



DIVERSIDADE

E INCLUSÃO

BOAS PRÁTICAS AVANTIA

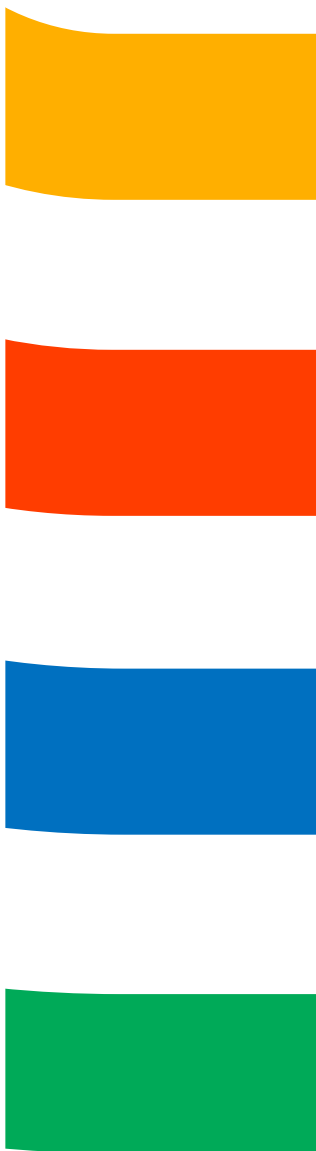
AVANTIA
TECNOLOGIA E SEGURANÇA




Relatório de Transparência - set/2024



INDICE

1. Introdução
 2. Desafios da equidade de gênero: Cenário Brasil
 3. Leis de incentivo
 4. Nossa estratégia
 5. Jornada de Equidade de gênero
 6. Referências
 7. Relatório de transparência - Avandia Pernambuco: set/2024
- 



O Comitê de Diversidade e Inclusão da Avantia apresenta esse material visando fortalecer o recorte de equidade de gênero e assim contribuir para um mundo mais justo e sustentável.

O nosso objetivo é proporcionar um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, respeitando as individualidades de cada um e promovendo uma cultura que fomenta relações e oportunidades igualitárias, e o respeito à diversidade.

AVANTIA

CRIAR SOLUÇÕES E SUPERAR DESAFIOS PARA

#CUIDARDASPESSOAS

#ESGAvantia



A ONU estabeleceu 17 ODS - **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** que representam um plano de ação global para eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusivas até 2030.



5 IGUALDADE DE GÊNERO



ODS 5 - IGUALDADE DE GÊNERO

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

Dentro desse contexto, a igualdade inclui acabar com todas as formas de discriminação, eliminar qualquer tipo de violência em todas as esferas (públicas e privadas), garantir a participação plena e efetiva, igualdade de oportunidades para liderança em todos os níveis, acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e fortalecer políticas sólidas para promoção da equidade de gênero.

Mas porquê é importante trabalhar
Diversidade e Inclusão?



Empresas com força de trabalho diversas são/tem

22%

MAIS PRODUTIVAS

39%

CLIENTES MAIS
SATISFEITOS

27%

MAIS RENTÁVEIS



Desafios na Equidade de Gênero

Visão Brasil

Mulheres ganham em média **21% menos** que homens no Brasil.

Mulheres Negras ganham **37,7% menos** que mulheres brancas.

0,78 centavos de dólar para cada dólar ganho por homens é o que as mulheres ganham, em média, em algumas regiões.



Leis de incentivo

Lei 14.457 - Programa Emprega + Mulheres

A Lei nº 14.457, de 22 de setembro de 2022, promove a inserção das mulheres no mercado de trabalho, com reembolso-creche para funcionários com filhos até 5 anos e prioridade no teletrabalho para quem tem crianças pequenas ou dependentes com deficiência.

A lei também exige a criação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) nas empresas, garantindo um ambiente de trabalho seguro.

Além disso, o Selo Emprega + Mulher reconhece empresas que oferecem creches e condições adequadas, incentivando a equidade de gênero.



Leis de incentivo

Lei 14.611/2023



No Brasil, de acordo com os dados do IBGE, as mulheres recebem, em média, 20,4% a menos do que os homens!

Aprovada em julho de 2023, a lei tem como objetivo principal promover a igualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil.

Essa legislação estabelece diretrizes e medidas para garantir que mulheres recebam a mesma remuneração que homens quando exercerem funções idênticas ou de igual valor na mesma empresa ou instituição, com aplicação de penalidades em casos de descumprimento.

A lei visa combater a discriminação de gênero no ambiente de trabalho, e um dos principais mecanismos de gestão e fiscalização foi a criação de um relatório detalhado sobre a equidade de gênero nas empresas.

Mas antes...

Você conhece a

Lei 14.611/2023 -

Igualdade Salarial

entre Homens e

Mulheres ?

Nossa estratégia no recorte de Equidade de Gênero

Nossa estratégia é pautada em três macro pilares:

Trazer o assunto para mesa

1. Campanhas, comunicações, rodas de conversa;

Conscientização

Identificar oportunidades de melhoria e propor soluções

1. Revisão dos processos e políticas internas;
2. Gestão de leis e movimentos externos

**Processos,
Políticas e Leis**

Apoiar o desenvolvimento das nossas mulheres

1. Programas e iniciativas de capacitação voltadas para o público feminino;

Desenvolvimento

+Reports

Caminhos que percorremos

Jornada D&I - Equidade de Gênero

1. **Adesão WEPS:** Nos tornamos uma empresa signatária da ONU Mulheres
2. **Avantia Talks:** Rodas de conversa onde abordamos temas relevantes como Maternidade, Dia da mulher
3. **Pesquisa:** Realizamos a primeira pesquisa interna voltada para equidade de gênero abordando: Assédio, Liderança, Oportunidades e tratamento igualitário
4. **#Heforshe:** Campanha de conscientização dos homens em prol da equidade de gênero
5. **Empresa Cidadã:** Aderimos e estendemos o tempo das licenças maternidade e paternidade

2019

2020

2021

2022

2023

2024

1. **Aquisição:** Garantir amostras igualitárias de gênero para decisões de contratação
2. **Auxílio Creche:** Benefício que apoia os custos da maternidade e o retorno das mães ao mercado de trabalho
3. **Avantia Baby:** Iniciativa de reconhecimento ao momento especial que é a chegada de um bebê
4. **Ouvidoria:** Lançamento do canal de transparência

1. **Academia Avantia:** Iniciativa de aprendizagem voltada exclusivamente para mulheres
2. **Comitê de Diversidade de Inclusão:** Criação oficial da estrutura, de forma elegível
3. **Formato híbrido:** Formalização do modelo híbrido (mesmo após a pandemia), trazendo mais flexibilidade

1. **Censo de D&I:** Realizado através da PinPeople
2. **Mentoria Avantia:** Primeira turma do programa sendo mulheres mentorando mulheres

1. **OKR:** Atuação do comitê de D&I dentro do OKR com objetivos e metas compartilhadas
2. **Campanhas:** Mulheres que inspiram, reconhecendo o papel das nossas mulheres

1. Relatório de
transparência e igualdade

REFERÊNCIAS

<https://vocerh.abril.com.br/coluna/isis-borge/7-indicios-de-machismo-estrutural-no-mundo-corporativo/>

<https://www.youtube.com/watch?v=6xSjyhRDRE8>

<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/macroeconomia/empresas-com-politica-de-equidade-de-genero-cresce-mas-metade-diz-que-precisa-fazer-mais-diz-pesquisa/>

<https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/03/08/presenca-de-mulheres-melhora-resultados-mas-equidade-de-genero-nas-empresas-ainda-esta-distante-dizem-especialistas.ghtml>

Indicadores sociais das mulheres no brasil 1.pdf

<https://news.un.org/pt/news/topic/women?f%5B0%5D=date%3A2024>

L14611 (planalto.gov.br)

Lei 14611/23: o que você precisa saber sobre a equiparação salarial no país - Contato Seguro

(canaldaetica.com.br)

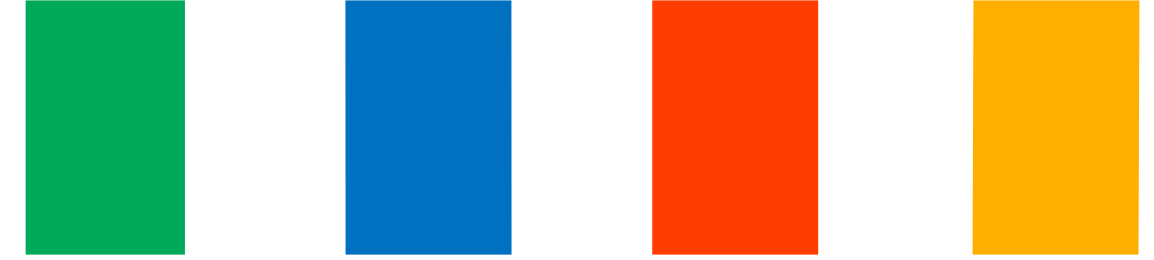
L14457 (planalto.gov.br)

Lei 14.457/22 - Contato Seguro (canaldaetica.com.br)

L11770 (planalto.gov.br)

LEI N. 9799 (pge.sp.gov.br)





Dando um zoom na Lei 14.611/2023

Relatório de transparência e igualdade

O relatório é um documento obrigatório que empresas com mais de 100 colaboradores devem elaborar e divulgar semestralmente.

Relatório de transparência salarial e critérios remuneratórios:

O relatório é gerado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações disponibilizadas através do e-Social, RAIS, e do questionário sobre políticas e critérios de remuneração respondido pelas empresas no Portal Emprega Brasil.

Cenário apresentado:

As informações apresentadas refletem o cenário de um período específico de corte. Além disso, o questionário de Políticas e Critérios de Remuneração declarados pelas empresas, mostra o que está sendo atualmente praticado nas organizações.

Comparação salarial

O relatório apresenta a razão entre o salário médio de homens e mulheres por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é utilizado o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações). Cada função ou cargo dentro da organização tem um vínculo com um código do CBO.

Composição dos colaboradores:

A composição dos colaboradores na organização é detalhada através da porcentagem de homens e mulheres, incluindo uma análise mais aprofundada do percentual de homens e mulheres negros(as) e não negros(as).



Dando um zoom na Lei 14.611/2023

Relatório de transparência e igualdade

De maneira resumida, você deve encontrar no relatório:



Distribuição de cargos por gênero:

Um mapeamento claro de quantos homens e mulheres ocupam diferentes cargos e posições dentro da empresa.



Diferença salarial por gênero:

Comparações das médias salariais de homens e mulheres em funções equivalentes, identificando possíveis diferenças.



Políticas e práticas de promoção da equidade:

Quais são as ações da empresa para promover a igualdade de gênero, como programas de mentorias, políticas de inclusão e desenvolvimento de lideranças femininas.

Relatório de Transparência - Avantia Pernambuco

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2024

Empregador: 02.543.302/0001-31 / Quant. de trabalhadores: 487

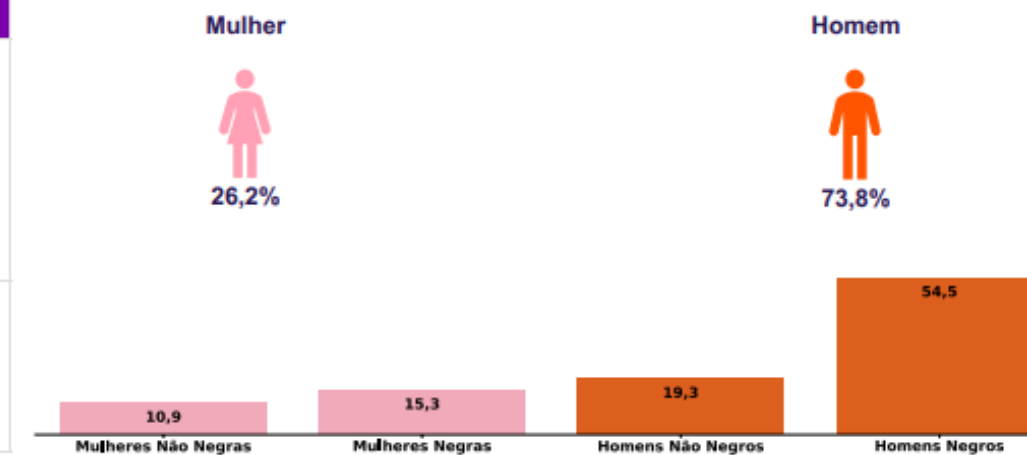


Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 94,6%

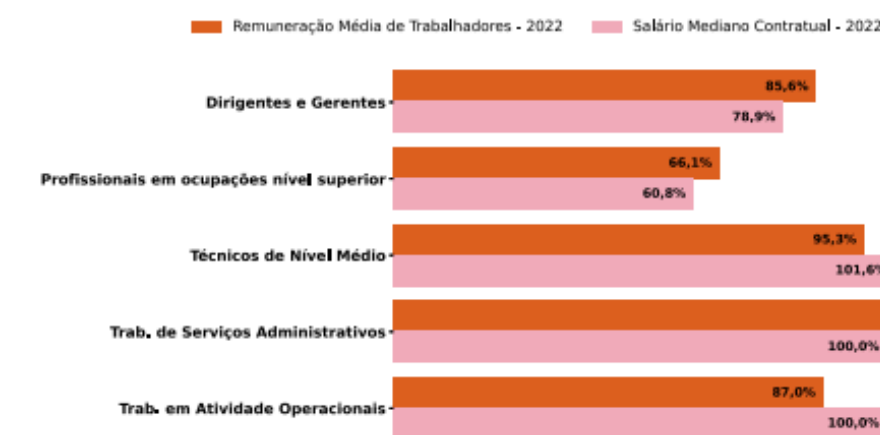
Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) - 2022	Salário mediano para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %
	Salário mediano para Homens (H)	
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) - 2022	$\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}} = \text{Divisão M/H} = \text{quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (\%)}$	94,6%



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 de 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

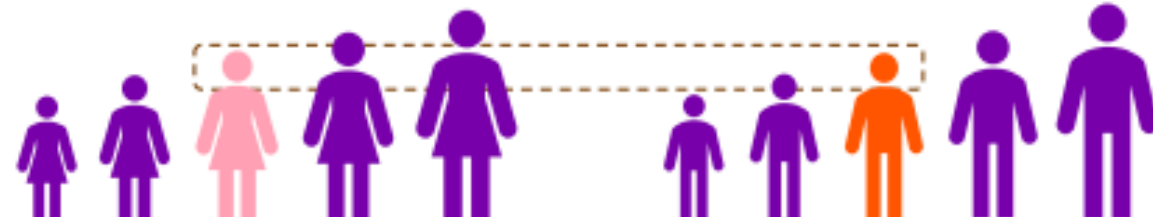

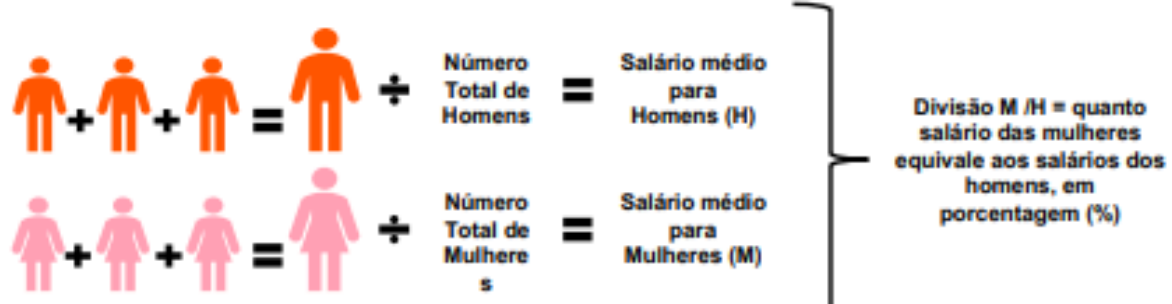
Critérios remuneratórios	1º Sem 2024
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	☒
Cumprir metas de produção	☒
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	☒
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+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Essa é a visão do relatório disponibilizado dia 16/09/2024 para as empresas.

Relatório de Transparência - Avantia Pernambuco

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024

Indicador	Definição	Razao 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> 	 100,0%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	<p>$\text{Número Total de Homens} \times \text{Salário médio para Homens (H)}$</p> <p>$\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Salário médio para Mulheres (M)}$</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p> 	94,6%



+4,7 p.p

Em relação ao relatório anterior



+12,8 p.p

Em relação ao relatório anterior

Entenda os gráficos:

Salário contratual mediano:

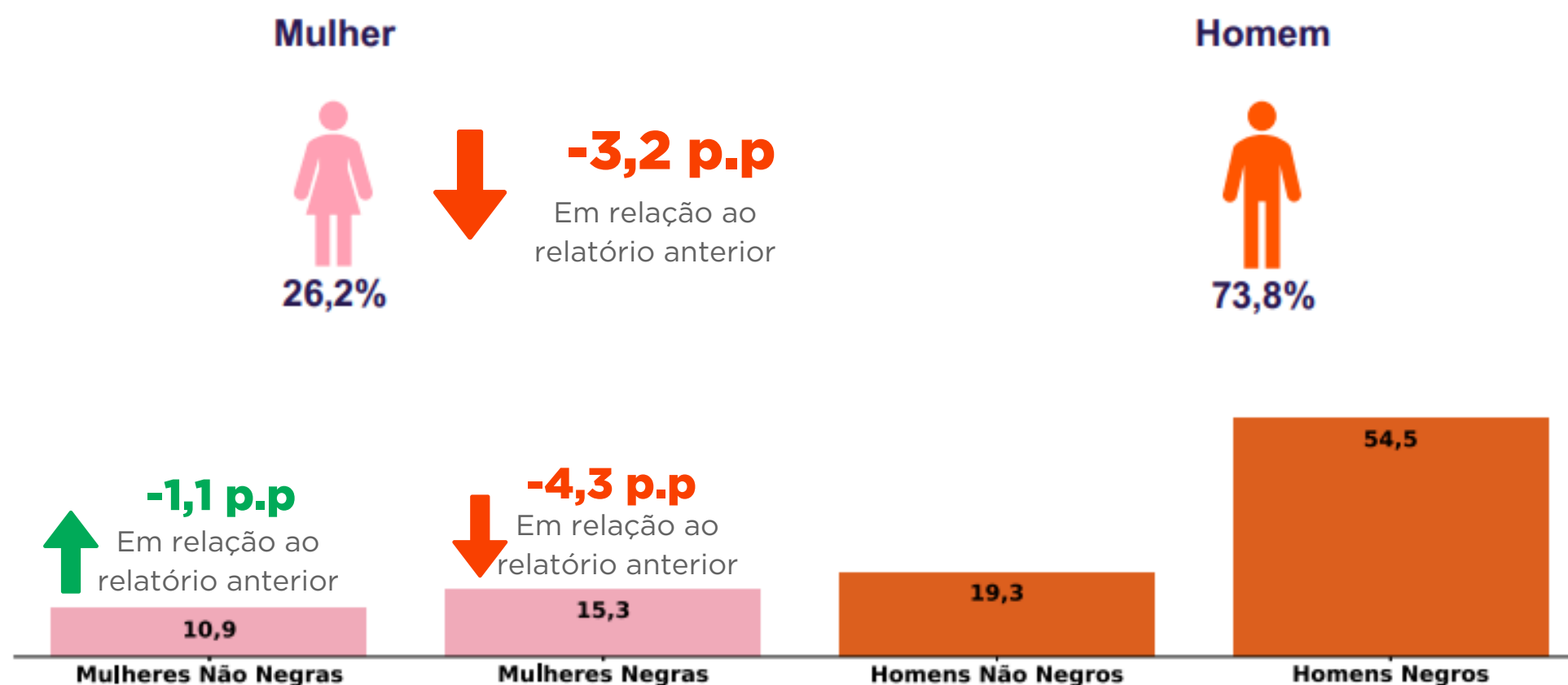
É o valor que está exatamente no meio de todos os salários de uma empresa, quando organizados do menor para o maior. Isso significa que metade dos funcionários ganha menos que esse valor e a outra metade ganha mais. É usado para representar o salário "típico" da empresa.

Remuneração média:

É o valor que se obtém ao somar o salário de todos os funcionários de uma empresa e dividir pelo número total de funcionários. Serve para dar uma ideia geral de quanto os colaboradores ganham em média

Relatório de Transparência - Avantia Pernambuco

Fonte: eSocial. Rais 2023 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2024



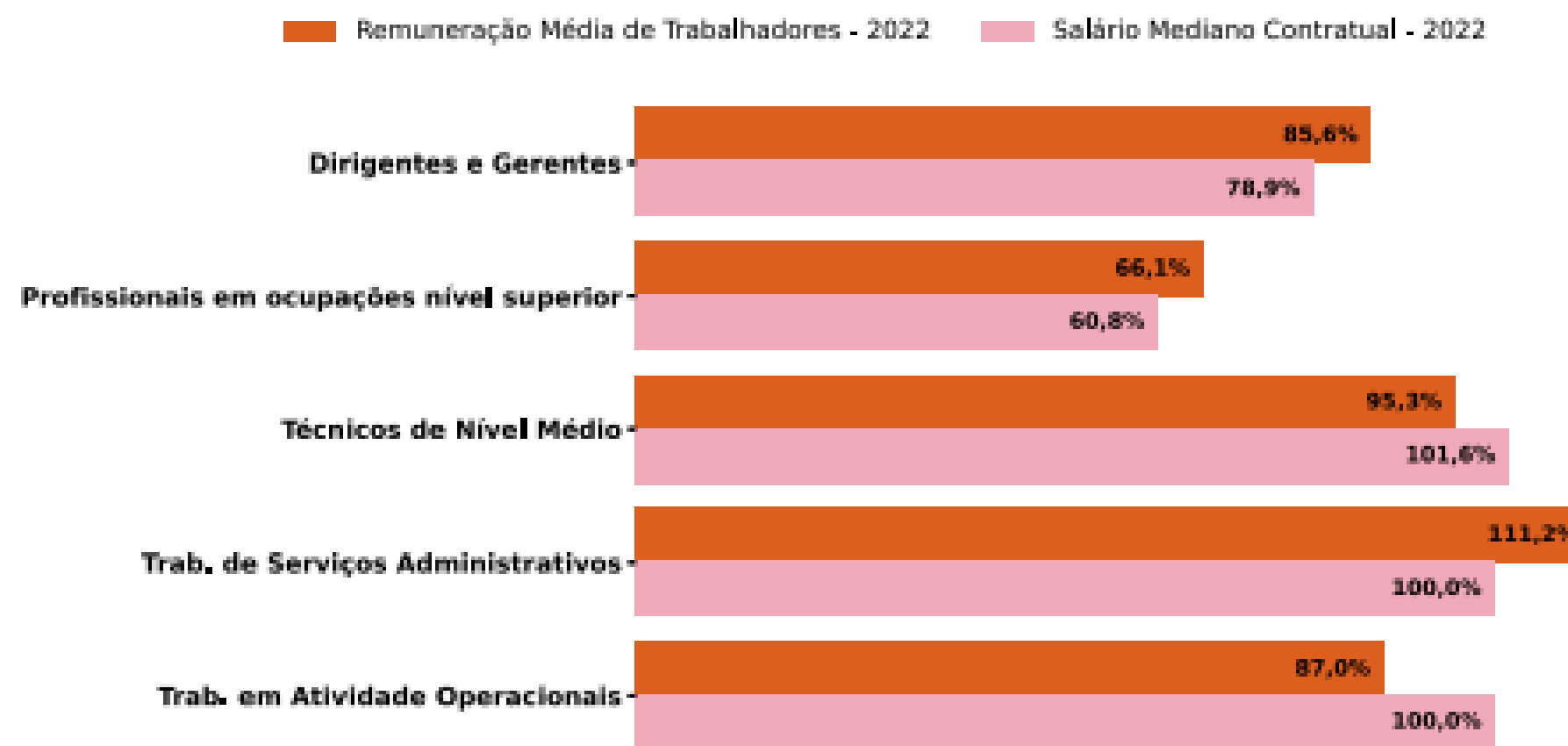
Entenda o gráfico:

Segundo o relatório, estes gráficos apresentam o percentual de homens e mulheres na organização na base de 2023. Além dos percentuais de mulheres não negras, mulheres negras, homens negros e homens não negros.

Observações:

A declaração de cor ou raça nas informações trabalhistas virou obrigatória a partir de 1º de outubro de 2021, porém as empresas (e pessoas) não são obrigadas a corrigir ou inserir essas informações retroativamente para períodos anteriores, o que pode ocasionar uma visão distorcida da realidade.

2024 | Relatório de Transparência



Entenda o gráfico:

Segundo o relatório, os gráficos ao lado representam a razão entre o salário médio de homens e mulheres por grande grupo de ocupação. Para esta comparação, é utilizado o CBO – Classificação Brasileira de Ocupações.

Observações:

Pelo fato de o CBO não sofrer atualizações há bastante tempo e, além disso, não registrar a mesma estrutura hierárquica da organização, podendo envolver diferentes níveis hierárquicos, podemos encontrar assim, tanto Gerentes quanto Analistas ou Assistentes compondo estas médias, e em algumas vezes, gerando uma visão distorcida da realidade. Além disso, não há no relatório uma diferenciação do tempo ou grau de experiência na função ou mesmo com relação ao tempo de empresa, o que pode também impactar o percentual observado ao lado.

2024 | Relatório de Transparência

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

Entenda a tabela:

Ao lado estão as políticas e práticas respondidas no questionário. O detalhamento destas práticas estão apresentados no material acima.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO AVANTIA

