

Neste mês das mulheres, é com imensa gratidão e comprometimento que a Lojacorr compartilha com todos os guardiões e parceiros o relatório do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Este documento não apenas destaca os avanços significativos da Lojacorr em direção à equidade de gênero e inclusão no mercado de trabalho, mas também ressalta a importância de reconhecer e valorizar as contribuições das mulheres em todos os aspectos da sociedade.

Ao longo dos anos, a Lojacorr tem se dedicado a promover um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário, onde todas as pessoas, independentemente de seu gênero, tenham oportunidades justas de crescimento e desenvolvimento profissional. Os dados apresentados neste relatório são mais do que simples números; eles representam histórias de progresso, superação e compromisso com a diversidade.

Evolução do Quadro de Colaboradores e Inclusão nos Níveis Executivos

Em janeiro de 2023, as mulheres já representavam uma parcela significativa de 56% do nosso quadro de guardiões. No entanto, estamos orgulhosos em informar que, até fevereiro de 2024, esse número cresceu para 64%. Isso não apenas reforça nosso compromisso com a empregabilidade feminina, mas também demonstra o investimento contínuo na progressão de carreiras para mulheres na Lojacorr.

Uma das mudanças mais marcantes destacadas neste relatório é a presença cada vez mais forte das mulheres em nossos níveis executivos. Em janeiro de 2023, lamentavelmente, não tínhamos mulheres ocupando cargos executivos na empresa. No entanto, até fevereiro de 2024, temos o prazer de informar que não apenas contamos com mulheres em cargos executivos, mas também em níveis de diretoria e conselho de administração. Além disso, atualmente as mulheres representam 50% do nosso quadro de média gerência. Essa evolução é um testemunho claro de nosso compromisso com a diversidade em todos os níveis da Lojacorr e do reconhecimento do talento e da competência das mulheres em liderança.

Compromisso Renovado

Este relatório não apenas destaca as conquistas passadas da Lojacorr, mas também reafirma nosso compromisso contínuo com a equidade de gênero e inclusão. Reconhecemos que ainda há muito trabalho a ser feito, mas estamos comprometidos em continuar avançando na promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde todos os guardiões, independentemente de gênero, sintam-se valorizados e tenham oportunidades iguais de crescimento e desenvolvimento profissional.

Que este relatório sirva como um lembrete do progresso que fizemos juntos e da jornada que ainda temos pela frente para garantir um ambiente de trabalho justo, inclusivo e igualitário para todas as mulheres e também para promover a diversidade racial na Lojacorr. Agradecemos a todos os guardiões pelo seu compromisso contínuo com nossos valores e pela contribuição para tornar a Lojacorr um lugar onde a diversidade é celebrada, o talento é reconhecido e onde cada indivíduo, independentemente de seu gênero ou raça, tenha oportunidades equitativas de crescimento e desenvolvimento.

Juntos, estamos construindo um futuro mais inclusivo e equitativo para todos na Lojacorr e além. #EquidadeDeGênero #Inclusão #Diversidade #Lojacorr

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

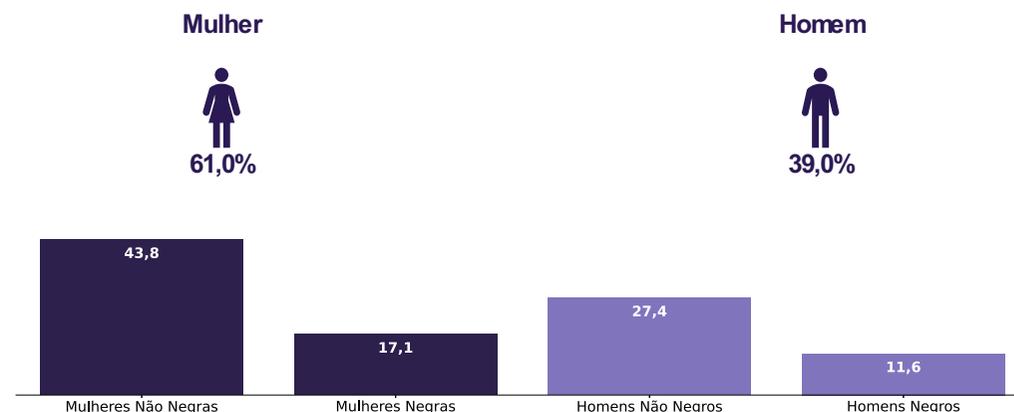
CNPJ: 04529055000810

Diferenças de salários entre mulheres e homens: O salário mediano das mulheres equivale a 58,2% do recebido pelos homens. Já o salário médio equivalia a 68,3%

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano (não pago) – 2022	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em % 58,2%
Remuneração Média (inclui descontos e acréscimos) – 2022	Número total de Homens = Salário médio para Homens (H) Número total de Mulheres = Salário médio para Mulheres (M)	Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%) 68,3%

Elementos que podem explicar as diferenças verificadas:

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:



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+)	☑️
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	☑️

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.