



RESPEITO INSPIRA RESPEITO

Política de Diversidade e Inclusão

SUMÁRIO

03	●	1. APRESENTAÇÃO DO DOCUMENTO
04	●	2. RESPEITO INSPIRA RESPEITO
05	●	2.1 Manifesto RESPEITO INSPIRA RESPEITO
06	●	3. COMPROMISSOS E DIRECIONAMENTOS ESTRATÉGICOS
10	●	4. DIRETRIZES GERAIS
10	●	4.1 Conceitos e termos utilizados como referência
12	●	4.2 O Respeito e os temas prioritários
13	●	4.3 Pilares
14	●	4.4 Abrangência
15	●	4.5 Ações preventivas
16	●	4.6 Canais de comunicação
17	●	5. PROTEÇÃO DE DADOS SENSÍVEIS – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS
18	●	6. REFERÊNCIAS
19	●	7. CONTATO
22	●	8. GLOSSÁRIO



1. APRESENTAÇÃO DO DOCUMENTO

Esta Política tem como finalidade orientar e estabelecer o compromisso da Lunelli e das marcas geridas, em promover a cultura do Respeito em todas as suas formas e em todas as relações, pautando as relações com colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais, franqueados, clientes, parceiros de negócios e com todos que se relacionam com a empresa.

Para sua construção, consideramos como base a nossa ideologia, o manifesto Respeito Inspira Respeito e a estratégia de sustentabilidade da Lunelli. Por meio de uma série de conversas, entrevistas, reuniões e workshops, a construção contou com as perspectivas da alta gestão, das lideranças, de representantes das diversas áreas da empresa e de colaboradores com representatividade de diferentes temas e suas interseccionalidades, tais como pessoas com deficiência, homens, mulheres, jovens, pessoas de diferentes raças, nacionalidades ou etnias, pessoas com diferentes religiões, pessoas LGBTQIAP+, pessoas 50+.

Ressaltamos que este é um documento vivo que precisa ser gerido e monitorado em sua prática, considerado como parâmetro para uma unidade de visão e de atuação nos locais onde operamos ou venhamos a operar.



ALAOR MARCOS SCHNEIDER, MALHARIA
- UNIDADE BENEFICIAMENTOS

Agradecemos às pessoas que estiveram conosco na primeira etapa dessa jornada e convidamos a todas as pessoas da Lunelli para que façam parte daqui para frente!

2. RESPEITO INSPIRA RESPEITO

A Política de Diversidade e Inclusão é um importante passo em nossa jornada rumo a um ambiente mais inclusivo, respeitoso e igualitário. Nós acreditamos que o sucesso da Lunelli tem como alicerce a felicidade e satisfação dos nossos colaboradores. Por isso, buscamos proporcionar um ambiente de trabalho onde o Respeito é a base das relações, possibilitando assim oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional.

RESPEITO INSPIRA RESPEITO



Reconhecemos que, para construir uma comunidade verdadeiramente unida, devemos valorizar e respeitar as diferenças que nos tornam únicos, ao mesmo tempo que trabalhamos em conjunto para alcançar objetivos comuns. Acreditamos que a diversidade é uma fonte inesgotável de inovação, criatividade e força

e que reconhece a riqueza das experiências individuais e o poder coletivo que elas trazem. Nossa jornada em direção à diversidade e inclusão é contínua e exige um compromisso constante.



2.1 Manifesto

RESPEITO INSPIRA RESPEITO

Somos todos iguais, mesmo diferentes.
As diferenças nos tornam mais conectados e mais fortes.

Nós reconhecemos as diferenças, não como forma de distinção, mas como uma força transformadora, que gera crescimento e conexão.

Nós respeitamos todos por igual, porque acreditamos que respeito é sinônimo de empatia e que respeito inspira respeito.

Nós acreditamos que a diversidade une e que o respeito transforma tudo ao nosso redor.

Nós acreditamos que reconhecer a diversidade é nos conectar com o futuro.

A diversidade nos torna únicos.

Na Lunelli, o respeito nos une e a diferença nos engrandece!



3. COMPROMISSOS E DIRECIONAMENTOS ESTRATÉGICOS

Todas as **práticas internas para promoção de um ambiente Diverso e Seguro** da Lunelli estarão alinhadas aos seguintes direcionamentos da empresa:

- Ideologia: Visão, Missão, Valores e Propósito.
- Código de Conduta para Colaboradores e Fornecedores
- Estratégia de sustentabilidade Lunelli, especialmente ao eixo 2 “Assegurar o cuidado e valorização das pessoas na cadeia de valor” por meio da promoção de um ambiente diverso e seguro.
- Compromissos assumidos – Empresa signatária do Pacto global e ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, especialmente, os ODS prioritários da Lunelli - ODS 03 (Saúde e Bem-estar), ODS 05 (Equidade de Gênero), ODS 08 (Trabalho decente e crescimento econômico), ODS 10 (Redução de Desigualdades) relacionados aos temas de Diversidade e Inclusão.



- Indutores de mercado e da sociedade, como:

- o ESG – Ambientais, Sociais e de Governança, incluindo direcionamentos para políticas de Diversidade e Inclusão (Requisitos do Sistema B, indicadores GRI, indicadores de sustentabilidade da B3, entre outros).

- o Parâmetros de Diversidade propostos pela GPTW – Great Place to Work.

- o Leis de cotas vigentes no Brasil e em outras regiões - No Brasil, a lei 8213/91 (pessoas com deficiência) e a lei 10.097/2000 (lei da Aprendizagem).

- o Outros parâmetros que venham a ser adotados pela empresa e nos quais constem requisitos de Diversidade e Inclusão (indicadores, prêmios, ferramentas de gestão etc.).



KARINA DA SILVA LIMA, AMBULATÓRIO
- UNIDADE NORDESTE

Na Lunelli, buscamos proporcionar um ambiente acolhedor, acreditamos que o respeito transforma tudo ao nosso redor e nos conecta com o futuro.

Zelamos pelos direitos humanos, em prol dos princípios contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Atuamos igualmente para respeitar os direitos e garantias previstos na Constituição Federal, na legislação infraconstitucional e nos tratados e atos internacionais celebrados pela República Federativa do Brasil.

Adotamos práticas de prevenção e erradicação de qualquer conduta indevida ou que fira à garantia constitucional aos direitos humanos, assumindo, por exemplo, o compromisso de não adotarmos e não admitirmos trabalho forçado ou infantil e exigindo a mesma conduta dos nossos fornecedores, prestadores de serviços, terceiros e parceiros em geral.

Não admitimos qualquer forma de constrangimento, intimidação, preconceito e discriminação, caracterizados por tratamento de diferenciação, segregação, afrontamento ou desconsideração, como violência verbal, física ou psíquica e ainda, o nosso compromisso na valorização da diversidade, de origem, nacionalidade, raça, etnia, gênero, orientação sexual, idade, religião, condição social, deficiência, convicção política, entre outros.



RAQUEL CRISTINA CAETANO, INSTRUTORA DE COSTURA
- UNIDADE AVARÉ

Nosso Código de Conduta reforça os princípios supramencionados, visando promover e garantir um ambiente diverso e seguro, onde o Respeito é a base das reações interpessoais, possibilitando oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional.

4. DIRETRIZES GERAIS

4.1 Conceitos e termos utilizados como referência

- **Respeito:** O “respeito” é a consideração e valorização demonstradas em relação aos direitos, opiniões, sentimentos, crenças ou identidade de outras pessoas. Envolve tratar os outros com cortesia, dignidade e gentileza, reconhecendo sua autonomia e valor como indivíduos. O respeito é fundamental para promover relações saudáveis e construtivas em todos os aspectos da vida, desde interações pessoais até ambientes profissionais e sociais. Ele é baseado na aceitação das diferenças e na disposição de ouvir, compreender e considerar as perspectivas e necessidades dos outros.

- **Diversidade:** Refere-se à variedade de características, experiências, identidades e perspectivas presentes em uma determinada população ou ambiente. Isso inclui diferenças de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, deficiência, idade, origem regional, entre outras. Na nossa prática, significa observarmos a nossa realidade por meio de nossos números, o quanto as diferenças estão presentes em nossa empresa.

- **Inclusão:** Envolve criar um ambiente acolhedor, respeitoso e acessível, onde todas as pessoas se sintam valorizadas, ouvidas e representadas. A inclusão busca garantir que todos os indivíduos, com suas singularidades, tenham igualdade de oportunidades e participem plenamente, porque cada olhar importa.

- **Equidade:** Refere-se ao tratamento justo e imparcial, garantindo que cada indivíduo receba o suporte necessário para alcançar seus objetivos. A equidade busca corrigir desigualdades e eliminar barreiras, de modo a promover a igualdade de resultados. Significa revisar, constantemente, nossos processos para que não tenham filtros que excluam quem quer que seja.

Outros termos, conceitos e expressões corretas para cada tema estão listados no Glossário desta Política.



4.2 O Respeito e os temas prioritários

Na Lunelli trabalhamos com a temática central do “RESPEITO”, que engloba e abrange todos os conceitos e formas de expressão individual, intelectual e cultural.

Nosso compromisso é construir um ambiente de inclusão e RESPEITO à diversidade de características e suas interseccionalidades, opiniões e pensamentos, religiões, convicções políticas, nacionalidades, condição social, cultura e costumes em todas as regiões em que atuamos.

Para que possamos mensurar resultados de nossas ações, alinhando-nos com a agenda de sustentabilidade nas regiões onde operamos, definimos os seguintes temas prioritários para este primeiro ciclo da política: Geracional, Raça e Etnia, Gênero, Pessoa com Deficiência e Pessoa LGBTQIAP+.

As definições de cada tema podem ser consultadas no Glossário desta Política.

4.3 Pilares

Os seguintes pilares darão sustentação às Práticas Internas para promoção de um ambiente Diverso e Seguro na Lunelli:

PILAR	ATRIBUTOS
Recrutamento e seleção	Práticas de recrutamento inclusivas;
	Processo de seleção de talentos que promova a diversidade;
Desenvolvimento Profissional e Treinamento	Sensibilização e capacitação;
	Desenvolvimento profissional e de competências de forma equitativa;
Ambiente de trabalho seguro e inclusivo	Ambiente de trabalho inclusivo;
	Prevenção da discriminação e assédio.
Equidade salarial e benefícios	Equidade salarial;
	Benefícios justos e acessíveis para todos.
Acessibilidade	Acessibilidade para pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;
	Adaptações “razoáveis”*.
Impacto social	Inclusão com impactos para as comunidades;
	Diversidade e inclusão no investimento social privado e no voluntariado empresarial;
	Influência social no tema.
Cadeia de valor	Diversidade e inclusão na relação com clientes e consumidores, fornecedores e prestadores de serviço, representantes comerciais e franqueados, parceiros de negócios e outros stakeholders.

*Conforme o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDFT, as adaptações razoáveis são, conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

4.4 Abrangência

Buscando elevados padrões de conduta e transparência, essa Política deve ser observada por todos os colaboradores, fornecedores, prestadores de serviços, representantes comerciais, franqueados, clientes, parceiros de negócios e para todos que se relacionam com a Lunelli e suas marcas, conforme aplicável.

Esta Política de Diversidade e Inclusão aplica-se a todas as Unidades de Negócios e marcas da Lunelli, garantindo a transversalidade dos compromissos e práticas alinhadas à estratégia de Sustentabilidade da empresa.



4.5 Ações preventivas

Como forma de prevenir comportamentos não aceitáveis por parte de colaboradores e clientes externos, a Lunelli:

- Realiza campanhas internas e ações educativas (treinamentos, sensibilizações etc.);
- Realiza campanhas de conscientização voltadas aos públicos de relacionamento;
- Realiza o reforço dos compromissos com Diversidade e Inclusão através do Código de Conduta.

4.6 Canais de comunicação

Para facilitar a comunicação de dúvidas ou relatos de ações que possam estar em desacordo com os princípios do Código de Conduta da Lunelli e com os princípios desta política, disponibilizamos canais de ouvidoria acessíveis aos colaboradores e ao público em geral, via os canais de comunicação, e-mail, link, Qr code ou telefone, 24 horas por dia, não havendo necessidade de se identificar.

Entendemos que a contribuição de todos é essencial para fortalecer a integridade e a cultura ética em nossa organização. Assim, todos os relatos recebidos são tratados com a máxima seriedade e confidencialidade. São realizadas investigações quando necessárias, assegurando uma análise imparcial e rigorosa de cada situação relatada.

Encorajamos a todos a se sentirem à vontade para utilizar os canais de ouvidoria, reforçando nosso compromisso com a construção de um ambiente de trabalho que preza pela integridade e respeito mútuo.

CANAL DE OUVIDORIA:

Ligações internas: Ramal 7488

Ligações externas: +55 47 9090 3373-7488

E-mail: ouvidoria@lunelli.com.br

Link: <https://ouvidoria.lunelli.com.br/>



5. Proteção de dados sensíveis – Lei Geral de Proteção de Dados

Todos nós, colaboradores, acionistas, clientes, franqueados, fornecedores, prestadores de serviços, terceiros e demais parceiros de negócios da Lunelli, somos responsáveis pela proteção dos dados pessoais a que tivermos acesso.

A Lunelli tem compromisso com o tratamento legítimo e lícito dos dados pessoais de todas as pessoas físicas (titulares de dados) que interagem conosco: colaboradores, dependentes, acionistas, clientes, franqueados, fornecedores, prestadores de serviços e representantes dos parceiros de negócios. Respeitamos a privacidade como um direito pessoal, colocando-a sempre no centro de nossas prioridades e assegurando, especialmente, os seguintes princípios: não discriminação, transparência, segurança, qualidade e minimização.

Para mais informações sobre como cuidamos de seus dados pessoais, entre em contato com área de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais através do e-mail

dpo@lunelli.com.br

LUIZA BEZERRA DA SILVA, DOBRAÇÃO
- UNIDADE VESTUÁRIO

**RESPEITO
INSPIRA
RESPEITO**

 **Lunelli**



6. REFERÊNCIAS

Para apoiar uma gestão inclusiva, que valoriza a identidade de nossas pessoas e respeito aos direitos humanos, nos baseamos na legislação brasileira, que nos direciona quanto às definições de qualquer tipo de discriminação e crimes resultantes dela. Utilizamos como base legal as seguintes referências:

- Resolução 217 A III - Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948;
- Diretrizes do Pacto Global;
- Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas);
- Convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho);
- Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU;
- Lei nº 7.716/1989 - Lei CAÓ - Discriminação ou Preconceito de Raça, Cor, Etnia, Religião ou Procedência Nacional;
- Lei nº 11.340/2006 - Lei Maria da Penha;
- Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;
- Lei nº 13.718/2018 - Lei da Importunação Sexual;
- Decreto nº 8727/2016 - Decreto de Uso do Nome Social e Identidade de Gênero de Pessoas Travestis ou Transexuais;
- Lei nº 13.709/2018 Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais;
- Código de Conduta para Colaboradores;
- Política de Sustentabilidade;
- Política de Segurança da Informação.

7. CONTATO

Dúvidas sobre a presene Política poderão ser dirigidas à área de Gestão de Pessoas e Sustentabilidade, pelos canais:

E-mail:
sustentabilidade@lunelli.com.br
Ramal interno: 7103 e 7211

EDUARDO PEDRO DA SILVA, CORTE
- UNIDADE VESTUÁRIO

RESPEITO

INDIVIDUAL

8. GLOSSÁRIO

- **Acessibilidade:** Condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida.
- **Assédio moral:** Tanto o assédio moral quanto o bullying ou cyberbullying são condutas abusivas marcadas pela intimidação sistemática a alguém ou a um grupo. Manifestam-se por comportamentos, gestos, palavras, imagens capazes de causar danos à dignidade e integridade física e psíquica da pessoa, além de interferir negativamente no ambiente de trabalho e estudo.
- **Direitos Humanos:** Conceito desenvolvido em meados do século XVIII que, partindo da ideia de valor supremo da vida humana, defende que todos os seres humanos têm direito à igualdade, à liberdade e à justiça. As políticas de Direitos Humanos mais recentes se baseiam, por um lado, no desenvolvimento de instrumentos para o acesso dos grupos socialmente vulneráveis a direitos fundamentais e, por outro, no estabelecimento de uma cultura dos direitos que assegure a posteridade dessas políticas.
- **Discriminação:** Toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, idade, estado civil, aparência, orientação sexual, deficiência, doença, religião, opinião política, nacionalidade, origem social ou outra razão, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou na profissão; preconceito em ação.

- **Diversidade geracional:** O conceito de incluir pessoas de diferentes faixas etárias no mesmo ambiente, especialmente no trabalho. É importante para a construção de um ambiente corporativo mais inclusivo e respeitoso, onde todos os profissionais são valorizados por suas contribuições e experiências.
- **Etnia:** Grupos definidos pelo compartilhamento histórico, religioso ou cultural. Caracteriza-se por uma identidade sociocultural, são alguns exemplos: Bascos, Yanomamis, Ainus, Maori, Eslavos.
- **Expressão de gênero:** Conjunto de comportamentos, aparência, maneiras de se comunicar e outras manifestações externas que refletem como uma pessoa escolhe se apresentar ou expressar seu gênero na sociedade.
- **Gênero:** Classificação sexual baseada na construção social do que sejam mulheres e homens; difere de sexo, que significa a diferença física entre fêmeas e machos.
- **Grupos minorizados:** São aqueles que, apesar de numericamente significativos, são frequentemente sub representados ou mesmo desconsiderados em contextos específicos, como no mercado de trabalho.
- **Identidade de gênero:** Identidade de gênero é a percepção que uma pessoa tem de si como sendo do gênero masculino, feminino ou de alguma combinação dos dois, independente de sexo biológico. A identidade de gênero da pessoa não necessariamente está visível para as demais pessoas.

- **Interseccionalidade:** Ferramenta analítica usada para compreender como diferentes formas de discriminação e opressão (como racismo, sexismo, capacitismo, entre outros) se cruzam e afetam indivíduos ou grupos de maneira única e acumulativa.
- **LGBTQIAPN+:** Acrônimo que engloba lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, queer, intersexuais, assexuais, pan, não-binárias e outras variações de identidade de gênero ou orientação sexual, reconhecendo a diversidade dentro dessa comunidade.
- **Nome social:** Nome pelo qual uma pessoa se identifica e é socialmente reconhecida, independentemente de seu registro oficial, frequentemente utilizado por pessoas trans como forma de afirmar sua identidade de gênero.
- **Orientação sexual:** Inclinação involuntária de cada pessoa em sentir atração sexual, afetiva e emocional por indivíduos de gênero diferente, de mais de um gênero ou do mesmo gênero.
- **Pessoa com deficiência:** Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.
- **Raça:** É o conjunto de características da cor da pele, traços físicos e ancestralidade que diferenciam e/ou caracterizam grupos de pessoas. O IBGE utiliza como critério de cor as referências: amarelos, brancos, pardos e pretos. Como referência de raça: amarelos, brancos, indígenas e negros.

- **Representatividade:** Envolve a presença e a participação de diferentes grupos em todas as esferas da sociedade, como em organizações, mídia, governos e liderança. A representatividade é importante para garantir que as vozes e perspectivas de todos sejam consideradas.
- **Sensibilização:** É o processo de conscientização e educação sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão. A sensibilização ajuda a combater estereótipos, preconceitos e promove uma maior compreensão das experiências de grupos minorizados.
- **Violência e Assédio sexual:** Qualquer comportamento de teor sexual considerado indesejável, desagradável, ofensivo e impertinente, e que tenha sido cometido, ameaçado ou tentado contra uma pessoa sem o consentimento dela, pela pessoa a que é dirigido, incluindo: a) Assédio sexual (emissão de comentários, conduta ou exposição indecente, voyerismo, perseguição); b) Assédio sexual cibernético (assédio conduzido por meio eletrônico, como e-mail, postagens na web, mensagens de texto ou situações que envolvam a publicação, divulgação ou venda de imagem que implique a sexualidade de uma pessoa sem o consentimento dela); É importante lembrar que violência sexual também pode envolver situações em que alguém abuse de uma posição de confiança, poder ou autoridade, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função para obter algum tipo de favorecimento sexual.

