

POLÍTICA DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

FENAC S/A – Feiras e Empreendimentos Turísticos

1. Introdução

A FENAC S/A – Feiras e Empreendimentos Turísticos, comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho ético, inclusivo e alinhado às melhores práticas de governança pública, institui a presente Política de Igualdade entre Homens e Mulheres, em atendimento ao art. 8º, X, da Lei nº 13.303/2016, com redação dada pela Lei nº 15.177/2025.

Esta Política reforça o compromisso institucional com a prevenção de discriminação de gênero, a promoção da equidade e a adoção de medidas que assegurem igualdade de oportunidades, tratamento e condições de trabalho para todas as pessoas.

Além disso, fica expressamente determinado que a FENAC observará integralmente a Lei nº 15.177, de 23 de julho de 2025, que estabelece a obrigatoriedade de reserva mínima de participação de mulheres nos Conselhos de Administração das sociedades empresárias que especifica, e que altera a Lei nº 6.404/1976 (Lei das S.A.) e a Lei nº 13.303/2016.

2. Objetivo

Estabelecer diretrizes e ações destinadas à garantia da igualdade entre homens e mulheres na FENAC, especialmente quanto a:

- a) oportunidades de ingresso, promoção e desenvolvimento profissional;
- b) tratamento isonômico em processos internos;
- c) remuneração e benefícios;
- d) prevenção e enfrentamento de discriminação e assédio;
- e) participação equilibrada em espaços de decisão, incluindo o atendimento à reserva mínima de representação feminina nos Conselhos, conforme legislação vigente;
- f) monitoramento e divulgação dos indicadores obrigatórios previstos em lei.

3. Princípios

- a) Isonomia: igualdade de tratamento e oportunidades.
- b) Não discriminação: vedação a diferenças injustificadas de gênero.
- c) Transparência: critérios claros em seleção, promoção e remuneração.
- d) Diversidade e Inclusão: ambiente laboral plural e respeitoso.
- e) Prevenção e Responsabilização: mecanismos de denúncia, apuração e correção de práticas discriminatórias.

4. Diretrizes e Ações

4.1 Seleção e Contratação

- a) Processos seletivos transparentes e com critérios objetivos.
- b) Linguagem inclusiva nas vagas e materiais.
- c) Proibição de perguntas discriminatórias.

4.2 Desenvolvimento

- a) Igualdade de acesso a capacitação e formação.
- b) Monitoramento da presença feminina em posições de liderança.

4.3 Remuneração e Benefícios

- a) Equivalência remuneratória entre homens e mulheres que ocupem funções semelhantes.
- b) Revisões periódicas para correção de distorções.

4.4 Prevenção e Combate ao Assédio e à Discriminação

- a) Divulgação do Código de Conduta.
- b) Canal seguro e confidencial de denúncias.
- c) Apuração célere e imparcial.
- d) Aplicação de medidas disciplinares quando necessário.

4.5 Conciliação Trabalho-Família

- a) Incentivo a práticas que favoreçam equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- b) Ações de apoio à maternidade e retorno ao trabalho.

4.6 Capacitação e Sensibilização

- a) Treinamentos regulares sobre igualdade de gênero e prevenção ao assédio.
- b) Conteúdos específicos nos programas de integração.

4.7 Participação Feminina em Órgãos de Governança

Em observância à Lei nº 15.177/2025, a FENAC deverá:

- a) assegurar o cumprimento da reserva mínima de mulheres no Conselho de Administração, nos percentuais e prazos definidos em lei;
- b) promover ações internas para ampliação da participação feminina em postos de liderança e elegibilidade para cargos no Conselho;
- c) registrar e divulgar, em seus relatórios anuais, o atendimento aos requisitos legais de composição de gênero.

5. Indicadores Obrigatórios – Art. 8º, X, da Lei 13.303/2016

Atendendo ao disposto nas alíneas a, b, c e d do art. 8º, X, a FENAC apresenta, com base no Relatório de Sustentabilidade de 2024, os seguintes indicadores:

- a) Quantidade e proporção de mulheres empregadas, por níveis hierárquicos

Gênero	Quantidade	Percentual	Salário Mês
Mulher	3	27,27%	R\$ 8.954,64

- b) Quantidade e proporção de mulheres que ocupam cargos na administração

Cargo	Quantidade	Salário Mês
Assessor da diretoria	1	R\$ 8.954,64
Gerente de Eventos	1	R\$ 8.954,64
Gerente de Pessoal	1	R\$ 8.954,64

- c) demonstrativo da remuneração fixa, variável e eventual, segregada por sexo, relativa a cargos ou funções similares;

Cargo	Quantidade	Salário Mês	Variável
Assessor da diretoria	1	R\$ 8.954,64	R\$ 0,00
Gerente de Eventos	1	R\$ 8.954,64	R\$ 0,00
Gerente de Pessoal	1	R\$ 8.954,64	R\$ 0,00

d) Evolução comparativa dos indicadores entre o exercício findo e o anterior, especialmente na alta gestão

Cargo	Quantidade	Salário 2023	Salário 2024
Assessor da diretoria	1	R\$ 8.215,26	R\$ 8.954,64
Gerente de Eventos	1	R\$ 8.215,26	R\$ 8.954,64
Gerente de Pessoal	1	R\$ 8.215,26	R\$ 8.954,64

6. Monitoramento e Avaliação

A FENAC monitorará continuamente a eficácia desta Política por meio de:

- indicadores internos de participação por gênero;
- avaliações de processos seletivos e remuneratórios;
- relatórios de conformidade e transparência;
- evolução comparativa dos indicadores anuais, conforme exigido por lei.
- acompanhamento do cumprimento da reserva de participação feminina no Conselho, nos termos da Lei nº 15.177/2025.

7. Responsabilidades

- Diretoria Executiva – garantir implementação efetiva da Política.
- Diretoria Jurídica – monitoramento de mecanismos de denúncia, apuração e correção de práticas discriminatórias.
- Gestores – zelar pelo cumprimento das diretrizes e pela equidade nas equipes.
- Setor de Recursos Humanos – monitoramento e aperfeiçoamento dos processos.
- Colaboradores – observar as normas e contribuir para o ambiente igualitário.

8. Disposições Finais

Esta Política foi elaborada em 19 de novembro de 2025 e aprovada pelo Conselho de Administração da FENAC em 27 de novembro de 2025, data em que passou a vigorar, ficando estabelecido que qualquer alteração, atualização ou revisão deverá ser submetida previamente à apreciação e aprovação do referido Conselho, órgão competente para deliberar sobre sua aprovação final. Nos termos do art. 8º, X, da Lei nº 13.303/16, esta Política deverá ser revisada anualmente, a fim de assegurar sua conformidade, atualidade e efetividade.

Elaboração: Diretoria Jurídica

Data: 19/11/2025

Aprovação: Conselho de Administração

Data: 27/11/2025