme política de consequências e código de ética e conduta do Atakarejo.

O Atakarejo não tolera práticas de discriminação e todos os incidentes de discriminação e descumprimento dessa política e dos demais documentos regulares do Atakarejo serão registrados, apurados e todos os envolvidos serão orientados conforme política.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

7.CLASSIFICAÇÃO DOS CASOS:

Para condução das tratativas, os casos deverão ser analisados:

Leve: O ofensor declara que não tinha a intenção, demonstra que não tinha conhecimento do impacto do seu descumprimento e não tem nenhum histórico de desrespeito aos associados e clientes e a essa política;

Moderada: Ofensor apresenta reincidência no comportamento que causa constrangimento e ou desrespeito a diversidade da pessoa. O ambiente de trabalho e os relacionamentos sofrem alterações;

Grave: Ofensor apresenta comportamento prejudicial às relações internas e externas, existem também riscos para à empresa em relação à legislação ou medidas extras;

Muito grave: Ofensor realiza ação com sério risco ao Atakarejo e à qualidade das relações com as pessoas. Não deve permanecer ativo na empresa. Pode envolver processos judiciais e fiscalizações dos órgãos competentes;


8.COMO PROCEDER EM CASO DE INCIDENTES

Todos os incidentes de discriminação devem ser repudiados por qualquer associado, e imediatamente denunciado através do e-mail canalportaaberta@ethicspeakup.com

As denúncias também podem ser feitas através do site: www.atakarejo.com.br na aba quem somos / Ética e Compliance.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa

	POLÍTICA CORPORATIVA	CÓDIGO: POL GG 087	REVISÃO: 00
		DATA DA APROVAÇÃO: 14/09/21	DATA ÚLTIMA REVISÃO:
ÁREA: GENTE E GESTÃO	DEPARTAMENTO: GENTE		
POLÍTICA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO			

Além das denúncias, sempre que qualquer associado presenciar qualquer ato de discriminação, desrespeito, assédio e violação da presente Política de Diversidade e Inclusão, estes devem ser tratados de imediato, não importando o nível de descumprimento e a reincidência.

Todas as denúncias serão fielmente apuradas através de sindicância administrativa garantindo a confidencialidade dos relatos e as devidas tratativas de acordo com a classificação dos casos descritos nessa política.

9. AÇÕES EDUCATIVAS E PUNITIVAS

O não cumprimento total das normas contidas nesse documento, por qualquer associado acarretará na aplicação de medidas disciplinares conforme Política de Gestão de Consequências, o Código de Ética e Conduta do Atakarejo e as normas legais previstas em nosso país.

O Atakarejo sempre irá colaborar com todos os órgãos externos a fim de garantir a tratativa de todos os casos que sejam de competência dessas instituições e de garantir a verdade, reforçando o posicionamento da empresa na valorização da Diversidade.

Todos os casos confirmados deverão ser arquivados na pasta funcional do associado e os históricos serão considerados para possíveis reincidências, inclusive para definição de qualquer ação de movimentação desse associado, quer seja nas avaliações do Ciclo de gente, promoção, transferência e qualquer outra decisão sobre o associado em questão.

Elaborado por: Debora Abenhaim

Aprovado por: Gabriel Nascimento da Costa