



IGUALDADE SALARIAL

RELATÓRIO 2022



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	03
IGUALDADE SALARIAL NA TUPY	04
PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO TUPY	05
NOSSAS AÇÕES	06
RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS	07

INTRODUÇÃO

Respeitamos e valorizamos a diversidade, zelando pela igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todos, independentemente de etnia, nacionalidade, raça, gênero, idade, orientação sexual, crença religiosa e capacidade física. Por isso, buscamos propiciar um ambiente de trabalho sadio, seguro e inclusivo.

Esse compromisso está documentado em nossa **Norma de Diversidade e Inclusão** e é tratado também em nossa **Política de Remuneração Corporativa**, visando assegurar que não haja diferenças entre salários nos mesmos cargos.

Convidamos você a conhecer nossos indicadores e o que estamos fazendo para fortalecer a **Cultura Inclusiva** na Tupy.



IGUALDADE SALARIAL NA TUPY

Anualmente, divulgamos de forma pública o Relatório de Sustentabilidade da Tupy, elaborado em acordo com parâmetros internacionais como o *Global Reporting Initiative* (GRI).

Esse reporte apresenta seção dedicada às práticas de Diversidade e Inclusão, incluindo indicadores e ações voltados à equidade de gênero.

No item **Igualdade Salarial**, analisamos a remuneração entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo e no mesmo nível (ex. Operador de Máquinas II e Operadora de Máquina II; Inspetor de Qualidade I e Inspetora de Qualidade I, etc.)

Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens

[GRI 405-2]

	2022	
	Salário-base	Remuneração ¹
Gerência	110%	110%
Chefia/ coordenação	100%	100%
Técnica/ supervisão	96%	96%
Administrativo	96%	97%
Operacional	98%	98%

1. Considera remunerações fixa e variável, bem como bônus.

Dados de 2022: para ver documento na íntegra, [clique aqui](#). Em abril, divulgaremos os números de 2023.

Conforme demonstra a tabela acima, na maioria dos grupos, estamos muito próximos de 100%, o que significa a plena igualdade salarial entre mulheres e homens. Nas posições gerenciais, a proporção entre mulheres e homens é superior, chegando a 110%. Tempo de casa ou na função são motivos que levam a ter diferença em alguns grupos.

PROGRAMA DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO TUPY

Além de Remuneração justa e igualitária, acreditamos que um ambiente inclusivo é formado por ações contínuas e consistentes. Por isso, temos um Programa de Diversidade e Inclusão com várias frentes em curso e planejadas.

NOSSOS PILARES

Desenvolver
Liderança Inclusiva

Promover o
Bem-estar

Atrair
Talentos Diversos

Promover
Ambiente Seguro

Desenvolver
Liderança Diversas

Garantir
Oportunidades

Garantir
Espaço de Fala

Atuar em Melhorias e
Condições de Infraestrutura

NOSSAS AÇÕES

Realizadas em 2023

- Norma de Diversidade e Inclusão (D&I);
- Censo de Diversidade;
- Grupos de diálogo com mulheres, diferentes raças, PCDs, LGBTQIAP+ e pais de filhos neuro diversos;
- Programa Gestão Feminina;
- Trilha de Cultura Inclusiva para lideranças;
- Campanha contra Assédio e Discriminação;
- Programa Gerar (bem-estar de gestantes);
- Sala de apoio à amamentação e uniforme para grávidas;
- Ampliação dos postos de trabalho na operação para mulheres.

Planejadas (2024)

- Grupos de Afinidade (mulheres, diferentes raças, PCDs, comunidade LGBTQIAP+);
- Fórum Executivo de D&I;
- Manual de Cultura Inclusiva;
- Projeto Autodeclaração;
- Ações Afirmativas;
- Módulo de Diversidade e Inclusão na integração de novos funcionários;
- Novos módulos na Trilha de Cultura Inclusiva;
- Novos módulos no Programa Gestão Feminina;
- Programa Mentoria & Carreira (para mulheres).

RELATÓRIO DE TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL DE MULHERES E HOMENS¹

Em atendimento à Lei nº 14.611 de 04 de julho de 2023, Portaria MTE Nº 3.714, divulgamos também o Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com informações do e-Social de 2022. A metodologia aplicada compara os salários por grandes grupos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e não apresenta recorte cargo a cargo, nem considera as diferenças entre os estágios de carreira (iniciais ou avançados).

Clique no nome da unidade para conhecer:

[BETIM](#)

[JOINVILLE](#)

[SANTO AMARO](#)

Nota¹

Os dados contidos nestes documentos decorrem da base disponibilizada pela Tupy (e-Social). Porém, a Companhia não teve acesso à metodologia de cálculo das médias salariais e respectivos critérios de comparação que permitam compreender os resultados obtidos. Em razão de divergir de outras metodologias já utilizadas, a Companhia propôs medidas judiciais cautelares em relação à obrigação de divulgação do presente relatório.