

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025

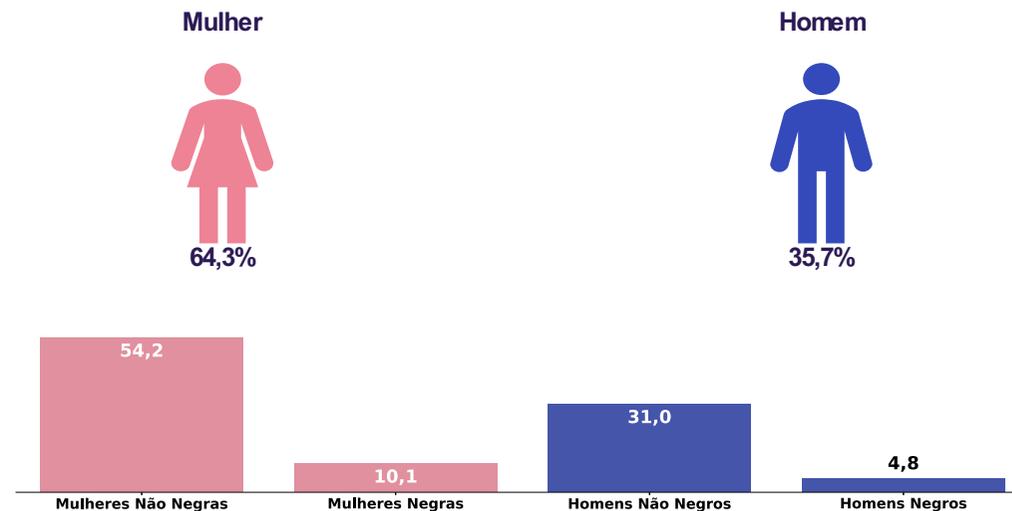
Empregador: 10.817.114/0002-63 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 168

Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 98,2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 75,1% da recebida pelos homens.

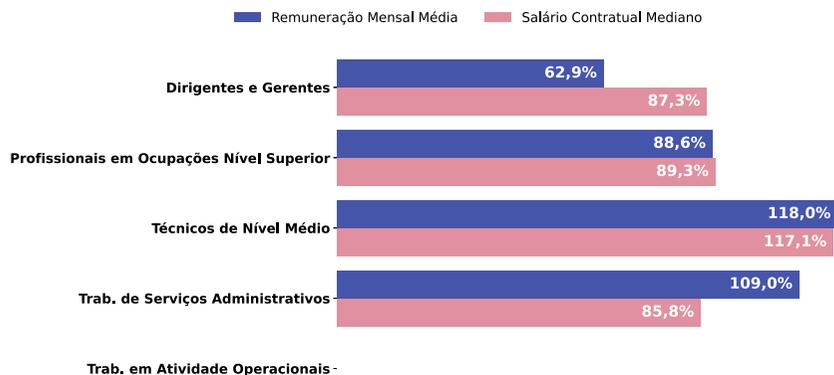
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	98,2%
Remuneração Mensal Média	<p> $\frac{\text{Número Total de Homens} \times \text{Remuneração Mensal Média para Homens (H)}}{\text{Número Total de Mulheres} \times \text{Remuneração Mensal Média para Mulheres (M)}}$ </p> <p>Divisão M / H = quanto salário das mulheres equivale aos salários dos homens, em porcentagem (%)</p>	75,1%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

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.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
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	
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	☒

Em atenção ao determinado em Lei 14.611/2023, a ISDIN disponibiliza no link a seguir o Relatório de Transparência Salarial - 1º Semestre 2025.

[Relatório Igualdade 1º semestre 2025.pdf](#)

Notas importantes sobre os resultados trazidos:

- O Relatório foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a partir dos dados da folha de pagamento (RAIS) de 2024
- Os dados atuais da ISDIN indicam um crescimento do número de mulheres, sendo isso fruto de um criterioso esforço da empresa para contribuir para um ambiente de trabalho diverso e inclusivo.
- Eventuais diferenças salariais estão pautadas em critérios legalmente aceitos, sobretudo em razão de diferenças de funções, tempo de casa, tempo de função. A estrutura de remuneração e cargos tem sido constantemente revista e analisada para garantir a igualdade de tratamento, bem como programas de diversidade e treinamento de lideranças são práticas adotadas pela ISDIN.
- A ISDIN reafirma seu compromisso com os princípios de isonomia e diversidade e investe constantemente em programas pertinentes a estes temas, dentre outros.
- Em caso de dúvidas sobre o conteúdo e propósito do relatório podem ser solucionadas com o myisdinbrasil@isdin.com.
- O conteúdo destas notas explicativas é uma parte indissociável do relatório, o qual deve ser analisado com base nestas considerações, garantindo a transparência das informações, conforme exigido pela lei, e assegurando o exercício do direito à ampla defesa.