



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação: GRC-POL-015

Emissão: 01/10/2024

Revisão: 00

Página: 1 de 7

OBJETIVO:

Formalizar o compromisso da Agile Corp em promover um ambiente com equidade de gênero, proteção da mulher e apoio às mulheres vítimas de violência.

ABRANGÊNCIA:

Todos os colaboradores da Agile Corp, incluindo Diretores, Acionistas, Executivos e terceiros.

ELABORAÇÃO:

GRC – Gestão de Riscos e Compliance

APROVAÇÃO:

Diretor Executivo

CONTROLE DE ALTERAÇÕES

REVISÃO	DATA	ITEM MODIFICADO	DESCRIÇÃO DAS MODIFICAÇÕES
00	01/10/2024	-	Versão inicial

VIGÊNCIA E REVISÃO DESTA POLÍTICA

Esta Política entra em vigor a partir da data de sua emissão, devendo ser publicada na Intranet e ser objeto de treinamento dos funcionários.

A revisão desta Política deverá ser realizada, no mínimo, a cada dois anos, contados da data de sua efetiva aprovação ou sempre que houver alguma mudança significativa.



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação:	GRC-POL-015
Emissão:	01/10/2024
Revisão:	00
Página:	2 de 7

Sumário

1. REFERÊNCIAS.....	3
2. TERMOS E DEFINIÇÕES	3
3. A EMPRESA	4
4. ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E PROTEÇÃO DA MULHER	4
5. COMPROMISSOS.....	5
6. AMBIENTE DE TRABALHO	7
7. NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ANTIÉTICA.....	7



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação:	GRC-POL-015
Emissão:	01/10/2024
Revisão:	00
Página:	3 de 7

1. REFERÊNCIAS

- GRC-POL-013 Código de Ética;
- GRC-POL-014 Política de Inclusão e Diversidade;
- Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor - Convenção N°100 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 29 de junho de 1951;
- Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), iniciativa da ONU Mulheres e do Pacto Global das Nações Unidas;

2. TERMOS E DEFINIÇÕES

Termos relevantes para o entendimento do texto e documento:

TERMO	DEFINIÇÃO
Inclusão	A inclusão acontece quando pessoas historicamente excluídas pela sociedade são incluídas por meio de políticas específicas;
Assédio Moral	Exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho;
Importunação Sexual	Ato de praticar ato libidinoso contra alguém e sem a sua anuência com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;
Assédio Sexual	Ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função;
Gênero	Papéis, identidades e expressões socioculturais relacionados à masculinidade, feminilidade e diversidade de gênero;
Estereótipos de gênero	Atribuir características específicas aos gêneros de forma rígida e infundada, limitando as possibilidades e liberdades das mulheres;
Feminismo	Movimento que luta pela igualdade de gênero, promovendo direitos das mulheres e desafiando desigualdades em todas as áreas,



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação: GRC-POL-015

Emissão: 01/10/2024

Revisão: 00

Página: 4 de 7

	incluindo a ciência. Busca eliminar barreiras e estereótipos de gênero para garantir equidade e inclusão;
Machismo	É um conjunto de atitudes, crenças e comportamentos que reforçam a ideia de que os homens são superiores em relação às mulheres, o que leva a uma ampla gama de injustiças e opressões baseadas no gênero;
Discriminação	Tratar as pessoas de maneira desigual em termos de oportunidades, direitos, remuneração e acesso a recursos.

3. A EMPRESA

A Agile Corp tem buscado fortalecer o compromisso dos direitos da mulher, combater atos de violência e desigualdade em relação aos homens e romper ciclos de cultura machista, não só na empresa como também na sociedade.

Durante gerações, mulheres que deixaram sua marca na história tiveram seu protagonismo ofuscado pelo machismo e ignorância. A fim de reparar tamanhas injustiças ainda presentes em nossa sociedade, a Agile Corp tem viabilizado programas de apoio às mulheres, gerando empregabilidade com equidade salarial, disposição de oportunidades e um programa de combate ao Assédio Moral e Sexual.

Nossa organização oferece apoio psicológico a seus colaboradores e estende oportunidades de emprego às vítimas de violência doméstica e familiar, contribuindo para a reconstrução de suas vidas e promovendo um novo começo com dignidade e segurança.

4. ABRANGÊNCIA DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E PROTEÇÃO DA MULHER

A Política de Equidade de gênero e Proteção da Mulher da Agile Corp é aplicável aos acionistas, investidores, sócios, diretores, administradores e colaboradores.

As iniciativas no âmbito deste tema abrangem mulheres cisgênero, transgênero, travestis, pessoas transfemininas, homens transgênero, pessoas transmasculinas, homens transexuais, pessoas intersexo e/ou não-binárias que foram designadas ao sexo/gênero feminino ao nascer; pessoas que menstruam, gestam e/ou amamentam.

Esta Política é válida por tempo indeterminado e está sujeita a revisões periódicas e aprimoramento constante, baseado na verificação prática dos desafios que se apresentem e que porventura não tenham sido previstos.



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação:	GRC-POL-015
Emissão:	01/10/2024
Revisão:	00
Página:	5 de 7

5. COMPROMISSOS

5.1 Compromisso com a Equidade de Gênero e Diversidade

Para a Agile Corp, a equidade de gênero e a diversidade são pilares essenciais da nossa cultura organizacional. Valorizamos diferentes perspectivas e experiências, promovendo um ambiente inclusivo onde todos os colaboradores têm igualdade de oportunidades. Estamos comprometidos em implementar práticas de recrutamento inclusivas, programas de mentoria e treinamentos sobre diversidade, garantindo que todos se sintam respeitados e valorizados. Monitoramos continuamente nosso progresso para assegurar que estamos cumprindo nossas metas de inclusão e engajamos nossa equipe em iniciativas que promovem um ambiente justo e inovador.

5.2 Proibição de Discriminação

Nossa empresa está focada em garantir a igualdade de tratamento, onde homens e mulheres sejam tratados de forma equitativa em processos de recrutamento, promoção, benefícios, remuneração e condições de trabalho. Além disso, ressaltamos a proibição de candidaturas e entrevistas de emprego com perguntas invasivas sobre status ou planos de casamento, gravidez ou assuntos familiares.

A Agile Corp valoriza a diversidade em todas as suas formas. Reconhecemos que as pessoas transgêneras, travestis, pessoas transfemininas, homens transgênero, pessoas transmasculinas, homens transexuais, pessoas intersexo e/ou não-binárias enfrentam desafios únicos no ambiente de trabalho. Portanto, nos comprometemos a promover práticas que garantam equidade e inclusão, assegurando que todos os colaboradores, independentemente de sua identidade de gênero, tenham oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento.

5.3 Prevenção e Combate ao Assédio e Violência de Gênero

Para a Agile Corp, é imprescindível que as instalações da companhia sejam ambientes seguros para todos, portanto, implementamos mecanismos para que os(as) funcionários(as) possam reportar (Item 7) casos de assédio ou violência, com garantia de não-retaliação. Além disso, prevemos apoio psicológico e outros tipos de suporte para vítimas de assédio ou violência.

5.4 Treinamento e Capacitação

Através desta política, nos comprometemos em continuar a implementação de programas contínuos de treinamento e conscientização sobre igualdade de gênero, discriminação e assédio para todos os colaboradores, incluindo a alta liderança, capacitando gestores para reconhecer e combater vieses inconscientes e promover ambientes de trabalho inclusivos.



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação:	GRC-POL-015
Emissão:	01/10/2024
Revisão:	00
Página:	6 de 7

5.5 Responsabilidade

Com o objetivo de supervisionar a implementação da política, monitorar o progresso e reportar os resultados à alta administração, a Agile Corp instituiu o Comitê Elas por Elas. Essa iniciativa é essencial para garantir que a política seja efetivamente aplicada em toda a organização, amparar a tomada de decisões, avaliar as ações implementadas, instituindo metas e propondo melhorias.

5.6 Combate ao Machismo e derivações

Comportamentos machistas estão enraizados na sociedade de forma inconsciente e devem ser combatidos.

Seguem abaixo alguns comportamentos machistas que podemos destacar:

5.6.1 *Maninterrupting*

O termo vem da junção de duas palavras, sendo “*man*” (homem) e “*interrupting*” (interrupção). É usado para descrever quando a seguinte situação acontece: independente do ambiente, uma mulher é interrompida por um homem e não consegue concluir seu raciocínio e terminar a sua fala;

5.6.2 *Bropriating*

Se trata da união de “*bro*”, abreviatura da palavra em inglês “*brother*” e “*appropriating*”. O termo é usado para indicar a situação onde um homem se apropria da ideia de uma mulher, levando o crédito no lugar dela;

5.6.3 *Gaslighting*

O termo é usado para designar uma forma de abuso psicológico em que informações são manipuladas até que a vítima não consiga mais acreditar na própria percepção da realidade;

5.6.4 *Mansplaining*

O termo vem do inglês “*man*”, que significa homem, e “*splaining*”, uma versão informal do verbo “*explain*” (explicar). Em tradução livre, seria algo como “*explicação do homem*”. Trata-se da tentativa de um homem de elucidar algo a uma mulher, sem considerar que ela já saiba.

A normalização destes comportamentos perpetua ações prejudiciais para todos, especialmente para as mulheres. Portanto, nós da Agile Corp, repudiamos e nos esforçamos para eliminá-los completamente, fortificando uma cultura de equidade e respeito.



Política de Equidade de Gênero e Proteção da Mulher

Identificação:	GRC-POL-015
Emissão:	01/10/2024
Revisão:	00
Página:	7 de 7

6. AMBIENTE DE TRABALHO

O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, livre de lideranças tóxicas e assediadoras com oportunidade de crescimento e desenvolvimento, sem reforço dos estereótipos de gênero e sem decisões baseadas em crenças limitantes. Esta política tem como objetivo acolher pessoas em situação de violência de gênero com empatia, compreensão e sensibilidade, praticando uma escuta ativa e garantindo a completa confidencialidade das informações compartilhadas.

7. NOTIFICAÇÃO DE CONDUTA ANTIÉTICA

É de responsabilidade de cada colaborador notificar imediatamente ao superior hierárquico e/ou à gerência do departamento sobre todas as situações potencialmente contrárias aos princípios éticos ou que sejam ilegais, irregulares ou duvidosas como Assédio Moral, Assédio Sexual, condutas machistas ou qualquer tipo de violência contra mulher.

A Agile Corp também disponibiliza uma Linha Ética, na qual é garantido o direito ao anonimato e a tratativas confidenciais às informações passadas pelos colaboradores que tenham sido feitas de boa-fé – sem qualquer risco de punição, retaliação ou represália.

Os colaboradores podem fazer seus relatos na Linha Ética no seguinte canal:

Site: www.contatoconfidencial.com.br/agilecorp ou **Telefone:** 0800 721 0551

DISPONIBILIDADE DA OPERAÇÃO:

Site: 24h por dia, 7 dias por semana

0800 atendimento Pessoal: de seg. à sex. das 9h às 17h

0800 atendimento por Gravação: demais dias e horários

