

1. OBJETIVO

Este documento tem como objetivo estabelecer as diretrizes relacionadas aos temas diversidade, Inclusão e direitos humanos. Tem como objetivo dar transparência aos posicionamentos e direcionamentos do Assaí, 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. DIRETRIZES

2.1. Diretrizes Gerais

2.1.1. 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 Assaí 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 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 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 essenciais em um negócio que tem o(a) cliente como foco.

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

Além desses compromissos, nossa atuação em Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos baseia-se em alguns documentos norteadores:

- Princípios da Organização das Nações Unidas (ONU);
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU);
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC);
- Pacto Internacional dos Direitos Cíveis 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 Económico (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).

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

O Assaí formalizou seu compromisso com a promoção da Diversidade e Inclusão e definiu cinco temas prioritários para o fortalecimento de políticas e processos para garantir o direito, 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 Assaí, interna e externamente.

2.1.3. Repúdio

O Assaí 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 Assaí 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 Assaí. Assim, é terminantemente proibido o uso da violência física e/ou verbal, 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 (ver **tópico 3.2.10 Ouvidoria e Comitê de Ética**).

Repudiamos o trabalho escravo ou informal, a exploração infantil e condições desumanas e degradantes de trabalho no Assaí e em todos os elos de nossa cadeia de valor.

2.1.4. Agenda empresarial pela não violência

O Assaí 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 Atacado. 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.

2.1.5. Ações preventivas

Preventivamente, o Assaí realiza campanhas e ações educativas, como treinamentos e sensibilizações, com 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 3.2.6.1

2.1.6. Divulgação dos resultados

A divulgação de resultados relacionados a ações e projetos de Diversidade e Inclusão se dá através do **Relatório Anual e de Sustentabilidade do Assaí e Casino, grupo econômico ao qual o negócio Assaí Atacadista pertence**. O Assaí 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, todas as ações do Assaí, estão listadas no mais alto nível de governança da B3, o Novo Mercado.

2.2. Diretrizes Específicas

2.2.1. 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 Assaí trabalha na formação de seus 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 a metas de diversidade, consultar o **item 3.2.4** deste documento.

2.2.2. Comitês e Grupos de Trabalho

O Assaí mantém **Comitê** direcionado ao público interno para impulsionar o diálogo e a transformação do ambiente de trabalho em prol da agenda da Diversidade e Inclusão.

Para saber como participar dessa iniciativa, o público interno deve procurar a área de Diversidade Assaí pelo e-mail diversidade@assai.com.br.

2.2.3. Regras de respeito e convivência

É objetivo do Assaí 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:

- 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 devem ser tratados 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** 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.

2.2.4. Índices de Diversidade e Inclusão

Desde 2016, Diversidade e Inclusão estão entre os temas estratégicos validados pelo Conselho de Administração do Assaí. 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 seis temas prioritários.

O Assaí 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 gestores 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;

2.2.5. Igualdade de oportunidades

Com vistas a promover um ambiente de igualdade de oportunidades para todos(as), com atenção aos grupos minoritários, o Assaí 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 Assaí 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 de desenvolvimento do(a) empregado(a) na empresa.
- **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 Assaí.

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 os conhecimentos, competências e habilidades necessários ao cargo em questão. A cada nova seleção, recomenda-se que o(a) gestor(a) análise, junto ao RH, a demografia de sua área, buscando pessoas que confirmem mais diversidade a seu time. Em caso de dúvidas, consultar o **Procedimento de Recrutamento E Seleção**.

Os Treinamentos oferecidos são para todos 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, consultar o **Procedimento Treinamento e Desenvolvimento**.

No que diz respeito à **Remuneração e Benefícios**, não é 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. Sobre demais informações e benefícios atrelados à maternidade e paternidade, consultar a **Política de Benefícios**.

2.2.6. Ambiente externo

3.2.6.1. Relacionamento com Fornecedores de Revenda

Todos(as) os(as) fornecedores(as) de revenda devem cumprir as leis e regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no **Código de Ética**. De acordo com a **Carta de Ética para Fornecedores**, os(as) fornecedores(as) devem seguir os padrões estabelecidos, em qualquer circunstância, dentro da

cadeia de suprimentos do Assaí, 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.

3.2.6.2. Cadastro e checagem das listas públicas

Todos(as) os(as) fornecedores(as) de revenda do Assaí passam por um criterioso processo de análise, que inclui a consulta às listas do trabalho escravo e do termo de embargo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA). As listas são atualizadas conforme são disponibilizadas pelos órgãos competentes. Caso seja encontrado(a) em uma dessas listas, o(a) fornecedor(a) estará sujeito à suspensão e bloqueio de pagamentos.

3.2.6.3. Contratos com Fornecedores de Revenda

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 fornecedor de revenda ao Código de Ética e/ou ao Código de Ética do fornecedor desde que as previsões sejam compatíveis com as do Assaí. Trabalhamos

exclusivamente com fornecedores(as) que assinam o contrato com esse anexo.

3.2.6.4. Monitoramento das condições de trabalho nas nossas cadeias

O Assaí 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 às condições de trabalho decentes e adequadas e ao combate à mão de obra análoga à escravidão.

3.2.6.5. 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 eles têm para garantir o cumprimento com os nossos compromissos.

2.2.7. Relacionamento com prestadores(as) de serviço e parceiros(as) comerciais

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

Todos(as) os(as) prestadores(as) de serviços e parceiros(as) comerciais devem cumprir as leis e regulamentos, conhecer os valores e respeitar os princípios éticos estabelecidos no Código de Ética.

3.2.7.1. Cadastro e checagem das listas públicas

Todos(as) os(as) prestadores(as) de serviço e fornecedores não-mercantil do Assaí passam por um criterioso processo de análise de risco, que inclui a consulta às listas de trabalho escravo pelo Ministério do Trabalho e Emprego, termo de embargo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e

consulta ao cadastro nacional de empresas punidas e sancionadas (CNEP) e (CEIS). As listas são atualizadas conforme disponibilização, pelos órgãos competentes.

Caso seja encontrado em uma dessas listas, o(a) prestador(a) estará sujeito à suspensão, bloqueio da relação comercial, podendo ocorrer até o término da relação contratual ou a busca por outro prestador de serviço/fornecedor.

2.2.8. Relacionamento com clientes

O relacionamento com clientes é uma dimensão fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva no Assaí, pois através 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 Assaí, 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 nossos clientes.

3.2.8.1. 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?

3.2.8.2. 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. A relação empregada(o)-cliente deve se estabelecer com base no respeito mútuo, sem estereótipos e nenhum tipo de discriminação.

3.2.8.3. Tratamento, abordagem e segurança não discriminatórios

Nas lojas, o tratamento, abordagem e 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 a sanções cabíveis.

2.2.9. Engajamento com a sociedade

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

O Assaí 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 de qualquer instituição social apoiada pelo Assaí, assim como iniciativas de voluntariado, considerem critérios de Diversidade e Inclusão para definição do público beneficiado, buscando o fortalecimento de grupos em vulnerabilidade.

2.2.10. Ouvidoria e Comitê de Ética

O Assaí 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. Quaisquer condutas discriminatórias e/ou em desacordo ao Código de Ética também devem ser comunicadas ao **Canal da Ouvidoria**, independentemente do cargo ou situação de quem a tenha praticado. O Assaí, 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 Assaí 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, bem como assegurar a sua eficácia e efetividade. O Comitê

também define e informa as ações preventivas, corretivas ou de melhorias a serem adotadas.

Telefone	E-mail
0800 777 3377	ouvidoria@assai.com.br

6.1 Fazem parte desta Política:

6.1.1. [Código de Ética](#)

6.1.2. Procedimento Treinamento e Desenvolvimento

6.1.3. Política de Benefícios

6.1.4. Procedimento Recrutamento e Seleção

3. DEFINIÇÕES

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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).

3.4. Empregados(as): neste documento, utilizaremos a palavra “empregados(as)” para designar os(as) colaboradores(as) do Assaí.

3.5. 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.

3.6. 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, majorias, quantitativamente. É o caso de mulheres e pessoas negras no Brasil, por exemplo.

3.7. 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 auto identificação.

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

3.9. 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.

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

- 3.11. 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.
- 3.12. Pessoa trans.:** terminologia utilizada para descrever pessoas cuja identidade de gênero não se relaciona diretamente com o seu sexo biológico.
- 3.13. 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 auto identificação 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).
- 3.14. Etnia:** é um grupo de indivíduos que compartilham do mesmo sistema sociocultural, a mesma língua e/ou região geográfica.
- 3.15. 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.

