

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens

Em consonância com a legislação vigente apresentamos o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens referente ao ano de 2022.

Na Softys Sepac estamos comprometidos em cumprir com nossas metas de diversidade e Inclusão fornecendo aos nossos colaboradores uma experiência de trabalho voltada ao Cuidado com as Pessoas. Desta forma, em paralelo à divulgação deste relatório, gostaríamos de apresentar as iniciativas que demonstram nosso compromisso com a igualdade salarial:

- Possuímos metas claras de diversidade e em 2024 estamos próximos a atingir a nossa meta de mulheres na empresa, que é de 32% do quadro geral.
- E claro que em todas as nossas posições elas tem a oportunidade de atuar, e desde 2022 já formamos grandes líderes e atualmente 21,3% do nosso quadro de liderança é composto por mulheres.
- No que diz respeito a diversidade, 5,2% de nosso quadro atual é composto por pessoas com deficiência atuando efetivamente nos mais diversos postos de trabalho da empresa.
- Temos orgulho em incentivar a parentalidade, com a licença paternidade estendida, fortalecendo os laços familiares e o bem-estar das nossas famílias. Também contamos com uma parceria com creche escola que proporciona aos pais tranquilidade na formação de seus filhos.
- Estamos comprometidos em manter um ambiente seguro e ético para todos os nossos colaboradores, onde podem reportar eventuais irregularidades com confiança em nosso canal de denúncias, disponível neste site.

CONSIDERAÇÕES IMPORTANTES SOBRE O RELATÓRIO DIVULGADO:

A metodologia utilizada para elaboração deste relatório pode não refletir as dinâmicas mais atuais.

O relatório a seguir foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levou em conta informações do e-social de 2022.

Acreditamos que nos próximos relatórios, o Governo deverá usar informações atuais, passando a refletir melhor o quadro empresa.

Obs: É importante ressaltar que quaisquer questionamentos ou alterações posteriores no relatório serão prontamente considerados e atualizados no site da empresa, refletindo nosso compromisso contínuo com a precisão e a transparência de nossos dados, de acordo com orientações dos órgãos governamentais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens | - 1º Semestre 2024

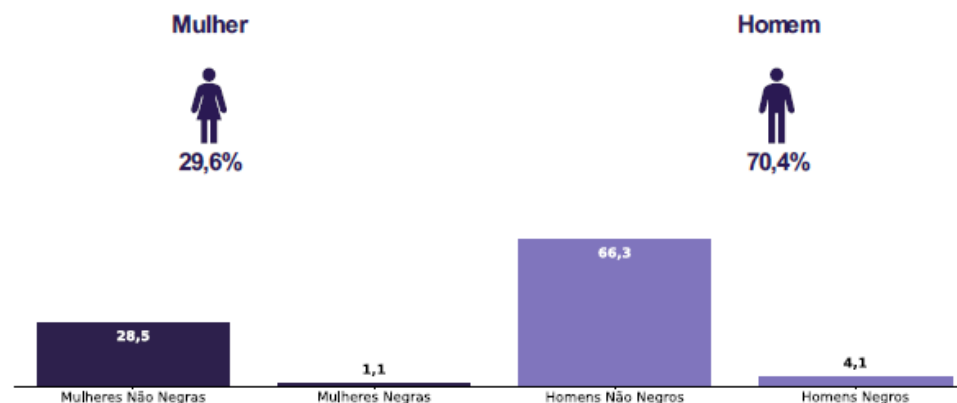
CNPJ: 75655720000194

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 61,4% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 76,3%

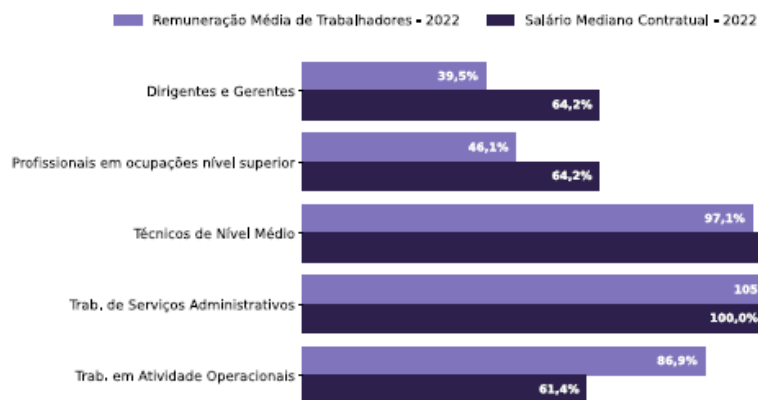
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	61,4%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>Número total de Homens = Salário médio para Homens (H)</p> <p>Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,3%

a) Composição do total de empregados por sexo e etnia e raça



Por grande grupo de ocupação, a diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100:



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

b) Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	Mo
Capacidade de trabalho em equipe	
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	
Ações para aumentar a diversidade	1º Sem 2024
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Mo