

**INSTITUTO BRASILIENSE DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E  
PESQUISA (IDP)  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**FERNANDA MACIEL MAMAR ARAGÃO CARNEIRO**

**IGUALDADE DE GÊNERO:**  
uma proposta para o Brasil alcançar os padrões determinados pela OCDE

**BRASÍLIA**

**2022**

**FERNANDA MACIEL MAMAR ARAGÃO CARNEIRO**

**IGUALDADE DE GÊNERO:**

uma proposta para o Brasil alcançar os padrões determinados pela OCDE

Trabalho apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito do Instituto Brasiliense de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

Orientadora: Profa. Tatiana Bruhn Parmeggiani Gomes.

**BRASÍLIA**

**2022**

**INSTITUTO BRASILIENSE DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E  
PESQUISA (IDP)  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**FERNANDA MACIEL MAMAR ARAGÃO CARNEIRO**

**IGUALDADE DE GÊNERO:**

uma proposta para o Brasil alcançar os padrões determinados pela OCDE

Trabalho apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Direito do Instituto Brasiliense de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP).

Orientadora: Profa. Tatiana Bruhn Parmeggiani Gomes.

**Brasília, 29 de novembro de 2022.**

---

**Professora Tatiana Bruhn Parmeggiani Gomes. (IDP)**

**Professora Orientadora**

---

**Professor Ricardo Lourenço Filho**

**Membro da Banca Examinadora**

---

**Professor Leonardo Estrela Borges**

**Membro da Banca Examinadora**

*Para Joel, Rosa, Helder e João, meus maiores incentivadores nesta segunda jornada acadêmica.  
Para Luis, Evandro e Afonso, que me apresentaram o mundo do compliance e da governança corporativa no Sebrae Nacional e no Sebrae Minas Gerais. Para Renata, Mônica, Janete e Tânia, que se dedicam a incentivar o crescimento profissional de outras mulheres e que me impulsionam a aprender mais sobre a igualdade no mercado de trabalho.*

**INSTITUTO BRASILIENSE DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E  
PESQUISA(IDP)  
ESCOLA DE DIREITO E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – EDAP  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**RESUMO**

Diante da formalização, em 25 de janeiro de 2022, do convite para que o Brasil inicie o processo de adesão à Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), será necessário que o país comprove a convergência com os valores fundamentais da organização, em temas como a defesa da democracia, das liberdades, da economia de mercado, da proteção ao meio ambiente e dos direitos humanos. Até a presente data, o Brasil aderiu 112 dos 260 instrumentos normativos da OCDE, mas não às duas recomendações relativas à igualdade de gênero. O objetivo do presente artigo foi verificar se o Brasil está apto a cumprir com o conteúdo das referidas recomendações. Para tanto, o primeiro capítulo analisa a igualdade de gênero como um pressuposto para o alcance do princípio da dignidade da pessoa humana e enfoca o tema a partir da perspectiva da ética empresarial. O segundo capítulo apresenta o diagnóstico sobre a igualdade de gênero no mercado de trabalho global e avalia os dados disponíveis sobre o tema no Brasil. O terceiro capítulo discorre sobre as recomendações da OCDE e elenca casos de sucesso de seus países membros ao implementá-las. Por fim, o quarto capítulo conclui o estudo avaliando a legislação brasileira, em especial referente ao Direito do Trabalho, frente a seis objetivos almejados em uma das recomendações da OCDE, que só podem ser implementados por leis, e apresenta sugestões de contribuições que podem ser realizadas pelo setor privado.

**Palavras-chave:** OCDE; igualdade de gênero; ética empresarial; dignidade da pessoa humana; mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA E A ÉTICA EMPRESARIAL .....	11
1.1 A ética como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana .....	13
1.2 A ética empresarial .....	14
2 A IGUALDADE DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL.....	16
2.1 Cenário nacional .....	17
2.2 Teoria x prática: estudo de caso.....	20
3 AS REFERÊNCIAS DA OCDE PARA A IGUALDADE DE GÊNERO .....	25
3.1 As Recomendações .....	25
3.2 Boas práticas.....	30
4 CAMINHOS PARA A CONVERGÊNCIA .....	32
4.1 Avaliação do arcabouço legal no Brasil e possíveis revisões legislativas .....	33
4.1.1 <i>Garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos</i> .....	33
4.1.2 <i>Fornecer licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham.....</i>	36
4.1.3 <i>Garantir que todos os pais possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos pais solteiros</i> .....	37
4.1.4 <i>Projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os pais tenham incentivos financeiros amplamente semelhantes para trabalhar.....</i>	38
4.1.5 <i>Garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres</i> .....	39
4.1.6 <i>Garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais</i> .	40
4.2 Contribuições do setor privado.....	41
4.2.1 Definição de metas e alteração de processos internos.....	42
4.2.2 Participação em iniciativas de reconhecimento da cultura da diversidade e igualdade de gênero .....	43
4.2.3 Mobilização para a defesa de leis e políticas públicas mais inclusivas .....	43
CONCLUSÃO .....	45
REFERÊNCIAS .....	48

## ÍNDICE

Gráfico 1 - Empresas que disponibilizam código de ética nos sites institucionais .....	22
Gráfico 2 - Empresas que disponibilizam informações sobre composição da liderança no site institucional .....	23
Gráfico 3 - Perfil da composição da liderança das empresas .....	23
Gráfico 4 - Perfil da presidência das empresas.....	24
Gráfico 5 - Perfil da liderança dos membros do Comitê Gestor do Pró-Ética .....	24
Gráfico 6 - Objetivos por macrotemas .....	25
Gráfico 7 - Objetivos por temas.....	26
Gráfico 8 - Objetivos por responsáveis.....	27
Gráfico 9 - Objetivos por mecanismos de implementação .....	27
Gráfico 10 - Objetivos por Poder.....	29
Gráfico 11 - Objetivos por macrotema .....	29
Tabela 1 - Universo Amostral .....	21
Tabela 2 - Objetivos a serem implementados por leis .....	32
ANEXO 1 - Estudo de caso sobre teoria x prática na implementação da diversidade de gênero na composição das empresas reconhecidas como referência em ética e compliance no Brasil em 2020 .....	57
ANEXO 2 - Análise da Recomendação da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo .....	58
ANEXO 3 - Análise da Recomendação da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública .....	62
ANEXO 4 - Seleção de boas práticas dos países-membros da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo .....	65

## INTRODUÇÃO

As negociações para o ingresso do Brasil como membro pleno da OCDE oferecem ao país oportunidade para aprimorar seu arcabouço legal em matéria de igualdade de gênero. O Brasil participa de comitês da organização desde 1994, converteu-se em parceiro estratégico (*key partner*) em 2007 e deu início ao processo negociador para sua adesão plena em junho de 2022, com a entrega do roteiro de acessão. O esforço negociador, como demonstrado na semana Brasil-OCDE, realizada de 20 a 24 de junho de 2022 em Brasília, pressupõe a participação da sociedade civil, dos setores público e privado, e da academia nas discussões.

O processo negociador não tem data fixada para sua conclusão, e seu ritmo dependerá da capacidade de atuação do Brasil no âmbito dos comitês técnicos e de adaptação das normas internas do país ao padrão da OCDE. A organização apresenta, como princípios estruturantes, o respeito à liberdade individual, à livre iniciativa e à economia de mercado, bem como aos valores da democracia, do Estado de direito e dos direitos humanos. Nesse contexto está inserida, entre os padrões a serem incorporados pela legislação brasileira, a negociação em torno da equidade de gênero.

Ainda que o Brasil já tenha aderido, como parceiro estratégico, a 112 dos 160 instrumentos normativos compartilhados pelos 38 países-membros, ainda resta um longo processo negociador, a julgar pelo caso de dois processos mais recentes, que envolveram países latino-americanos. A Colômbia ingressou como membro pleno em 2020, ao final de sete anos, enquanto a Costa Rica ingressou no ano seguinte, após seis anos de negociações.

Trata-se de um esforço de fôlego para o Brasil e para os demais cinco países candidatos à acessão (Argentina, Bulgária, Croácia, Peru e Romênia), bem como para a própria organização. Somente no caso brasileiro, está previsto funcionamento simultâneo de 26 comitês técnicos e a negociação somente será concluída quando o último deles considerar atendidas as condições para a acessão. Somente então, a decisão final sobre a acessão será tomada pelo Conselho da OCDE, órgão de cúpula da organização, em votação que requer a unanimidade de seus países-membros.

Com sede em Paris e criada em 1948, inicialmente com o nome de Organização Europeia de Cooperação Econômica e com o objetivo de participar da gestão das ações do Plano Marshall de reconstrução do continente, nas últimas décadas a OCDE consolidou-se como uma instituição global de referência em matéria de boas práticas em uma ampla gama de temas econômicos, sociais e de governança. Nesse contexto, seu processo de ampliação tem servido para disseminar essas boas práticas e para reformar as legislações nacionais dos candidatos à



acessão.

Embora haja o engajamento claro de organismos, como a OCDE, e progresso em direção à igualdade de gênero no cenário internacional, ainda permanecem em vigor leis discriminatórias e lacunas jurídicas relacionadas ao emprego e aos benefícios econômicos para as mulheres. Para o Banco Mundial (2022), 2,4 bilhões de mulheres economicamente ativas vivem sem os mesmos direitos econômicos dos homens. E, segundo a Organização das Nações Unidas (2022), na velocidade atual, serão necessários 286 anos para que todos os países alcancem disposições legais que garantam cidadania e direitos iguais.

Analisar os obstáculos jurídicos enfrentados por mulheres na atividade econômica permite discutir ações que equalizem oportunidades no mercado, evitando perpetuar distorções no longo prazo e, inclusive, conter retrocessos em momentos de crise. Um exemplo recente de retrocesso é que, de acordo com a Organização das Nações Unidas (2022), durante a pandemia de covid-19, apesar de as mulheres totalizarem apenas 39% da força de trabalho mundial em 2019, elas responderam por 45% dos empregos perdidos em 2020<sup>1</sup>.

Segundo o estudo “*Diversity Matters*” (MCKINSEY&COMPANY, 2020), as empresas da América Latina que adotam a diversidade e a inclusão são mais inovadoras, colaborativas e possuem melhor clima organizacional, quando comparadas com suas concorrentes. Mas apesar da correlação comprovada entre a diversidade de gênero na gerência sênior com a boa performance das empresas, as mulheres seguem sub-representadas em posições de liderança entre as mais de 700 empresas analisadas.

Embora o senso comum induza o entendimento de que tais disparidades estão muito próximas de serem equalizadas no Brasil, por ser uma nação democrática, com uma Carta Magna inclusiva que garante oportunidades iguais para homens e mulheres, o país desponta como uma das sociedades com maior desigualdade entre gêneros, quando se avaliam conjuntamente componentes como: oportunidade e participação econômica; nível educacional; saúde e segurança; e poder político. Estas são as categorias que formam um *ranking* intitulado “*The Global Gender Gap Report*” (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022), composto por 146 países, onde o Brasil ocupa a 94ª posição.

Quando se observa apenas o componente relacionado à “oportunidade e participação econômica”, o Brasil sobe algumas posições, ocupando o 85º lugar (WORLD ECONOMIC

---

<sup>1</sup> Embora a autora tenha realizado esforços para apresentar os dados mais atualizados, cabe destacar que são citados no presente trabalho informações coletadas em estudos e pesquisas anteriores à pandemia de covid-19. Assim, ressalva-se que tais dados podem ter sofrido impacto ainda não mensurado, mas que ampliem ainda mais as desigualdades entre homens e mulheres.

FORUM, 2022). Atrás de mais da metade das nações avaliadas, o país não pode ser considerado como uma referência nos indicadores que formam tal componente: presença na força de trabalho; renda; equidade salarial; e atuação em cargos de liderança.

Cabe destacar que o país caiu duas posições no *ranking* geral, quando se comparam os dados de 2022 com os de 2020 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Apesar de ser uma queda sutil, a tendência motiva questionar se são os outros países que estão evoluindo de forma mais rápida em prol da igualdade de gênero ou se é o Brasil que está retrocedendo.

Apesar de alterações legislativas terem impacto abrangente, há um longo processo para a sua discussão, aprovação e implementação. Como as mulheres seguem sub-representadas no Poder Legislativo, a tendência é de que a pauta da igualdade de gênero avance a passos lentos no Congresso Nacional. Embora o impacto direito positivo seja abrangente e efetivo pela sua coercibilidade, é necessário também reconhecer que há outros atores com capacidade de contribuir de forma dinâmica para reduzir as desigualdades no mercado de trabalho.

É o caso do setor privado, quando adota princípios e implementa ações que promovem a diversidade e a equidade como conduta básica para a sua atuação. A vinculação de metas de ESG<sup>2</sup> para acessar linhas de financiamento internacional, por exemplo, acelerou o estabelecimento de objetivos para a promoção da diversidade no ambiente corporativo (EXAME, 2022). Entretanto, estudo realizado pela Você RH (2020), apontou que, embora a maior parte das empresas afirme ter iniciativas sobre diversidade e inclusão, 2/3 das entrevistadas para o estudo não possuem um programa específico implementado, o que pode resultar em ações sem efetividade e direcionamento.

Considerando que os únicos 12 países que garantem direitos iguais entre homens e mulheres são membros da OCDE, segundo o relatório “Mulheres, Empresas e o Direito” (BANCO MUNDIAL, 2022), bem como a perspectiva em análise de o Brasil tornar-se membro da Organização, o presente trabalho pretende analisar o conteúdo das duas recomendações da OCDE sobre equidade de gênero, avaliar o quão convergentes são as leis brasileiras frente aos objetivos pretendidos e apontar caminhos para ampliar o cumprimento de tais diretrizes.

Assim, o trabalho está dividido em quatro capítulos. O primeiro apresenta um breve histórico sobre a ética como instrumento de garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e o correlaciona com a ética empresarial. O segundo capítulo versa sobre a igualdade de gênero e o mercado de trabalho no Brasil, e exemplifica, a partir de um estudo de caso, a não conformidade entre o que as empresas planejam em seus códigos de ética e a prática, por meio

---

<sup>2</sup> ESG é o acrônimo em inglês para *environmental, social and governance*, que significa, em tradução livre da autora, meio ambiente, impacto social e governança. Não se convencionou uma tradução para o português.

avaliação da participação feminina em seu quadro de liderança.

O terceiro capítulo apresenta as referências da OCDE sobre igualdade de gênero, analisa os objetivos almejados e identifica boas práticas adotadas pelos países que aderiram às duas recomendações. O quarto, e último capítulo, se dedica a avaliar o arcabouço legislativo brasileiro para a implementação de uma das recomendações da OCDE - considerando que o Direito é instrumento para a redução das desigualdades, apontar sugestões de encaminhamentos para maior convergência brasileira e descrever possíveis contribuições a serem realizadas pelo setor privado em prol da igualdade de gênero no ambiente corporativo.

## **1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A ÉTICA EMPRESARIAL**

André Ramos Tavares (2022) analisa que a decisão de não incluir a dignidade da pessoa humana entre os direitos fundamentais na Constituição de 1988 se deve ao fato de que o princípio foi considerado fundamento da República da República e, conseqüentemente, um fim do Estado.

Manuel Gonçalves Ferreira Filho (2011) reforça esse entendimento ao discorrer que todos devem admitir que há “uma lei suprema, imposta aos povos e seus governantes, da qual resulta a dignidade humana e dela direitos fundamentais, inalienáveis e imprescritíveis”.

Complementarmente, Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco (2022) indicam que a Constituição de 1988 é o instrumento que contém o poder, “em favor das liberdades, num contexto de sentida necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana”. Para os autores

a Constituição, que, significativamente, pela primeira vez na História do nosso constitucionalismo, apresentava o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana e o Título dos direitos fundamentais logo no início das suas disposições, antes das normas de organização do Estado, estava mesmo disposta a acolher o adjetivo *cidadã*, que lhe fora predicado pelo Presidente da Assembleia Constituinte no discurso da promulgação. (MENDES; BRANCO, 2022).

Ainda segundo André Ramos Tavares (2022), embora haja dificuldade para se delimitar o conceito da dignidade da pessoa humana, e definir se ele é um direito absoluto ou não, há que se reconhecer que ele sofreu influências do estoicismo e do cristianismo, mesmo que o último

legitimasse desigualdades, reforçando uma histórica posição de inferioridade das mulheres, dos escravos e dos demais povos colonizados.

Para o autor, a dignidade do princípio se refere ao poder de “escolher seu próprio caminho, efetuar suas próprias decisões, sem que haja interferência direta de terceiros em seu pensar e decidir” e, conseqüentemente, deve ser considerada minimamente como parte integrante das demais normas do Direito (TAVARES, 2022).

Assim, Souza Netto (2020), por sua vez, destaca que “os direitos coletivos são mais importantes que os direitos privados e os direitos fundamentais devem ser respeitados em todas as relações jurídicas, inclusive as de natureza empresarial”. O autor defende que

o dever empresarial de respeito à dignidade da pessoa humana se justifica pelos Princípios da Função Social dos Negócios Jurídicos, da Função Social da Empresa, e da Função Social da propriedade, nos termos do artigo 5º, XXIII da Constituição Federal de 1988, além dos demais princípios norteadores do Código Civil, como o Princípio da Eiticidade e da Operabilidade. (SOUZA NETTO, 2020).

Para Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018) sendo o Direito do Trabalho “um conjunto de normas, princípios e institutos que visam atenuar os antagonismos decorrentes da relação trabalho e capital, estabelecendo regras de proteção ao trabalhador”, é natural que este seja um dos campos jurídicos que mais se aproxima do princípio da dignidade da pessoa humana.

André Ramos Tavares (2022) destaca que, “por mais que a sociedade tenha evoluído rumo a uma igualdade dos papéis sociais e domésticos entre homens e mulheres, algumas proteções ainda são necessárias para assegurar a isonomia feminina no trabalho”.

Considerando a amplitude dos direitos abrangidos pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que consta no objetivo constitucional de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, o presente artigo se restringirá à análise da promoção da igualdade de gênero nas empresas, no contexto das negociações do Brasil para integrar a OCDE como membro pleno, como boa prática de governança corporativa e instrumento para o alcance do referido princípio.

É crescente a sensibilização internacional frente à promoção da dignidade nas relações trabalhistas, em especial para as mulheres. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022) elabora convenções internacionais que, quando ratificadas pelos governos, possuem poder vinculante para os Estados. Embora não obriguem empresas, tais convenções fornecem

princípios orientadores para a garantia do trabalho digno e a igualdade de gênero na atividade privada.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante compilam outras iniciativas no âmbito internacional que impactam na proteção do trabalho da mulher: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) - que defende que todos são sujeitos de direitos, sem distinção de sexo, e que devem estar protegidos contra qualquer forma de discriminação; o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos (1966) – que assegura a igualdade de direitos econômicos, sociais e culturais entre homens e mulheres; o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) – que reforça a necessidade de proteção eficaz contra discriminação de sexo; e a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1975) – que determina a eliminação da discriminação contra a mulher no trabalho. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2018)

Complementarmente, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (2015) definiu entre os “objetivos de desenvolvimento do milênio”: alcançar o emprego pleno, com trabalho decente e remuneração igual para trabalho de igual valor (ODS 8); e alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas (ODS 5), por meio da disponibilização de políticas e serviços públicos e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar.

Nesse sentido, para o Brasil, ainda que as recomendações da OCDE não tenham poder vinculante, as exigências do processo negociador podem efetivamente contribuir para a implementação de mudanças legislativas que contemplem a questão da igualdade de gênero no âmbito da ordem econômica e social.

### **1.1 A ética como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana**

Conforme descrito em “Ética”, de Cortina e Martínez (2005), os conceitos de moral e ética evoluíram da antiguidade até os dias atuais, passando de uma visão naturalista, voltada à felicidade, para uma visão utilitarista, de justiça social. Dessa forma, a ética deve ser aplicada como princípio orientador da vida social.

Ainda segundo os autores, para Kant, o reconhecimento de qualquer pessoa como um valor absoluto é o fundamento de toda moral, sendo necessário “averiguar quais são os bens internos que cada tipo de atividade deve trazer para a sociedade e quais são os valores e hábitos que é preciso incorporar para alcançá-los” (CORTINA; MARTÍNEZ, 2005).

*En el caso de Kant, la forma racional de las normas se descubre cuando adoptamos la perspectiva de la igualdad (em um mundo de personas empíricamente desiguales) y de la universalidad (en un mundo de individuos dotados de preferências subjetivas). La voluntad que adopta estas perspectivas en su obrar es autónoma frente a lo dado, y al mismo tiempo es netamente racional y netamente humana. (CORTINA; MARTÍNEZ, 2005).*

Cortina e Martínez (2005) ainda sustentam que, sendo a igualdade e a universalidade a base da moral, a conduta humana deve ser aprimorada por normas que independem da vontade individual, visto que os conceitos de justiça e bondade são subjetivos. Assim, o princípio da dignidade da pessoa humana é viabilizado quando se colocam em prática enunciados claros com os critérios para o alcance de uma ética responsável.

Para Maria Cecília Coutinho de Arruda, a ética é “condição necessária na ordem pessoal, também é condição de sobrevivência da sociedade. Sem ética, o convívio social torna-se insustentável. Sem confiança mútua, por exemplo, não se realizariam transações econômicas, nem haveria contratos”.

Já Miguel Reale (2001) defende que, como as obrigações morais não são automaticamente realizáveis, também é desejável "vigor e rigor" para impedir transgressões. Dessa forma, complementa o entendimento de Cortina e Martínez (2005) de que comandos positivos ou negativos devem indicar com exatidão o que é permitido e proibido, auxiliando o reconhecimento e o respeito da dignidade de toda pessoa humana. Miguel Reale justifica que

a teoria do mínimo ético consiste em dizer que o Direito representa apenas o mínimo de Moral declarado obrigatório para que a sociedade possa sobreviver. Como nem todos podem ou querem realizar de maneira espontânea as obrigações morais, é indispensável armar de força certos preceitos éticos, para que a sociedade não soçobre. (REALE, 2002).

Por fim, Ana Frazão (2022) correlaciona a ética à efetividade do Direito, indicando que a aplicabilidade das leis é facilitada quando associada a práticas sociais existentes, que reforçam os comandos legais, com base em valores e na cultura. A autora defende que, como a atuação do Estado tem alcance limitado, é necessário maior protagonismo dos agentes privados, para incentivar a execução das leis e normas, independente da sanção estatal.

## **1.2 A ética empresarial**

Segundo Mauro Santos Silva (2019), o surgimento das empresas de sociedade anônima separou a propriedade do controle administrativo, fazendo com que os investidores passassem

a depender - cada vez mais - da qualidade da atuação de um número restrito de administradores, com poder de adotar medidas muitas vezes divergentes dos seus interesses éticos e financeiros.

Ainda segundo Santos Silva (2019), foram criados modelos de governança corporativa, a partir da definição de mecanismos de direção e liderança, para proteger os direitos e os objetivos dos investidores e restabelecer o equilíbrio contratual desejado. Da mesma forma, também surgiram orientações internacionais sobre o tema, como os “Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE” (OCDE, 2016).

Apesar da difusão das práticas de governança corporativa, sucessivos escândalos de corrupção contribuíram para que governos, investidores e instituições financeiras passassem a exigir das empresas a adoção de um comportamento ainda mais íntegro e transparente, conectado a padrões universais de conformidade para a prevenção de fraudes. No Brasil, o Código Civil (Lei nº 12.846/2013) passou a prever sanções aos atos lesivos à administração pública nacional ou estrangeira, quando cometidos por pessoas jurídicas.

Robert Srouer (2017) alerta para uma “dupla moral” que permeia a sociedade, e conseqüentemente, as empresas no Brasil: a “moral oficial”, repleta de integridade; e a “moral do oportunismo”, que se apresenta como “código oficioso”. Para o autor

as duas morais convivem em um consórcio insólito – porque fortemente contraditório –, e perpassam os atos mais mezinhas dos indivíduos e das organizações. O corolário desta ambivalência é a antológica hipocrisia: uma armadilha feita de moralismo de fachada, com seu fingimento e seu jogo de faz de conta – terreno fértil para a pequena e a grande corrupção. (SROUR, 2017).

Segundo o “Guia *Compliance* à Luz da Governança Corporativa” (IBDG, 2017), essa incoerência no ambiente de negócios tem implicações que ultrapassam as sanções administrativas e civis, podendo comprometer a imagem e afetar o valor econômico das empresas.

O documento “Princípios de Governo das Sociedades do B20 e da OCDE” (OCDE, 2016) destaca que a preocupação com a boa reputação da empresa é efeito recente do reconhecimento dos direitos dos *stakeholders* e deve ser um dos princípios da governança corporativa, com vistas ao bom desempenho financeiro da empresa e não à finalidade do “dever ser”, o que reflete o lucro como parâmetro motivador das pessoas jurídicas de Direito Privado.

As práticas antiéticas e ilegais por dirigentes poderão não só violar os direitos dos *stakeholders*, mas também ser prejudiciais para a sociedade e para os seus acionistas em termos de efeito na sua reputação e representar um risco cada

vez maior de responsabilidades financeiras futuras. É, portanto, vantajoso para a sociedade e para os seus acionistas que se estabeleçam procedimentos e garantias para a comunicação de irregularidades [...]. (OCDE, 2016).

As evoluções constantes na sociedade também contribuíram para que as exigências por conformidade superassem as questões relacionadas à fraude e à corrupção, abrangendo também temas como segurança da informação, impactos sociais e ambientais, bem como valores e princípios éticos pertinentes para a garantia da dignidade da pessoa humana. Para Márcia Cristina Gonçalves de Souza

a obtenção de lucro permanece como objetivo essencial para empresas capitalistas. Entretanto, a sustentação dos negócios lucrativos precisa estar inserida em um círculo virtuoso que inclui a ética e a responsabilidade social. As boas empresas buscam aumentar suas margens de lucro por meio de gestão responsável, governança corporativa e processos avançados de controle que assegurem o retorno aos acionistas (SOUZA, 2018)

O “Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa” (IBGC, 2015) indica que a equidade é considerada um dos princípios das melhores práticas de governança corporativa e caracteriza-se pelo “tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas, levando em consideração seus direitos, deveres, necessidades e expectativas”.

Segundo Georges Abboud e Paulo Roberto Brasil Teles de Menezes (2019), “a ordem econômica possui relação íntima de conformidade com os ditames da justiça social”. Assim, a conformidade é aplicada à totalidade dos *stakeholders* (governo, sócios, clientes, fornecedores e empregados), fazendo com que o *compliance* seja compreendido como “consectário da própria ideia de *accountability* na democracia”.

O “Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas” (IBDEE, 2019) ressalta que a empresa ética deve apresentar coerência entre o discurso e a prática e, no que se refere à diversidade, equidade e inclusão, deve estar “respaldada por atitudes concretas, que busquem espelhar, entre seus empregados, colaboradores e administradores, um reflexo da sociedade brasileira, que é plural”.

## **2 A IGUALDADE DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL**

Jean Scott (1989) destaca que definir gênero é necessário para explicar as desigualdades persistentes nas relações sociais humanas e considera que gênero é uma forma de significar as relações de poder. Para a autora restringir a palavra gênero às mulheres seria desconsiderar que “a experiência de um sexo tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo”. Ela também



defende que limitar o conceito à esfera familiar restringiria a correlação do gênero com outras esferas sociais, como a econômica e política. Scott entende que a palavra gênero deve ser utilizada para “designar as relações sociais entre os sexos”, rejeitando justificativas biológicas para uma eventual subordinação aos homens e devendo focar nas “construções sociais” sobre os papéis a serem desempenhados a partir das identidades subjetivas de homens e mulheres.

Ana Aguado Higón (2008) ressalta que a análise sobre o gênero se relaciona diretamente com o exercício da cidadania ativa regida pelo princípio da igualdade. Ela defende que a consolidação de modelos femininos e masculinos é resultados de negociações culturais “complexas, instáveis e contraditórias” por meio das quais se articula o poder social.

Anita Kon (2013), por sua vez, salienta que “diferentes condições de trabalho entre gêneros no Brasil resultam de fatores que estabelecem “uma conotação estrutural que vem persistindo no tempo, que toma a forma de desvantagens para as mulheres”. Para a autora

ignorar as desigualdades que surgem por motivo de assimetrias de oportunidades entre gêneros, resulta em custos elevados para o bem-estar da população e para a capacidade de os países crescerem de modo sustentável, serem eficazmente governados e assim reduzirem a pobreza. No contexto brasileiro, [...] as respostas de mercado têm o significado de acomodação das desigualdades, porém mantendo as consideráveis assimetrias estruturais entre gêneros.

## 2.1 Cenário nacional

Para Sérgio Buarque de Holanda (1995), as assimetrias de direitos entre homens e mulheres no Brasil têm origem no período colonial, onde a autoridade do *pater-família*, se constituía em uma “lei moral inflexível”, transponível do âmbito doméstico à esfera pública, tornando-se uma base para a organização social brasileira.

A família patriarcal fornece, assim, o grande modelo por onde se hão de calcar, na vida política, as relações entre governantes e governados, entre monarcas e súditos. Uma lei moral inflexível, superior a todos os cálculos e vontades dos homens, pode regular a boa harmonia do corpo social, e, portanto, deve ser rigorosamente respeitada e cumprida. (HOLANDA, 1995)

Na iminência da aprovação de uma nova Carta Magna, o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher elaborou a “Carta das Mulheres aos Constituintes” (1987), documento que demandava a inclusão de medidas práticas na Constituição Federal, para garantir maior dignidade na vida cotidiana das mulheres. Entre os pontos ressaltados destacam-se “a igualdade salarial”; “a igualdade de acesso ao mercado de trabalho e para a ascensão profissional”; e “a proteção à maternidade por meio da estabilidade da trabalhadora gestante”.

Embora as assimetrias tenham diminuído ao longo dos anos, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a adoção de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, dados do IBGE (PNAD, 2020 e 2022), apontam que o desemprego afeta ligeiramente mais as mulheres no Brasil (54,6% no segundo trimestre de 2022). O rendimento médio mensal feminino ainda é 21% menor do que o dos homens, segundo estatísticas de 2010, elaboradas com base nos últimos dados disponíveis do Censo Demográfico (IBGE, 2014).

A disparidade entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho também está presente no ambiente empreendedor. Segundo dados do Sebrae Nacional (2019), 44% das micro e pequenas empresárias buscaram o empreendedorismo por necessidade e não por terem identificado uma oportunidade de negócio. A pesquisa do Sebrae ainda indica que as micro e pequenas empresas lideradas por mulheres tendem a ser menores do que as dos homens e que elas ganham 22% a menos do que os empreendedores.

Mesmo antes da pandemia de covid-19, as mulheres já consumiam 95% mais tempo em afazeres domésticos do que os homens, situação que se agravou sobre o emprego feminino em contexto de *home office* (UOL, 2020). As empresárias também foram as mais afetadas pela pandemia: 52% das micro e pequenas empresas lideradas por mulheres fecharam seus negócios, temporariamente ou de forma definitiva, embora tenham demitido menos empregados - uma média de duas demissões feitas por mulheres, contra três por homens (SEBRAE, 2020).

Na política, o Brasil está na 142<sup>a</sup> posição no *ranking* mundial de igualdade no Parlamento realizado com 190 países pela *Inter-Parliamentary Union* (IPU, 2021). Assim como no *ranking* do “*The Global Gender Gap Report*” (WORLD ECONOMIC FORUM, 2022), aqui também houve queda de duas posições do Brasil, quando se comparam os dados de 2022 com 2020 (IPU, 2020).

Como a metodologia da *Inter-Parliamentary Union* considera a proporção de mulheres por assentos disponíveis nos Parlamentos no primeiro dia do ano, até mesmo países com sociedades mais fechadas, como Argélia (82°), Paquistão (116°), Turquia (129°) e Líbia (137°), obtiveram melhores classificações que o Brasil (IPU, 2021).

Não há perspectivas de alterações significativas na posição brasileira no *ranking* de igualdade no Parlamento, visto que, embora haja um aumento de 18% no número de deputadas eleitas em 2022 - eram 77 em 2020 e serão 81 em 2023 (RÁDIO CÂMARA, 2023), também há retração no número de senadoras eleitas - eram 12 em 2019 e serão 10 em 2023 (AGÊNCIA SENADO, 2023).

Apesar disso, há alguns avanços que merecem ser destacados, em especial no que se refere à ascensão feminina aos cargos de liderança. Segundo o relatório “Mulheres nos Negócios” (GRANT THORNTON, 2021), em 2015, apenas 43% das empresas entrevistadas no Brasil possuíam mulheres em postos de comando. Em 2021, esse número atingiu 90%. O estudo também revela que a equidade de gênero em cargos de liderança no Brasil alcançou 39% em 2021, oito pontos percentuais acima da média mundial de 31%, o que coloca o país na 3ª posição em um ranking de 29 países.

Ainda segundo o documento (GRANT THORNTON, 2021), embora a participação feminina em posições de liderança sênior nas empresas brasileiras tenha crescido entre 2019 e 2021, somente 36% dos cargos de presidência são ocupados por mulheres (eram 27% em 2019). Em contraste, apenas 4% de mulheres são sócias nas empresas entrevistadas, número que se mantém estável desde 2019, apesar das mulheres representarem 52,2% da população brasileira, conforme dados do IBGE (AGÊNCIA BRASIL, 2021).

O relatório (GRANT THORNTON, 2021) ainda indica que os cargos que tiveram maior ascensão feminina entre os anos 2019 e 2021 foram diretora de marketing (+20%) e diretora de recursos humanos (+12%). Enquanto os com menor progressão foram diretora financeira (+5%) e diretora de tecnologia da informação (+6%), o que destaca um certo viés nas posições de liderança ocupadas por mulheres. Dentre as ações destacadas pelas empresas para promover a mudança estão: garantia a igual oportunidade de desenvolvimento; orientação e treinamento (*coaching*); novas abordagens de recrutamento; criação de cultura inclusiva; permissão para trabalho flexível; criação de cotas de gênero; e vinculação de recompensa ao progresso das metas de equidade de gênero.

Apesar dos dados elencados, o estudo “*Diversity Matters América Latina*” (MCKINSEY&COMPANY, 2020), realizado com mil grandes empresas de 15 países, aponta que a diversidade se reverte em lucro. Segundo a publicação, empreendimentos com maior diversidade são 25% mais lucrativos que seus concorrentes diretos e empresas com mais de 30% de mulheres em cargos de liderança aumentam o lucro em 48%.

Ainda segundo o estudo da McKinsey&Company (2020), a promoção da igualdade de condições de trabalho no Brasil promoveria um incremento de 30% do Produto Interno Bruto em 2025. Seriam até US\$ 850 bilhões a mais em circulação, dada a correlação positiva entre a maior produtividade econômica da mulher e o crescimento econômico de um país.

## 2.2 Teoria x prática: estudo de caso

A publicação “Como as Empresas Brasileiras Podem Maximizar seus Investimentos em Diversidade” (BOSTON CONSULTING GROUP, 2017) indica que a disparidade de gênero no ambiente de trabalho aumenta com a senioridade. Segundo a publicação, os maiores obstáculos enfrentados para a implantação de programas de promoção da diversidade são a ausência de compromisso da liderança e a não ascensão profissional de mulheres.

Para avaliar a coerência entre discurso e prática, a autora realizou pesquisa em 2020, analisando os códigos de conduta das empresas vencedoras do “Guia Exame de *Compliance*” (EXAME, 2019) e das empresas certificadas pelo programa governamental “Pró-Ética” da Controladoria-Geral da União (CGU, 2018; 2019), no que se refere à promoção da igualdade de gênero como valor institucional, e confrontando os resultados com a composição das respectivas diretorias executivas à época.

O “Guia Exame de *Compliance*” avaliou a maturidade da política de *compliance* das empresas e reconheceu as melhores práticas de conformidade e integridade em sete eixos: estrutura da área; uso de tecnologias; maturidade e eficiência; estrutura do código de ética; sistemas de combate à corrupção; processos judiciais e leniência; e comunicação (EXAME, 2019).

Já o “Pró-Ética” tem por objetivo promover o ambiente empresarial íntegro, ético e transparente, por meio do reconhecimento da adoção voluntária de medidas de integridade pelas empresas, com maior foco no enfrentamento à corrupção e fraude. Os vencedores da edição de 2020-2021 foram divulgados após o período da pesquisa, motivo pelo qual não foram incluídos na análise.

A pesquisa incorporou as instituições que compõe o comitê gestor do Pró-Ética (identificados na tabela como “CG”), considerando a premissa de que a CGU selecionou como membro do referido comitê - responsável por deliberar sobre a integridade de outras empresas - instituições consideradas referências nacionais no tema.

Foram excluídas da amostra uma entidade de direito público (Ministério da Economia, membro do comitê gestor) e a empresa Novaisb (certificada pelo Pró-Ética, mas sem página institucional na internet), restando 46 empresas como universo amostral.

Tabela 1 - Universo Amostral

#	Empresa	Área	Setor	Fonte	#	Empresa	Área	Setor	Fonte
1	Bridgestone	Automotivo	Indústria	GE		MIP	Engenharia	Serviços	PE
2	3M	Bens de consumo	Indústria	GE/PE	25	Protiviti	Consultoria	Serviços	PE
3	Whirlpool	Eletrônicos	Indústria	GE	26	Itaú	Serviços financeiros	Serviços	PE
4	BP Combustíveis	Energia	Indústria	GE	27	MIP	Engenharia	Serviços	PE
5	Takeda	Saúde	Indústria	GE	28	Natura	Cosméticos	Indústria	PE
6	LOGA	Infraestrutura	Serviços	GE	29	Neoenergia	Energia	Indústria	PE
7	Elo	Serviços financeiros	Serviços	GE	30	Novo Nordisk	Saúde	Indústria	PE
8	Veracel	Papel e Celulose	Indústria	GE	31	PPG	Química	Indústria	PE
9	Basf	Química	Indústria	GE	32	EY	Consultoria	Serviços	PE
10	Fleury	Saúde	Serviços	GE/PE	33	Radix	Engenharia	Serviços	PE
11	Brinks Brasil	Infraestrutura	Serviços	GE	34	Tecnew	Tecnologia	Serviços	PE
12	AcelorMittal	Siderurgia	Indústria	GE	35	TIM	Telefonia	Serviços	PE
13	Magazine Luiza	Varejo	Comércio	GE	36	Unimed	Saúde	Serviços	PE
14	ABB	Energia	Indústria	PE	37	Vezzi Lappola Mesquita	Advogados	Serviços	PE
15	Alubar	Energia	Indústria	PE	38	Instituto Ethos	Consultoria	Serviços	CG
16	Amil	Saúde	Serviços	PE	39	Apex-Brasil	Consultoria	N/A	CG
17	Banco do Brasil	Serviços financeiros	Serviços	PE	40	CNI	Entidade representativa	N/A	CG
18	CCEE	Energia	Serviços	PE	41	Sebrae	Consultoria	N/A	CG
19	Sabesp	Infraestrutura	Serviços	PE	42	CNA	Entidade representativa	N/A	CG
20	Copel	Energia	Serviços	PE	43	Ibracon	Entidade representativa	N/A	CG
21	CPFL	Energia	Serviços	PE	44	CNC	Entidade representativa	N/A	CG
22	Enel	Energia	Serviços	PE	45	Etco	Consultoria	Serviços	CG
23	Oncoclínicas	Saúde	Serviços	PE	46	Febraban	Entidade representativa	N/A	CG
24	ICTS	Consultoria	Serviços	PE					

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética

No Anexo 1 é apresentada tabela com o resumo da análise dos códigos de conduta e da composição da liderança das empresas, que permitiu a categorização dos resultados que serão apresentados a seguir.

O primeiro resultado observado foi que, dentre as empresas vencedoras do Guia Exame de *Compliance*, 54% têm capital nacional e 46% são multinacionais com operações no Brasil, havendo predomínio do setor industrial (62%) e do setor de serviços (38%).

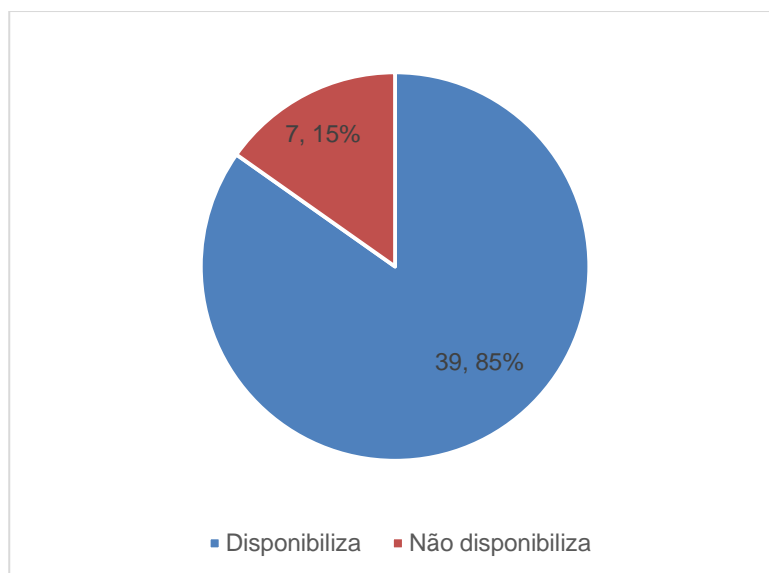
Com base nos dados identificados pela autora, verificou-se que sete das empresas não possuíam, ou não disponibilizavam, os instrumentos em suas páginas institucionais, apesar da

transparência ser um dos princípios basilares da boa governança corporativa. Entre tais empresas havia páginas fora do ar, com acesso restrito para funcionários e para fornecedores, bem como páginas que direcionam para o canal de denúncias.

Dentre as 39 empresas que divulgavam seus códigos na internet, apenas uma não abordava o respeito à diversidade em seu documento e outras quatro não mencionam explicitamente o tema de respeito à igualdade de gênero.

As outras 34 empresas citavam tanto a promoção da diversidade quanto o respeito à igualdade de gênero como valores essenciais em seus códigos de conduta.

*Gráfico 1 - Empresas que disponibilizam código de ética nos sites institucionais*



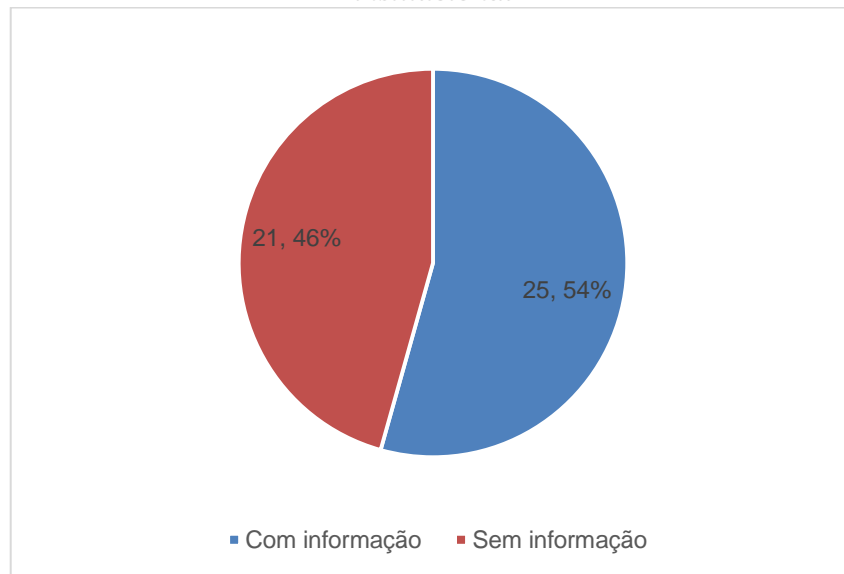
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética

Destaca-se também que quatro membros do comitê gestor do Pró-Ética não disponibilizavam seus códigos de conduta na internet, embora todos sejam entidades representativas de seus respectivos segmentos e, em tese, deveriam ser exemplos para a sua base de associados.

Neste grupo, embora a Confederação Nacional do Comércio e a Febraban publicassem, à época, guias com orientações para seus membros elaborarem códigos de ética, não explicitavam se ambas as instituições também aderiam a tais modelos.

Outro dado relevante, referente à transparência, é que quase a metade (46%) das empresas tidas como referência em *compliance* e ética no Brasil não disponibilizavam informações sobre a composição de sua liderança na internet, usando a comunicação na internet apenas para fins de comerciais.

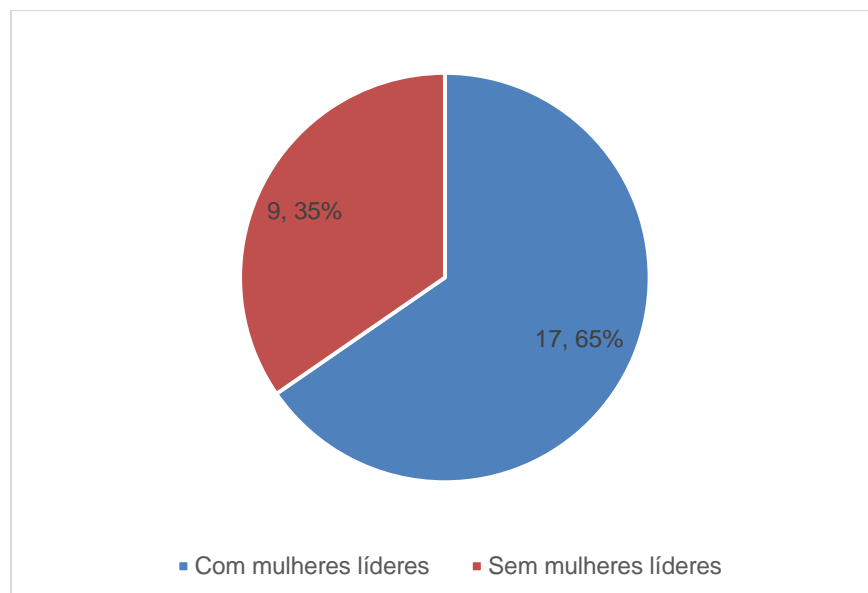
Gráfico 2 - Empresas que disponibilizam informações sobre composição da liderança no site institucional



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética

Além disso, 35% das empresas que divulgam tais informações não possuíam nenhuma mulher em cargos executivos, embora a maioria destacasse a promoção da diversidade como princípio fundamental para suas organizações.

Gráfico 3 - Perfil da composição da liderança das empresas



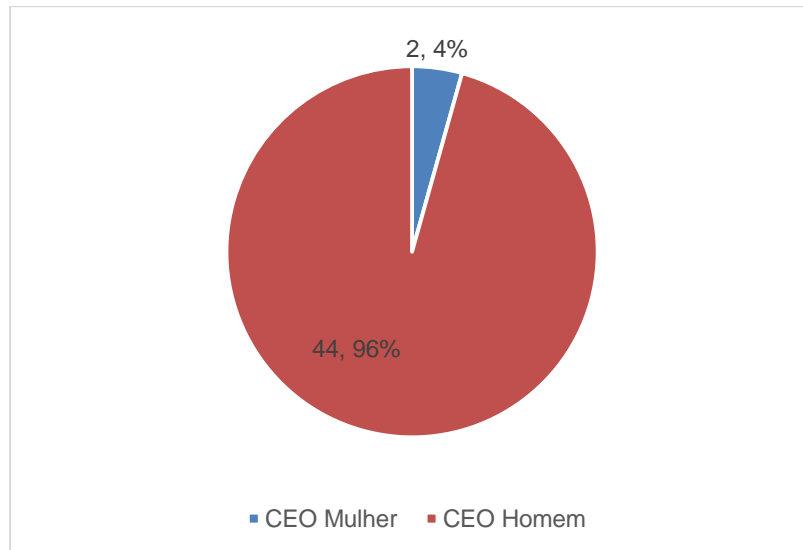
Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética

Dentro da amostra, a participação feminina na alta direção era de 65%, acima da média nacional à época, de 34%, conforme estudo “Mulheres nos Negócios” (GRANT THORNTON,

2020).

Por outro lado, foi observada discrepância significativa quando se comparou o percentual de mulheres presidentes. Nas empresas referência em *compliance*: apenas 4% de mulheres ocupavam o cargo, enquanto a média nacional era de 32% (GRANT THORNTON, 2020).

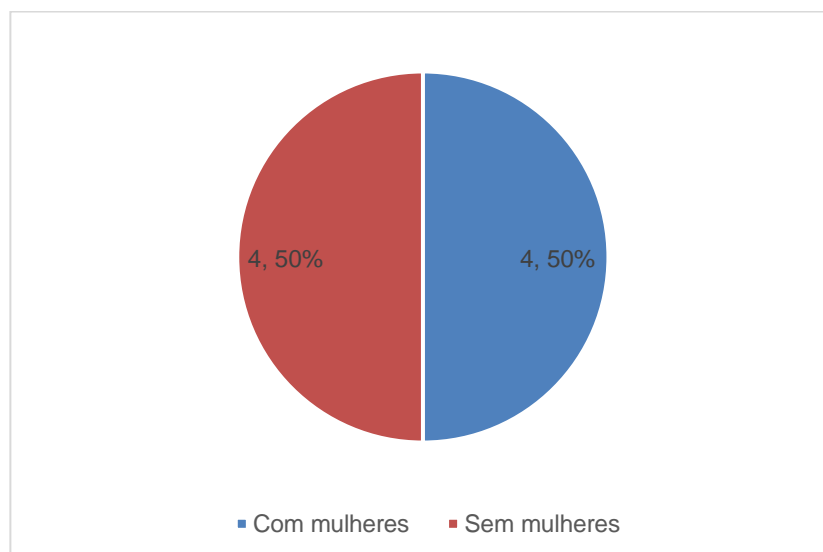
Gráfico 4 - Perfil da presidência das empresas



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética

Quando analisados os dados disponíveis dos membros do comitê gestor do “Pró-Ética”, verificou-se que o grupo eram ainda menos inclusivos: embora 50% possuíssem mulheres na composição da sua liderança, nenhuma ocupava a presidência.

Gráfico 5 - Perfil da liderança dos membros do Comitê Gestor do Pró-Ética



Fonte: Elaboração própria, com base nos dados do Guia Exame de *Compliance* e do Pró-Ética



### 3 AS REFERÊNCIAS DA OCDE PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

A OCDE possui duas recomendações cujo objetivo é auxiliar os países a implementar iniciativas para diminuir a desigualdade de gênero: “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo” (OCDE, 2013); e “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública” (OCDE, 2019). O Brasil não aderiu a nenhuma delas.

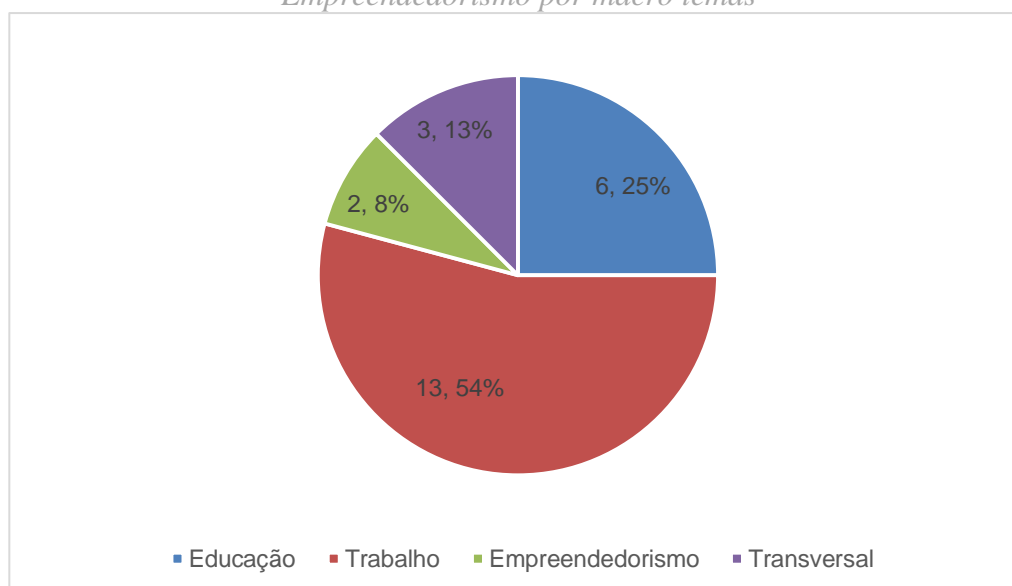
No relatório de monitoramento intitulado “*Implementation of OECD Gender Recommendations*” (OCDE, 2022), a Organização indica que, embora muitos países membros tenham aderido a ambas as recomendações, os preconceitos ainda prevalecem, o que justifica a adoção de políticas específicas para endereçar as barreiras existentes.

Neste capítulo serão analisadas as duas recomendações e apresentadas as boas práticas dos países que as adotaram. Os anexos 2 e 3 sistematizam as informações coletadas que subsidiaram a análise de ambas as recomendações.

#### 3.1 As Recomendações

A “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo” (OCDE, 2013), elaborada em 2013, foi adotada por 38 países membros da organização e quatro países não membros. Ela estabelece 24 objetivos para os setores público e privado, que podem ser alcançados por meio de leis, políticas públicas e campanhas de sensibilização, conforme sistematização da autora.

Gráfico 6 - *Objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo por macro temas*

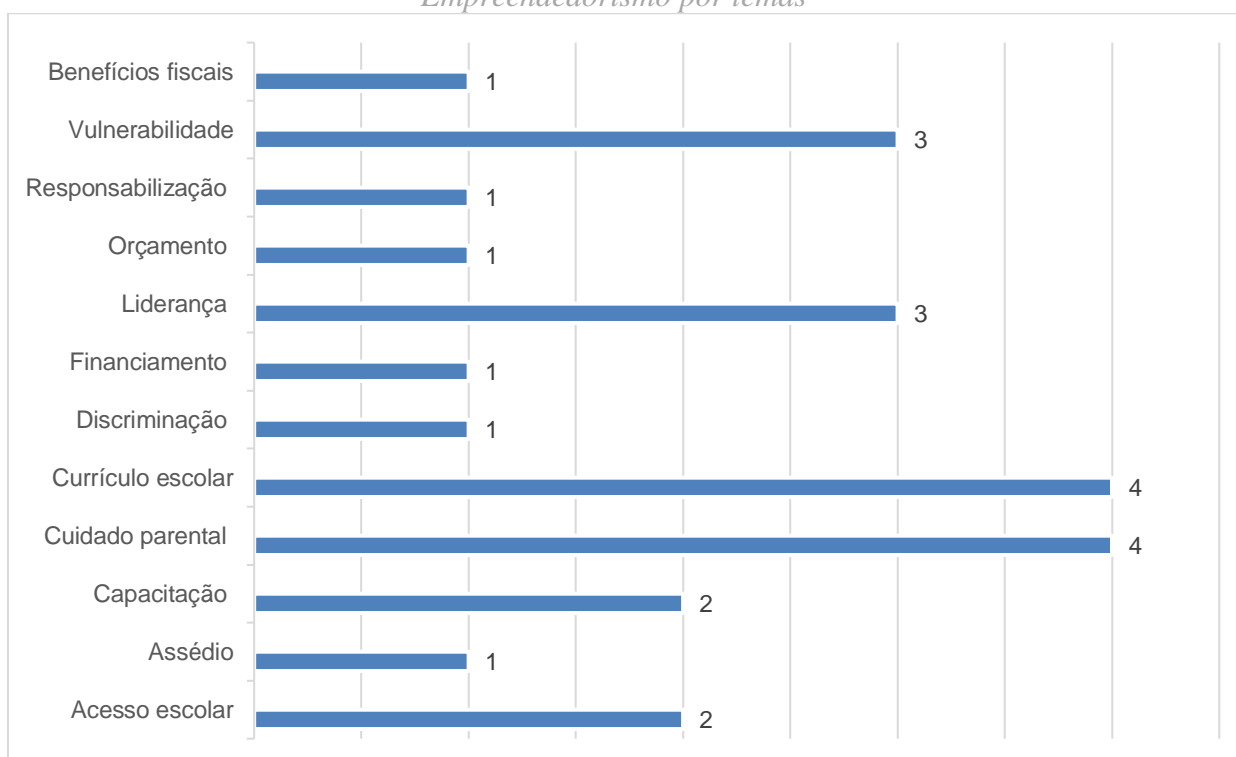


Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

A classificação dos objetivos da Recomendação permite verificar que a maior parte se refere a questões relacionadas ao ambiente de trabalho (54%), como a eliminação de disparidade salarial discriminatória e a prevenção ao assédio sexual no emprego.

Em segundo lugar estão objetivos relacionados à educação (25%), como a garantia de acesso à educação de qualidade e incentivos para a maior participação em carreiras nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

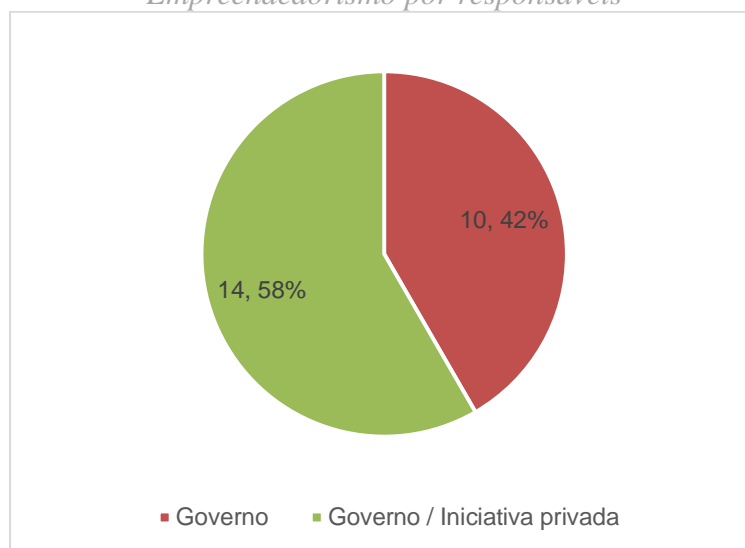
*Gráfico 7 - Objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo por temas*



Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

A classificação dos objetivos também indica que a Recomendação demanda o envolvimento dos governos para a sua implementação integral. Dado o nível de comprometimento desejado das partes interessadas, 42% das ações propostas devem ser executadas pelos governos e 58% pelos governos conjuntamente com o setor privado, conforme entendimento da autora.

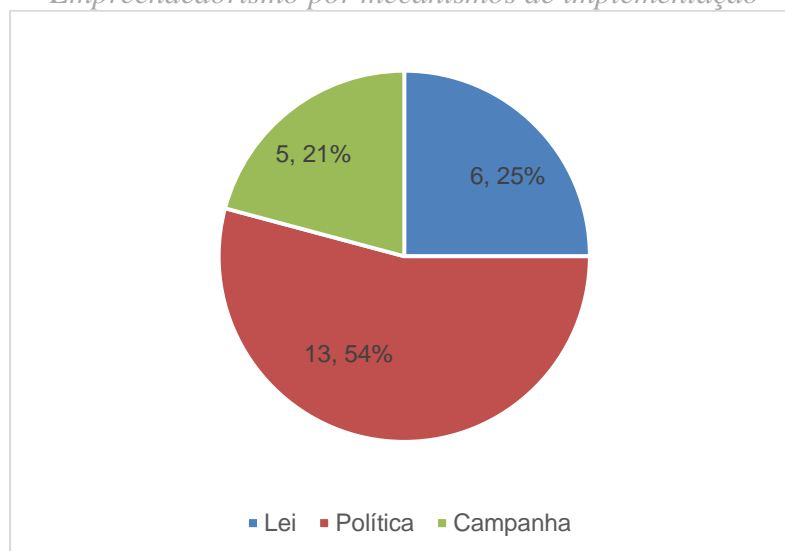
Gráfico 8 - Objetivos Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo por responsáveis



Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Ainda sobre a “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo”, verifica-se que 54% de seus objetivos poderiam ser alcançados por meio de políticas públicas, 26% por leis e 21% por campanhas de sensibilização.

Gráfico 9 - Objetivos Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo por mecanismos de implementação

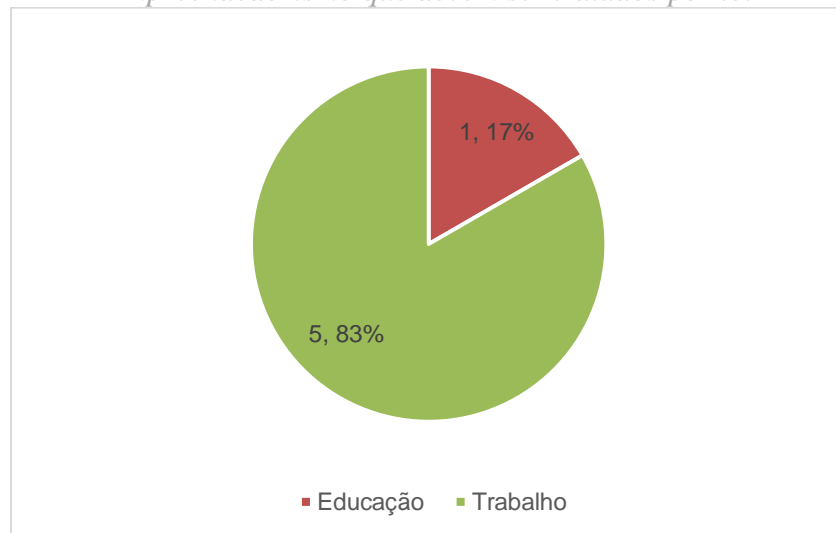


Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Dentre os seis objetivos que devem ser endereçados por meio de leis, apenas um se relaciona com educação, enquanto os demais se referem ao Direito do Trabalho, como “projetar

sistemas de benefícios fiscais para que ambos os genitores tenham incentivos financeiros semelhantes para trabalhar” e “garantir que todos os genitores possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos genitores solteiros”.

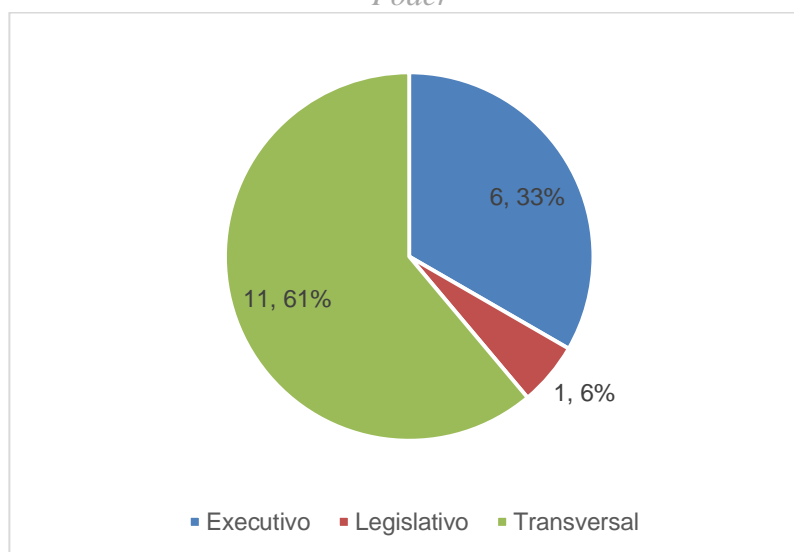
*Gráfico 10 - Objetivos Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo que devem ser tratados por lei*



Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Já a “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública” (OCDE, 2019), adotada por 38 países membros, foi elaborada em 2019 com o objetivo de complementar a primeira recomendação, adicionando orientações específicas para estabelecer uma estratégia governamental de igualdade de gênero na esfera pública.

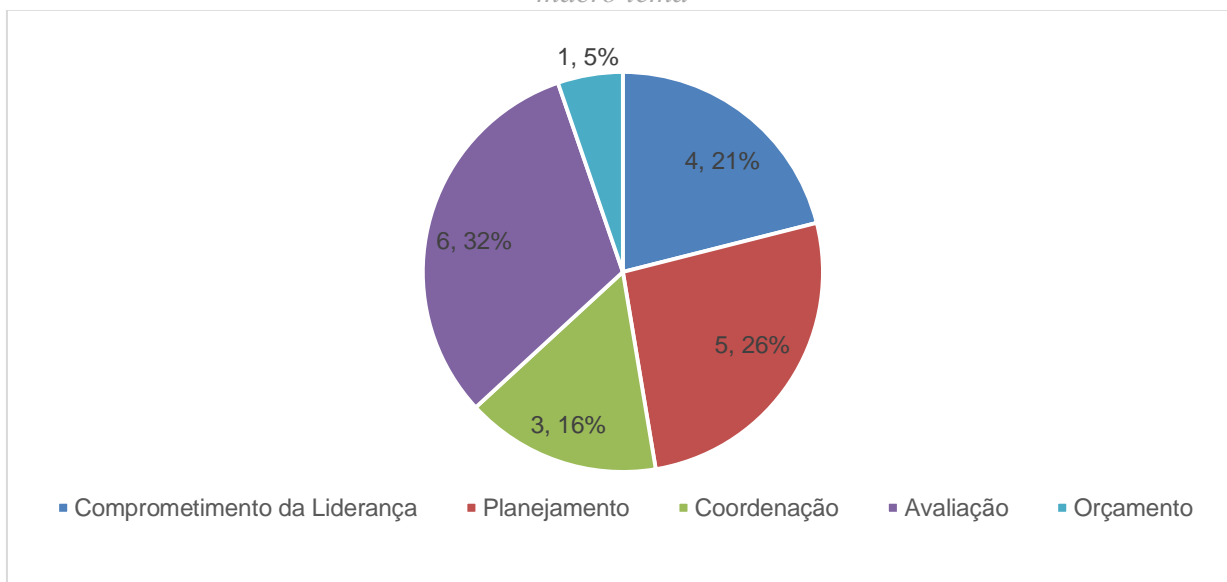
Gráfico 11 - Objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública por Poder



Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Quando segmentados por Poderes da União, 33% dos objetivos descritos podem ser executados de forma transversal, enquanto 61% cabem ao Poder Executivo e 6% ao Poder Legislativo.

Gráfico 12 - Objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública por macro tema



Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Quando analisados, os 18 objetivos propostos podem ser subdivididos em cinco macro temas, que se relacionam a algumas etapas do ciclo de políticas públicas: comprometimento da

liderança (21%); planejamento (26%) e coordenação (16%); orçamento (5%); e avaliação (32%).

### 3.2 Boas práticas

O relatório “*Implementation of OECD Gender Recommendations*” (OCDE, 2022)<sup>3</sup>, publicado em junho de 2022, compila os resultados de uma pesquisa de avaliação realizada pela OCDE junto aos países aderentes a ambas as recomendações sobre igualdade de gênero.

O documento destaca, entre as conclusões, que os maiores avanços observados foram na promoção de mulheres em cargos de liderança no setor privado, o que também ocorreu no Brasil, em alguma medida, conforme mencionado no capítulo 2 do presente trabalho<sup>4</sup>.

O relatório também ressalta avanços significativos no aumento da transparência das empresas quanto à divulgação de suas políticas de remuneração, embora também indique que equalizar a diferença salarial entre homens e mulheres ainda constitui desafio a ser perseguido.

Os resultados positivos sobre transparência nas políticas de remuneração devem-se, segundo a maior parte dos aderentes, à adoção de sistemas de classificação de cargos, para incentivar a padronização da remuneração, à exigência de relatórios periódico sobre diferenças salariais e à realização de auditorias como prática complementar.

Segundo o documento, o assédio e a violência sexual contra a mulher é o tema prioritário a ser enfrentado, em especial após a pandemia de covid-19. O relatório menciona mobilização dos países para ratificar a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre Violência e Assédio (2019), que tampouco foi ratificada pelo Brasil.

A necessidade de diminuir a sub-representação feminina nos negócios e na vida pública também permanece como desafio relevante. No setor privado, as ações adotadas por alguns membros incluem a definição de quotas obrigatórias para conselhos administrativos (França, Alemanha e Itália), mentorias, *networking*, capacitação e recrutamento ativo de mulheres para posições de liderança.

No setor público, por sua vez, há o entendimento comum de que é necessário acabar com os estereótipos, alterando a cultura da administração pública. O documento também recomenda melhorar os arranjos institucionais para garantir maior equilíbrio entre a vida pessoal

---

<sup>3</sup> O ponto 3.2 do trabalho foi elaborado exclusivamente a partir de informações contidas no relatório “*Implementation of OECD Gender Recommendations*” (OCDE, 2022)

<sup>4</sup> Entretanto, como o país não foi avaliado pela OCDE, por não ter aderido às recomendações, não se pode afirmar que a premissa é comparável, visto que a metodologia de análise da OCDE pode divergir da utilizada pela Grant Thornton (2021), referência nesta monografia.

e profissional, bem como aumentar a transparência nos processos de recrutamento e promoção.

A necessidade de diminuir preconceitos e estereótipos na educação foi endereçada por alguns países por meio de revisão dos materiais didáticos (Suécia); treinamento de professores (República da Coreia e Chile); e encorajamento de meninas a seguirem carreiras nas áreas de ciências exatas (Irlanda, Luxemburgo, Nova Zelândia e Portugal).

Na área educacional também foram observadas melhorias nos treinamentos para educação financeira de mulheres (Itália, Austrália, Áustria e Suécia) e incentivos para a formação técnica de mulheres em áreas de ciências exatas (Estônia, Espanha, Canadá e Irlanda), inclusive com incentivos financeiros (Áustria, Estados Unidos e Irlanda).

Sobre a distribuição desigual de trabalho doméstico e de cuidado parental não remunerado, os governos informaram ter aumentado os incentivos para o gozo da licença paternidade. Alguns ampliaram o período de licença paternidade remunerada (Áustria, Bélgica, Colômbia, República Tcheca, França, Itália, Coreia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Espanha e Suíça), enquanto outros introduziram direitos intransferíveis de licença paternidade (Estônia e Holanda).

Também há iniciativas inovadoras que aumentam os incentivos para que ambos os genitores tirem suas respectivas licenças (Canadá, Islândia e Noruega) e para alterar os sistemas de benefícios fiscais na cobrança de imposto de renda, entendendo que estes também impactam a divisão sexual do trabalho doméstico (Luxemburgo e Estônia).

Ainda sobre o cuidado parental não remunerado, também foi indicado que os custos das creches são uma barreira relevante para a participação das mães no mercado de trabalho, sendo necessária a oferta de serviços de melhor qualidade por valores acessíveis. Segundo o documento da OCDE, também é necessário adotar modalidades de trabalho mais flexíveis, como o teletrabalho, desde que haja incentivos para que sejam utilizadas de forma igualitária por ambos os genitores, independente do sexo.

No campo das barreiras ao empreendedorismo, ainda segundo a publicação, há iniciativas de investimento público para reforçar o ecossistema de empreendedorismo feminino (Canadá, Estados Unidos e França) e para melhorar o acesso a crédito, por meio de *fintechs*.

No setor público, alguns países aderentes às recomendações adotaram dados desagregados de gênero para melhorar o monitoramento dos resultados de suas políticas públicas. Entretanto, a organização alerta sobre possíveis riscos de discriminação no uso de novas tecnologias, como inteligência artificial, caso os algoritmos reproduzam vieses já existentes. Para tanto, a OCDE recomenda garantir a coleta e uso adequado de dados de gênero, bem como desenvolver mecanismos de transparência e de responsabilização.

Algumas das boas práticas dos países aderentes à “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo” (OCDE, 2013) foram compiladas, por objetivos, na tabela apresentada no Anexo 4.

#### 4 CAMINHOS PARA A CONVERGÊNCIA

Conforme o Gráfico 7, os principais temas abordados pela Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo da OCDE estão ligados às questões relacionadas ao currículo escolar (17%) e ao cuidado parental (17%).

Quando observamos quais temas devem ser endereçados por meio de leis, para garantir a sua efetividade, estas mesmas prioridades repetem-se, conforme tabela abaixo.

*Tabela 2 - Objetivos a serem implementados por leis*

<b>Objetivo</b>	<b>Macro tema</b>	<b>Tema</b>
garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais	Educação	Acesso escolar
projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os genitores tenham incentivos financeiros semelhantes para trabalhar	Trabalho	Benefícios fiscais
garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos	Trabalho	Acesso escolar
assegurar licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham	Trabalho	Cuidado parental
garantir que todos os genitores possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos genitores solteiros	Trabalho	Cuidado parental
garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres	Trabalho	Vulnerabilidade

Fonte: Elaboração própria, com informações da OCDE

Neste capítulo, será realizada avaliação do arcabouço legal no Brasil com relação aos seis objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo, que devem ser viabilizadas por lei.

Também serão apresentadas sugestões de revisões legislativas, quando se avaliar



necessário, para que o país esteja em maior conformidade com os objetivos almejados pela OCDE<sup>5</sup>.

Por fim, serão indicadas sugestões de ações a serem realizadas pelo setor privado.

#### **4.1 Avaliação do arcabouço legal no Brasil e possíveis revisões legislativas**

##### ***4.1.1 Garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos***

Sobre a primeira parte do objetivo, “garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis”, o art. 7º, XXV da Constituição Federal estabelece como direito a assistência gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores urbanos e rurais, do nascimento até os cinco anos de idade, em creches e pré-escolas, superando o que é almejado pela OCDE.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por sua vez, também contribuiu para o objetivo ao instituir, no §1º de seu art. 389, a obrigatoriedade da empresa com mais de 30 empregadas (maiores de 16 anos) a dispor de creche para o período de amamentação. O §2º, por sua vez, supre a exigência caso a empresa estabeleça convênio com entidades públicas ou privadas que prestem este tipo de serviço - Serviço Social da Indústria (SESI), Serviço Social do Comércio (SESC,) Legião da Boa Vontade ou entidades sindicais.

Apesar de a legislação brasileira ser abrangente com relação ao objetivo de garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância, pesquisa (CNI, 2016) indicou déficit de 8,2 milhões de vagas na educação infantil em 2014 e o relacionou como fator que dificulta a inserção feminina no mercado de trabalho. Na ocasião, 34% das mulheres entrevistadas informaram que a “falta de tempo para ficar com os filhos” e a necessidade de “tomar conta de filhos/parentes”, eram fatores que as motivaram a deixar o último emprego, em contraste com apenas 7% dos homens.

Uma boa medida adotada para minimizar o problema foi o art. 121 da Portaria nº 671 do Ministério do Trabalho e Previdência, que incluiu, em novembro de 2021, capítulo sobre o

---

<sup>5</sup> Inicialmente o trabalho também pretendia avaliar políticas públicas em vigor. Entretanto, como o período da pesquisa coincidiu com o período de campanha eleitoral, que começou em 2 de julho e terminou em 30 de outubro, os sites institucionais do Governo Federal retiraram do ar parte relevante de seus conteúdos, para evitar a caracterização da conduta como abuso de poder político, conforme art. 22 da Lei Complementar 64/1990 e o art. 74 da Lei 9.504/1997. Assim, o trabalho restringiu-se à avaliação legislativa.

“reembolso-creche”, como alternativa ao §1º do art. 389 da CLT. O benefício permite a contratação de creches particulares ou o pagamento de cuidadores, mas, como só pode ser concedido se estipulado em acordo ou convenção coletiva, ainda teria alcance limitado.

Desta forma, a Lei nº 14.457, de setembro de 2022, que instituiu o “Programa Emprega + Mulheres”, regulamentou o dispositivo, estendendo a concessão do benefício para crianças com até cinco anos e 11 meses, por meio de acordo individual, e incluiu o Serviço Social do Transporte (SEST) como mais uma das entidades aptas a manter instituições de educação infantil.

Entretanto, como a medida é recente, ainda será necessário avaliar seus impactos para saber se o Brasil está em conformidade com a Recomendação da OCDE. Mas não resta dúvidas de que, do ponto de vista legal, houve evolução nos incentivos para suprir o déficit de vagas na educação infantil.

Sobre a segunda parte do objetivo da Recomendação da OCDE, “garantir a disponibilidade[...] [de] cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos”, ao analisar o marco legal brasileiro destaca-se que o art. 2º da Lei nº 7.853/1989 determina tratamento prioritário para viabilizar a inclusão de pessoas portadoras de deficiência no sistema educacional (escolas especiais, privadas e públicas).

Adicionalmente, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146/2015, reforçou, em seu art. 27, que o sistema educacional deve ser inclusivo para favorecer o desenvolvimento de “habilidades físicas, sensoriais, intelectuais e sociais” das crianças com deficiência.

Mas, na prática, dados do Censo Escolar do Inep indicam que houve queda no número de matrículas em classes especiais e em escolas inclusivas de educação infantil (de mais de 35 mil em 2010 para menos de 8 mil em 2020). E, segundo o “Relatório da Comissão Externa da Câmara dos Deputados destinada a acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos do Ministério da Educação, bem como da apresentação do seu Planejamento Estratégico” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021), o Programa Escola Acessível, destinado a atender crianças com deficiência, alcançou apenas 12% da meta de atendimento estipulada entre 2019 e 2020.

A lei que criou o “Programa Emprega + Mulheres” inovou positivamente, passando a prever que a alocação de vagas em teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância priorize “empregadas e empregados com filho, enteado ou pessoa sob guarda judicial com deficiência, sem limite de idade”, conforme inciso II do art. 7º da Lei nº 14.457 de setembro de 2022.

O Programa também determina, em seu art. 31, III, que o Sistema Nacional de Emprego

deverá implementar iniciativas para incentivar o emprego feminino, em especial de mulheres com deficiência ou com filho com deficiência. Mas, assim como destacado anteriormente, por tratar-se de lei recém promulgada, será necessário mensurar a aplicação do dispositivo pelos empregadores de genitores de pessoas com deficiência.

Por fim, como a Recomendação da OCDE também aborda o cuidado de idosos, cabe destacar que o art. 3 do Estatuto da Pessoa Idosa, criado pela Lei nº 10.741/2003, não menciona os cuidados de longa duração almejados pela OCDE, focando apenas na obrigação familiar de prestação de alimentos, conforme arts. 11, 12 e 13; na obrigação do setor público prover assistência social, quando não há parentes com condições econômicas de sustentar o idoso (arts. 14 e 34); e na obrigação pública de assistência em programas habitacionais, somente àqueles sem família ou recursos financeiros próprios (art. 37, §1º).

Desse modo, da mesma forma que as creches são necessárias para manter as mães em seus empregos, seria desejável existir algum tipo de assistência, ao longo da jornada de trabalho, para trabalhadores que cuidam de idosos.

Conforme as boas práticas compiladas no Anexo 4, com relação ao cuidado de crianças deficientes ou com doenças crônicas, o Brasil poderia introduzir licença não remunerada para os familiares que tenham que se responsabilizar por estes cuidados, seguindo modelo adotado por Austrália, Canadá, Japão, Lituânia, México, Portugal e Suíça, ou apoiá-los financeiramente, como realizado no Canadá, Hungria, Itália, Noruega e nos Estados Unidos (OCDE, 2022).

Já para os idosos, o Brasil poderia prover serviços de cuidados de longa duração, seguindo exemplo da Costa Rica, Grécia, Coreia e Polônia, e criar estratégia para uma sociedade em envelhecimento, como ocorre na Áustria, República Tcheca e República Eslovaca (OCDE, 2022).

Com relação ao cuidado infantil também seria recomendado considerar aumentar o percentual para deduções com tais despesas no imposto de renda, como fazem a Bélgica, República Tcheca e Suécia, ou até mesmo isentar completamente tais custos, como já é realizado no Reino Unido (OCDE, 2022). No Brasil, embora o auxílio creche não seja tributável, o limite de isenção de pagamento de imposto de renda para despesas educacionais (incluído as referentes à cuidados durante a primeira infância) é de R\$ 3.561,50.

Com base no exposto, não é possível observar o alcance pleno no referido objetivo no Brasil.

#### ***4.1.2 Assegurar licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham***

Sobre os direitos das mães, a legislação brasileira incorporou a duração de 120 dias de licença maternidade no art. 7º, XVIII do texto constitucional, e garantiu o regime de estabilidade provisória no emprego para a gestante, do momento da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme a alínea b do inciso II do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

A CLT, por sua vez, incluiu seção dedicada à proteção da maternidade, estendendo o benefício para quem comunica a gravidez durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado (art. 391-A), e à empregada adotante de criança ou adolescente (art. 392-A). A CLT também garante à gestante a transferência de função, quando exigido por condições de saúde (art. 391-A, § 4º, I) e o afastamento no caso de exercício de atividade considerada insalubre (art. 394-A), sem prejuízo da remuneração e do adicional de insalubridade.

O “Programa Empresa Cidadã”, instituído pela Lei nº 11.770/2008, ainda estendeu a licença maternidade por mais 60 dias, em seu art 1º, I, para as empregadas de empresas participantes.

Embora a legislação brasileira tenha sido arrojada quanto à licença maternidade, com o período de afastamento remunerado similar ao adotado por alguns países da OCDE, o mesmo não é observado quanto à licença paternidade. A CLT previu apenas um dia de licença em seu art. 473, III, e o inciso IXI do art. 7º da Constituição Federal, indicou que a regulamentação deveria ser realizada posteriormente por lei, cabendo ao art. 10º, §1º do ADCT instituir prazo provisório de cinco dias de licença paternidade.

E, em 2008, com o “Programa Empresa Cidadã”, foi aprovado o aumento de 15 dias, além dos cinco já previstos no ADCT, mas apenas para os pais trabalhadores de empresas participantes do Programa, que também traz, no art. 17 da Lei, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho do pai empregado, de dois a cinco meses, após o fim da licença maternidade, como forma de prestar cuidados aos filhos e apoiar o retorno ao trabalho da esposa ou companheira, participando de curso ou de programa de qualificação profissional, com carga horária máxima de 20 horas semanais, coberta por bolsa de qualificação profissional.

Considerando o acima exposto, pode-se afirmar que o Brasil atende ao objetivo da Recomendação da OCDE. No entanto, quando se observam as tendências adotadas pelos países membros com relação à licença paternidade, há uma desconformidade significativa na comparação com parte dos países membros da Organização, que estão realizando esforços para equalizar o tempo de licença entre homens e mulheres. A medida contribui para diminuir a

discriminação das mulheres no mercado de trabalho, bem como para permitir o maior convívio e o fortalecimento de laços entre pais e filhos.

A própria CLT distancia o alcance desse equilíbrio, quando no §5o do art. 392-A, determina que a licença para adotantes só poderá ser concedida a um dos adotantes, e no art. 392-B, indica que só é cabível o gozo de período maior de licença por parte do pai em caso de falecimento da mãe. Trata-se de um exemplo claro sobre como o Direito pode ser instrumento para reduzir as desigualdades ou perpetuá-las.

Embora a Lei nº 14.457/2022 tenha reformado os §3º e § 4º do art. 1º da Lei nº 11.770/2008, alterando o “Programa Empresa Cidadã”, não houve alterações significativas, visto que se passou a permitir a prorrogação da licença, objeto do Programa, de forma compartilhada, desde que “a decisão seja adotada conjuntamente, na forma estabelecida em regulamento” e que a prorrogação possa ser usufruída pelo empregado “somente após o término da licença-maternidade”.

Cabe destacar que países como Dinamarca, Estônia, Holanda, Canadá e Islândia já estabeleceram períodos intransferíveis do que chamam de “licença parental”, a ser usufruída por ambos os genitores. E países como República Tcheca e Espanha já possuem licenças maternidade e paternidade análogas (OCDE, 2022).

Apesar de haver espaço para melhorias legislativas em prol da isonomia na divisão dos cuidados parentais na primeira infância, o Brasil atende ao objetivo de assegurar licença maternidade e paternidade remuneradas.

#### ***4.1.3 Garantir que todos os genitores possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos genitores solteiros***

Embora não haja direitos laborais específicos direcionados aos genitores solteiros na legislação brasileira, a jurisprudência tem alcançado, gradualmente, entendimentos em prol da igualdade de direitos. Como exemplo, o Supremo Tribunal Federal fixou a tese, no RE 1.348.854, de que a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, “estende-se ao pai genitor monoparental”, para garantir o dever familiar de proteger a criança integralmente, à luz do *caput* do art. 227 da Constituição Federal.

Na mesma corrente, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios confirmou sentença no Acórdão 1390817, publicado em 1º de dezembro de 2021, para a extensão de 30 dias para 180 dias da licença paternidade de adotante monoparental.

Já o inciso I do art. 7º da Lei nº 14.457/2022 (“Programa Emprega + Mulheres”), traz

dispositivo que, embora não seja exclusivo para genitores solteiros, tende a beneficiar o exercício da parentalidade solo: a priorização de regimes de trabalho flexíveis para os genitores de criança com até seis anos de idade.

O apoio à parentalidade previsto na referida Lei também passou a incluir, a partir de acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva, regime de tempo parcial; regime especial de compensação de jornada de trabalho (banco de horas); jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas ininterruptas de descanso; antecipação de férias individuais; e horários de entrada e de saída flexíveis.

Ainda sobre o tema, o art. 31, II da Lei sobre o “Programa Emprega + Mulheres” determina que o Sistema Nacional de Emprego deverá implementar iniciativas para incentivar o emprego feminino, em especial de mulheres chefes de família monoparental. Mais uma vez, como a lei foi aprovada há pouco mais de um ano, será necessário mais tempo para aferir seus resultados.

Quando tais medidas são avaliadas observando o objetivo desejado pela OCDE e frente às ações realizadas por alguns dos países que aderiram à recomendação, pode-se dizer que o Brasil atende parcialmente à Recomendação, visto que não há uma política específica que beneficie genitores solteiros de forma generalizada.

Seria recomendado adotar benefícios para diminuir custos com serviços de assistência social para pais solteiros, como na Irlanda, e promover iniciativas para treinamento e aconselhamento para genitores solo, conforme realizado no Japão e na Holanda (OCDE, 2022).

#### ***4.1.4 Projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os genitores tenham incentivos financeiros semelhantes para trabalhar***

No Brasil não há benefícios fiscais específicos para incentivar o trabalho de ambos os genitores, conforme almeja o objetivo da Recomendação da OCDE. A legislação tributária define que despesas relativas à educação e saúde de dependentes sejam declarados por apenas um dos genitores, conforme o §2º do art. 35 da Lei nº 9.250/1995.

Inclusive, até 23 de agosto de 2022, quando foi publicado o acórdão da Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.422 pelo Supremo Tribunal Federal, havia incidência de imposto de renda sobre pensão alimentícia. A referida ADI deu interpretação conforme à Constituição Federal, para afastar a incidência do imposto ao art. 3º, §1º, da Lei nº 7.713/1988, aos arts. 4º e 46º do Anexo do Decreto nº 9.580/18 e aos arts. 3º, *caput* e §1º; e 4º do Decreto-lei nº 1.301/1973, que dispõem sobre a tributação separada dos rendimentos de casal.

A OCDE, por sua vez, defende a menor tributação dos rendimentos familiares, quando recebidos de duas fontes pagadoras, para incentivar que ambos os genitores mantenham seus respectivos empregos. Entretanto, poucos países aderentes fizeram mudanças em seus sistemas de benefícios, porque, como a própria OCDE reconhece, quando as rendas do casal são somadas, a faixa tributável tende a aumentar, puxada pela renda do parceiro com maior salário, o que se torna um desincentivo para a tributação conjunta (OCDE, 2022).

Em sentido inverso, Luxemburgo e Estônia introduziram a opção de tributação de renda individual, substituindo a tributação com base no domicílio. Mas a Organização alerta que rendimentos tributados individualmente também podem ser enfraquecidos como benefício, quando as taxas de imposto de renda são altas em todo o espectro de renda (Dinamarca) ou quando encargos sociais reduzem o salário líquido (Alemanha, Holanda, Lituânia, Eslovênia) (OCDE, 2022).

Embora não haja benefícios fiscais específicos para a pessoa física no Brasil, a pessoa jurídica que adere ao “Programa Empresa Cidadã” poderá deduzir do imposto o total da remuneração integral paga referente aos dias de prorrogação de licença-maternidade ou paternidade, conforme art. 5º da Lei nº 11.770/2008.

#### ***4.1.5 Garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres***

No Brasil, apesar de não haver nenhum artigo que permita interpretação discriminatória da Lei nº 7.998/1990, que “regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador”, é importante destacar que a taxa de desemprego de mulheres é historicamente maior do que a dos homens, o que reforça a necessidade de medidas específicas.

Conforme o “Boletim do Seguro Desemprego” (IBGE, 2022), no primeiro trimestre de 2022 havia 13,74% de mulheres desempregadas, contra 9,12% de homens (4,62 pontos percentuais de diferença). O desequilíbrio entre jovens desempregados é ainda maior: 21,71% de mulheres jovens, contra 15,03% de homens jovens (6,68 pontos percentuais de diferença). Ainda segundo o “Boletim do Seguro Desemprego”, há aumento de 1,92% no número de mulheres requerentes do seguro desemprego no último ano.

O “Programa Emprega + Mulheres” dedicou dois artigos para a qualificação profissional feminina, mas um deles dedicado a trabalhadoras empregadas: o art. 15 vincula a suspensão do contrato de trabalho para a qualificação profissional. O art. 16, §1º, estimula entidades dos serviços nacionais de aprendizagem a implementar medidas de incentivo para aumentar as

matrículas femininas em cursos de qualificação, em todos os níveis e áreas de conhecimento, em especial nas áreas de STEM<sup>6</sup>.

Como não há, no momento, tendência clara no sentido da alteração da assimetria no desemprego de mulheres no Brasil, seria relevante que o Brasil elaborasse uma política específica, nos moldes da Costa Rica (Estratégia Institucional para a Empregabilidade da Mulher), França (Acordo do Serviço Público de Emprego sobre Igualdade de Gênero no Trabalho), Marrocos (Plano Nacional de Promoção do Emprego) e Nova Zelândia (Ação para o Emprego das Mulheres) (OCDE, 2022).

#### ***4.1.6 Garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais***

A educação é um direito social, previsto no *caput* do art. 6º da Constituição Federal. E como o inciso I do art. 5º do texto constitucional determina que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, pode-se dizer que a legislação brasileira atende ao objetivo proposto pela Recomendação da OCDE de garantir igual acesso à educação.

O art. 206 é ainda mais específico ao indicar que o ensino deve ser ministrado com base no princípio da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (I), com oferta gratuita em estabelecimentos públicos (IV) e com garantia de qualidade (VII). Para viabilizar a oferta de educação pública, o art. 212 ainda determina a aplicação na educação de 18% e 25% da receita de impostos recolhidos pela União e pelos Estados, Distrito Federal e municípios, respectivamente.

Entretanto, a lei se distancia da prática, segundo nota técnica que avaliou a taxa de atendimento escolar entre 2019 e 2021 (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2021), quando houve aumento no número de crianças e adolescentes fora das escolas (de 0,3% para 1%), em decorrência da pandemia. O percentual de crianças e jovens de seis a 14 anos matriculados no Ensino Fundamental chegou a 96,2% em 2021, o menor valor desde 2012.

Ou seja, embora a legislação esteja de acordo com o objetivo da OCDE, o seu alcance efetivo é limitado e insuficiente, requerendo políticas públicas para a garantia de acesso a uma educação de qualidade.

---

<sup>6</sup> STEM se refere ao acrônimo em inglês para “*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*”, que em português designa as seguintes áreas de conhecimento: ciência, tecnologia, engenharia e matemática.



## 4.2 Contribuições do setor privado

De acordo com a publicação “Como as Empresas Brasileiras Podem Maximizar seus Investimentos em Diversidade” (BOSTON CONSULTING GROUP, 2017), há baixa participação de mulheres em posições de liderança no Brasil, mesmo em empresas com alta composição feminina na força de trabalho. Ainda segundo a publicação, os executivos de recursos humanos comprovam que as mulheres não estão sendo promovidas na mesma proporção que os homens, percepção compartilhada por 44% das gestoras brasileiras entrevistadas.

Embora a incorporação do tema diversidade entre os princípios éticos dos códigos de conduta das empresas seja uma forma de promover a cultura em prol da isonomia e da equidade, a medida é insuficiente para endereçar a inconsistência entre discurso e prática, conforme comprovado no capítulo 2 do presente artigo.

Nesse sentido, há diversas ações que podem ser realizadas no âmbito empresarial, que serão segmentadas em três categorias: definição de metas e alteração de processos internos; participação em iniciativas de reconhecimento da cultura da diversidade e igualdade de gênero; mobilização para a defesa de leis e políticas públicas mais inclusivas.

É importante destacar que a globalização potencializou a atuação das empresas multinacionais que, em busca de maior eficiência produtiva, migram parte de suas atividades para países emergentes onde há mão de obra abundante, facilidade de acesso a recursos naturais e legislações mais flexíveis. Entretanto, como a concentração de poder econômico de tais empresas está em suas matrizes, a tendência é a de manter os respectivos códigos de conduta em suas operações no exterior e impor a toda sua cadeia de valor a adoção e o respeito de princípios e valores semelhantes.

A organização não governamental *Global Justice Now* (2018) identificou que 157 das maiores 200 entidades econômicas, por receita, são corporações e não países. Na mesma linha, pesquisa com 43.060 empresas multinacionais<sup>7</sup> conduzida por VITALI, GLATTFELDER e BATISTON (2011) aponta que elas podem ser consideradas como uma “superentidade” econômica, o que demonstra a influência que possuem na defesa de valores ligados à ética empresarial.

---

<sup>7</sup> Por empresas multinacionais a OCDE considera (OCDE, 2021) “companhias ou outras entidades estabelecidas em mais de um país e ligadas entre si de forma a coordenarem as suas atividades de diversas maneiras [...]. O capital social pode ser privado, estatal ou misto”

#### **4.2.1 Definição de metas e alteração de processos internos**

Dentre os diversos guias com recomendações e boas práticas de empresas para a promoção da diversidade e da igualdade de gênero, destaca-se o “Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas” (IBDEE, 2019). Entre as recomendações estão o apoio do programa de integridade para monitorar “condutas de discriminação, *bullying*, autoritarismo, assédio moral e sexual, conflito de interesses e outras práticas [...] [de] resistência interna da empresa à aceitação das diferenças”.

O documento também defende: a criação de uma área específica, ou designação de um funcionário, para tratar do tema; a instituição de um canal de denúncias; a definição de “metas de inclusão” – podendo atrelá-las à remuneração variável dos executivos, para garantir o envolvimento da alta liderança; e o estabelecimento de indicadores claros para mensurar transformações - mulheres na linha de sucessão das lideranças, número de promoções entre homens e mulheres e percentual de diferença salarial para trabalho de igual valor.

Segundo a matéria “28 Companies Invested in the Success of Women at Work” (RIPPLEMATCH, 2021), empresas como Nestle, *Bank of America*, Facebook, DHL, Kimberly-Clark e Visa figuram entre os destaques por terem adotado ações concretas que possibilitaram a maior inclusão feminina, como: implementação de guia de recrutamento; treinamento contínuo sobre liderança; programas de mentoria; horários de trabalho flexíveis; ferramentas para o desenvolvimento de redes; e programas de apoio para o retorno ao trabalho após licença maternidade.

De acordo com a publicação “*Diversity Matters América Latina*” (MCKINSEY&COMPANY, 2020), algumas recomendações para fortalecer a diversidade e a inclusão são: garantir a presença de mulheres e minorias em cargos executivos e em conselhos de administração; assegurar contratações, promoções e remunerações justas; combater comportamento discriminatório e assédio; e fortalecer o senso de pertencimento em relação ao ambiente de trabalho.

A publicação “Como as Empresas Brasileiras Podem Maximizar seus Investimentos em Diversidade” (BOSTON CONSULTING GROUP, 2017) indica a necessidade de haver exemplos positivos nas organizações, com o treinamento de porta-vozes sobre igualdade de gênero, a garantia de maior exposição e visibilidade para as mulheres nos cargos de liderança e o recrutamento ativo de mulheres para posições sêniores.

Citar o respeito à diversidade em seus códigos de ética é apenas o primeiro passo para as empresas que desejem atuar de uma forma mais ética e inclusiva. É preciso definir metas, estabelecer sistemas de monitoramento de dados para garantir que promoções sejam realizadas

sem viés, investir em ações concretas para alterar a cultura organizacional e assegurar o comprometimento da liderança na consecução de resultados.

#### ***4.2.2 Participação em iniciativas de reconhecimento da cultura da diversidade e igualdade de gênero***

Prêmios costumam engajar empresas por meio da visibilidade positiva que geram tanto na sociedade civil quanto nas partes interessadas no negócio (fornecedores, clientes, investidores). A ONU Mulheres criou, em parceria com a OIT, o prêmio “Empresas Empoderando Mulheres” (WEPs Brasil), para estimular a adoção de ações para a igualdade de gênero nas organizações.

O “Guia Exame de Diversidade” (INSTITUTO ETHOS e REVISTA EXAME, 2021) avalia as melhores práticas em diversidade e inclusão, por categorias (étnico-racial, mulheres, LGBTI+<sup>8</sup> e pessoas com deficiência), destacando o compromisso com a responsabilidade social corporativa e com o respeito aos direitos humanos.

Já o Sebrae Nacional promove anualmente o “Prêmio Mulher de Negócios” (SEBRAE, 2022), que reconhece empresas de pequeno e médio porte lideradas por mulheres. Além da projeção que as empresas ganham a partir da divulgação dos resultados, o Sebrae oferece como prêmio mentorias, capacitações e participação em missões técnicas.

Também há iniciativas setoriais, como o prêmio “AB Diversidade no Setor Automotivo” (AUTOMOTIVE BUSINESS, 2021), que reconhece as empresas da cadeia produtiva que apresentam o maior percentual de mulheres em cargos de liderança, além de outros indicadores relacionados à etnia, pessoa com deficiência, LGBTI+ e gerações (funcionários maiores de 50 anos e jovens). Há potencial para que entidades de representação patronal - como associações setoriais, federações ou confederações de indústria, comércio, transporte e agricultura - criem iniciativas semelhantes.

#### ***4.2.3 Mobilização para a defesa de leis e políticas públicas mais inclusivas***

Por fim, os representantes do setor privado, como membros da sociedade civil organizada, podem defender seus interesses junto ao Poder Legislativo, para que as leis brasileiras incorporem incentivos concretos para o alcance da igualdade de gênero, conforme pretendido na Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e

---

<sup>8</sup> Segundo consta na jurisprudência do STF (ADO 26, voto do relator Ministro Celso de Mello), a expressão LGBT designa “pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transgêneros, intersexuais, além de outras definidas por sua orientação sexual ou identidade de gênero”.

Empreendedorismo da OCDE.

Algumas das pautas já constam em projetos de lei, que podem ser apoiados pelas bancadas femininas do Senado Federal e da Câmara dos Deputados, que tradicionalmente mobilizam para dar andamento a projetos relacionados à saúde, prevenção e combate à violência e inclusão de mulheres no mercado de trabalho.

Abaixo estão listados alguns exemplos de projetos de iniciativa do Senado Federal<sup>9</sup>:

- PL 317/2021 – Direito para mãe solo: propõe atendimento prioritário em serviços públicos como educação infantil, habitação e mobilidade;
- PLS 205/2018 e PL 1372/2021 – Transparência salarial: propõe a divulgação anual de dados relativos à igualdade salarial para empresas;
- PLS 151/2017 – Compartilhamento de licença maternidade: propõe período de até 60 dias para o compartilhamento da licença maternidade com o genitor;
- PSL 112/2010 e PLS 398/2016 – Cotas para Mulheres: propõem percentual mínimo de vagas para mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas, de sociedades de economia mista e de empresas de capital aberto;
- PLC 130/2011, PLS 33/2018 e PL 4976/2020 – Diferença de remuneração: propõem aplicação de multa em casos de diferença de remuneração para trabalho de igual valor.

A Câmara dos Deputados também possui diversas proposições, em tramitação, de interesse para o alcance da igualdade de gênero<sup>10</sup>:

- PL 779/2022 – Campanha de conscientização: propõe criar campanha anual de “conscientização e enfrentamento da discriminação, assédio e abuso contra as mulheres” no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta e indireta da União, e das concessionárias de serviços públicos federais;
- PL 738/2022 – Reconhecimento: propõe criar o “Selo Empresa Amiga da Mulher” para empresas públicas e privadas;
- PL 324/2022 – Incentivos tributários: propõe ofertar benefícios para a contratação de mulheres;
- PL 3717/2021 – Direito para mãe solo: propõe instituir lei específica para garantir direitos da Mãe Solo;

---

<sup>9</sup> Elaborado com base no banco de projetos organizado pela Procuradoria Especial da Mulher do Senado Federal, disponibilizado em <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/trabalho>

<sup>10</sup> Elaborado com base no banco de projetos organizado pela Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados, disponibilizado em: [https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/proposicoes-sobre-a-mulher/todas?b\\_start:int=0](https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/proposicoes-sobre-a-mulher/todas?b_start:int=0)

- PL 3509/2021 – Violência de gênero: propõe instituir penalidade à violência profissional de gênero.

Sobre tais projetos, cabe destacar que muitos estão em linha com os objetivos almejados pela OCDE em suas recomendações sobre igualdade de gênero, inclusive no que diz respeito a temas que ainda têm baixa implementação pelos países aderentes, como o PL 324/2022, que dispõe sobre a “concessão de incentivos tributários para contratação de mulheres no mercado de trabalho”. O texto sugere redução de 10% na alíquota da contribuição destinada à Seguridade Social, por 18 meses, para as empresas que comprovem a criação de novos contratos de trabalho para mulheres cis e transgênero.

No âmbito do Poder Executivo, cabe verificar que programas serão mantidos ou ampliados durante a próxima administração federal. Caso não seja extinto, o Comitê de Empreendedorismo Feminino, instituído pelo Decreto nº 10.988/2022, poderá ser um canal para endereçar alguns dos objetivos da Recomendação da OCDE, em especial os relacionados a empreendedorismo. Também há espaço para a proposição de implementação integral dos objetivos listados na “Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública” (OCDE, 2015).

## CONCLUSÃO

O presente trabalho verificou a hipótese de que há uma forte tendência de incorporação de princípios éticos nas práticas empresariais, em especial por meio de modelos de governança corporativa e pelo estabelecimento de metas de ESG. Essa tendência conta com o reforço de mecanismos e organizações internacionais, que atuam no mesmo sentido, de convencimento de países para que adotem novos padrões, em matéria de equidade, em suas respectivas legislações nacionais, como no caso em estudo, da acessão do Brasil à OCDE. Se, em um primeiro momento o motivador para tais condutas foi a necessidade de dar maior transparência para evitar fraudes e corrupção, agora há o desafio de garantir a integridade da marca e a reputação de países em uma sociedade cada vez mais consciente, protegendo os interesses dos investidores.

A partir de tal hipótese, constatou-se que o Brasil está muito aquém no *ranking* que mede a disparidade de gênero entre 146 países, ocupando a 94ª posição. Averiguou-se também que os dados referentes à igualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro demonstram que ainda há muitas disparidades a serem superadas, em especial quanto à participação feminina em cargos de liderança e como donas de empresas.

Em seguida, passou-se à análise da convergência entre a teoria e a prática no que se refere à igualdade de gênero nas empresas brasileiras. O estudo de caso realizado em 2020, comparando os textos dos códigos de conduta com a composição dos respectivos órgãos diretivos de empresas reconhecidas como referência em *compliance* no Brasil, possibilitou identificar que ainda há necessidade de as empresas promoverem ações concretas para alcançar a diversidade no universo corporativo.

O estudo de caso ainda permitiu observar que as empresas que foram convidadas pelo Governo Federal para compor o comitê responsável pela avaliação e seleção das empresas vencedoras do prêmio “Pró-Ética”, o comitê gestor, eram ainda menos inclusivas do que as empresas vencedoras do prêmio no que se refere à participação feminina em cargos de liderança.

Considerando o desafio de acessão do Brasil à OCDE e a conseqüente demanda para que o país adote suas diretrizes, identificou-se que há duas recomendações da Organização relativas à igualdade de gênero: uma com foco em ações a serem realizadas dentro da administração pública; e outra para promover a igualdade entre homens e mulheres na educação, no emprego e no empreendedorismo. Como o Brasil ainda não aderiu a nenhuma delas, foi realizada análise do conteúdo de tais recomendações para entender o grau de complexidade para a implementação de ambas, à luz da realidade social e da legislação em vigor.

Como a Recomendação de Igualdade de Gênero na Vida Pública depende exclusivamente de políticas a serem implantadas pelo governo, decidiu-se realizar análise mais aprofundada da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo da OCDE, que foi considerada para o desenvolvimento do capítulo seguinte do presente trabalho, visto que apresenta proposições que podem ser adotadas não apenas pelo setor público, cabendo também contribuições do setor privado.

O exame da aderência do Brasil aos objetivos almejados na Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo da OCDE, foi realizado com base na legislação brasileira vigente, e verificou-se que o Brasil ainda não está apto a comprovar o *status* de igualdade de gênero almejado pela Organização.

Dos seis objetivos, apenas um pode ser considerado como convergente: “assegurar licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham”. Não obstante, quando se avaliam as ações implementadas pelos países que aderiram à Recomendação, entende-se que ainda cabem melhorias na legislação trabalhista brasileira para incorporar a tendência de equiparar o tempo de licença paternidade com o da licença maternidade remunerada, bem como para definir período de afastamento indelegável ao outro

genitor, obrigando a ambos exercerem a parentalidade ativa.

Observou-se também que quatro objetivos possuem alcance limitado no Brasil, não sendo possível verificar a convergência plena com o padrão desejado pela OCDE. Sobre o primeiro deles – “garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais” – embora a legislação brasileira seja inclusiva, os dados de pesquisas recentes demonstram que ainda há desafios significativos para garantir o acesso e a permanência de meninas nas escolas no Brasil.

O segundo objetivo com eficácia parcial é “garantir a disponibilidade e o acesso à educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos”. Como foi discorrido no capítulo 4, o déficit de vagas em creches prejudica sobremaneira as trabalhadoras brasileiras, é crescente o número de crianças portadoras de deficiência fora das escolas e não há mecanismos de apoio para os trabalhadores que cuidam de idosos no Brasil.

Já sobre o terceiro objetivo com alcance parcial - “garantir que todos os genitores possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos genitores solteiros” – é incontroverso que há avanços na jurisprudência para garantir direitos iguais aos pais e mães solos, mas não há uma política específica que os beneficiem de forma generalizada. O que se observa no Brasil é apenas a evolução jurisprudencial para garantir aos genitores solteiros o dever familiar de proteger a criança.

O quarto objetivo de alcance limitado no Brasil é “garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres”. Embora não haja políticas discriminatórias, tampouco há iniciativas específicas para reverter os dados históricos de menor participação de mulheres no mercado de trabalho.

O presente estudo também verificou que há um objetivo na Recomendação que o Brasil não atinge, sendo necessária proposição legislativa: “projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os genitores tenham incentivos financeiros semelhantes para trabalhar”, embora este também seja um ponto com iniciativas incipientes e não harmonizadas entre os países membros da OCDE, por possuírem diferentes sistemas de tributação e benefícios fiscais.

Por fim, foram selecionadas iniciativas internacionais consideradas como boas práticas pela própria Organização, que podem servir de subsídios para incrementar as políticas públicas existentes e inspirar reformas legislativas no Brasil, garantindo incentivos e benefícios para

alcançar maior igualdade de gênero. Uma das propostas é a criação de licença parental, dividida de forma igualitária entre os genitores, e com limites intransferíveis para que ambos os pais possam se responsabilizar de forma igualitária com os cuidados durante a primeira infância.

Também foram apresentadas propostas de ações a serem implementadas pelo setor privado, tanto no âmbito da empresa – como a adoção de metas e indicadores de equidade – quanto externamente – como a mobilização para a defesa de leis e políticas públicas mais inclusivas, selecionando proposições legislativas em tramitação no Congresso Nacional e que são aderentes aos objetivos da Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo.

Cabe destacar que, embora a OCDE seja popularmente conhecida como o “clube dos países ricos”, por reunir as maiores economias mundiais, que representam 80% do comércio e investimentos internacionais, ela se consolidou como foro relevante para a discussão de modelos de políticas públicas no pós-guerra, determinando padrões mínimos para o alcance da prosperidade, igualdade e bem-estar.

Além de contar com a contribuição de membros do Poder Executivo e do Poder Legislativo dos 38 países que a compõe, a Organização mantém processo de consulta permanente com representantes da sociedade civil - tanto entidades sindicais quanto empresariais - garantindo que empregados e empregadores serão escutados no processo de coleta, tratamento e avaliação de informações sobre políticas públicas.

E, considerando que entre seus membros também há países de renda média, como os latinos Chile, México, Colômbia e Costa Rica, não deveria haver barreiras para o Brasil se adequar aos princípios da Organização.

A Argentina, que também foi convidada pela OCDE a iniciar seu processo de acesso como membro da Organização, aderiu à Recomendação sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo em 2017 e foi citada no relatório de avaliação da implementação as recomendações com iniciativas como melhorias no sistema de coleta de dados de gênero a capacitações técnicas em áreas de conhecimento tradicionalmente masculinos.

Para o Brasil, nesse contexto, o processo negociador no âmbito da OCDE é oportuno e pode ser utilizado como catalisador de mudanças legislativas e de padrões empresariais no sentido de uma maior conformidade com as melhores práticas internacionais em matéria de promoção da igualdade de gênero. A participação do setor privado e de entidades da sociedade civil no debate, amplamente contemplada no processo de acesso, é igualmente positiva, e reforçará o impulso necessário para as transformações ainda pendentes em matéria de equidade.



## REFERÊNCIAS

ABBOUD, Georges e MENEZES, Paulo Roberto Brasil Teles. **Programas de Compliance e a Proteção do Mercado: o combate à corrupção e à deslealdade**. Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/biblioteca/conteudo-revistas-juridicas/revista-dos-tribunais-rt/2019-ano-108-v-1007-set>. Acesso em: 28 ago. 2020.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres somavam 52,2% da população do Brasil em 2019**, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-08/ibge-mulheres-somavam-522-da-populacao-no-brasil-em-2019>. Acesso em: 31 out. 2022.

AGÊNCIA SENADO. **Apesar de maior presença de mulheres na disputa ao Senado, bancada feminina diminui**, 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/10/03/apesar-de-maior-presenca-na-disputa-ao-senado-bancada-feminina-reduz-tamanho>. Acesso em: 31 out. 2022.

ARRUDA, MARIA CECÍLIA COUTINHO, D. et al. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**, 5ª edição. Grupo GEN, 2017.

AUTOMOTIVE BUSINESS. **Conheça as empresas vencedoras do Prêmio AB Diversidade**. Publicado em 21 de setembro de 2022. Disponível em: <https://www.automotivebusiness.com.br/pt/posts/diversidade/conheca-as-empresas-vencedoras-do-premio-ab-diversidade/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

BANCO MUNDIAL **Relatório Mulheres, Empresas e o Direito**, 2018. Disponível em: <http://pubdocs.worldbank.org/en/765311526311864489/WBL-Key-Findings-Portuguese-Print-05-10.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2020.

BANCO MUNDIAL **Relatório Mulheres, Empresas e o Direito**, 2022. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36945>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988**, que altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6265210>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17998.htm#:~:text=L7998&text=LEI%20N%C2%B](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm#:~:text=L7998&text=LEI%20N%C2%B)

[A%207.998%2C%20DE%2011%20DE%20JANEIRO%20DE%201990.&text=Regula%20o%20Programa%20do%20Seguro.\)%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.](#) Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**, que estabelece as normas para as eleições. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19504.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm). Acesso em: 2 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003**, que dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2007-2010/2008/lei/111770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111770.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2013/lei/112846.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/112846.htm). Acesso em: 28 ago. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2016**, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**, que institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14457.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Lei complementar nº 64, de 18 de maio de 1990**, que estabelece casos de inelegibilidade, prazos de cessação e determina outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp64.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp64.htm). Acesso em: 2 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 1.301, de 31 de dezembro de 1973**, que Dispõe sobre a tributação separada dos rendimentos de casal e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1965-1988/del1301.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del1301.htm). Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.580 de 22 de novembro de 2018**, que regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9580.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2018/decreto/D9580.htm). Acesso em: 12 de out. 2022.

BRASIL. **Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2022**, que regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de

trabalho. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5422/DF. Relator: Ministro Dias Toffoli. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4893325>. Acesso em: 12 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26/DF. Relator: Ministro Celso de Mello. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 5 nov. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Relatório da Comissão Externa destinada a acompanhar o desenvolvimento dos trabalhos do Ministério da Educação, bem como da apresentação do seu Planejamento Estratégico**, 2021. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2109493](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2109493). Acesso em: 12 out. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **A Inserção das Mulheres no Mercado de Trabalho**, 2016. Disponível em: [https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer\\_public/5b/0a/5b0ae293-7e7c-488b-b057-f9654ffd246d/nota\\_economica\\_3\\_-\\_a\\_insercao\\_das\\_mulheres\\_no\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/5b/0a/5b0ae293-7e7c-488b-b057-f9654ffd246d/nota_economica_3_-_a_insercao_das_mulheres_no_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA MULHER. **Carta das Mulheres aos Constituintes**, 1987. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/a-constituente-e-as-mulheres/arquivos/Constituinte%201987-1988-Carta%20das%20Mulheres%20aos%20Constituintes.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Empresa Pró-Ética**. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica>. Acesso em: 28 ago. 2020.

CORTINA, Adela e MARTINEZ, Emilio. **Ética**. São Paulo: Ed. Loyola, 2005. Disponível em: [http://www.projeto.unisinos.br/humanismo/etica/etica\\_adela\\_cortina.pdf](http://www.projeto.unisinos.br/humanismo/etica/etica_adela_cortina.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

DE HOLANDA, Sérgio Buarque. **Raízes do Brasil**. Companhia das Letras, 26ª edição. São Paulo, 1995.

DE LA TAILLE, Yves, **Moral e Ética no Mundo Contemporâneo**. Revista USP n. 110. 2016. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/125319>. Acesso em: 28 ago. 2020.

EXAME. **O Desafio de Passar a Limpo**. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/o-desafio-de-passar-a-limpo/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

EXAME. **ESG pode ajudar empresas no acesso ao crédito**. Publicado em: 12 mar. 2022. Disponível em: <https://exame.com/bussola/esg-pode-ajudar-as-empresas-no-acesso-ao-credito/>. Acesso em: 9 nov. 2022.

FERRERA FILHO, MANOEL GONÇALVES. **Aspectos do direito Constitucional Contemporâneo**. Ed. Saraiva, 2021.

FRAZÃO, ANA. **Propósitos, desafios e parâmetros gerais dos programas de *compliance* e das políticas de proteção de dados**. 2022. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/secao/1506551354/1-propositos-desafios-e-parametros-gerais-dos-programas-de-compliance-e-das-politicas-de-protecao-de-dados-parte-i-aspectos-gerais> . Acesso em: 9 nov. 2022.

GLOBAL JUSTICE NOW. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures shows**. 2018. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show/>. Acesso em: 12 nov. 2022

GRANT THORNTON. **Women in Business 2020: do Plano de Ação à Prática**, 2020. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2020-do-plano-de-acao-a-pratica/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

GRANT THORNTON. **Women in Business 2021**, 2021. Disponível em: <https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business-2021/>. Acesso em: 12 out. 2021.

ANA MARÍA AGUADO HIGÓN. **Identidades de género em las culturas políticas de izquierda em el siglo XX en España**. Disponível em: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0052.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

IBDEE. **Caderno das Melhores Práticas de Diversidade e Inclusão nas Empresas**, 2019. Disponível em: <http://ibdee.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Caderno-das-Melhores-Praticas-de-Diversidade-e-Inclusao-nas-Empresas.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2020.

IBGC. **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa**, 2015. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=21138>. Acesso em: 28 ago. 2020.

IBCG. **Compliance à Luz da Governança Corporativa**. São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.ibdee.org.br/guia-ibgc-compliance-luz-da-governanca-corporativa/>. Acesso em: 28 ago. 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 1º trimestre de 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=27704&t=destaques>. Acesso em: 28 ago. 2020.

IBGE. **Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico de 2010**. Local: Rio de Janeiro Editor: IBGE Ano: 2014. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Guia Exame de Diversidade**: 3ª edição. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/guia-exame-de-diversidade-3a-edicao/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Women in Politics**, 2020. Disponível em: <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2020-03/women-in-politics-2020>. Acesso em: 28 ago. 2020.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. **Women in Politics**, 2021. Disponível em: <https://www.ipu.org/women-in-politics-2021>. Acesso em: 12 out. 2022.

JOAN SCOTT. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. New York, Columbia University Press, 1989. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod\\_resource/content/2/Gênero-Joan%20Scott.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/185058/mod_resource/content/2/Gênero-Joan%20Scott.pdf). Acesso em: 4 dez. 2022.

ANITA KON. **Assimetrias entre gêneros no mercado de trabalho brasileiro: crise e políticas públicas**. Revista Ciências do Trabalho. Volume 1, Número1. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/23>. Acesso em: 4 dez. 2022.

MCKINSEY&COMPANY. **Diversity Matters América Latina**, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>. Acesso em: 12 out. 2022.

MENDES, GIMAR FERREIRA; BRANCO, PAULO GUSTAVO GONET. **Curso de Direito Constitucional**. SaraivaJur, 2022.

NETO, FRANCISCO FERREIRA; CAVALCANTE, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA. **Direito do Trabalho**, 9ª edição. Grupo GEN, 2018.

OCDE. **Princípios de Governo das Sociedades do G20 e da OCDE**, 2016. Disponível em: <https://www.oecd.org/publications/principios-de-governo-das-sociedades-do-g20-ocde-9789264259195-pt.htm>. Acesso em: 28 ago. 2020.

OCDE. **Recommendation on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship [OECD/LEGAL/0398]**, 2013. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0398>. Acesso em: 12 out. 2022.

OCDE. **Recommendation on Gender Equality in Public Life [OECD/LEGAL/0418]**, 2019. Disponível em: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0418>. Acesso em: 12 out. 2022.

OCDE. **Report on the Implementation of the OECD Gender Recommendations**, 2022. Disponível em: <https://www.oecd.org/mcm/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>. Acesso em: 12 out. 2022.

OCDE. **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais**. 2021. Disponível em: [https://www.oecd-ilibrary.org/governance/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-edicao-2011\\_39ad30a0-pt](https://www.oecd-ilibrary.org/governance/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais-edicao-2011_39ad30a0-pt). Acesso em: 12 nov. 2022.

OIT. **Convenção 190: Violência e Assédio.** Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_COD E:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C190). Acesso em: 12 out. 2022.

OIT. A OIT e a responsabilidade social das empresas. 2022. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS\\_835898/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_835898/lang--pt/index.htm). Acesso em: 9 nov. 2022.

ONU. **Progress of Goal 5 in 2019: Achieve Gender Equality and Empower all Women and Girls.** 2019. Disponível em: <https://undocs.org/E/2019/68>. Acesso em: 28 ago. 2020.

ONU. **Progress on the Sustainable Development Goals: the Gender Gap Snapshot, 2022.** Disponível em: [https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en\\_0.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-en_0.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

ONU MULHERES. **Prêmio WEPs Brasil.** Disponível em: <https://premiowepsbrasil.com.br/sobre-o-premio/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

RÁDIO CÂMARA. **Bancada feminina terá mais 14 deputadas federais na próxima legislatura,** 2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/911821-bancada-feminina-tera-mais-14-deputadas-federais-na-proxima-legislatura/>. Acesso em: 31 out. 2022.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 2001. Disponível em: [https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/40071/mod\\_resource/content/1/Livro%20Miguel%20Reale](https://aprender.ead.unb.br/pluginfile.php/40071/mod_resource/content/1/Livro%20Miguel%20Reale). Acesso em: 28 ago. 2020.

RIPPLEMATCH. **28 Companies Invested in the Success of Women at Work.** Publicado em 8/3/2021. Disponível em: <https://ripplematch.com/career-advice/companies-invested-in-the-success-of-women-at-work-d819cb0b/>. Acesso em: 5 nov. 2022.

SEBRAE. **Empreendedorismo Feminino no Brasil,** 2019. Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019\\_v5.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/Empreendedorismo%20Feminino%20no%20Brasil%202019_v5.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

SEBRAE. **O impacto da Pandemia de Corona Vírus nos Pequenos Negócios,** 2020. Disponível em: [https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-do-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-2ªedicao\\_geral-v4-1.pdf](https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/04/Impacto-do-coronav%C3%ADrus-nas-MPE-2ªedicao_geral-v4-1.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

SEBRAE. **Regulamento Prêmio Sebrae Mulher de Negócios.** Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/Regulamento\\_Premio\\_Mulher\\_de\\_Negocios\\_prazo\\_prorrogado.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Arquivos/Regulamento_Premio_Mulher_de_Negocios_prazo_prorrogado.pdf). Acesso em: 5 nov. 2022.

SENADO FEDERAL. **Institucional Procuradoria Especial da Mulher:** trabalho. Disponibilizado em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/trabalho>. Acesso em: 5 nov. 2022.

SILVA, Mauro Santos. **Governança Corporativa: Argumentos Teóricos e Recomendações de Política Associada à Abordagem da Agência**. ENAP, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8970>. Acesso em: 28 ago. 2020.

SOUZA NETTO, Antônio Evangelista. **A efetivação dos direitos humanos pela atuação ética dos empresários e demais agentes econômicos**: boas práticas de governança corporativa e combate à corrupção privada, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/87337/a-efetivacao-dos-direitos-humanos-pela-atuacao-etica-dos-empresarios-e-demais-agentes-economicos-boas-praticas-de-governanca-corporativa-e-combate-a-corrupcao-privada>. Acesso em: 2 nov. 2022.

SOUZA, MÁRCIA CRISTINA GONÇALVES. **Conduta Ética Sustentabilidade**. Editora Alta Books, 2018.

SROUR, ROBERT. **Ética Empresarial**. Grupo GEN, 2017.

TAVARES, ANDRÉ RAMOS. **Curso de Direito Constitucional**. Editora Saraiva, 2022.

TJDFT. **Licença paternidade estendida**: pai solteiro adotante, 2022. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/decisoes-em-evidencia/21-1-2021-2013-licenca-paternidade-estendida-2013-pai-solteiro-adotante-2013-tjdft>. Acesso em: 12 out. 2022.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Nota Técnica**: taxas de atendimento escolar, 2021. Disponível em: [https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/nota-tecnica-taxas-de-atendimento-escolar.pdf?utm\\_source=site&utm\\_id=nota#:~:text=Nesta%20situação%20estão%20em%202021,77%2C0%25%20em%202020.&text=Isso%20se%20deu%2C%20especialmente%2C%20opor,Alfabetização%20de%20Jovens%20e%20Adultos](https://todospelaeducacao.org.br/wordpress/wp-content/uploads/2021/12/nota-tecnica-taxas-de-atendimento-escolar.pdf?utm_source=site&utm_id=nota#:~:text=Nesta%20situação%20estão%20em%202021,77%2C0%25%20em%202020.&text=Isso%20se%20deu%2C%20especialmente%2C%20opor,Alfabetização%20de%20Jovens%20e%20Adultos). Acesso em: 12 out. 2022.

THE BOSTON CONSULTING GROUP. **Como as Empresas Brasileiras Podem Maximizar seus Investimentos em Diversidade**, 2017. Disponível em: [http://media-publications.bcg.com/BCG\\_Report\\_What%20Works\\_2017.pdf](http://media-publications.bcg.com/BCG_Report_What%20Works_2017.pdf). Acesso em: 28 ago. 2020.

UOL, Dieese: **Mulheres gastam 95% Mais Tempo com Afazeres Domésticos que Homens**. Publicado em 3/32020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/03/03/dieese-mulheres-gastam-95-mais-tempo-com-afazeres-domesticos-que-homens.htm>. Acesso em: 28 ago. 2020.

VITALI, GLATTFELDER e BATISTON. *The Network of Global Corporate Control*. 2011. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995>. Acesso em: 12 nov. 2022

WEPS BRASIL. **Prêmio WEPS Brasil**, 2019. Disponível em: <https://premiowepsbrasil.com.br>. Acesso em: 28 ago. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report**, 2019. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>. Acesso em: 28 ago. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report**, 2022. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf). Acesso em: 12 out. 2022.



ANEXO 1 - Estudo de caso sobre teoria x prática na implementação da diversidade de gênero na composição das empresas reconhecidas como referência em ética e compliance no Brasil em 2020

#	Empresa	Sector	Atividade	Nacionalidade	Referencia	Código de Conduta	Diversidade	Gênero	Informação Liderança	CEO	Mulheres Líderes	Total Líderes	Observações sobre Códigos de Conduta
1	Bridgestone	Automotivo	Indústria	Japão	GE	sim	sim	sim	não	homem			
2	3M	Bens de consumo	Indústria	Estados Unidos	GE/PE	sim	sim	sim	não	homem			população demograficamente variada
3	Whirlpool	Eletrônicos	Indústria	Brasil	GE	sim	sim	não	não	mulher			
4	BP Combustíveis	Energia	Indústria	Reino Unido	GE	sim	sim	sim	não	homem			
5	Takeda	Saúde	Indústria	Japão	GE	sim	sim	sim	sim	mulher	6	25	identidade de gênero
6	LOGA	Infraestrutura	Serviços	Brasil	GE	sim	sim	sim	sim	homem	0		página fora do ar ou com acesso restrito
7	Elo	Serviços financeiros	Serviços	Brasil	GE	ND	ND	ND	não	homem			
8	Veracel	Papel e celulose	Indústria	Brasil	GE	sim	sim	sim	não	homem			
9	Basf	Química	Indústria	Alemanha	GE	sim	sim	sim	não	homem			
10	Fleury	Saúde	Serviços	Brasil	GE/PE	ND	ND	ND	sim	homem	1	6	apenas canal de denúncias, tratamento justo e igualitários, local de trabalho livre de
11	Brinks Brasil	Infraestrutura	Serviços	Brasil	GE	sim	não	não	não	homem			
12	AcelorMittal	Siderurgia	Indústria	Luxemburgo	GE	sim	sim	sim	sim	homem	3	17	conduta indesejável e passível de demissão
13	Magazine Luiza	Varejo	Serviços	Brasil	GE	sim	sim	sim	sim	homem	3	12	
14	ABB	Energia	Indústria	Suíça	PE	sim	sim	sim	não	homem			
15	Alubar	Energia	Indústria	Brasil	PE	sim	sim	sim	não	homem			
16	Amil	Saúde	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	não	homem			agora é UnitedHealth documentado sobre liderança desatualizado
17	Banco do Brasil	Serviços financeiros	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	não	homem			
18	CCEE	Energia	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	5	11	
19	Sabesp	Infraestrutura	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	0		
20	Copel	Energia	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	1	7	
21	CPFL	Energia	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	1	10	
22	Enel	Energia	Serviços	Itália	PE	sim	sim	sim	sim	homem	3	9	
23	Unimed	Saúde	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	não	homem			
24	ICTS	Consultoria	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	2	10	
25	Protiviti	Consultoria	Serviços	Estados Unidos	PE	sim	sim	sim	não	homem			
26	Itaú	Serviços financeiros	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	3	20	
27	MIP	Engenharia	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	0		disponível apenas código para fornecedores
28	Navara	Cosméticos	Indústria	Brasil	PE	ND	ND	ND	não	homem			plugin bloqueado
29	Neoenergia	Energia	Indústria	Brasil	PE	ND	ND	ND	sim	homem	4	9	conteúdo mais detalhado apenas em inglês
30	Novo Nordisk	Saúde	Indústria	Dinamarca	PE	sim	sim	não	não	homem			
31	PPG	Química	Indústria	Estados Unidos	PE	ND	ND	ND	sim	homem	2	12	conteúdo dedicado ao empoderamento feminino
32	EY	Consultoria	Serviços	Reino Unido	PE	sim	sim	não	sim	homem	0		
33	Radix	Engenharia	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	não	homem			
34	Tecnow	Tecnologia	Serviços	Brasil	PE	ND	ND	ND	ND	homem			
35	TIM	Telecomunicações	Serviços	Itália	PE	sim	sim	sim	sim	homem	0		
36	Unimed	Saúde	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	homem	1	7	
37	Vezi Lapolla Mesquita	Advogados	Serviços	Brasil	PE	sim	sim	sim	sim	ND			
38	Instituto Ethos	Consultoria	Serviços	Brasil	CG	sim	sim	sim	sim	homem	2	5	
39	Apex-Brasil	Consultoria	Governo	Brasil	CG	sim	sim	sim	sim	homem	0		
40	CNI	Consultoria	Serviços	Brasil	CG	sim	sim	sim	sim	homem	2	6	
41	Sebrae	Entidade representativa	Entidade representativa	Brasil	CG	sim	sim	sim	sim	homem	0		
42	CMA	Entidade representativa	Entidade representativa	Brasil	CG	ND	ND	ND	sim	homem	0		código do contador, página indisponível
43	Ibracon	Entidade representativa	Entidade representativa	Brasil	CG	ND	ND	ND	sim	homem	1	6	orientador para empresas elaborarem seus códigos
44	CNC	Entidade representativa	Entidade representativa	Brasil	CG	ND	ND	ND	sim	homem	0		
45	Etico	Consultoria	Serviços	Brasil	CG	sim	sim	sim	não	homem			Código de Conduta de Ética e Autorregulação para as instituições financeiras
46	Febraban	Entidade representativa	Entidade representativa	Brasil	CG	ND	ND	ND	não	homem	1	16	

*ANEXO 2 - Análise da Recomendação da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo*

#	Objetivo	Macrotema	Tema	Responsável	Classificação
1	garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais;	Educação	Acesso escolar	Governo	Lei
2	rever e, quando necessário, adaptar os currículos, o ensino e as práticas escolares da escola e da educação infantil para eliminar a discriminação e os estereótipos de gênero;	Educação	Currículo escolar	Governo	Política
3	tornar o estudo de questões financeiras e de empreendedorismo de ciência, tecnologia, engenharia, matemática (STEM), bem como educação, artes e humanidades, igualmente inclusivos e atraentes para meninos e meninas; promover o desenvolvimento de hábitos de leitura mais fortes entre meninos e meninas;	Educação	Currículo escolar	Governo / Iniciativa privada	Política
4	fazer campanha e sensibilizar jovens, pais, professores e empregadores sobre as atitudes estereotipadas de gênero em relação ao desempenho acadêmico e as prováveis consequências das escolhas educacionais gerais para oportunidades de emprego e empreendedorismo, progressão na carreira e rendimentos;	Educação	Currículo escolar	Governo	Campanha
5	encorajar mais mulheres que concluíram estudos STEM a seguir carreiras profissionais nestas áreas, por exemplo através de aconselhamento profissional, educação de adultos, estágios, aprendizagem e apoio financeiro direcionado;	Educação	Currículo escolar	Governo / Iniciativa privada	Campanha
6	projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os pais tenham incentivos financeiros amplamente semelhantes para trabalhar;	Trabalho	Currículo escolar	Governo	Lei
7	garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos;	Trabalho	Acesso escolar	Governo / Iniciativa privada	Lei
8	fornecer licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham;	Trabalho	Cuidado parental	Governo / Iniciativa privada	Lei
9	incentivar os pais trabalhadores a gozarem a licença de assistência disponível, por exemplo reservando parte do direito à licença parental para uso exclusivo e intransferível dos pais;	Trabalho	Cuidado parental	Governo / Iniciativa privada	Política

10	incentivar os pais a usar direitos de trabalho flexíveis, promover um uso mais temporário do trabalho a tempo parcial entre homens e mulheres, incentivar as mulheres a participar mais horas na força de trabalho e aumentar a conscientização sobre os estereótipos de gênero para incentivar uma maior partilha igualitária do trabalho remunerado e não remunerado (responsabilidades domésticas) entre homens e mulheres;	Trabalho	Cuidado parental	Governo / Iniciativa privada	Política
11	garantir que todos os pais possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos pais solteiros;	Trabalho	Cuidado parental	Governo / Iniciativa privada	Lei
12	garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres;	Trabalho	Vulnerabilidade	Governo / Iniciativa privada	Lei
13	melhorar as condições de emprego e o acesso a apoio social para os trabalhadores informais, especialmente aqueles nas categorias mais vulneráveis, como os trabalhadores domiciliários e domésticos;	Trabalho	Vulnerabilidade	Governo	Política
14	incentivar medidas como metas voluntárias, exigências de divulgação e iniciativas privadas que promovam a diversidade de gênero nos conselhos e na alta administração das empresas listadas; complementando esses esforços com outras medidas para apoiar a participação efetiva das mulheres no conselho e expandir o conjunto de candidatos qualificados; continuar monitorando e analisando os custos e benefícios de diferentes abordagens – incluindo metas voluntárias, exigências de divulgação ou cotas de diretoria – para promover a diversidade de gênero em cargos de liderança em empresas privadas;	Trabalho	Liderança	Governo / Iniciativa privada	Campanha
15	introduzir mecanismos para melhorar o equilíbrio de gênero em cargos de liderança no setor público, tais como requisitos de divulgação, estabelecimento de metas ou cotas para mulheres em cargos de direção; fortalecimento da flexibilidade, transparência e justiça dos sistemas e políticas de emprego do setor público; e monitorar o progresso da representação feminina no setor público;	Trabalho	Liderança	Governo	Política
16	incentivar uma maior participação e representação das mulheres em todos os níveis da política, inclusive no governo, parlamento, autoridades locais e no sistema judiciário;	Trabalho	Liderança	Governo	Política

17	eliminar a disparidade salarial discriminatória entre homens e mulheres: reforçando o quadro jurídico e a sua aplicação para combater todas as formas de discriminação salarial, recrutamento, formação e promoção; promover a transparência salarial; assegurar que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou por trabalho de igual valor seja respeitado na negociação coletiva e/ou na legislação e na prática trabalhista; combater os estereótipos, a segregação e a discriminação indireta no mercado de trabalho, nomeadamente contra os trabalhadores a tempo parcial; promover a conciliação da vida profissional e familiar;	Trabalho	Discriminação	Governo / Iniciativa privada	Política
18	promover todas as medidas adequadas para acabar com o assédio sexual no local de trabalho, incluindo campanhas e ações de conscientização e prevenção por parte de empregadores e sindicatos;	Trabalho	Assédio	Governo / Iniciativa privada	Campanha
19	concepção de respostas adequadas às lacunas e falhas do mercado, incluindo: políticas para reduzir as barreiras ao empreendedorismo feminino, encargos administrativos para as empresas e restrições regulamentares excessivas; políticas de apoio ao crescimento, internacionalização e inovação das empresas; apoio ao desenvolvimento e implementação de campanhas de sensibilização, programas de formação, mentoring, coaching e redes de apoio, incluindo aconselhamento profissional em questões jurídicas e fiscais;	Empreendedorismo	Capacitação	Governo / Iniciativa privada	Política
20	garantir a igualdade de acesso ao financiamento para empresários do sexo feminino e masculino através de ações que influenciam tanto a oferta como a procura de financiamento: facilitando o acesso ao financiamento para empresas viáveis de propriedade de homens e mulheres; tomar medidas para melhorar o conhecimento e as atitudes das instituições financeiras; aumentar a conscientização sobre fontes e ferramentas de financiamento entre as mulheres empreendedoras; e, encorajando mais mulheres a aderirem a redes de business angels ou empresas de capital de risco;	Empreendedorismo	Financiamento	Governo / Iniciativa privada	Campanha
21	prestar atenção às necessidades especiais das mulheres de grupos minoritários desfavorecidos e das mulheres migrantes em relação aos objetivos acima definidos;	Transversal	Vulnerabilidade	Governo	Política
22	reduzir a diferença de gênero na alfabetização financeira desenvolvendo e implementando iniciativas e programas destinados a atender às necessidades de alfabetização financeira das mulheres e, em particular, promover sua conscientização, confiança, competências e habilidades ao lidar com questões financeiras;	Educação	Capacitação	Governo / Iniciativa privada	Política

23	integrar a perspectiva de igualdade de gênero na concepção, desenvolvimento e avaliação de políticas e orçamentos relevantes, por exemplo, realizando avaliações sistemáticas de impacto de gênero e gerando dados e evidências apropriados para construir uma referência para futuras avaliações, bem como uma compilação de melhores práticas para governos e agências governamentais;	Transversal	Orçamento	Governo	Política
24	fortalecer os mecanismos de responsabilização para a igualdade de gênero e iniciativas de integração entre e dentro dos órgãos governamentais.	Transversal	Responsabilização	Governo	Política

## ANEXO 3 - Análise da Recomendação da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Vida Pública

#	Objetivo	Macrotema	Responsável	Poder
1	definir uma justificativa, planos de ação, prioridades, cronogramas, objetivos, resultados e/ou metas esperados e planejamento de políticas eficazes em instituições públicas para promover a igualdade de gênero. Estas medidas devem ser acompanhadas de campanhas de informação e sensibilização, estratégias de comunicação social e revisões regulares;	Comprometimento da Liderança	Governo	Transversal
2	envolver as partes interessadas governamentais e não governamentais relevantes com vista a assegurar uma cobertura inclusiva e abrangente das questões de igualdade de gênero;	Comprometimento da Liderança	Governo	Transversal
3	adoptar uma abordagem dupla para reduzir as disparidades de igualdade através da integração do género e de acções específicas direccionadas para promover a igualdade de género;	Planejamento	Governo	Transversal
4	estabelecer papéis, responsabilidades, mandatos e linhas de prestação de contas claros dos principais órgãos governamentais e de supervisão na implementação de iniciativas de igualdade de gênero e integração;	Planejamento	Governo	Executivo
5	reforçar as capacidades e recursos das instituições de igualdade de gênero para facilitar uma resposta consistente nos níveis apropriados de governo e desenvolver, implementar e monitorar programas e políticas sensíveis ao gênero em todo o governo, com base em estatísticas e indicadores desagregados por gênero. A eficácia das instituições de igualdade de gênero também pode ser fortalecida colocando-as no nível mais alto possível do governo (ver também recomendações II.2 e III.2);	Comprometimento da Liderança	Governo	Executivo
6	garantir a capacidade e os recursos das instituições públicas para integrar as perspectivas de igualdade de gênero em suas atividades, por exemplo, identificando pontos focais de igualdade de gênero em órgãos governamentais, investindo recursos em treinamento e promovendo abordagens colaborativas com centros de conhecimento para produzir conhecimento sensível ao gênero, liderança e comunicação, garantindo a recolha de estatísticas por género e desagregadas por género nas suas áreas de responsabilidade e fornecendo orientações, ferramentas, comunicação e expectativas claras às instituições públicas nesta área (ver também recomendações II.2 e III.2);	Planejamento	Governo	Transversal
7	fortalecer os mecanismos de coordenação vertical e horizontal para a coerência das políticas entre órgãos governamentais e níveis de governo que envolvam atores não governamentais relevantes para garantir sinergias e implementação efetiva de iniciativas de igualdade de gênero;	Coordenação	Governo	Executivo

8	Integrar avaliações baseadas em evidências dos impactos e considerações de gênero em várias dimensões da governança pública (por exemplo, compras públicas, consulta pública e gestão da prestação de serviços) e nos estágios iniciais de todas as fases do ciclo de políticas (por exemplo, alinhando ex avaliações prévias dos impactos de gênero com processos de desenvolvimento de políticas mais amplos em todo o governo, como avaliação de impacto regulatório), conforme apropriado;	Avaliação	Governo	Executivo
9	Considerar a integração da perspectiva de gênero em todas as fases do ciclo orçamentário, conforme apropriado, para maximizar a transparência em relação às decisões de alocação de recursos relevantes para o gênero;	Orçamento	Governo	Executivo
10	Considerar estabelecer ou fortalecer a capacidade de instituições independentes (como Comissões Independentes, Instituições Superiores de Auditoria, Ouvidorias) e órgãos consultivos (por exemplo, conselhos governamentais) para monitorar a implementação de estratégias de igualdade de gênero, integrar questões de gênero na formulação de políticas, e facilitar relatórios, auditorias e medições regulares. Para ser eficaz, essa supervisão deve ser realizada de maneira equilibrada e evitar abordagens prescritivas para promover a melhoria contínua, permitindo acompanhar o progresso na igualdade de gênero;	Avaliação	Governo	Executivo
11	desenvolver e implementar quadros e indicadores de avaliação, medição e prestação de contas e coletar dados para avaliar e relatar regularmente o desempenho da igualdade de gênero e estratégias de integração, iniciativas, políticas públicas e programas nos níveis apropriados de governo. Considerar a capacitação de instituições públicas com base nessas avaliações;	Planejamento	Governo	Transversal
12	promover ativamente a disseminação de dados e garantir o acesso acessível, eficaz e oportuno a informações de desempenho sobre igualdade de gênero e integração, que permita acompanhar os resultados em relação às metas, monitorar o progresso em direção ao desenvolvimento socioeconômico e comparar com referências internacionais e outras;	Avaliação	Governo	Transversal
13	aumentar a coordenação entre os órgãos de coleta e produção de dados e a colaboração com as partes interessadas relevantes com vistas a desenvolver melhores indicadores de impacto de gênero;	Coordenação	Governo	Transversal
14	Incentivar um maior papel dos parlamentos e comissões parlamentares para apoiar o progresso na igualdade de gênero, por exemplo, integrando as perspectivas de gênero nas práticas parlamentares, legislação e orçamentos, promovendo iniciativas legislativas com foco na igualdade de gênero e supervisionando a implementação da igualdade de gênero e integração de estratégias e iniciativas;	Comprometimento da Liderança	Governo	Legislativo

15	Monitorar sistematicamente o equilíbrio de gênero nas instituições públicas, inclusive em cargos de liderança e diferentes grupos ocupacionais, por meio de coleta regular de dados, como o uso de pesquisas com funcionários, e reavaliar seu alinhamento com os objetivos e prioridades gerais de igualdade de gênero, levando em consideração os resultados de avaliações;	Avaliação	Governo	Transversal
16	Promover o recrutamento por mérito; considerar políticas e práticas positivas para garantir uma representação equilibrada de homens e mulheres em cada grupo ocupacional no emprego no setor público; e, desenvolver medidas concretas para garantir a remoção efetiva das barreiras implícitas nos processos de contratação e contratação de pessoal, quando apropriado e necessário;	Planejamento	Governo	Transversal
17	Estabelecer papéis e responsabilidades institucionais claros para promover o equilíbrio de gênero no setor público, incluindo mecanismos independentes de recurso e apelação, que devem ser adequadamente financiados, dotados de recursos e vinculados às equipes executivas para garantir sua eficácia;	Coordenação	Governo	Transversal
18	Aumentar a conscientização sobre as considerações de igualdade de gênero entre os gerentes do setor público e melhorar a gestão e a responsabilidade executiva para garantir o equilíbrio de gênero em todos os níveis e grupos profissionais e lidar com questões de igualdade de gênero nos locais de trabalho, inclusive por meio de estruturas de gestão de desempenho.	Avaliação	Governo	Transversal



ANEXO 4 - Seleção de boas práticas dos países-membros da OCDE sobre Igualdade de Gênero na Educação, Emprego e Empreendedorismo

#	Objetivo	Boa prática
1	garantir igual acesso à educação de boa qualidade, igualdade de direitos e oportunidades para concluir com sucesso a escolaridade e fazer escolhas educacionais;	
2	rever e, quando necessário, adaptar os currículos, o ensino e as práticas escolares da escola e da educação infantil para eliminar a discriminação e os estereótipos de gênero;	<p><b>Coréia:</b> igualdade de gênero incluída no currículo de treinamento de professores de faculdades</p> <p><b>Chile:</b> lançou o “Plano de Educação para a Igualdade de Gênero 2015–18” com gênero e inclusão na formação de professores</p> <p><b>Índia:</b> anunciou a revisão de livros escolares no estado de Kerala, para filtrar menções depreciativas às mulheres</p>
3	tornar o estudo de questões financeiras e de empreendedorismo de ciência, tecnologia, engenharia, matemática (STEM), bem como educação, artes e humanidades, igualmente inclusivos e atraentes para meninos e meninas; promover o desenvolvimento de hábitos de leitura mais fortes entre meninos e meninas;	<p><b>Chile:</b> lançou da “Política Nacional para a Igualdade de Gênero em STEM” com foco na erradicação dos estereótipos de gênero</p> <p><b>Irlanda:</b> publicou “Recomendações sobre Equilíbrio de Gênero na Educação STEM”</p> <p><b>Luxemburgo:</b> lançou a ferramenta “Gender4STEM Teaching Assistant” para a autoavaliação de professores e recomendação personalizada de conteúdos de aprendizagem para melhor gerenciar a diversidade de gênero em sala de aula</p> <p><b>Portugal:</b> lançou o projeto “Engineers For One Day” para mostrar às jovens estudantes que engenharia e tecnologia não são apenas domínios masculinos</p> <p><b>Bélgica, França, Espanha e Polônia:</b> lançaram “GirlsInSTEM” para organizar bootcamps para meninas se envolverem com STEM e treinar educadores</p>
4	fazer campanha e sensibilizar jovens, pais, professores e empregadores sobre as atitudes estereotipadas de gênero em relação ao desempenho acadêmico e as prováveis consequências das escolhas educacionais gerais para oportunidades de emprego e empreendedorismo, progressão na carreira e rendimentos;	<p><b>Bélgica:</b> instituiu no programa “OTLAV”, para o incentivo da aprendizagem ao longo da vida, a orientação individual e em grupo, por meio de conselheiros, para o desenvolvimento de habilidades de alta demanda</p> <p><b>Estônia e Espanha:</b> os adultos são incentivados a treinamento em habilidades de alta demanda após os conselheiros terem levado em consideração suas habilidades e interesses pré-existent</p> <p><b>Portugal:</b> promoveu ações para abordar a igualdade de gênero em instituições de ensino superior e em instituto de pesquisa</p> <p><b>Islândia:</b> lançou o projeto “Break Free from Gender Stereotypes” para que os jovens eliminem os estereótipos tradicionais de gênero e as escolhas baseadas no gênero na educação e no trabalho</p> <p><b>França:</b> lançou a “Carta para mulheres na mídia” para desconstruir estereótipos sexistas</p>

5	encorajar mais mulheres que concluíram estudos STEM a seguir carreiras profissionais nestas áreas, por exemplo através de aconselhamento profissional, educação de adultos, estágios, aprendizagem e apoio financeiro direcionado;	<p><b>Canadá:</b> sindicatos industriais passaram a oferecer programas para apoiar e aumentar o número de mulheres nas ocupações em STEM</p> <p><b>Irlanda:</b> lançou o “Women ReBOOT”, iniciativa liderada por empresas que apoiam mulheres que estão fora do mercado de trabalho a se capacitar em tecnologia</p>
6	projetar sistemas de benefícios fiscais para que ambos os pais tenham incentivos financeiros amplamente semelhantes para trabalhar;	<p><b>Dois terços dos países da OCDE:</b> possuem sistemas de impostos diferenciados com incentivos para que um casal-família tenha dupla renda</p> <p><b>Luxemburgo e Países Baixos:</b> mulheres com parceiros empregados mantêm pouco mais de 50% de seus ganhos adicionais ao passar de meio período para período integral e a outra metade do salário é “tributada” por meio de imposto de renda, contribuição social ou benefícios pecuniários reduzidos, que se combinam com uma “taxa marginal efetiva de imposto” de cerca de 50%. Outros países adotam a medida, como Alemanha (48%), Irlanda (46%), Eslovênia (45%) e Bélgica (60%)</p> <p><b>Luxemburgo e Estônia:</b> introduziram a opção de tributação de renda individual e não familiar</p>
7	garantir a disponibilidade e o acesso a educação e cuidados na primeira infância de boa qualidade a preços acessíveis, bem como a cuidados de longa duração a preços acessíveis para outros dependentes, incluindo, por exemplo, crianças deficientes ou parentes idosos;	<p><b>Austrália, República Tcheca, Finlândia, Japão, Luxemburgo, Nova Zelândia e Reino Unido:</b> aumentaram o apoio financeiro e o número de horas de prestação de cuidados infantis</p> <p><b>Noruega:</b> ofereceu “horas básicas” gratuitas no jardim de infância para famílias de baixa renda</p> <p><b>Itália:</b> ampliou subsídios para crianças menores de três anos ou com doenças crônicas</p> <p><b>Luxemburgo:</b> ampliou a disponibilidade de “vales de acolhimento” para crianças de trabalhadores não residentes</p> <p><b>Bélgica, República Tcheca e Suíça:</b> aumentaram as deduções de impostos com despesas vinculadas ao cuidado infantil</p> <p><b>Reino Unido:</b> insentou de impostos as despesas relacionadas ao cuidado infantil</p> <p><b>Austrália, Áustria, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Itália, Polónia e Suíça:</b> aumentaram a oferta de creches</p> <p><b>Áustria, Costa Rica, Grécia, França, Lituânia e Noruega:</b> diminuíram a idade de matrícula obrigatória ou expandiram o direito à educação pré-escolar desde a mais tenra idade</p> <p><b>Austrália, Canadá, Japão, Lituânia, México, Portugal e Suíça:</b> introduziram ou aumentaram o período de licença não remunerada para cuidadores de familiares com crianças deficientes ou com doenças crônicas</p> <p><b>Canadá, Hungria, Itália, Noruega e Estados Unidos:</b> passaram a apoiar financeiramente os cuidadores de crianças deficientes ou com doenças crônicas</p> <p><b>Costa Rica, Grécia, Coréia e Polónia:</b> adotaram políticas para melhorar a prestação de serviços de atendimento em cuidados de longa duração para</p>

		<p>idosos, expandindo a disponibilidade de serviços</p> <p><b>Áustria, República Tcheca e República Eslovaca:</b> adotaram estratégias focadas em cuidados de longa duração em uma sociedade em envelhecimento</p> <p><b>Austrália, Áustria, Canadá, Costa Rica, Coreia, Letônia e Suécia:</b> adotaram estratégias focadas em cuidados com pessoas com deficiência, doenças crônicas ou demência</p>
8	<p>fornecer licença-maternidade e paternidade remunerada com proteção de emprego para mães e pais que trabalham;</p>	<p><b>União Européia:</b> lançou Diretiva para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Diretiva 2019/1158/UE) que aumenta as licenças relacionadas com a família, incentiva a adoção de contratos de trabalho flexíveis, institui licença paternidade remunerada de, no mínimo, 10 dias úteis, institui ao pai o direito individual a 4 meses de licença parental remunerada, dos quais pelo menos 2 serão intransmissíveis, adotando pelo menos 5 dias úteis de licença anual para todos os trabalhadores, e dá direito aos pais de crianças menores de 8 anos a solicitar contratos de trabalho flexíveis</p> <p><b>Áustria:</b> adicionou um mês ao 'bônus de tempo familiar' pago</p> <p><b>República Tcheca, Espanha:</b> introduziu licença paternidade com condições análogas aos seus direitos à licença de maternidade</p> <p><b>Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Holanda, Portugal e Irlanda:</b> aumentaram a duração dos direitos à licença de paternidade remunerada</p> <p><b>Dinamarca, Estônia e Holanda:</b> introduziram direitos intransferíveis de licença paternidade</p> <p><b>Suíça:</b> introduziu licença paternidade paga de duas semanas, concedendo aos pais o mesmo pagamento que as mães</p> <p><b>Colômbia:</b> estendeu a licença de paternidade paga para duas semanas, com possibilidade de atingir até cinco semanas, dependendo da taxa de desemprego local</p> <p><b>Coreia:</b> aumentou o direito à licença paternidade remunerada de três para dez dias, além do direito a licença parental remunerada existente</p> <p><b>Canadá:</b> introduziu benefício de partilha parental do seguro de emprego, com benefícios adicionais de cinco ou oito semanas, quando compartilhados</p> <p><b>Noruega:</b> ampliou as cotas de licença parental remunerada para mães e pais de dez para quinze semanas, sendo a parte partilhável reduzida para 6 semanas</p> <p><b>Islândia:</b> aumentou direitos para que pais e mães tenham seis meses de licença cada, com seis semanas transferíveis</p>

9	<p>incentivar os pais trabalhadores a gozarem a licença de assistência disponível, por exemplo reservando parte do direito à licença parental para uso exclusivo e intransferível dos pais;</p>	<p><b>União Européia:</b> lançou a Diretiva para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Diretiva 2019/1158/UE) que instituiu licença paternidade remunerada de, no mínimo, 10 dias úteis</p> <p><b>República Tcheca e Espanha:</b> introduziram licença paternidade em condições análogas à licença de maternidade</p> <p><b>Dinamarca, Estônia e Holanda:</b> introduziram direitos intransferíveis de licença paternidade</p> <p><b>Irlanda e Portugal:</b> estenderam os direitos individuais dos pais na licença parental remunerada</p> <p><b>Colômbia:</b> estendeu a licença paternidade paga para 5 semanas</p> <p><b>Canadá:</b> concedeu benefícios adicionais de 5 a 8 semanas para a partilha parental compartilhada financiada pelo seguro desemprego</p> <p><b>Noruega:</b> aumentou a licença parental remunerada para mães e pais de 10 para 15 semanas, sendo 6 semanas passíveis de transferência</p> <p><b>Islândia:</b> aumentou gradualmente o número meses de licença para os pais, sendo que agora ambos possuem 6 meses de licença cada, sendo 6 semanas passíveis de transferência para o outro</p>
10	<p>incentivar os pais a usar direitos de trabalho flexíveis, promover um uso mais temporário do trabalho a tempo parcial entre homens e mulheres, incentivar as mulheres a participar mais horas na força de trabalho e aumentar a conscientização sobre os estereótipos de gênero para incentivar uma maior partilha igualitária do trabalho remunerado e não remunerado (responsabilidades domésticas) entre homens e mulheres;</p>	<p><b>Canadá:</b> estipulou direitos iguais para trabalhadores em jornada de trabalho integral e parcial no setor privado</p> <p><b>República Tcheca:</b> definiu uma nova forma jurídica de “trabalho compartilhado”</p> <p><b>Coreia:</b> aumentou o nível salarial para jornadas de trabalho mais curtas para pai com filhos em creche e instituiu apoio financeiro para cobrir os custos indiretos do trabalho flexível</p> <p><b>Alemanha, Canadá e Espanha:</b> estabeleceram o direito de solicitar acordos de trabalho flexíveis por razões de equilíbrio entre vida profissional e pessoal</p> <p><b>Islândia:</b> estabeleceu medidas para garantir melhores horários de trabalho para pais</p> <p><b>Argentina:</b> introduziu o direito a horários compatíveis com as tarefas de cuidados</p> <p><b>Estônia:</b> criou o selo “empregador amigo da família” para empresas que apoiam o trabalho flexível</p> <p><b>Itália:</b> concedeu redução das contribuições para a segurança social aos empregadores se assinarem acordos de apoio à paternidade e ao horário de trabalho flexível</p> <p><b>Portugal:</b> concedeu direito ao teletrabalho quando compatível com a atividade exercida para trabalhadores com filhos até 3 anos</p> <p><b>Itália:</b> lançou o “Agile work”, com a possibilidade de realizar toda ou parte da atividade de trabalho fora da empresa, por acordos individuais entre o empregador e o empregado</p> <p><b>Holanda:</b> realizou campanhas de conscientização sobre o equilíbrio entre vida profissional e pessoal</p>

		e igualdade na partilha de responsabilidades domésticas
11	garantir que todos os pais possam participar no mercado de trabalho independentemente do seu estatuto de parceria, proporcionando amplos apoios laborais aos pais solteiros;	<p><b>Costa Rica, Alemanha, Nova Zelândia e Turquia:</b> passaram a fornecer apoio financeiro para cuidados infantis durante cursos de formação e aprendizagem</p> <p><b>Estados Unidos:</b> passaram a fornecer creche durante cursos de formação e aprendizagem</p> <p><b>Alemanha:</b> passou a conceder a possibilidade de aprendizagem a tempo parcial para permitir o cuidado infantil</p> <p><b>Irlanda:</b> reduziu custos com assistência social para pais solteiros</p> <p><b>Japão:</b> promoveu treinamento para pais solteiros com aconselhamento especializado e serviços de informação</p> <p><b>Holanda:</b> está explorando a viabilidade de estabelecer uma plataforma nacional digital para pais solteiros acessarem informações e aconselhamento</p>
12	garantir que as políticas que abordam o problema do desemprego não discriminem direta ou indiretamente as mulheres;	<p><b>Costa Rica:</b> lançou a Estratégia Institucional para a Empregabilidade da Mulher e desenvolveu Diretrizes Específicas para a Atenção à Mulher no Sistema Nacional de Emprego</p> <p><b>França:</b> lançou o Plano Interministerial e o Acordo do Serviço Público de Emprego sobre Igualdade de Género no Trabalho</p> <p><b>Marrocos:</b> lançou o Programa do Plano Nacional de Promoção do Emprego</p> <p><b>Nova Zelândia:</b> lançou a Ação para o Emprego das Mulheres</p>
13	melhorar as condições de emprego e o acesso a apoio social para os trabalhadores informais, especialmente aqueles nas categorias mais vulneráveis, como os trabalhadores domiciliários e domésticos;	<p><b>México:</b> ratificou a Convenção da OIT sobre Trabalhadores Domésticos</p> <p><b>Costa Rica e México:</b> melhoraram os salários para trabalhadores domésticos</p> <p><b>México, Marrocos e Suíça:</b> garantiram direitos trabalhistas iguais para os trabalhadores domésticos</p> <p><b>Espanha:</b> cobriu os custos das contribuições para a segurança social dos cuidadores não profissionais</p> <p><b>Finlândia, França, Alemanha e Suécia:</b> estabeleceram créditos fiscais ao consumidor de serviços domésticos</p> <p><b>Bélgica, França e Suécia:</b> introduziram medidas políticas para a formalização do emprego em serviços domésticos, com subsídios para a sua contratação</p>

14	<p>incentivar medidas como metas voluntárias, exigências de divulgação e iniciativas privadas que promovam a diversidade de gênero nos conselhos e na alta administração das empresas listadas; complementando esses esforços com outras medidas para apoiar a participação efetiva das mulheres no conselho e expandir o conjunto de candidatos qualificados; continuar monitorando e analisando os custos e benefícios de diferentes abordagens – incluindo metas voluntárias, exigências de divulgação ou cotas de diretoria – para promover a diversidade de gênero em cargos de liderança em empresas privadas;</p>	<p><b>França, Alemanha e Itália:</b> estabeleceram apoios para cotas em conselho de administração  <b>Nova Zelândia e Estados Unidos:</b> não estabeleceram cotas, mas alcançaram progressos substanciais com a pressão do mercado  <b>Luxemburgo:</b> lançou o “Programa de Ação Afirmativa”, apoiando empresas a desenvolver um plano de ação focado em igualdade de tratamento entre mulheres e homens, igualdade na tomada de decisões e igualdade no equilíbrio entre vida profissional e pessoal  <b>França:</b> elaborou o guia “Igualdade entre mulheres e homens, minha empresa está comprometida”  <b>Argentina, França e a Coreia:</b> ofereceram treinamento para sensibilização sobre gênero para funcionários públicos</p>
15	<p>introduzir mecanismos para melhorar o equilíbrio de gênero em cargos de liderança no setor público, tais como requisitos de divulgação, estabelecimento de metas ou cotas para mulheres em cargos de direção; fortalecimento da flexibilidade, transparência e justiça dos sistemas e políticas de emprego do setor público; e monitorar o progresso da representação feminina no setor público;</p>	<p><b>Israel:</b> estabeleceu a Divisão de Igualdade de Gênero da Comissão do Serviço Civil de Israel para promover e implementar a igualdade no serviço público. Criou o Índice de Igualdade de Gênero, com painel interativo com dados sobre funções, projetos, salários, clima organizacional  <b>Nova Zelândia:</b> adotou o Public Service Act 2020, que estabelecendo uma estrutura atualizada para emprego, liderança e oferta adequada de serviços públicos  <b>Portugal:</b> adotou a Lei 26/2019, que define cota de 40% para mulheres nos cargos de liderança no serviço público</p>
16	<p>incentivar uma maior participação e representação das mulheres em todos os níveis da política, inclusive no governo, parlamento, autoridades locais e no sistema judiciário;</p>	<p><b>Portugal:</b> Lei 1/2019 aumentou o limite mínimo para candidatas nas listas eleitorais para o Parlamento Nacional e Europeu e órgãos eletivos municipais  <b>União Européia:</b> Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça introduziu medidas para incentivar a paridade de gênero no recrutamento e promoção de juízes  <b>Chile:</b> Lei 21.216/2020 que criou a Convenção Constitucional, determinou que sua composição deveria ter paridade de gênero  <b>Islândia:</b> Parlamento aprovou projeto de lei exigindo paridade em seus comitês  <b>Reino Unido:</b> Parlamento publicou uma Auditoria Sensível ao Gênero com recomendações</p>

17	<p>eliminar a disparidade salarial discriminatória entre homens e mulheres: reforçando o quadro jurídico e a sua aplicação para combater todas as formas de discriminação salarial, recrutamento, formação e promoção; promover a transparência salarial; assegurar que o princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou por trabalho de igual valor seja respeitado na negociação coletiva e/ou na legislação e na prática trabalhista; combater os estereótipos, a segregação e a discriminação indireta no mercado de trabalho, nomeadamente contra os trabalhadores a tempo parcial; promover a conciliação da vida profissional e familiar;</p>	<p><b>União Européia:</b> a Comissão Europeia propôs uma directiva para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual entre homens e mulheres (COM/2021/93 final), onde os empregadores serão solicitados a fornecer informações sobre o valor do salário no anúncio da vaga. Os trabalhadores terão o direito de solicitar informações do seu empregador sobre os níveis salariais, desagregados por sexo, para trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Deverá haver melhor acesso à justiça para vítimas de discriminação salarial e a imposição de sanções.</p> <p><b>Menos da metade dos países da OCDE:</b> usam sistemas de classificação de cargos no setor público e/ou privado</p> <p><b>19 dos 38 países da OCDE:</b> exigem relatórios das empresas privadas sobre diferenças salariais, com penalidades em caso de não comunicação, como restrições de participação de licitações governamentais e multas</p> <p><b>Nove países da OCDE:</b> implementaram processos abrangentes de auditoria de igualdade salarial, exigindo análise de dados de gênero e estratégias de acompanhamento para abordar as desigualdades.</p>
18	<p>promover todas as medidas adequadas para acabar com o assédio sexual no local de trabalho, incluindo campanhas e ações de conscientização e prevenção por parte de empregadores e sindicatos;</p>	<p><b>Argentina, Canadá, França, Grécia, Itália, Espanha e África do Sul:</b> ratificaram a Convenção Internacional do Trabalho Convenção sobre Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho (nº 190)</p> <p><b>Canadá:</b> introduziu lei para proteger mulheres de todas as formas de assédio e violência no local de trabalho</p> <p><b>Japão:</b> alterou a “Lei sobre Garantia de Igualdade de Oportunidades e Tratamento entre Homens e Mulheres em Emprego” para proibir discriminação a trabalhadores que denunciem alegações de assédio. Estendeu às micro e pequenas empresas a obrigação de tomar medidas para prevenir o abuso de autoridade no trabalho</p> <p><b>Costa Rica:</b> aprovou emenda que estabeleceu a obrigação de empregadores manter registro das penalidades de assédio sexual</p> <p><b>Dinamarca:</b> alterou a Lei sobre a Igualdade de Tratamento de Mulheres e Homens para prevenir casos de assédio sexual</p> <p><b>Austrália e Reino Unido:</b> estão realizando esforços legislativos para combater danos online, como cyberbullying, abuso sexual e abuso de deepfake</p> <p><b>França e Coréia:</b> implementaram novas legislações que definem a necessidade de controles e sanções para assédio sexual nos regulamentos internos das empresas</p> <p><b>Argentina, Austrália, Costa Rica, França, Alemanha, Islândia e Portugal:</b> incluíram a violência baseada em gênero em planos de ação nacionais</p>

		<p><b>Dinamarca, Grécia, Irlanda, Coréia e Marrocos:</b> implementaram leis para prevenir a violência contra as mulheres</p> <p><b>República Tcheca e Marrocos:</b> governos forneceram capacitação e apoio para a prevenção da violência baseada no gênero</p> <p><b>Austrália e Argentina:</b> intuíram licenças para vítimas de violência de gênero</p> <p><b>Austrália, República Tcheca, Colômbia, Irlanda, Noruega e Marrocos:</b> promoveram campanhas de sensibilização</p>
19	<p>concepção de respostas adequadas às lacunas e falhas do mercado, incluindo: políticas para reduzir as barreiras ao empreendedorismo feminino, encargos administrativos para as empresas e restrições regulamentares excessivas; políticas de apoio ao crescimento, internacionalização e inovação das empresas; apoio ao desenvolvimento e implementação de campanhas de sensibilização, programas de formação, mentoring, coaching e redes de apoio, incluindo aconselhamento profissional em questões jurídicas e fiscais;</p>	<p><b>Austrália:</b> lançou programas de orientação e de desenvolvimento de habilidades empreendedoras para mulheres idosas desempregadas ou subempregadas</p> <p><b>França:</b> definiu um acordo-quadro sobre empreendedorismo feminino</p> <p><b>Turquia:</b> criou programas de empreendedorismo feminino e educação financeira por meio de seminários</p> <p><b>Argentina, Áustria, Canadá, Grécia e Turquia:</b> encorajaram o emprego feminino em setores tradicionalmente masculinos (transporte automotivo, STEM, construção civil) por meio de programas específicos de formação</p> <p><b>Argentina:</b> redução das contribuições patronais para empregadores do setor privado na Argentina que incentivam a contratação de mulheres</p> <p><b>Chile:</b> bônus para empresas que contratam mulheres</p> <p><b>Turquia:</b> descontos na previdência social no caso da criação de novos empregos para mulheres nos setores de TI e manufatura</p>
20	<p>garantir a igualdade de acesso ao financiamento para empresários do sexo feminino e masculino através de ações que influenciam tanto a oferta como a procura de financiamento: facilitando o acesso ao financiamento para empresas viáveis de propriedade de homens e mulheres; tomar medidas para melhorar o conhecimento e as atitudes das instituições financeiras; aumentar a conscientização sobre fontes e ferramentas de financiamento entre as mulheres empreendedoras; e, encorajando mais mulheres a aderirem a redes de business angels ou empresas de capital de risco.</p>	<p><b>Canadá:</b> definiu política de financiamento prioritário para projetos de inovação promovidos por mulheres</p>
21	<p>prestar atenção às necessidades especiais das mulheres de grupos minoritários desfavorecidos e das mulheres migrantes em relação aos objetivos acima definidos;</p>	<p><b>Estados Unidos:</b> lançou a “Estratégia Nacional sobre Gênero, Equidade e Igualdade” com abordagem interseccional para grupos com múltiplas vulnerabilidades</p> <p><b>Canadá:</b> lançou uma Força-Tarefa para revisar o "Equity Act" sob uma perspectiva interseccional, a fim de ajudar na remoção de barreiras de emprego para grupos vulneráveis</p> <p><b>Hungria:</b> realizaram ações para apoiar a empregabilidade de mães de grupos vulneráveis (migrantes)</p> <p><b>Croácia:</b> lançou programa que oferece oportunidades de emprego à mulheres</p>



		desempregadas nas zonas rurais e que prestam cuidados a idosos e pessoas com deficiência
22	reduzir a diferença de gênero na alfabetização financeira desenvolvendo e implementando iniciativas e programas destinados a atender às necessidades de alfabetização financeira das mulheres e, em particular, promover sua conscientização, confiança, competências e habilidades ao lidar com questões financeiras;	<b>Austrália e Áustria:</b> lançaram programas para a educação financeira de jovens mulheres <b>Suécia:</b> desenvolveu programa para melhorar o conhecimento sobre aposentadoria e finanças pessoais para mulheres mais velhas
23	integrar a perspectiva de igualdade de gênero na concepção, desenvolvimento e avaliação de políticas e orçamentos relevantes, por exemplo, realizando avaliações sistemáticas de impacto de gênero e gerando dados e evidências apropriados para construir uma referência para futuras avaliações, bem como uma compilação de melhores práticas para governos e agências governamentais;	<b>Grécia:</b> lançou o “Projeto de conscientização da diversidade” com mecanismos concretos para monitorar e avaliar dados sobre gênero e igualdade <b>Argentina, Costa Rica, Noruega, Portugal e Eslováquia:</b> melhoraram os processos para a coleta de dados sobre questões de gênero <b>Marrocos:</b> realizou uma revisão de ações com foco na igualdade de gênero no serviço público
24	fortalecer os mecanismos de responsabilização para a igualdade de gênero e iniciativas de integração entre e dentro dos órgãos governamentais.	<b>Áustria:</b> Tribunal de Contas tem a responsabilidade de monitorar a implementação de orçamento sensível ao gênero <b>Canadá:</b> Gabinete do Auditor Geral realizou auditorias focadas na "Análise de Gênero Plus" <b>Costa Rica:</b> Controladoria Geral da República realizou auditoria para a implementação dos ODS, com ênfase especial no ODS 5, e recomendou diretrizes para que ministérios implementem ações específicas e definiram metas <b>Irlanda:</b> Parlamento estabeleceu Comitê Conjunto para monitorar a implementação das recomendações do Relatório da Assembleia dos Cidadãos sobre a Igualdade de Género <b>União Européia:</b> Tribunal de Contas Europeu realizou auditoria em gênero e fez recomendações para reforçar a estratégia e o quadro institucional da Comissão Européia <b>Reino Unido:</b> estabeleceu o Comitê de Mulheres e Igualdades para supervisionar o trabalho do Gabinete de Igualdade do Governo