



POLÍTICA DE GÊNERO

Programa de Compliance e Integridade Institucional

ABRAPA

Associação Brasileira dos Produtores de Algodão

SUMÁRIO

1. Objetivo e Diretrizes Gerais

2. Abrangência

3. Princípios Orientadores

3.1 Discriminação direta e indireta

4. Compromissos Institucionais da ABRAPA

4.1 Aplicação Prática da Igualdade de Oportunidades

5. Participação e Representatividade

5.1 Participação Institucional

5.2 Valorização da Participação Feminina no Setor Algodoeiro

6. Responsabilidades

7. Relação com os Demais Documentos do Programa

8. Disposições Finais

8.1 Vigência e Revisão

8.2 Casos Omissos

8.3 Canal de Comunicação

1. OBJETIVO E DIRETRIZES GERAIS

A presente Política de Gênero estabelece as diretrizes institucionais da Associação Brasileira dos Produtores de Algodão para promover a igualdade de oportunidades, prevenir a discriminação por motivo de gênero e fomentar um ambiente institucional pautado pelo respeito, pela inclusão e pela valorização da diversidade, reafirmando o compromisso da entidade com uma atuação ética, íntegra e alinhada às melhores práticas de governança, sustentabilidade e responsabilidade social.

Esta Política não cria privilégios ou tratamentos diferenciados entre colaboradores. Seu objetivo é assegurar que critérios técnicos e objetivos, e não o gênero das pessoas envolvidas, orientem as decisões institucionais da ABRAPA.

2. ABRANGÊNCIA

Esta Política aplica-se a todas as pessoas que, em qualquer capacidade, se relacionam com a ABRAPA ou participam de suas atividades institucionais.

Público	Condição de aplicação
Colaboradores	Todos os empregados da ABRAPA, independentemente de cargo, função ou tipo de vínculo.
Diretoria Executiva	Em todas as suas atividades no exercício do cargo.
Conselho de Administração	No exercício de suas funções e em atividades promovidas pela ABRAPA.
Comitê de Compliance e Integridade	No exercício de suas funções.
Associadas estaduais	Quando atuarem em nome ou no interesse da ABRAPA.
Fornecedores, parceiros e prestadores de serviço	Nas atividades desenvolvidas junto à ABRAPA ou em seu nome.

A abrangência estendida a associadas, fornecedores, parceiros e prestadores de serviço não significa que a ABRAPA fiscaliza ou se responsabiliza pelas políticas internas dessas organizações. Significa que, nas atividades desenvolvidas em conjunto com a

ABRAPA ou em seu nome, espera-se a observância dos princípios de igualdade e respeito estabelecidos neste documento.

3. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Os princípios reunidos neste capítulo orientam a interpretação desta Política, a tomada de decisão diante de situações não expressamente previstas, e a postura institucional esperada de todas as pessoas abrangidas por ela.

Princípio	Significado para a ABRAPA
Igualdade de oportunidades	Decisões relacionadas a pessoas e à atuação institucional são tomadas com base em critérios objetivos, técnicos e mensuráveis, e não em características pessoais como o gênero.
Não discriminação	A ABRAPA não tolera tratamento desigual, injustificado ou prejudicial motivado pelo gênero de uma pessoa, seja essa discriminação direta ou indireta.
Respeito à dignidade	Todas as pessoas têm direito a ser tratadas com respeito e consideração, independentemente de seu gênero, cargo ou vínculo com a ABRAPA.
Diversidade e inclusão	A ABRAPA reconhece o valor de equipes e espaços institucionais plurais, e busca, sempre que compatível com a realidade de cada iniciativa, refletir essa pluralidade.
Mérito	Oportunidades são concedidas com base em competência, qualificação e critérios técnicos, nunca em razão do gênero da pessoa.
Responsabilidade institucional	Cada pessoa abrangida por esta Política tem papel ativo na promoção da igualdade de gênero, contribuindo para uma cultura organizacional que a valorize no dia a dia.

3.1 Discriminação direta e indireta

O princípio da não discriminação, para ser aplicado corretamente, exige que se compreendam as diferentes formas pelas quais a discriminação de gênero pode se manifestar.

Discriminação direta

Ocorre quando uma pessoa recebe tratamento menos favorável em razão de seu gênero, como deixar de ser indicada para uma função de liderança exclusivamente por ser mulher, ou receber remuneração inferior à de outra pessoa que desempenha a mesma função.

Discriminação indireta

Ocorre quando um critério aparentemente neutro produz, na prática, desvantagem desproporcional para pessoas de determinado gênero, sem justificativa técnica, como exigir disponibilidade permanente sem que essa exigência seja essencial para a função.

Esta Política observa ambas as formas de discriminação. A ausência de intenção discriminatória não afasta a necessidade de revisão de práticas ou critérios que, na prática, produzam tratamento desigual sem justificativa objetiva e legítima.

4. COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS DA ABRAPA

A atuação da ABRAPA relacionada a questões de gênero é orientada pelos seguintes compromissos:

1		Ambiente profissional respeitoso Promover, em todas as suas atividades, um ambiente livre de discriminação de gênero, pautado pelo respeito mútuo entre colaboradores, dirigentes, associados e parceiros.
2		Igualdade de oportunidades Assegurar que processos relacionados à gestão de pessoas, à participação em atividades institucionais e à representação da ABRAPA sejam conduzidos com base em critérios técnicos, objetivos e impessoais, sem distinção de gênero, observado o disposto no Capítulo 5 desta Política.
3		Prevenção à discriminação Prevenir, identificar e coibir práticas discriminatórias, diretas ou indiretas, relacionadas a gênero, em articulação com o Código de Conduta, com a Política de Safeguarding e os demais documentos do Programa de Integridade.
4		Participação equilibrada

		Incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres em atividades institucionais, eventos, comissões e grupos de trabalho, sempre que compatível com a natureza de cada iniciativa.
5		Fortalecimento cultural contínuo Promover, por meio de treinamentos, comunicações e ações institucionais, a sensibilização sobre igualdade de gênero, tornando esses valores parte da cultura organizacional da ABRAPA.

4.1 Aplicação Prática da Igualdade de Oportunidades

Para assegurar a efetividade do compromisso de igualdade de oportunidades, a ABRAPA observará, sempre que aplicável, as seguintes diretrizes em seus principais processos internos:

Processo	Como o princípio se aplica
Seleção e contratação	As decisões serão pautadas pelas competências, qualificações, experiência e demais requisitos relacionados à função, vedada qualquer distinção baseada em gênero entre candidatos igualmente aptos.
Desenvolvimento e capacitação	O acesso a treinamentos, cursos e oportunidades de desenvolvimento profissional observará critérios objetivos relacionados às necessidades da função e ao desenvolvimento das pessoas, sem distinção de gênero.
Participação em projetos e iniciativas	A designação de responsáveis por projetos, grupos de trabalho e iniciativas institucionais considerará a qualificação técnica, a experiência e a disponibilidade compatível com a atividade.
Representação institucional	A indicação de representantes da ABRAPA para eventos, comissões, fóruns ou órgãos externos observará critérios técnicos, a finalidade da atividade e a adequação do representante ao tema, sem restrições baseadas em gênero.
Remuneração	A ABRAPA observará a legislação aplicável em matéria de igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

5. PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE

5.1 Participação Institucional

A ABRAPA promove regularmente eventos, treinamentos, comissões e grupos de trabalho que reúnem colaboradores, associados, parceiros e demais participantes de suas atividades. Sempre que possível e compatível com a natureza da iniciativa, buscará incentivar a participação equilibrada de homens e mulheres nesses espaços.

5.2 Valorização da Participação Feminina no Setor Algodoeiro

A ABRAPA reconhece a crescente participação das mulheres no agronegócio brasileiro e, em especial, no setor algodoeiro. Como entidade representativa do setor, compromete-se a considerar essa perspectiva no planejamento de suas iniciativas institucionais, incentivando, sempre que pertinente, a participação de mulheres em eventos, projetos, grupos de trabalho e demais atividades promovidas pela Associação.

Esse compromisso não afasta a observância de critérios técnicos, objetivos e compatíveis com a natureza de cada iniciativa, os quais permanecerão como fundamento para a definição de participantes, representantes e demais envolvidos nas atividades da ABRAPA.

6. RESPONSABILIDADES

A efetividade desta Política depende de que cada pessoa e cada instância de governança conheçam seu papel. As responsabilidades a seguir somam-se, sem substituir, às atribuições gerais já estabelecidas no Programa de Compliance e Integridade.



Colaboradores

Conhecer e observar esta Política, contribuir para um ambiente de trabalho respeitoso, e comunicar pelo Canal de Ética eventuais situações de discriminação de gênero de que tomem conhecimento.



Gestores e dirigentes

Aplicar critérios objetivos em decisões relacionadas a pessoas, servir de referência de conduta, e identificar proativamente barreiras à igualdade de oportunidades em suas equipes.



Função de Compliance

Orientar colaboradores e gestores sobre a aplicação desta Política, acompanhar sua efetividade ao longo do tempo, e reportar ao Comitê de Compliance e Integridade quando necessário.

7. RELAÇÃO COM OS DEMAIS DOCUMENTOS DO PROGRAMA

Cada documento do Programa de Integridade da ABRAPA disciplina um aspecto específico da governança institucional. A tabela a seguir situa esta Política de Gênero dentro desse sistema, indicando em quais documentos os temas correlatos são tratados de forma mais específica.

Documento	O que disciplina
Código de Conduta	Princípios gerais de ética, respeito, integridade e vedação à discriminação aplicáveis a todos os públicos da ABRAPA.
Política de Safeguarding	Diretrizes para prevenção, comunicação e tratamento de situações de abuso, assédio, exploração, violência e outras situações de risco envolvendo pessoas, inclusive quando relacionadas ao gênero.
Manual do Colaborador	Regras aplicáveis às relações de trabalho, incluindo deveres, direitos e vedações de conduta no ambiente profissional.
Política de Grievance	Fluxo para recebimento, tratamento e acompanhamento de manifestações, incluindo denúncias relacionadas à discriminação de gênero.
Política de Gênero	Diretrizes institucionais para promoção da igualdade de oportunidades, prevenção da discriminação por motivo de gênero e incentivo a ambientes institucionais inclusivos e respeitosos.

8. DISPOSIÇÕES FINAIS

8.1 Vigência e Revisão

Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e permanecerá vigente por prazo indeterminado, devendo ser revisada periodicamente ou sempre que houver alterações relevantes na legislação aplicável, nas atividades da ABRAPA ou quando a experiência de sua aplicação indicar a necessidade de atualização.

8.2 Casos Omissos

Os casos omissos ou as dúvidas relacionadas à interpretação desta Política serão analisados pela Função de Compliance, podendo contar com o apoio do Comitê de Compliance e Integridade, sempre com base nos princípios e diretrizes nela estabelecidos.

8.3 Canal de Comunicação

Dúvidas sobre a aplicação desta Política, bem como situações que possam caracterizar discriminação de gênero ou descumprimento de suas diretrizes, poderão ser comunicadas por meio do Canal de Ética da ABRAPA, observado o procedimento previsto na Política de Grievance.

Canal de Ética

<https://abrapa.becompliance.com/canal-etica/canal-denuncias>

Disponível para colaboradores, associados, parceiros e terceiros

Brasília, 01 de julho de 2026.

ABRAPA — Associação Brasileira dos Produtores de Algodão
Diretoria Executiva