

Programa de **EQUIDADE**

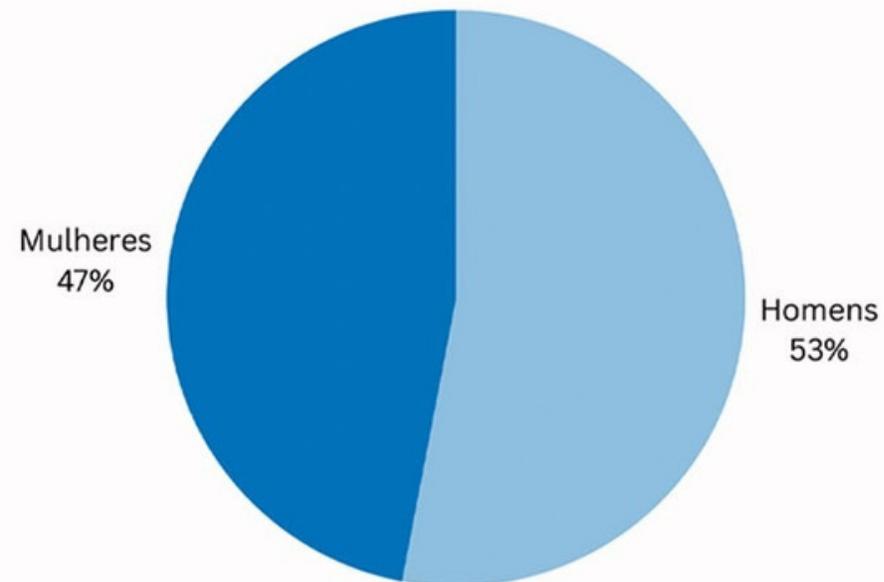
EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES

EQUIDADE DE GÊNERO E AS POLÍTICAS INTERNAS E COMISSÕES QUE ADOTAM AS BOAS PRÁTICAS PARA GARANTIR A DIVERSIDADE, DIREITOS E OPORTUNIDADES IGUAIS PARA HOMENS E MULHERES COLABORADORES DA EMPRESA ACIMA QUALIFICADA.

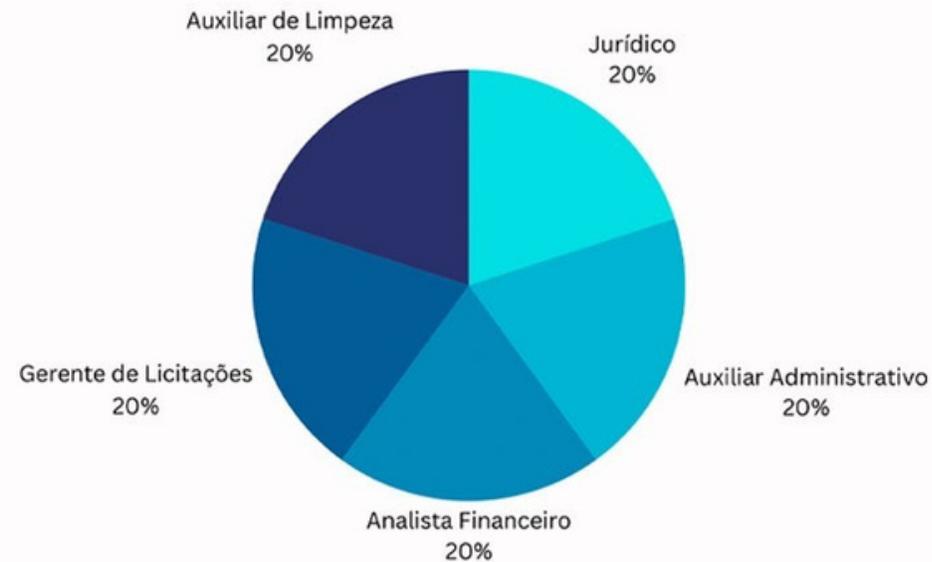


1.1 QUADRO DE COLABORADORES:

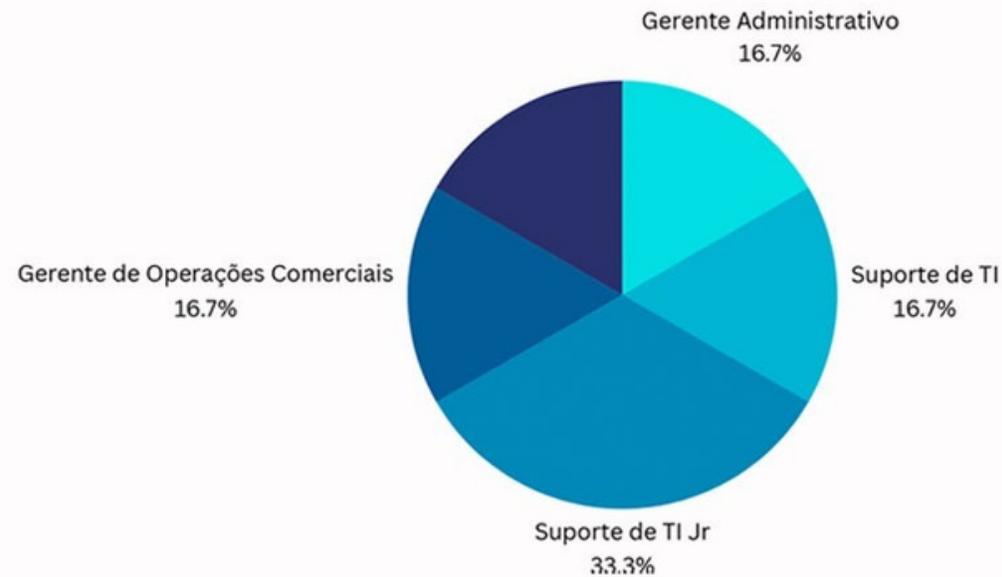
Nossa mão de obra é composta por uma expressão significativa somando 47% de mulheres envolvidas em nossas atividades, sendo as funções divididas entre os cargos de Gerência, Jurídico e Setor de Licitações. Medidas de inserção, de participação e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, incluída a proporção de mulheres em cargos de direção da Licitante, conforme gráficos:



1.2 DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS - MULHERES:



1.3 DISTRIBUIÇÃO POR CARGOS - HOMENS:



2. MEDIDAS ADOTADAS PELA EMPRESA R6 CARD COM OBJETIVO DE ASSEGURAR QUE TODOS TENHAM DIREITOS E OPORTUNIDADES IGUAIS NÃO SÓ DE TRABALHO, MAS DE SALÁRIO, EDUCAÇÃO, SEGURANÇA, MORADIA, SAÚDE E EM TODAS ÁREAS, SEM ESTIGMAS OU PRECONCEITO.

A implementação de políticas e programas que promovem a equidade de gênero é essencial para criar um ambiente de trabalho justo e inclusivo, assim, a empresa licitante DECLARA que realiza a medida de coleta e análise de dados, ação fundamental para identificar e abordar as lacunas de gênero eventualmente existente na empresa. Dentro da companhia é possível olhar para dados de recrutamento, promoção e retenção para identificar onde existem desigualdades de gênero.

A partir daí, adota medidas e implementa políticas específicas que promovam a equidade de gênero, como licença parental remunerada, políticas de igualdade salarial e flexibilidade no trabalho. Essas políticas ajudam a reduzir as barreiras para as mulheres se desenvolverem no ambiente corporativo, garantindo assim que elas tenham as mesmas oportunidades que seus colegas.



3. DESENVOLVIMENTO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO:

Outra estratégia adotada pela empresa licitante e, imprescindível para promover a equidade de gênero, é a criação de um ambiente de trabalho seguro e inclusivo para todas as pessoas. Para isso é necessária a adoção de políticas e práticas que protejam os funcionários contra discriminação, assédio e violência de gênero.

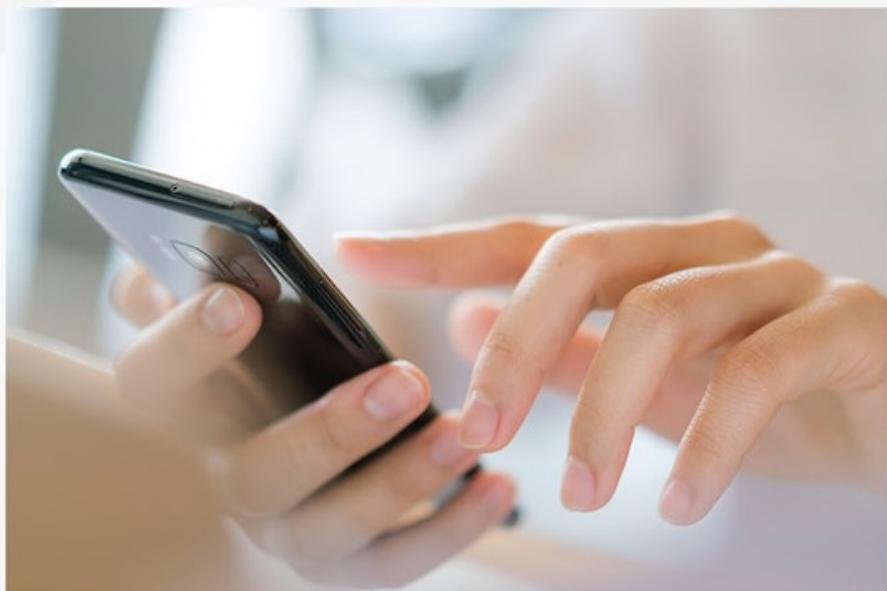
3.1 CANAL DE DENÚNCIAS

Dessa forma, a empresa informa que possui canais internos de denúncia de forma segura e confidenciais para que as pessoas colaboradoras possam relatar casos de discriminação ou violência de gênero sem medo de retaliação. Vale frisar que a empresa licitante adota uma política de TOLERÂNCIA ZERO com qualquer tipo de preconceito, de modo a garantir um negócio sem discriminação, apostando na educação de seus colaboradores, tanto para a conscientização sobre as diferenças, como para a ascensão de pessoas diversas.



COMO QUE FUNCIONA ESSE CANAL DE DENÚNCIAS?

A R6 CARD deve criar o Canal de Denúncias, o qual será responsabilidade da Área de Compliance, e que deverá ouvir, relatar, conduzir, concluir e informar os resultados de possíveis irregularidades ou falhas identificadas no dia a dia da R6 CARD. A Área de Compliance apurará as denúncias recebidas e encaminhará o caso, juntamente com a sua avaliação, para decisão dos Administradores da R6 CARD aplicar eventuais medidas disciplinares e ações de remediação. Será observado o sigilo no tratamento e condução das apurações das denúncias, visando à proteção do denunciante.



Por fim, poderá ser solicitado auxílio às auditorias internas e externas para a condução e conclusão das denúncias realizadas. A R6 CARD DEVERÁ DISPONIBILIZAR MAIS DE UMA FORMA DE CONTATO COM O CANAL DE DENÚNCIAS E ASSEGURAR A INDEPENDÊNCIA DA INVESTIGAÇÃO. O Canal de Denúncias se dará por meio do endereço de e-mail denuncia@r6card.com.br e será responsável, junto à Área de Compliance, pelo monitoramento do programa de Compliance Corporativo e Anticorrupção, bem como para auxiliar na prevenção e detecção de condutas impróprias, podendo ser acessado pelos Colaboradores e Administradores da R6 CARD, Fornecedores e Parceiros de Negócios, os quais poderão fazer seus relatos e abertura de ocorrências, sempre que identificarem algum desvio de conduta ou padrão ético de operações que envolvam a R6 CARD.

3.2 EQUIDADE SALARIAL:

A empresa licitante DECLARA a prática de equidade salarial, apresentando relações mais transparentes com toda a equipe, proporcionando um ambiente com pessoas colaboradoras mais evoluídas na carreira e valorizadas com salários justos. Vale frisar que, ao promover a equidade de gênero, a empresa licitante se beneficia e, ao mesmo tempo, a sociedade como um todo dá um passo adiante na aceitação da diversidade e na luta por direitos iguais para homens e mulheres.

3.3 DIVULGAÇÃO NAS MÍDIAS SOCIAIS



Dia 07/02 fizemos uma postagem com o título “Tratamento justo é o que todos merecem!” O objetivo é divulgar publicamente e promover a igualdade entre homens e mulheres.



Dia 08/12 fizemos uma postagem com o título “As famílias são plurais e diferentes em sua essência”. O objetivo é divulgar e apoiar a diversidade de formatos de famílias diferentes.



No dia 08/03 comemoramos e parabenizamos as mulheres por seu dia, que representa a luta por igualdade e condições justas de trabalho.



Em nosso feed representamos homens e mulheres de forma justa e homogênea apoiando na prática e sendo exemplo.

Por fim, a empresa licitante DECLARA o preenchimento dos requisitos do Art. 60, inciso III da Lei no 14.133 de 01 de Abril de 2021, que aduz: "III- desenvolvimento pelo licitante de ações de equidade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, conforme regulamento; (Vide Decreto no 11.430, de 2023) Vigência".

1.2 FOTOS INTERNAS

