

Índice de Equidade do TRC



Sobre o IPTC...

2º encontro
Voz & Voz

O IPTC - Instituto Paulista do Transporte de Carga, é uma instituição sem fins lucrativos fundada em **2017** e sediada no “Palácio dos Transportes”, com a finalidade de trazer embasamento técnico aos estudos e pesquisas do setor de transporte rodoviário de cargas e funcionar como um centro de informações confiáveis ao TRC.

Além disso, desenvolve ferramentas personalizadas com uso de informações confiáveis para a tomada de decisões estratégicas nas esferas comercial e operacional.



RAQUEL SERINI

Coord. Projetos e Economista



RICARDO H. DA SILVA

Analista de Dados



NICOLE J. LAZARUS

Pesquisadora

Equipe



Metodologia do Índice

Índice de Equidade no TRC

2º encontro
Voz & Voz

Políticas e Culturas

60%

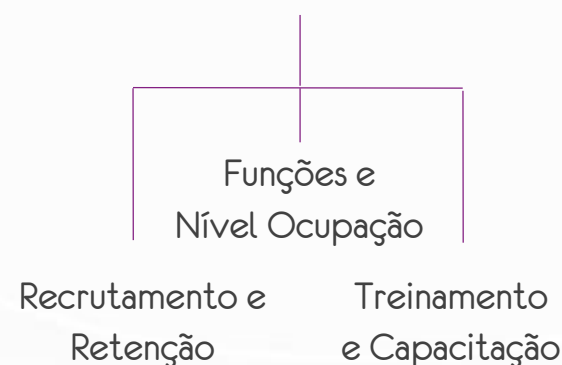
Esta seção avalia as políticas, os benefícios e os programas que contribuem para um ambiente de trabalho inclusivo.



Ocupação e Liderança

40%

Esta seção mede o compromisso da empresa em atrair, reter e desenvolver a carreira de mulheres nos diversos níveis e setores.



Aplicação de Resultado

2º encontro
Voz & Voz

ACIMA de 90%



VOCÊ É UMA INSPIRAÇÃO!



66% A 90%



ESTÁ NO CAMINHO CERTO!



51% A 65%



TEM INICIATIVA MAS PODE MELHORAR!



ATÉ 50%



PRECISA REVER ALGUNS CONCEITOS!



Sumário Executivo

2º encontro
Voz & Voz



Período de coleta: 13/09/2022 à 24/02/2023



Universo total: 96 respostas
Respostas válidas: 79 respostas (82% de aproveitamento)



As empresas que participaram representam um total de 47.664 colaboradores

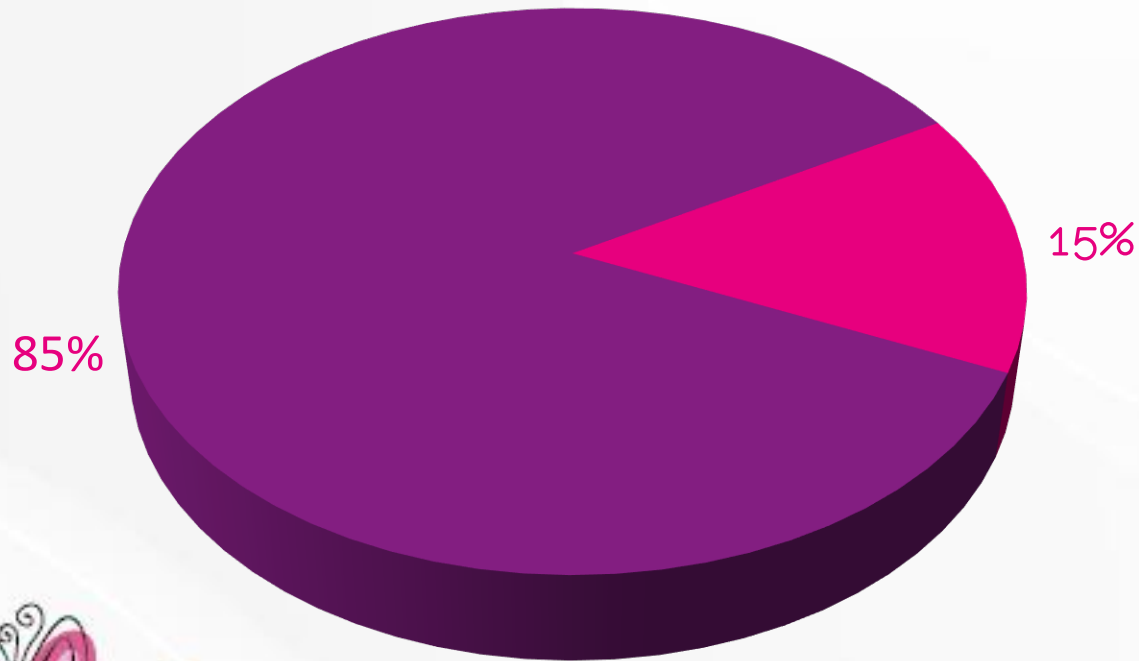


Perfil das empresas

2º encontro
Voz & Voz

Proporção de Homens e Mulheres na empresa

■ Mulheres ■ Homens



Em média de **TODAS** as mulheres que trabalham nas empresas:

3% das mulheres trabalham como **motorista**

E

3% das mulheres ocupam **cargos de liderança**

1º Coordenação/Supervisão

2º Gerência

3º Diretoria

4º Conselho/Presidência/CEO



Funções e Nível Hierárquico

Ocupação e Liderança

2º encontro
Voz & Voz

Dentro do contexto de equidade de gênero, é importante considerar a distribuição de funções e níveis hierárquicos entre homens e mulheres em uma empresa. Muitas vezes, as mulheres são sub-representadas em cargos de liderança e em áreas técnicas ou especializadas, o que pode perpetuar desigualdades salariais e limitar oportunidades de crescimento profissional.



Funções e Nível Hierárquico – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Afirma que acima de 3% das mulheres trabalham como Motorista



Das pessoas que trabalham como motoristas, afirmam que em média acima de 90% são homens

Afirma que acima de 3% das mulheres ocupam cargos de Liderança



Das pessoas em cargos de liderança, afirmam que em média acima de 90% são homens

Faz um acompanhamento da quantidade de homens e mulheres negras



Afirma que acima de 3% das mulheres Negras trabalham como Motorista



A maioria que faz acompanhamento afirma que de todos os homens motoristas até 3% são negros

Afirma que acima de 3% das mulheres Negras ocupam cargos de Liderança



A maioria que faz acompanhamento afirma que de todos os homens na liderança até 3% são negros

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Recrutamento e Retenção

Ocupação e Liderança

2º encontro
Voz & Voz

O índice de equidade de gênero considera as políticas adotadas pelas empresas para garantir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Investir na igualdade de gênero também pode trazer benefícios para a empresa, como o aumento da diversidade de ideias e perspectivas, a melhoria do clima organizacional, a atração de talentos qualificados e a melhoria da imagem da empresa perante a sociedade.



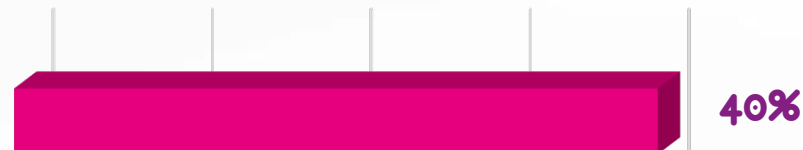
Recrutamento e Retenção – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Possui uma estratégia de recrutamento para aumentar a contratação de mulheres



Divulga planos de ação para aumentar a representação de mulheres na liderança



Afirma que as contratações são feitas sem que o gênero influencie na escolha



Contratou mulheres em cargos de liderança no último ano



67% contratou homens para cargos de liderança

Afirma que mulheres receberam uma promoção de cargo e/ou salário no último ano



77% afirma que homens receberam promoção de cargo ou salário



Treinamento e Capacitação

Ocupação e Liderança

2º encontro
Voz & Voz

O treinamento e capacitação dos funcionários são fundamentais para o sucesso de qualquer empresa. Além de ajudar os funcionários a melhorar suas habilidades e conhecimentos, também pode contribuir para aumentar a produtividade e a satisfação no trabalho.



Treinamento e Capacitação – Resultados 1/1

2º encontro
Voz & Voz

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Investe na capacitação para
exercício gerencial

78%

2 Flexibiliza o horário dos
treinamentos para pessoas com
responsabilidade parental

63%

3 Investe em capacitação para
todos os colaboradores de
todos os níveis hierárquicos

84%

4 possui uma trilha de
desenvolvimento periódico de
capacitação

62%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Diversidade

Políticas e Culturas

A diversidade no ambiente de trabalho refere-se à variedade de diferenças individuais entre as pessoas que trabalham em uma organização. Essas diferenças podem incluir, mas não se limitam a, características como idade, gênero, etnia, orientação sexual, religião, origem social, habilidades e experiências.

2º encontro
Voz & Voz



Diversidade — Resultados 1/2

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Possui alguém para administrar iniciativas de diversidade e inclusão social

16%

Possui atores de diferentes etnias em peças publicitárias

59%

Não considera o critério racial como fator decisório na contratação

96%

Exige uma lista de candidatos pautada por diversidade de gênero

15%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Diversidade — Resultados 2/2

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Possui um comitê/grupo específico responsável por ações de diversidade

23%

É signatária de alguma iniciativa sobre diversidade e/ou inclusão

29%

Desenvolve ou participa de alguma ação voltada à diversidade

32%

Dentre as iniciativas mais citadas estão:

- Voz e Voz
- Mulheres no TRC
- Projetos de contratação para PCD
- Criação de Comitês de Diversidade

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Assédio

Políticas e Culturas

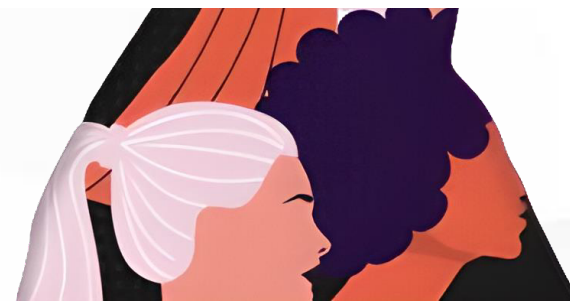
O assédio no ambiente de trabalho é uma forma de discriminação que pode ocorrer em diversas formas, como assédio moral, sexual ou psicológico. É uma violação dos direitos humanos e pode afetar negativamente a saúde mental e física dos funcionários. A conscientização e o apoio de todos os funcionários é fundamental para garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo.



2º encontro
Voz & Voz



Trabalho com respeito!



Assédio — Resultados 1/1

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Possui programa de esclarecimento e conscientização sobre assédio (moral, sexual e etc)

49%

2 Possui uma política para tratar casos de assédio que são amplamente divulgadas aos colaboradores

58%

3 Possui protocolos, consequências e punições claras e efetivas, quando as políticas não são cumpridas

59%

4 Houve alguma demissão devido a assédio no último ano

10%

14% das empresas afirmam terem acionado protocolos no último ano

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



Violência Doméstica

Políticas e Culturas

A violência doméstica é um problema sério que pode afetar o desempenho de trabalho e o bem-estar dos funcionários. As empresas têm um papel importante a desempenhar em ajudar a combater a violência doméstica, fornecendo suporte e recursos para os funcionários que possam estar enfrentando esse problema.

2º encontro
Voz & Voz



Estamos juntos nessa luta!



Violência Doméstica – Resultados 1/1

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Possui algum programa de orientação e prevenção sobre violência doméstica e familiar



2 Orienta e discute o tema também com os homens da empresa de forma clara e objetiva



3 Possui um canal para que os casos de violência doméstica sejam compartilhados forma segura



4 Oferece suporte possibilitando que essas pessoas encontrem caminhos para buscar ajuda



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

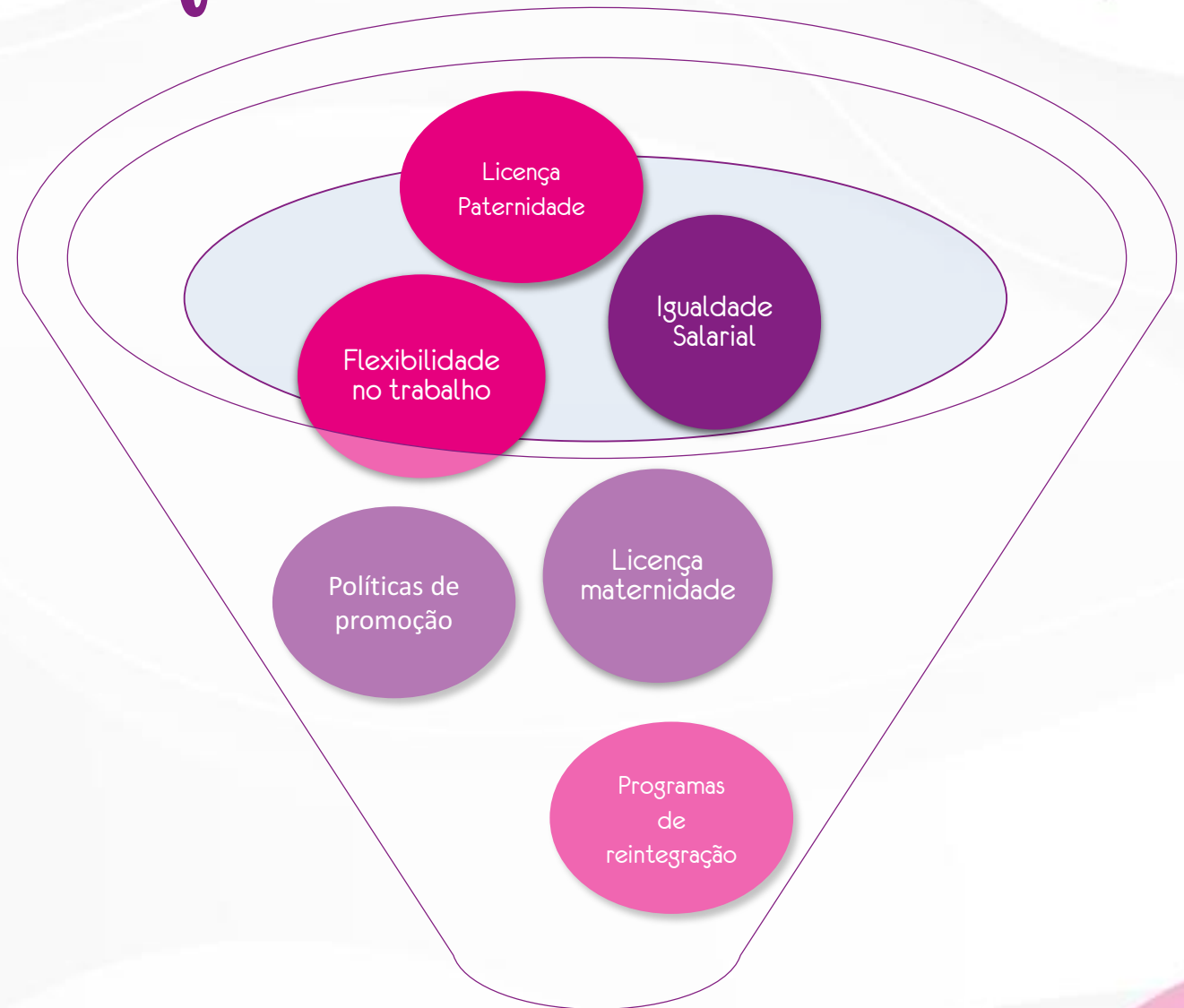


Programas e Benefícios

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Programas e benefícios que visam a equidade de gênero são políticas e práticas adotadas pelas empresas para promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.



Programas e Benefícios— Resultados 1/2

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

Possui um local para que possa colher/armazenar o leite materno ou amamentar



Oferece licença maternidade além dos 4 meses exigidos



Dentre os prazos mais citados estão:

- 2 meses a mais
- 1 mês a mais
- Prazo definido por acordo individual

Oferece licença paternidade além dos 5 dias exigidos



Dentre os prazos mais citados estão:

- 15 dias
- 10 dias

Possui um programa de reintegração para receber as mulheres após a licença maternidade



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

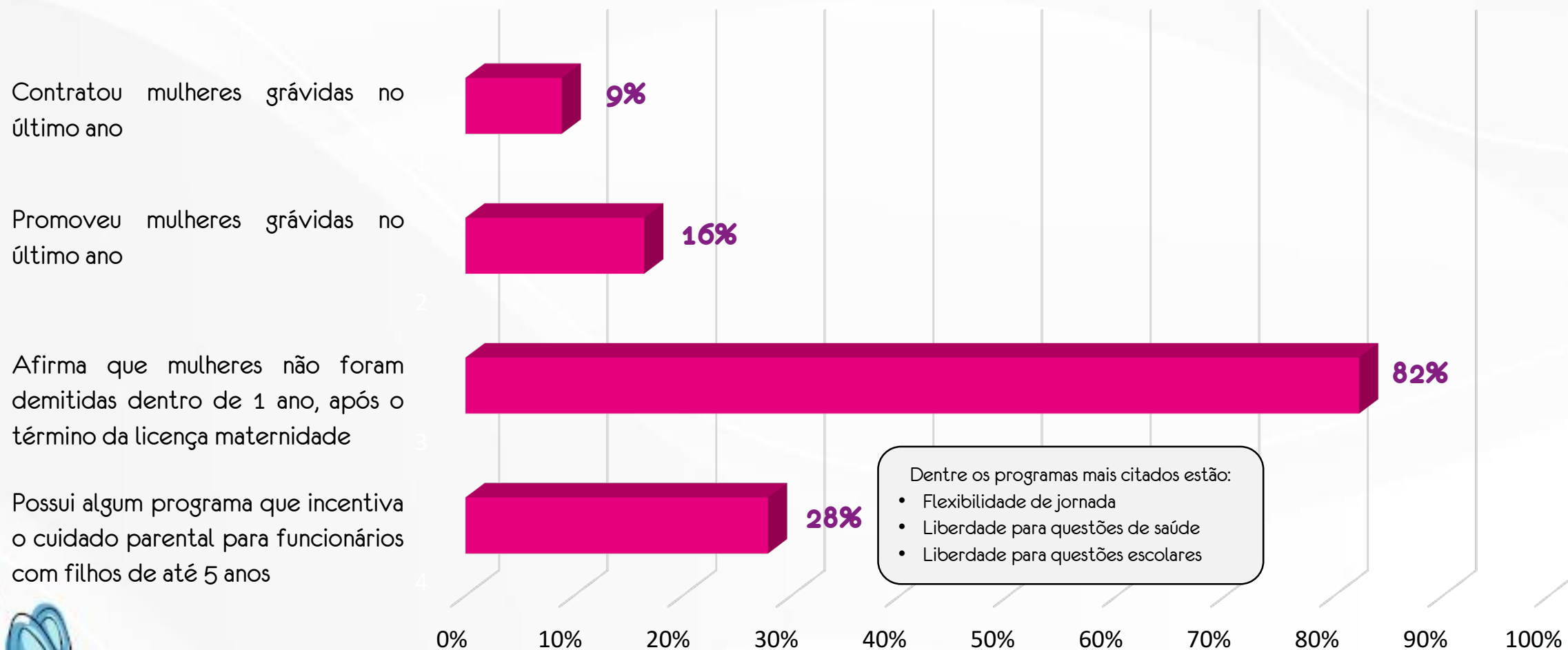


Programas e Benefícios— Resultados 2/2

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



Resultado Final — Média Geral

2º encontro
Voz & Voz



37%

**PRECISA REVER ALGUNS
CONCEITOS!**



OBRIGADA!

Parceria:

SETCESP



Programa
Benefícios

Ana Jarrouge – Presidente Executiva do SETCESP

Camila Florencio – Coordenadora Mulheres no TRC

Gislaine Gerin – Vice Coordenadora Mulheres no TRC

Grupo de trabalho – Índice de Equidade

Realização:



IPTC

INSTITUTO PAULISTA DO TRANSPORTE DE CARGA

Raquel Serini – Economista e Coordenadora de Projetos

Nicole J. Lazarus – Pesquisadora Interna

Ricardo H. da Silva – Analista de Dados

