

**F&F ENGENHARIA E CONSTRUÇÃO LTDA**  
**PROGRAMA DE INTEGRIDADE**  
**POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO**

*Compromissos institucionais de igualdade, respeito, prevenção e desenvolvimento*

## **1. OBJETIVO**

Estabelecer princípios, responsabilidades e regras para promover equidade de gênero na F&F Engenharia e Construção Ltda., prevenir discriminação, assédio e retaliação e assegurar oportunidades justas de ingresso, permanência, desenvolvimento, remuneração e liderança.

## **2. ABRANGÊNCIA**

Aplica-se a sócios, administradores, empregados, aprendizes, estagiários, trabalhadores temporários e, no que couber, terceiros, fornecedores e parceiros que atuem em nome da F&F, inclusive em obras, canteiros, escritórios, alojamentos, deslocamentos, eventos e ambientes digitais.

## **3. PRINCÍPIOS**

- Igualdade de oportunidades e tratamento, sem discriminação por sexo, gênero, identidade ou expressão de gênero, gravidez, maternidade, paternidade, estado civil ou responsabilidades familiares.
- Respeito à dignidade, à diversidade e à liberdade, com tolerância zero a assédio moral, assédio sexual, violência e retaliação.
- Decisões profissionais baseadas em requisitos objetivos, competências, desempenho e necessidades legítimas da função.
- Transparência, confidencialidade, proteção de dados pessoais e prestação de contas por meio de evidências verificáveis.
- Ações proporcionais à realidade da empresa, com melhoria contínua e atenção especial aos ambientes historicamente masculinizados da construção civil.

## **4. COMPROMISSOS DA F&F**

### **4.1 Recrutamento, seleção e admissão**

- Utilizar descrições de vagas neutras e critérios objetivos, sem perguntas ou exigências discriminatórias.
- Buscar divulgação ampla e incentivar candidaturas femininas, inclusive para funções técnicas, operacionais e de liderança.
- Registrar critérios, participantes e justificativa da decisão nos processos seletivos relevantes.

### **4.2 Remuneração e desenvolvimento**

- Assegurar salário igual para trabalho de igual valor, observados função, responsabilidade, experiência, desempenho e demais critérios legítimos e documentados.
- Revisar periodicamente diferenças remuneratórias e oportunidades de treinamento, promoção e liderança; desvios injustificados devem gerar plano corretivo.
- Garantir acesso equitativo a capacitação, avaliações e processos de sucessão.

### **4.3 Ambiente de trabalho e obras**

- Disponibilizar, conforme o local e a necessidade, instalações sanitárias, equipamentos de proteção individual e condições de trabalho adequadas a mulheres e homens.
- Adotar medidas de prevenção e resposta a assédio, violência, constrangimento, linguagem ofensiva e exposição indevida.

- Considerar segurança, iluminação, deslocamento, alojamento e privacidade na organização de canteiros e frentes de serviço.

#### **4.4 Parentalidade, gestação e amamentação**

- Cumprir integralmente direitos relacionados à gestação, maternidade, paternidade e amamentação.
- Apoiar o retorno ao trabalho após licenças e realizar adaptações razoáveis quando indicadas e compatíveis com saúde e segurança.
- Manter e documentar o Programa de Apoio à Amamentação, com orientação, respeito aos intervalos legais e condições adequadas quando aplicável.
- Proibir qualquer prejuízo, retaliação ou restrição de oportunidade por gravidez, licença, amamentação ou responsabilidade familiar.

### **5. PREVENÇÃO, RELATO E RESPOSTA**

Condutas contrárias a esta Política podem ser comunicadas, ao Compliance Officer ou ao Canal de Denúncias adotado pela empresa. Relatos serão tratados com confidencialidade, imparcialidade, proteção contra retaliação e respeito ao contraditório, conforme a Política de Tratamento de Denúncias.

Comprovada a violação, serão aplicadas medidas corretivas e disciplinares proporcionais, sem prejuízo de providências trabalhistas, civis, administrativas ou penais cabíveis.

### **6. MONITORAMENTO E EVIDÊNCIAS**

A implementação será acompanhada pelo Plano de Ação para Equidade de Gênero. As evidências poderão incluir atos de aprovação, comunicação interna, página institucional, listas e materiais de treinamento, registros de seleção, diagnósticos agregados, análise remuneratória, inspeções de canteiro, ações de amamentação, registros de denúncias anonimizados e relatórios de monitoramento.

Indicadores devem ser apresentados de forma agregada e compatível com a legislação de proteção de dados. A ausência de ocorrência também será registrada quando houver rotina de verificação.

### **7. MEDIDAS DISCIPLINARES E NÃO RETALIAÇÃO**

É proibida qualquer retaliação contra quem, de boa-fé, comunique preocupação, participe de apuração ou proponha melhoria. Violações sujeitam o responsável às medidas previstas nas normas internas e na legislação aplicável.

### **8. COMUNICAÇÃO, REVISÃO E PUBLICIDADE**

A Política será comunicada ao público interno, disponibilizada aos terceiros relevantes e publicada no site institucional em versão aprovada. Será revisada ao menos anualmente ou diante de mudança legal, organizacional, contratual ou de risco relevante.