

Índice de Equidade do TRC



Sobre o IPTC...

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

Ocupação e Liderança

60%

40%

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



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)



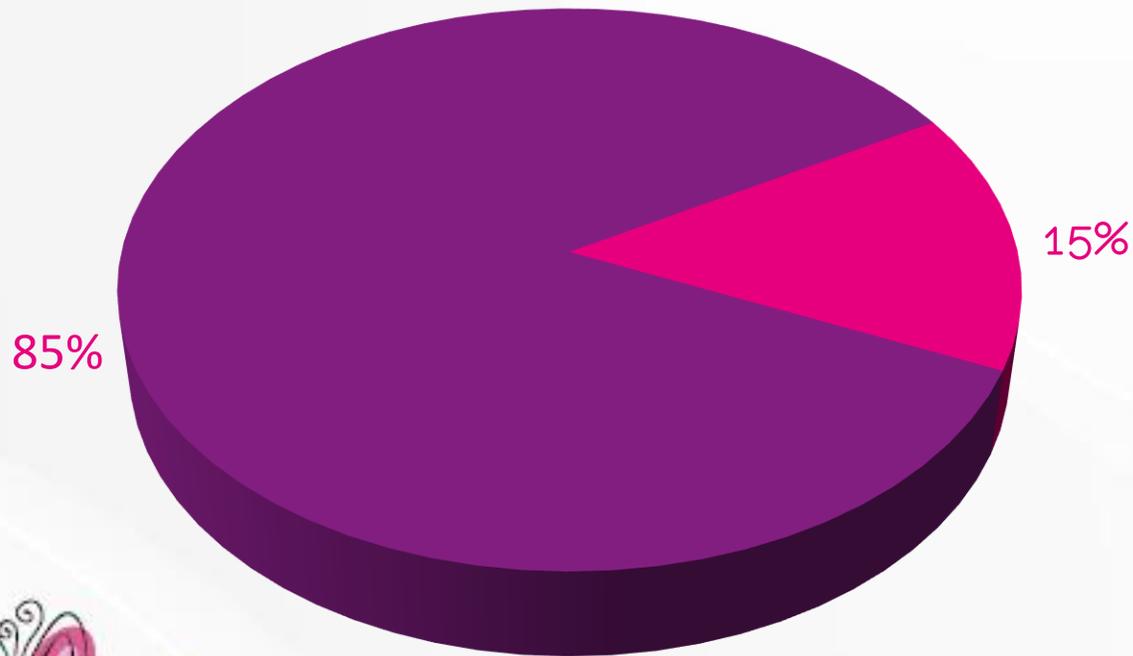
As empresas que participaram representam um total de 47.664 colaboradores



Perfil das empresas

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

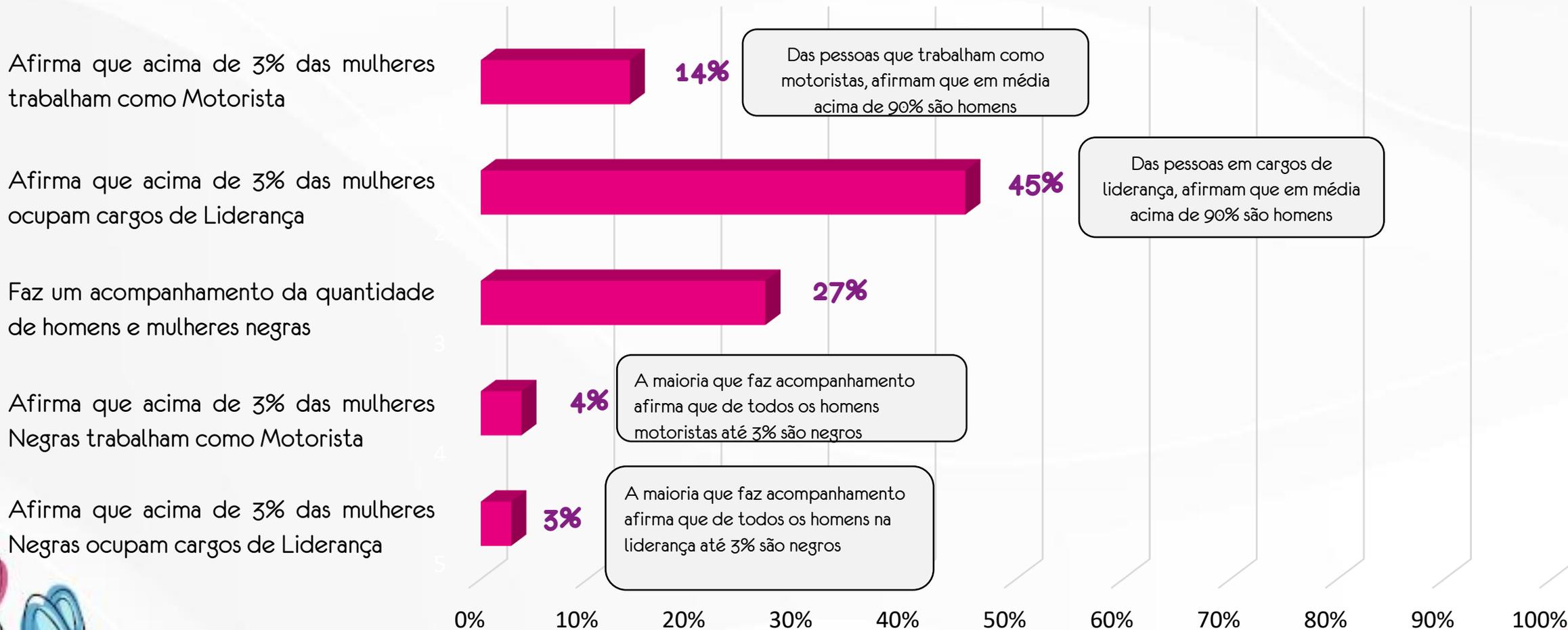
Dentro do contexto de equidade de gênero, é importante considerar a distribuição de funções e níveis hierárquicos entre homens e mulheres em uma empresa. Muitas vezes, as mulheres são sub-representadas em cargos de liderança e em áreas técnicas ou especializadas, o que pode perpetuar desigualdades salariais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



Funções e Nível Hierárquico – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

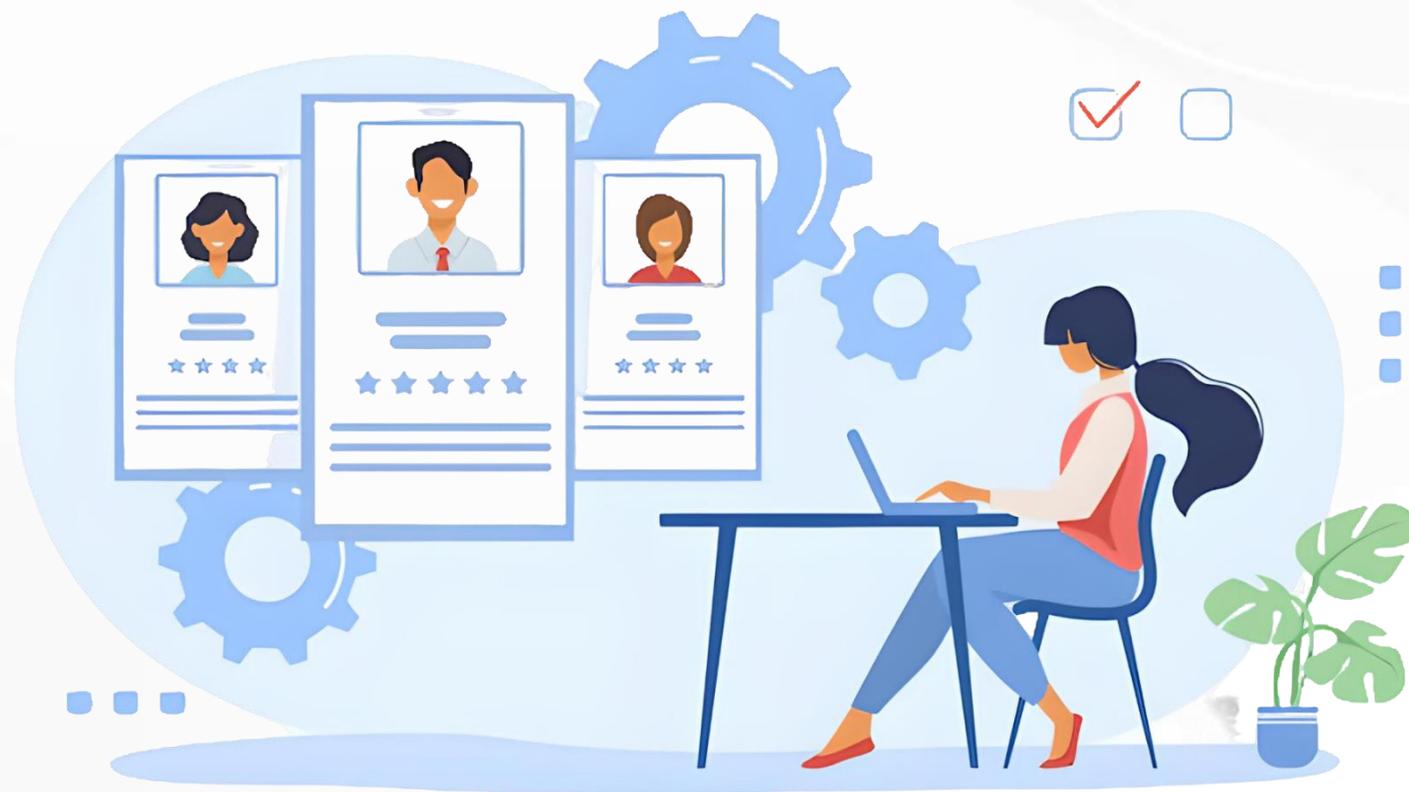


Recrutamento e Retenção

Ocupação e Liderança

2º encontro
Voz & Voz

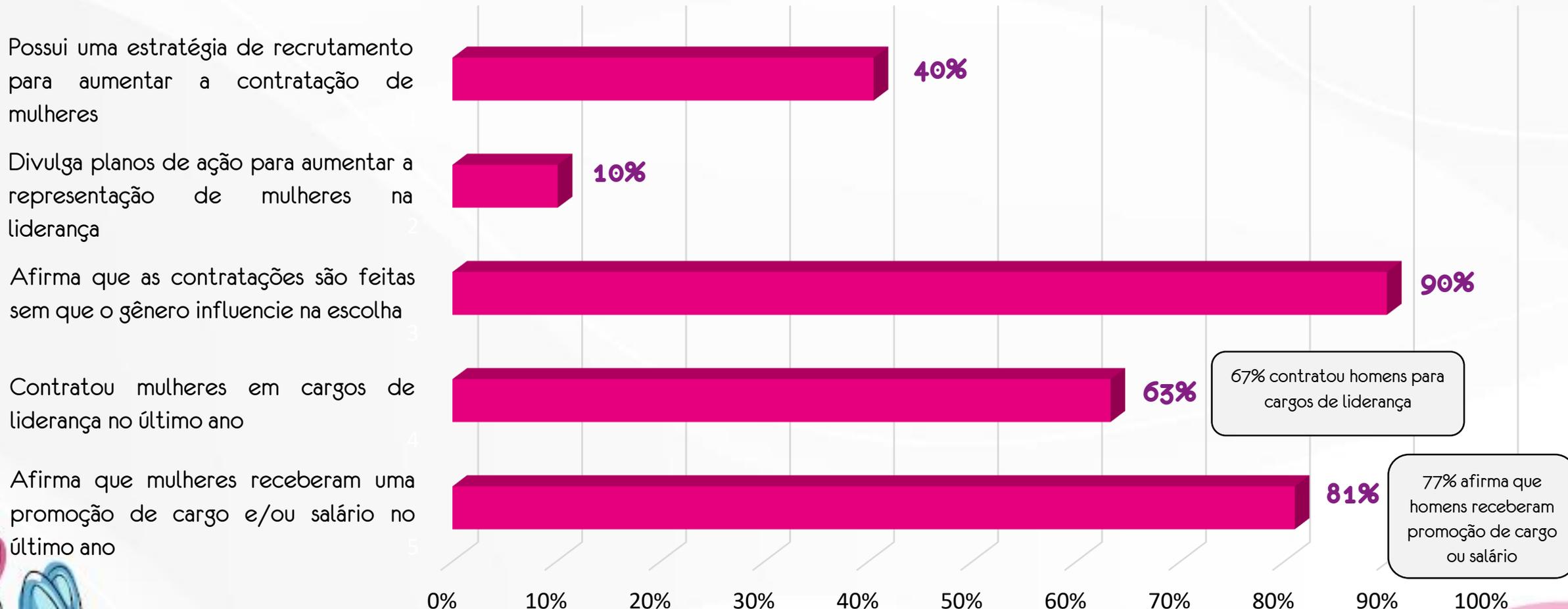
O índice de equidade de gênero considera as políticas adotadas pelas empresas para garantir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Investir na igualdade de gênero também pode trazer benefícios para a empresa, como o aumento da diversidade de ideias e perspectivas, a melhoria do clima organizacional,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



Recrutamento e Retenção – Resultados 1/1

Ocupação e Liderança

Percentual de respostas afirmativas das Empresas



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 – Resultados 1/2

Políticas e Culturas

2º encontro
Voz & Voz

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

1 Possui alguém para administrar iniciativas de diversidade e inclusão social

16%

2 Possui atores de diferentes etnias em peças publicitárias

59%

3 Não considera o critério racial como fator decisório na contratação

96%

4 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

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.



Trabalho com respeito!



Assédio – Resultados 1/1

Políticas e Culturas

Percentual de respostas afirmativas das Empresas

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



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



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



4 Houve alguma demissão devido a assédio no último ano



14% das empresas afirmam terem acionado protocolos no último ano



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.



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

20%

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

35%

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

20%

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

41%

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

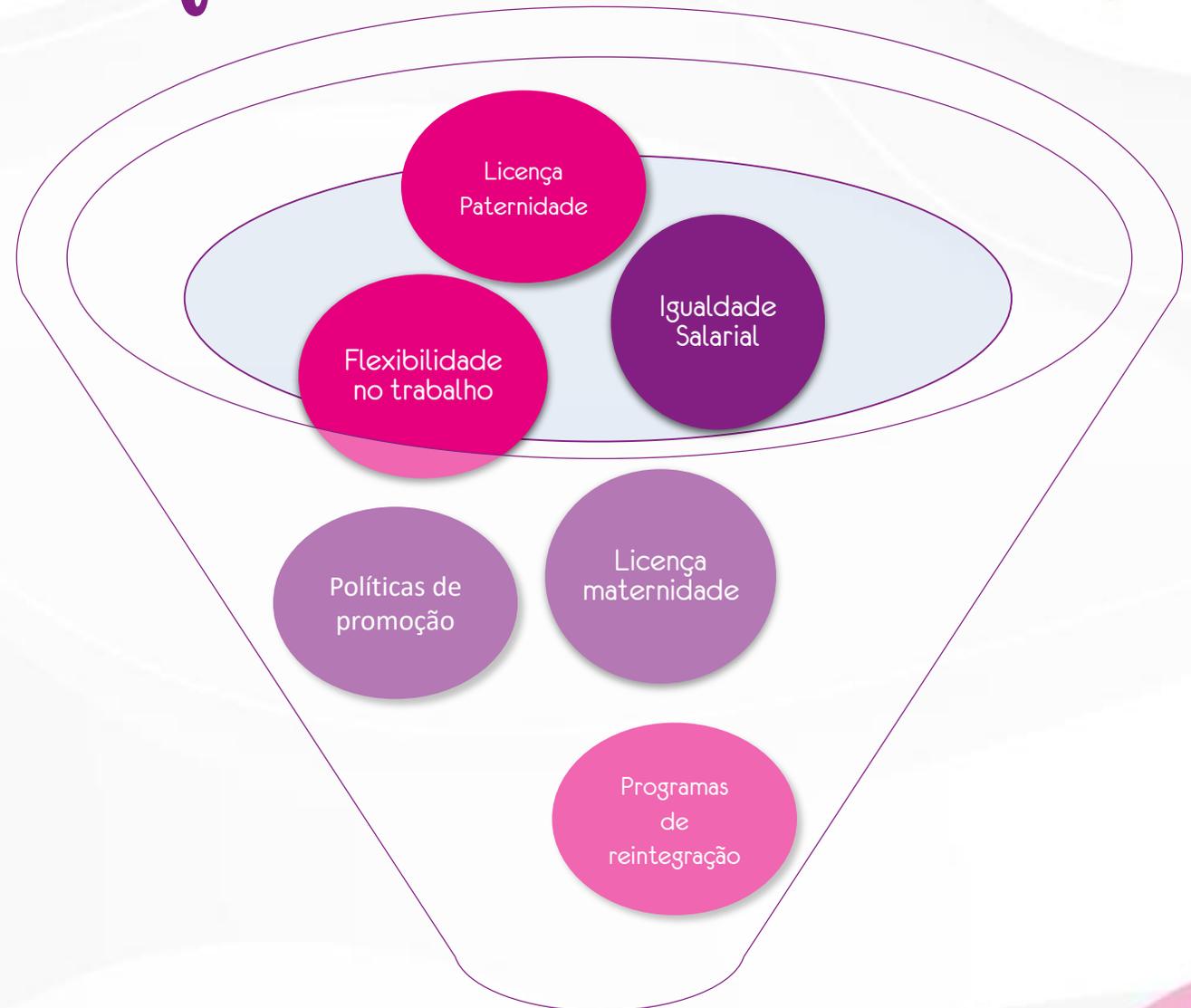


Programas e Benefícios

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%

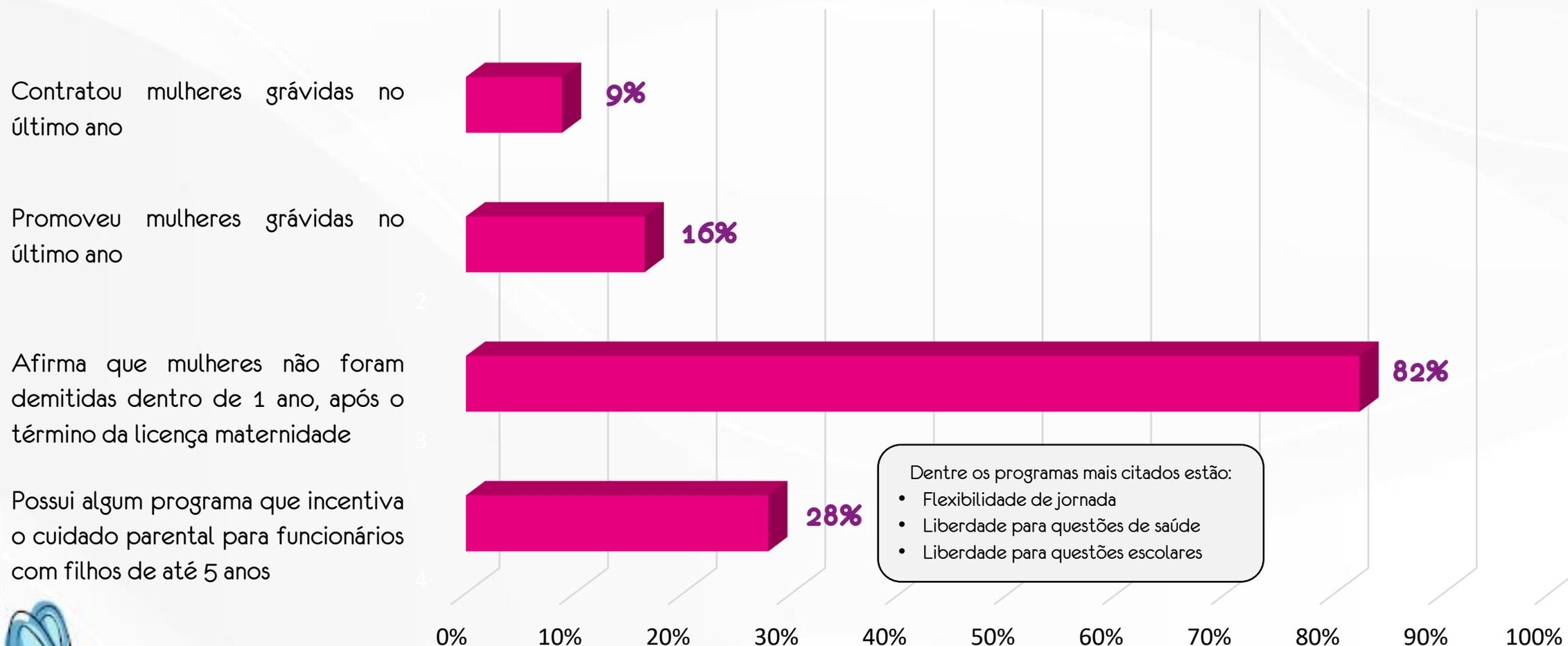


Programas e Benefícios— Resultados 2/2

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



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:



Raquel Serini – Economista e Coordenadora de Projetos
Nicole J. Lazarus – Pesquisadora Interna
Ricardo H. da Silva – Analista de Dados

