

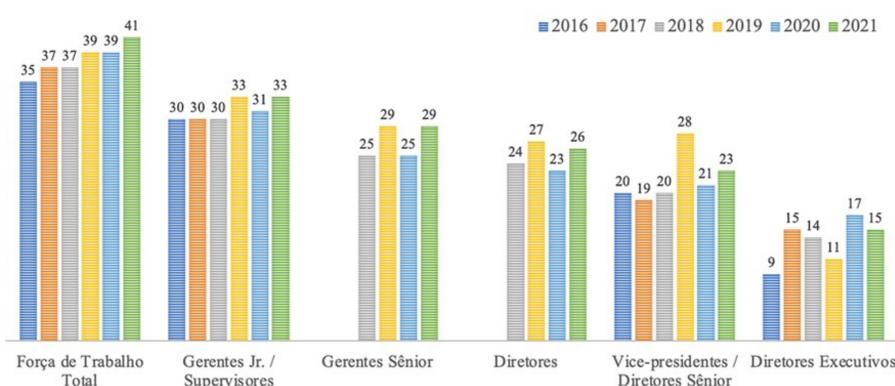
Giovanna Batista de Freitas e Davi Munhoz Benati (orientador)

1. Introdução

Historicamente, as mulheres fazem parte de um grupo culturalmente excluído do mercado de trabalho; segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), apenas 48% das mulheres com mais de 15 anos estão inseridas, enquanto 75% dos homens com mais de 15 anos estão inseridos.

Em consonância, a logística, setor fortemente associado à mão de obra masculina, não foge a essa ordem, sendo que a inserção de mulheres só passou a ocorrer acentuadamente a partir dos anos 90, quando funções administrativas foram incorporadas à cadeia de suprimentos; no entanto, sua participação não é expressiva.

Figura 1. Participação global das mulheres na alta e média gestão do grupo DHL no ano de 2020 (em %.)



Os dados evidenciam, portanto, a necessidade de iniciativas que ajam em nome da introdução de mulheres ao mercado de trabalho, consequentemente explicitando a demanda por empresas que abram espaços por meio de políticas de inclusão, tornando-se valioso investigar aquelas já existentes a fim de conhecer sua eficácia prática.

2. Objetivo

Esta pesquisa teve como objetivo reunir e analisar dados em torno do ritmo de crescimento da participação das mulheres na logística e apresentar as políticas de inclusão de mulheres da DHL Express Brasil, socializando informações sobre sua inserção e o papel das empresas nesse processo.

3. Metodologia

O método de pesquisa adotado foi o estudo de caso e, para o desenvolvimento, foram utilizadas a pesquisa bibliográfica e a entrevista, tendo sido a última aplicada a uma profissional do setor de diversidade da DHL e a consultoras responsáveis pelo implemento de políticas inclusivas em diversas áreas do mercado de trabalho

4. Desenvolvimento

Dentre as formas de promover a inclusão em empresas, está a determinação de metas e/ou métricas, responsáveis por estabelecer objetivos alcançados através de políticas. O Roteiro de Sustentabilidade, por exemplo, adotado pela DHL, estipula a participação feminina mínima de 30% até o ano de 2025.

Figura 2. Participação global das mulheres na alta e média gestão do grupo DHL no ano de 2020 (em %.)



As políticas em si – como igualdade salarial, o incentivo à promoção de mulheres para cargos de liderança, esforços para retenção e treinamento de mulheres, mentorias e vagas reservadas em projetos – não oferecem apenas vantagens para o âmbito social, por beneficiarem minorias, mas oferecem também às empresas, dado que aumentam em 25% suas chances de obtenção de lucro, a pluralidade no ambiente de trabalho e, consequentemente, o engajamento e produtividade dos colaboradores.

5. Conclusão

Conclusivamente, por meio da experiência da empresa DHL Express Brasil é possível inferir que a movimentação das empresas em benefício da efetivação da igualdade de gênero é estrategicamente benéfica, para além do fato de que é uma pendência história digna de reparação, mas isso só pode ser feito por meio do estudo e implemento de iniciativas que promovam a inclusão e capacitação de mulheres, principalmente em setores ainda insuficientemente ocupados como a logística.

6. Referências Bibliográficas

CASSARO, Sophia N. A. Entrevista concedida a Giovanna Batista de Freitas. São Paulo, 03 de nov. de 2021.

GOLDENBERG, Margareth. Entrevista concedida a Giovanna Batista de Freitas. São Paulo, 20 de out. de 2021.

PADOVEZE, Janaína. Entrevista concedida a Giovanna Batista de Freitas. São Paulo, 19 de out. de 2021

Gartner. Women in Supply Chain Survey. 2021. Disponível em: <<https://www.gartner.com/en/newsroom/pressreleases/2021-06-16-gartner-survey-finds-women-comprise41-percent-of-the-supply-chain-workforce>>. Acesso em: 25 de jul. de 2021.