

Promoção da Equidade de Gênero nas Organizações: análise à luz do Plano de Capacitação do “Selo Dona Saló-Empresa Promotora da Equidade de Gênero”

MARIANA TOLEDO MARTINS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI

MARIA CLARA BATISTA SANTOS
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

ANDRESSA KELLY DA SILVA NUNES
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

ADRIANA DA SILVA SIMOES
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI

Introdução

Esse trabalho busca analisar o engajamento em empresas do município de Teresina-PI na promoção da equidade de gênero por meio do plano de capacitação do Selo Dona Saló – projeto da prefeitura de Teresina - com base nos indicadores de empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação. Foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa do tipo survey e o estudo foi estruturado em três etapas. O estudo se justifica por expor o impacto da equidade de gênero para a sociedade e sua importância na adoção de práticas que fomentem a equidade não só no ambiente laboral, mas na comunidade.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O problema de pesquisa foi avaliar como as empresas da capital piauiense promovem a equidade de gênero no ambiente de trabalho. O objetivo deste estudo é analisar o engajamento em empresas do município de Teresina-PI, situado no Nordeste do Brasil, na promoção da equidade de gênero, por meio do plano de capacitação do Selo Dona Saló, com base nos indicadores de empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação.

Fundamentação Teórica

A Responsabilidade Social considera (como princípio adicional ao respeito aos direitos humanos) à promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, este elemento é também considerado um dos objetivos do milênio, sendo um compromisso assumido pela ONU na agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável (MOYA, 2017). Segundo Anderson et al. (2022) a participação da mulher na tomada de decisões tem grande potencial de alavancagem. Isso mostra que a igualdade de gênero no emprego pode ser auto sustentável devido aos efeitos positivos de seu feedback para o bem-estar econômico e social.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa quali-quantitativa do tipo survey, e, para isso, foi utilizado um questionário virtual enviado às empresas participantes do processo de concessão do selo Dona Saló. Este questionário compilou evidências relacionadas por tais empresas no tocante à promoção da equidade de gênero. A pesquisa foi conduzida em 3 etapas, primeiramente, (1) levantamento documental; (2) criação e coleta de indicadores; (3) cálculo e análise de indicadores e notas das empresas. Os indicadores foram baseados nos três critérios do estudo: empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação.

Análise dos Resultados

Através da média dos três critérios avaliados notou-se que cinco dentre sete organizações tiveram resultados acima do desejado (notas superiores a 0,5). Constata-se significativa presença da mulher no ambiente laboral, assim como, na ocupação de cargos de liderança. No que tange à remuneração, majoritariamente os funcionários que exercem a mesma função são remunerados de forma igualitária, exceto nas empresas B e C. Ademais, nota-se escasso investimento de algumas das empresas avaliadas no estudo, em programas e projetos de capacitação (cursos, palestras, semanas de capacitação).

Conclusão

As empresas analisadas de acordo com as informações de seus planos de capacitação para a concessão do Selo Dona Saló e questionário online enviados, permitiram que o objetivo do estudo fosse atingido, de forma que, pôde-se estudar o perfil das empresas participantes, seus pontos de destaque na promoção da equidade de gênero e seus pontos passíveis de melhoria. Os resultados em geral são positivos, com relação às empresas que possuem o Selo Dona Saló, estas mostraram uma visão ampliada das ações que refletem o compromisso com a promoção da equidade de gênero na prática no ambiente laboral.

Referências Bibliográficas

ANDERSON, C. C. et al. A systems model of SDG target influence on the 2030 Agenda for Sustainable Development. *Sustainability Science*, v. 17, n. 4, p. 1459–1472, 1 jul. 2022. MOYA, D.M.V; MAFLA, P.G.P; LUNA, J.L.V. La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, vol. 16, núm. 4, octubre-diciembre, 2017, pp. 23-36.

Palavras Chave

Responsabilidade Social, Equidade de Gênero, Plano de Capacitação

Agradecimento a órgão de fomento

Agradecemos à Coordenação e ao Grupo de Estudos GESP do Curso de Engenharia de Produção Universidade Federal do Piauí (UFPI), Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo (SEMDEC), Secretaria Municipal de Políticas Públicas para Mulheres (SMPM), Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão da bolsa de estudos do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção e Sistemas/UFPB e à Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado da Paraíba (FAPESQ), Termo de Outorga da UFPB 046/2021.

Promoção da Equidade de Gênero nas Organizações: análise à luz do Plano de Capacitação do “Selo Dona Saló-Empresa Promotora da Equidade de Gênero”

1. INTRODUÇÃO

Segundo Santos e Oliveira (2010) as mulheres secularmente vivenciaram diversas formas de opressão, assim a luta por direitos iguais trata-se de um caminho estratégico para a construção de uma nova sociabilidade. A perspectiva da responsabilidade social e sua relação com a questão da diversidade no ambiente empresarial vem repercutindo nos últimos anos em diferentes países. No Brasil, de modo correlato, muitas organizações já conscientizaram para o fato de que a diversidade afeta o ambiente organizacional, além de poder ser benéfica para este, inclusive se manifestando como uma vantagem competitiva frente aos concorrentes (SOUSA, 2018).

Para Fonseca et al. (2015), as lutas por direitos igualitários em estado efervescente na atualidade, além dos já conquistados ao longo da história, dão espaço ao empoderamento feminino, alcançando notoriedade e destaque não apenas no meio acadêmico, mas na mídia e nas estratégias das organizações. Segundo o autor, empoderar significa obter progresso e autonomia por parte de quem se empodera, evidenciar as questões femininas num processo de debate constante, dando poder aos indivíduos e grupos empoderados. A Organização das Nações Unidas-ONU Mulheres (2017) defende que os esforços na direção do empoderamento feminino e da equidade de gênero é fator propulsor das economias, dos negócios, promove a melhoria da qualidade de vida de mulheres, homens e crianças, e para o desenvolvimento sustentável.

Com o propósito de estimular a Responsabilidade Social, em 2010, foi publicada a ISO 26000, que é uma norma internacional que se expressa pelo intento de incorporar nas organizações, considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente (ABNT, 2010). A responsabilidade Social é um termo mais amplo, definido como a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente e tem como temas centrais: governança organizacional, direitos humanos, práticas trabalhistas no local de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, questões dos consumidores, envolvimento e desenvolvimento da comunidade (ISO, 2010).

De acordo com a ISO 26000, a Responsabilidade Social Corporativa é primordial porque a governança é tanto uma questão central quanto uma forma concreta de aumentar a capacidade da empresa e mostrar comportamento responsável. Essas normas incentivam as empresas a se tornarem mais responsáveis, a se engajarem com as partes interessadas e para conduzir ao objetivo final: responsabilidade social (CHAKROUN et. al., 2019). Ferreira *et al.* (2010) e Zhao *et al.* (2019) afirmam que, atuar como organização transformadora da sociedade passou a ser considerado por muitas empresas como importante fonte de vantagem competitiva, integrando e usando recursos dentro e fora da empresa por meio da responsabilidade social corporativa. Em geral, todas organizações em todo o mundo devem integrar as questões sociais e ambientais com sua estratégia econômica e administrar bem a relação de suas partes interessadas (NIRESH et. al., 2018). Assim, torna-se um instrumento para o direcionamento estratégico, ações que buscam dirimir as desigualdades sociais no ambiente que envolve os *stakeholders* de uma organização.

Além disso, é importante destacar a relevância da criação de políticas públicas (programas, projetos, planos de capacitação) que atinjam a problemática da desigualdade entre mulheres e homens (FARAH, 2009). Ao mesmo tempo se elevem ao terreno dos direitos para

a promoção da equidade de gênero, possibilitando que às mulheres ascenderem na carreira profissional, assumirem cargos de liderança e obtenham igualdade salarial (CANABARRO; SALVAGNI, 2015). Diante do reconhecimento de que a persistência das desigualdades de gênero no mercado de trabalho só será eficazmente combatida com a participação ativa de todas as esferas da sociedade, as organizações (de valor econômico, que geram trabalho) têm papel importante.

Na tentativa de amenizar tais disparidades, organizações governamentais e não governamentais têm adotado planos de responsabilidade social como prática de melhoria (TENÓRIO, 2006). A exemplo disto, têm-se o projeto Selo Dona Saló – Responsável pela Promoção da Equidade de Gênero, desenvolvido no Piauí, estado do nordeste brasileiro, em uma ação conjunta pelas Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo (Semdec) e a Secretaria Municipal de Políticas Públicas para as Mulheres (SMPM), com o intuito de incentivar e valorizar empresas e que apresentassem ações que promovesse a representação significativa das mulheres em cargos de liderança e visibilidade às práticas de enfrentamento ao preconceito e discriminação contra as mulheres nas empresas

A partir disso, o objetivo deste estudo é analisar o engajamento em empresas do município de Teresina-PI, situado no Nordeste do Brasil, na promoção da equidade de gênero, por meio do plano de capacitação do Selo Dona Saló, com base nos indicadores de empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação. Para tanto, foi feito um estudo documental do processo de concessão do Selo Dona Saló e dos portfólios das empresas participantes. Posto isso, o estudo se justifica por expor o impacto da equidade de gênero para a sociedade e sua importância na adoção de práticas que fomentem a equidade não só no ambiente laboral, mas na comunidade que essas pessoas participam, externamente a este ambiente.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção aborda aspectos normativos, legais e científicos que colaboraram para o desenvolvimento de estratégias e ações na direção da igualdade de gênero nas empresas, principalmente ao que tange a maior participação das mulheres em cargos de liderança, na aplicação de políticas públicas nacionais e internacionais que representam o apoio das empresas junto ao Governo. Desse modo, a discussão sobre esses aspectos pode fornecer uma compreensão das iniciativas de equidade no que diz respeito à empregabilidade, participação das mulheres em cargos de gestão e igualdade salarial no contexto de empresas privadas.

2.1 Aspectos normativos e políticas públicas para equidade de gênero

2.1.1 ISO 26.000

De acordo com a ABNT (2010), a responsabilidade social se expressa pelo desejo e pelo propósito das organizações em incorporarem considerações socioambientais em seus processos decisórios e a responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Segundo a ISO 26000, o conceito de responsabilidade social está em sintonia com as demandas e expectativas da sociedade que recaem sobre as organizações, tendo-se em vista seu potencial de influência sobre a vida de pessoas ligadas direta ou indiretamente a elas.

A norma dá destaque a questão de equidade de gênero em um box intitulado “Box 2 – Igualdade de gênero e responsabilidade social”, para descrever sua importância e relação com a responsabilidade social. O texto ressalta que a designação de tarefas para homens e mulheres segundo papéis de gênero, discrimina as mulheres e também os homens (ABNT, 2010).

O conceito atual de Responsabilidade Social Corporativa, em particular aquele baseado

nas orientações da norma ISO 26000, propõe que as empresas tenham um papel de liderança na criação de condições que favoreçam o desenvolvimento sustentável das comunidades onde se inserem. A norma estabelece, explicitamente, que a Responsabilidade Social Corporativa para com a comunidade não pode ter caráter assistencial, mas deve ser orientada para gerar condições que favoreçam seu empoderamento, autonomia e sustentabilidade (LICANDRO *et al.*, 2019).

A Responsabilidade Social, considera dentro dos seus princípios o respeito pelos direitos humanos e como princípio adicional a promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, este elemento é também considerado um dos objetivos do milênio, sendo um compromisso assumido pela ONU em sua agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável (MOYA, 2017).

Segundo a ISO 26000, mulheres e meninas compõem metade da população mundial, mas frequentemente lhes é negado o acesso a recursos e oportunidades iguais aos que recebem os homens e os meninos. As mulheres têm o direito de usufruir todos os direitos humanos sem discriminação, incluindo os direitos à educação, emprego, atividades econômicas e sociais, assim como o direito a decidir sobre casamento e assuntos familiares e o direito a tomar decisões sobre sua própria saúde reprodutiva. Convém que as políticas e atividades de uma organização tenham a devida consideração pelos direitos das mulheres e promovam a igualdade de tratamento entre mulheres e homens nas esferas econômica, social e política (ABNT, 2010).

Considerando isto, a ONU lançou em seu plano de ação chamado de “Agenda 2030”, no qual inclui dentre seus 17 objetivos “Igualdade de Gênero”. Adicionalmente, a certificação ISO 26000, baseada no Pacto Global da ONU, define diretrizes para a responsabilidade social em empresas. Nesta certificação, a empresa deve levar em conta a diversidade na contratação e promoção de funcionários (OLIVEIRA *et al.*, 2018).

2.1.2 Agenda 2030

A Agenda 2030 é um plano de ação global para buscar a sustentabilidade em todos os países (SALVIA *et al.*, 2019). Ela está alicerçada nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas que demonstram a escala e a ambição da Agenda universal, gerenciando as dimensões econômica, ambiental e social (DLOUHÁ; POSPÍŠILOVÁ, 2018; ONU, 2015). Um dos focos é a concretização dos direitos humanos de todos e o alcance da igualdade de gênero (ODS 5), assim como, o empoderamento das mulheres e meninas trazendo benefícios para o desenvolvimento do bem-estar econômico e social (ANDERSON *et al.*, 2022; SACHS *et al.*, 2019).

Almejando eliminar práticas discriminatórias e garantir a igualdade de gênero, em apoio à Agenda 2030, na qual a igualdade de gênero consta como o quinto objetivo de desenvolvimento sustentável, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”. Nesse contexto, construir um planeta igualitário depende de que todos trabalhem de maneira determinada, concreta e sistemática para eliminar as desigualdades de gênero (ONU MULHERES, 2015).

2.1.3 Plano Nacional de Políticas Públicas para Mulheres

Nas políticas nacionais temos o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que corresponde ao reconhecimento por parte do governo de que as políticas de promoção da igualdade e de valorização das diversidades encontram-se em permanente processo de construção e aperfeiçoamento, e se constituem como responsabilidade de todos os órgãos que o integram, promovendo o equilíbrio de poder entre mulheres e homens, em termos de recursos econômicos, direitos legais, participação política e relações interpessoais (BRASIL, 2008).

É importante destacar os diversos objetivos do II PNPM, dentre eles: (1) promover a autonomia econômica e financeira das mulheres; (2) promover a igualdade de gênero,

considerando a dimensão étnico-racial nas relações de trabalho; (3) contribuir para a redução da desigualdade de gênero e para o enfrentamento do preconceito e da discriminação de gênero; (4) garantir o acesso, a permanência e o sucesso de meninas, jovens e mulheres à educação de qualidade; e (5) promover a melhoria das condições de vida e saúde das mulheres, em todas as fases do seu ciclo vital, mediante a garantia de direitos legalmente constituídos e a ampliação do acesso aos meios e serviços de promoção, prevenção, assistência e recuperação da saúde integral em todo o território brasileiro (BRASIL, 2008).

Portanto, o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres representa um momento importante na produção de políticas para as mulheres no país, principalmente no tocante à atuação dos movimentos sociais bem como ao aprimoramento de políticas já existentes e a criação de outras, tornando necessária uma atualização do panorama da análise sobre o tema (REBECA OLIVEIRA CIRILO; FERNANDES DE MESQUITA, 2022). Além disso, a formulação de uma política nacional para as mulheres, constituída de diretrizes básicas responsáveis por nortear os diversos órgãos governamentais envolvidos, tanto na esfera federal quanto local, com vistas a garantir que os interesses das mulheres possam ser colocados em prática, além dos estudos que sistematizam a produção do conhecimento sobre políticas públicas ainda configuram-se como uma lacuna latente (PARNAIBA, 2018; TROTTMANN *et al.*, 2017).

2.1.4 Pró- equidade de Gênero e Raça

O Programa Pró-Equidade de Gênero integra o II Plano Nacional de Política para as Mulheres, voltado para a promoção da “autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social” (BRASIL, 2008). Este estudo destaca a importância de melhor compreendê-lo. Para isso, é necessário reconstruir sua transformação histórica, de modo a partilhar o que o programa realizou na vivência das mulheres nas instituições que o assumiram. Desse modo, é possível constatar de que modo o programa apoia a redução da desigualdade entre gêneros e como as mulheres podem ocupar melhores postos de trabalho, de acordo com suas aspirações e competências, conseqüentemente, melhorando a relação de desigualdade com os homens, a qualidade do processo de tomada de decisão (ROMANO *et al.*, 2020) e desempenho de RSC (MANITA *et al.*, 2018) das instituições participantes.

O programa Pró-Equidade de Gênero encontra-se em sua quinta edição, com pequenas diferenças de desenho a cada edição. Por isto, Entre as diretrizes dessa Política Nacional, está o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que levem mais equidade ao mundo do trabalho. Trata-se, portanto, de um instrumento de políticas públicas desenhado e implementado pelo Governo Federal, por meio da Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), com o objetivo de diminuir as desigualdades de gênero no país (OLIVEIRA, 2015).

2.2. Capacitação para promoção da equidade de gênero

2.2.1 Empregabilidade e liderança de mulheres

As mulheres devem ter oportunidades e efetivamente participar da vida pública, em seus campos cívico político, assumindo posições de liderança tanto no setor público, quanto no privado, posto isso, o construto da mulher ser percebida como inferior ao homem é um problema que precisa ser retificado (CARBAJAL, 2018). Com base nessa conjectura, a CMIG (Minimum Set of Gender Indicators - MSGI), organizado pela Comissão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Commission) monitora o indicador ‘participação das mulheres nos cargos gerenciais’ (CMIG 45) que aborda a inserção das mulheres em posições de liderança tanto no setor público – como, por exemplo, diretorias de órgãos governamentais –, quanto no

setor privado – como em cargos de diretoria ou gerenciais de empresas privadas (IBGE, 2016).

De acordo com os resultados desse indicador, no Brasil, 60,9% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 39,1% pelas mulheres, em 2016. Em todas as faixas etárias havia uma maior proporção de homens ocupando os cargos gerenciais, o que se agrava nas faixas etárias mais elevadas (IBGE, 2016).

Em contrapartida, segundo Borges e Berra (2018) nos últimos anos no Brasil e em outros países, os dados vêm mostrando que a atuação de mulheres nas empresas tem aumentado, principalmente em cargos de liderança. O Peterson Institute for International Economics, uma instituição sem fins lucrativos, em parceria com a Ernst & Young (EY), uma das maiores empresas de serviços profissionais do mundo, pesquisou 21.980 empresas em 91 países e concluiu que a presença das mulheres na liderança de uma corporação pode melhorar o desempenho da empresa. A pesquisa mostra que um aumento de 0 a 30% de mulheres em cargos de liderança associa-se a um aumento de 15% da lucratividade. London *et al.* (2019) ressaltam que avaliações de desempenho precisas e feedback claro, holístico, direcionado para o comportamento e construtivo podem apoiar a equidade de gênero no contexto organizacional.

Um outro fator a ser ponderado no tocante a empregabilidade e liderança de mulheres é a influência do papel de gênero. Nos últimos anos, a sociedade tem cada vez mais funcionado em função das diferentes padronizações elaboradas a respeito da caracterização dos papéis sociais, analisando a instauração das profissões em formatos masculinos e femininos, constata-se diferenças existentes entre os tipos de atividades concebidas como mais apropriadas para os homens e para as mulheres (BELO; CAMINO, 2012; DUTTA, 2017). Papéis de gênero ainda influenciam as escolhas profissionais, mas presença feminina está em ascensão em formações e carreiras tidas como masculinas (BASTOS, 2017).

2.2.2 Igualdade salarial

Segundo um estudo feito pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as mulheres ganham menos do que os homens em todas as ocupações selecionadas na pesquisa. Mesmo com uma queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as trabalhadoras ganham, em média, 20,5% menos que os homens no país (IBGE, 2018).

De um total de 93 milhões de ocupados, apenas 43,8% (40,8 milhões) são mulheres, enquanto 56,2% (52,1 milhões) são homens. Na população acima de 14 anos, por exemplo, a proporção é diferente: 89,4 milhões (52,4%) são mulheres, enquanto 81,1 milhões (47,6%) são homens. Em termos gerais, quando a comparação entre os rendimentos das mulheres e dos homens é feita de acordo com a ocupação, o estudo demonstra a desigualdade disseminada no mercado de trabalho, embora varie de intensidade (IBGE, 2018). Por outro lado, conforme a legislação brasileira na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), desde 1943, é garantida a igualdade salarial entre homens e mulheres. No texto, a determinação de que, "sem distinção de sexo", os salários devem ser iguais aparece em pelo menos quatro artigos.

Ao longo dos anos as mulheres vêm se esforçando pelo seu lugar no mercado de trabalho e aos poucos vêm conquistando esse espaço. A grande questão é que, embora ocupando cargos consideráveis, ainda assim tendem a ganhar menos que os homens, e hoje são a maioria no serviço público, onde a admissão se dá por concurso (SANTOS; SILVA; SOUZA, 2019).

2.2.3 Educação

De acordo com uma pesquisa realizada pelo IBGE (2016) e conforme dados da PNAD Contínua, no tocante a escolaridade não há discrepâncias na frequência ao ensino fundamental entre homens e mulheres na medida em que o acesso à escola para a faixa etária de 6 a 14 anos está praticamente universalizada. A frequência escolar bruta das pessoas de 15 a 17 anos também apresentou valores muito próximos para mulheres e homens, de 87,1% e 87,4%,

respectivamente. Para a faixa etária de 18 a 24 anos, o percentual de mulheres na escola é superior ao dos homens em 2,5 pontos percentuais.

A vantagem educacional das mulheres fica evidente a partir da análise de indicadores que mensuram o atraso escolar e o nível educacional da população adulta. Uma forma de medir o atraso escolar é a partir da taxa de frequência escolar líquida ajustada. Em 2016, segundo dados da PNAD Contínua, a taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio dos homens de 15 a 17 anos de idade era de 63,2%, 10,3 pontos percentuais abaixo da taxa feminina (73,5%). Como resultado dessa trajetória escolar desigual, relacionado a papéis de gênero e entrada precoce dos homens no mercado de trabalho, as mulheres atingem em média um nível de instrução superior ao dos homens.

Em síntese, os resultados mostram que, em média, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados na pesquisa, entretanto, elas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação no mercado de trabalho (IBGE, 2016). Autores identificam, ainda, que a mulher necessita afirmar e reafirmar a capacidade profissional para comprovar a conquista de um dado cargo, por mérito e qualificação próprios e não por favorecimento, por exemplo (CANABARRO; SALVAGNI, 2015).

3. MÉTODO DE PESQUISA

O objetivo do estudo foi analisar o engajamento de empresas do município de Teresina-PI, situado no Nordeste do Brasil, quanto à promoção da equidade de gênero por meio do plano de capacitação do Selo Dona Saló, baseado em indicadores de empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação. Para conduzir o presente estudo, uma pesquisa quali-quantitativa do tipo survey foi realizada, utilizando, para isso, um questionário virtual enviado às empresas participantes do processo de concessão do selo. Este questionário compila evidências relatadas por tais empresas no tocante à promoção da equidade de gênero.

O método *survey* é um método indicado para coleta de informações diretamente de pessoas a respeito de suas ideias, sentimentos, saúde, planos, crenças e de fundo social, educacional e financeiro, além disso pode ser executada por meio do uso de um questionário autoadministrado, enviado via correio ou correio eletrônico, em que o participante completa os dados com ou sem assistência (MARTINS *et al.*, 2014). Segundo Filippini (1997), esse tipo de pesquisa pode auxiliar no levantamento exploratório, quando objetiva obter uma percepção preliminar a respeito de um tópico e na determinação de conceitos a serem medidos quanto ao fenômeno de interesse, em qual a melhor forma de medí-los e em como descobrir novas facetas do fenômeno em estudo.

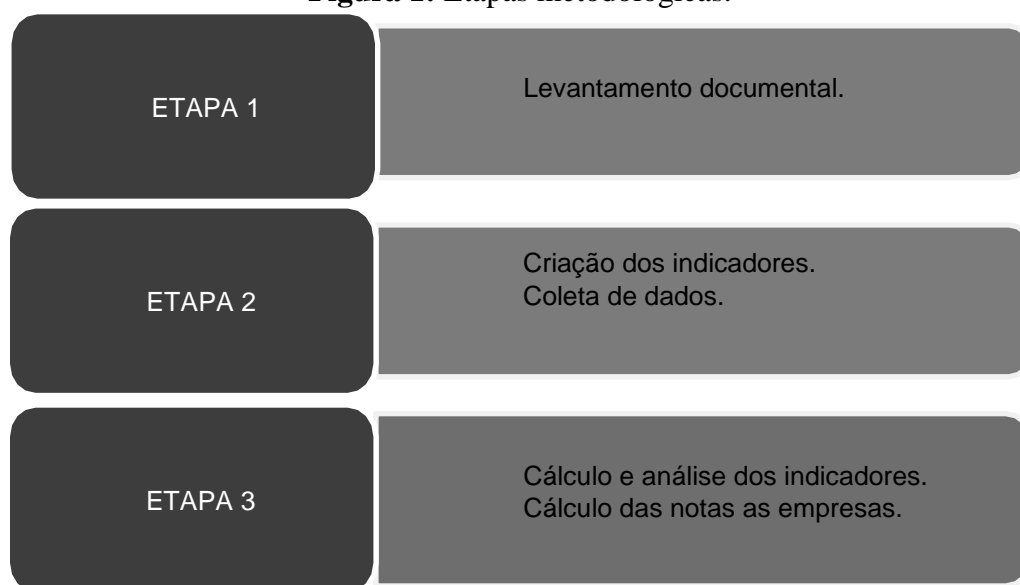
Em relação ao “Selo Dona Saló- Empresa Promotora da Equidade de Gênero”, este é uma iniciativa da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo (SEMDEC-PI) e da Secretaria Municipal de Políticas Públicas para as Mulheres (SMPM-PI), além de contar com o apoio da Universidade Federal do Piauí (UFPI). O selo é concedido anualmente e tem como objetivo certificar as empresas localizadas em Teresina-PI que atuem ou estabeleçam projetos, programas ou ações em prol da equidade de gênero nas relações de trabalho, cumpram regularmente as obrigações fiscais e pratiquem a responsabilidade social. O regulamento do projeto é baseado na norma ISO 26.000-2010 (Responsabilidade Social Empresarial) e os critérios avaliados no formulário de pesquisa aplicado às empresas são: Empregabilidade e Liderança de Mulheres, Igualdade Salarial, Educação, Saúde e Qualidade de Vida e Prevenção à Violência Contra a Mulher.

A certificação é concedida a nove empresas (três de cada porte: pequeno, médio e grande) julgadas pela comissão avaliadora, a partir da análise dos formulários de pesquisa,

como as vencedoras na promoção da equidade de gênero no trabalho. Vale ressaltar que a análise deste estudo aconteceu após processo de concessão da certificação do Selo às empresas.

Dessa forma, esta pesquisa foi conduzida em 3 etapas. Assim, ocorreu, primeiramente, (1) levantamento documental (2) criação e coleta de indicadores; e, (3) cálculo e análise de indicadores e notas das empresas. A Figura 1 apresenta os procedimentos realizados em cada etapa do estudo.

Figura 1: Etapas metodológicas.



Fonte: Autoria própria (2022)

1. A Etapa 1 do estudo foi destinada ao levantamento documental do edital do selo e dos portfólios (pesquisa secundária) das empresas, contendo evidências, práticas e projetos de equidade de gênero dentro do ambiente organizacional.
2. A Etapa 2 foi composta pela criação de indicadores de equidade de gênero e posterior coleta dos dados através do envio de um questionário (*survey*) *on-line* às empresas participantes do Selo Dona Saló.
3. A Etapa 3 concentrou-se no cálculo e análise dos indicadores de equidade de gênero para os três critérios contemplados na vertente do Plano de Capacitação Selo Dona Saló (empregabilidade e liderança, igualdade salarial e educação); e, por fim, cálculo das notas das empresas em cada critério no que tange ao fomento da equidade de gênero e à média geral das notas.

Para a criação dos indicadores, foi a priori elaborado um questionário contendo perguntas referentes aos critérios de Empregabilidade e Liderança, Igualdade Salarial e Educação embasados na ISO 26000-2010 (Responsabilidade Social Empresarial), que serviu de pilar para o regulamento do projeto. O Quadro 1 abaixo representa as perguntas contidas no questionário *on-line* enviado para as empresas, bem como seus respectivos indicadores:

Quadro 1: Questionário de pesquisa.

CRITÉRIO 1 - EMPREGABILIDADE E LIDERANÇA	INDICADORES	NÚMERO
Quantidade total de colaboradores (exceto estagiários).	Número de mulheres/ total de	1.1

Quantidade de mulheres na empresa (exceto estagiários).	empregados	
Quantidade de cargos de liderança existentes na empresa (exemplo: diretor (a), gestor (a) de área, supervisor (a), etc.)	Número de cargos de liderança ocupados por mulheres/ total de cargos de liderança	1.2
Quantidade de mulheres em cargos de liderança.		
CRITÉRIO 2 - IGUALDADE SALARIAL	INDICADORES	NÚMERO
Quantidade de mulheres que recebem salário igual ao de homens, ocupando o mesmo cargo.	Percentual de mulheres com salário igual ao de homens, ocupando o mesmo cargo	2.1
Quantidade de mulheres que recebem salário menor que de homens, ocupando o mesmo cargo.	Percentual de mulheres com salários menor do que homens, ocupando mesmo cargo	2.2
Quantidade de mulheres que recebem salário maior que de homens, ocupando o mesmo cargo.	Percentual de mulheres com salário maior do que homens, ocupando mesmo cargo	2.3
CRITÉRIO 3 - EDUCAÇÃO	INDICADORES	NÚMERO
Quantidade de mulheres que foram contempladas com programas de incentivos para capacitação profissional (Ex.: Bolsa de estudos em faculdades, curso de idioma, programa de capacitação). Responder quantitativamente.	Número de mulheres que foram contempladas com programas de incentivos para capacitação profissional/ n° total de mulheres	3.1
Quantidade de homens que foram contemplados com programas de incentivos para capacitação profissional. Responder quantitativamente.	Número de homens que foram contemplados com programas de incentivos para capacitação profissional/ n° total de homens	3.2

Fonte: Autoria própria (2022)

O questionário *on-line* transmitido via *Google Forms*®, contendo nove perguntas relativas aos três critérios avaliados, foi enviado para os contatos cadastrados das empresas participantes do processo de concessão do Selo Dona Saló, nas edições 2019 e 2020, e as respostas coletadas foram compiladas nos indicadores apresentados. Na Seção 4, serão expostos os resultados da pesquisa.

Com o intuito de analisar quantitativamente o desempenho das empresas nos critérios mencionados, aplicou-se um questionário *on-line*, enviados via *Google Forms*®, contendo as perguntas referentes aos critérios do campo Capacitação (Empregabilidade e Liderança, Igualdade Salarial e Educação) e de acordo com o regulamento do projeto, calculou-se os indicadores relativos a cada critério, bem como a nota parcial da empresa (variante de 0 a 1). A base para o cálculo das notas está descrita no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2: Base para o cálculo das notas parciais.

CRITÉRIO	NOTA	BASE DO CÁLCULO
CRITÉRIO 1 - Empregabilidade e Liderança	NOTA (variando de 0 a 1)	Média aritmética dos indicadores 1.1 e 1.2
CRITÉRIO 2 - Igualdade Salarial	NOTA 2 (variando de 0 a 1)	Baseada no indicador 2.1
CRITÉRIO 3 - Educação	NOTA 3 (variando de 0 a 1)	Média aritmética dos indicadores 3.1 e 3.2

Fonte: Autoria própria (2022)

A base de cálculo das notas de cada critério foi baseada na média aritmética de seus indicadores, exceto para o critério 2 (referente a igualdade salarial) cujo indicador 2.1 apresenta o cenário ideal, portanto, o desempenho nesse indicador é considerado para a nota no critério 2.

Na totalidade, sete das empresas inscritas no projeto Selo Dona Saló responderam ao questionário e evidenciaram suas respostas através de fotos, planilhas e outros tipos de documentos. A natureza do questionário (*on-line*) e o quantitativo reduzido de respostas decorreu da interferência da pandemia de Covid-19 e das medidas de distanciamento social no período em que foi realizada a pesquisa.

A fim de preservar a identidade das empresas, acatando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCL) proposto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Piauí, as mesmas foram designadas através de letras (Empresa A, Empresa B...). Os ramos de atuação predominantes da pesquisa foram os de saúde e serviços. Os resultados para cada um dos critérios serão apresentados e discutidos nas subseções 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4 a seguir.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Empregabilidade e liderança de mulheres

No que diz respeito à empregabilidade e liderança, esta se direciona ao estímulo do quadro feminino para ocupação de cargos de liderança. Nos últimos anos, as mulheres obtiveram ganhos significativos em direitos, educação e saúde, em acessos a empregos e meios de subsistência; entretanto, o processo não tem acontecido facilmente e de maneira uniforme para todas. Muitas mulheres continuam ocupando setores caracterizados como “femininos” e mal remunerados (CORCETTI; SOUZA; LORETO, 2018). Deste modo, o Quadro 3 apresenta o desempenho das empresas participantes da pesquisa nesse critério.

Quadro 3: Empregabilidade e liderança de mulheres.

EMPREGABILIDADE E LIDERANÇA DE MULHERES			
EMPRESA	INDICADOR 1.1 (n° de mulheres / total de funcionário)	INDICADOR 1.2 (n° de cargos de liderança ocupados por mulheres / total de cargos de liderança)	NOTA
Empresa A	63,75%	57,14%	0,60
Empresa B	42,45%	50%	0,46
Empresa C	41,18%	45%	0,43
Empresa D	73,25%	87,50%	0,80
Empresa E	80,32%	12,90%	0,13
Empresa F	80%	100%	0,90
Empresa G	60,96%	51,95%	0,56
MÉDIA	60%	58%	0,59

Fonte: Autoria própria (2022)

Os dados revelam que a média geral das empresas nos dois indicadores do critério de empregabilidade e liderança de mulheres ultrapassou a média (0,5). O cálculo da nota da empresa é baseado na média aritmética dos indicadores 1.1 e 1.2 e variam de 0 a 1. Quando

analisadas individualmente com base nesses indicadores, nota-se que quatro das sete organizações obtiveram pontuações superiores à média (0,5), indicando uma razoável participação do público feminino no mercado de trabalho e em cargos de liderança nas organizações avaliadas no estudo. O que corrobora com a tese de Salvagni e Canabarro (2015) de que acredita-se que a sociedade e as organizações têm muito a ganhar no sentido de rever certas suposições masculinizadas, não só pelo ganho estratégico de contar com profissionais competentes, mas também por se valer de uma gestão mais humana e com maior diversidade, associada à participação e ao engajamento das pessoas.

Recentemente, Anderson *et al.* (2022) constataram que a participação das mulheres na tomada de decisões tem grande potencial de alavancagem. Isso mostra que a igualdade de gênero no emprego pode ser auto sustentável devido aos efeitos positivos de feedback da igualdade de gênero para o bem-estar econômico e social – duas das três dimensões da sustentabilidade. Portanto, empresas que gostariam de incluir a equidade de gênero em seus objetivos devem assim promover a difusão de valores equitativos entre seus colaboradores e os empoderar.

4.2 Igualdade salarial

No que tange à igualdade salarial, verificou-se que este tema está inerente às organizações como pauta relevante. Porém essa característica vai de encontro à conjuntura atual brasileira em que, em 2019, as mulheres receberam 77,7% ou pouco mais de $\frac{3}{4}$ do rendimento dos homens. A desigualdade de rendimentos do trabalho era maior entre as pessoas inseridas nos grupos ocupacionais que auferem maiores rendimentos, como Diretores e gerentes e Profissionais das ciências e intelectuais, grupos nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens (IBGE, 2021). O Quadro 4 apresenta a igualdade salarial no ambiente de trabalho das empresas estudadas.

Quadro 4: Igualdade salarial.

IGUALDADE SALARIAL				
EMPRESA	INDICADOR 2.1 (n° de mulheres com salário igual ao de homens, ocupando o mesmo cargo)	INDICADOR 2.2 (n° de mulheres com salários menor do que homens, ocupando o mesmo cargo)	INDICADOR 2.3 (n° de mulheres com salário maior do que homens, ocupando mesmo cargo)	NOTA
Empresa A	100%	0%	0%	1
Empresa B	25%	0%	75%	0,25
Empresa C	71%	14%	14%	0,71
Empresa D	*	*	*	*
Empresa E	100%	0%	0%	1
Empresa F	100%	0%	0%	1
Empresa G	100%	0%	0%	1
MÉDIA	71%	2%	13%	0,83

Fonte: Autoria própria (2022). *Nenhuma pontuação estabelecida no critério devido ausência de evidência fornecidas pela empresa.

Com base no Quadro 4, pode-se inferir que majoritariamente os trabalhadores são remunerados de maneira igualitária, quando ocupam o mesmo cargo, nas empresas contempladas no estudo. Uma minoria de mulheres recebe salários menores do que homens, bem como uma minoria de mulheres recebem salários maiores que homens. No entanto, nota-se que as empresas B e C remuneram seus funcionários que ocupam o mesmo cargo de forma desigual, com base no gênero. A nota (variando de 0 a 1) da empresa nesse critério foi baseada no indicador 2.1 que representa a situação ideal, na qual homens e mulheres que desempenham o mesmo cargo são remunerados de maneira igualitária. A empresa D não apresentou nota neste critério pois os dados fornecidos pela mesma foram insuficientes para uma conclusão assertiva.

É notória a necessidade de reforçar a discussão sobre remunerações igualitárias de trabalhadores que ocupam o mesmo cargo. Esse debate nas organizações deve reiterar a remuneração justa pelo trabalho entre homens e mulheres, reconhecendo que existe discriminação de gênero na remuneração e nas condições de trabalho das mulheres, o que corrobora com a ISO 26.000-2010. O ato de reconhecer que a realização do mesmo trabalho, bem como atividades que exigem o mesmo grau de responsabilidade, esforço físico ou intelectual e experiência, ou seja, situações que o trabalho não é igual, mas que representam igual valor para empresa ou instituição, devem ser remunerados igualmente, mantendo uma política de transparência de competências e salários. Apesar da crescente participação das mulheres em postos de liderança, como apontado em pesquisas recentes, a desigualdade ainda se mantém, por exemplo, em se tratando de salários percebidos por mulheres e homens no mercado de trabalho (SALVAGNI; CANABARRO, 2015).

4.3 Educação

O formulário original do projeto no critério Educação visa avaliar o desenvolvimento de programas de incentivo e apoio para capacitação profissional, gestão e liderança, fornecendo oportunidades igualitárias e justas no mercado de trabalho para o quadro funcional feminino. Bem como, o incentivo ao crescimento profissional, por meio dos estudos, estabelecendo parcerias com instituições de ensino que possam ofertar descontos ou bolsas, busca por treinamento para colaboradoras em áreas gerais, além de cursos mais específicos para os setores da empresa.

Quadro 5: Educação.

EDUCAÇÃO			
EMPRESA	INDICADOR 3.1 (n° de mulheres que foram contempladas com programas de incentivos para capacitação profissional/ n° total de mulheres)	INDICADO R 3.2 (n° de homens que foram contemplados com programas de incentivos para capacitação profissional/ n° total de homens)	NOTA
Empresa A	13,72%	13,79%	0,14
Empresa B	0,00%	0%	0,00
Empresa C	17,14%	6%	0,12
Empresa D	79,36%	0,00%	0,40
Empresa E	100%	100,00%	1,00
Empresa F	75%	0%	0,38
Empresa G	98,52%	76,92%	0,88
MÉDIA	55%	28%	0,41

Fonte: Autoria própria (2022)

No critério Educação, os dados evidenciam que a média das empresas nesses dois indicadores destoam, enquanto no indicador 3.1 o resultado é superior à média (0,5), no indicador 3.2 esse valor é relativamente inferior à média (0,5), ou seja, os dados retratam um cenário no qual mulheres têm uma participação superior a de homens em programas de incentivo a capacitação profissional (esses programas incluem bolsa de estudos em escola de idiomas ou cursos de graduação e pós-graduação, treinamentos e cursos de curta duração). A nota de cada empresa nesse critério foi baseada na média aritmética dos dois indicadores (3.1 e 3.2), desse modo, quando se parte para a análise individual das empresa, os dados mostram que apenas duas dentre sete apresentaram nota superior à média, indicando um investimento insuficiente das organizações na capacitação de seus funcionários.

Tal fato constatado nas empresas estudadas está em consonância com dados do IBGE (2021), os quais indicam que apesar das mulheres obterem menores remunerações e maiores dificuldades no mercado de trabalho, as mulheres brasileiras são em média mais instruídas que os homens, a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres.

4.4 Promoção da equidade de gênero

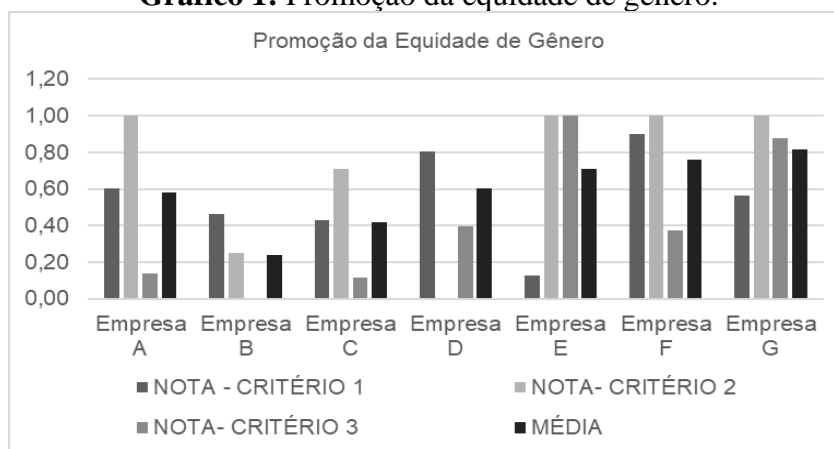
A partir da análise dos dados coletados, foi possível destacar alguns pontos importantes sobre o panorama das organizações do município de Teresina-PI avaliadas no estudo na promoção da equidade de gênero. O Quadro 6 e Gráfico 1 abaixo representados exibem a média das empresas nos três critérios de estudo.

Quadro 6: Média geral dos indicadores das empresas no fomento à equidade de gênero.

EMPRESAS	NOTA - CRITÉRIO 1	NOTA- CRITÉRIO 2	NOTA- CRITÉRIO 3	MÉDIA
Empresa A	0,60	1	0,14	0,58
Empresa B	0,46	0,25	0,00	0,24
Empresa C	0,43	0,71	0,12	0,42
Empresa D	0,80	*	0,40	0,60
Empresa E	0,13	1	1,00	0,71
Empresa F	0,90	1	0,38	0,76
Empresa G	0,56	1	0,88	0,81

Fonte: Autoria própria (2022). *A empresa D não quantificou e/ou mostrou evidências no critério 2, os dados fornecidos por esta foram insuficientes para uma conclusão assertiva.

Gráfico 1: Promoção da equidade de gênero.



Fonte: Autoria própria (2022).

Através da análise dos dados contidos no Quadro 6 e Gráfico 1, nota-se um resultado

positivo das empresas avaliadas nesta pesquisa. Através da média dos três critérios avaliados notou-se que cinco dentre sete organizações tiveram resultados acima do desejado (notas superiores a 0,5).

Constata-se significativa presença da mulher no ambiente laboral, assim como, na ocupação de cargos de liderança. No que tange a remuneração, majoritariamente os funcionários que exercem a mesma função são remunerados de forma igualitária, exceto nas empresas B e C. Ademais, nota-se escasso investimento de algumas das empresas avaliadas no estudo, em programas e projetos de capacitação (cursos, palestras, semanas de capacitação), contudo, verifica-se uma satisfatória participação do público feminino nos poucos programas existentes, de modo a elevar suas possibilidades de progressão de cargo nas empresas.

Entretanto, um ponto importante a ser destacado é o fato de que o tipo de segmento da empresa reflete sobre o percentual predominante de funcionários de determinado gênero (exercendo grande influência nas disparidades entre os indicadores analisados), de acordo com pesquisa do IBGE (2021), a associação do gênero feminino ao trabalho não-remunerado no âmbito doméstico parece influenciar, inclusive, as trajetórias e escolhas de uma formação superior: a maior parte das mulheres se formam em cursos relacionados a cuidados e bem-estar (professoras, assistentes sociais, enfermeiras, entre outras). Portanto, um estudo com maior diversificação de categorias de empresas possibilita resultados mais abrangentes.

5. CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o engajamento das empresas de Teresina-PI, que possuem o Selo Dona Saló para a promoção da equidade de gênero. As empresas analisadas de acordo com as informações de seus planos de capacitação para a concessão do Selo Dona Saló e questionário *online* enviados, permitiram que o objetivo do estudo fosse atingido, de forma que, pôde-se estudar o perfil das empresas participantes, seus pontos de destaque na promoção da equidade de gênero e seus pontos passíveis de melhoria.

A partir da apuração e análise dos dados fornecidos pelas empresas através do questionário *online*, foi constatado que das sete empresas do município de Teresina-PI que participaram da pesquisa, cinco obtiveram nota final acima da média na avaliação baseada na análise dos indicadores da pesquisa: empregabilidade e liderança de mulheres, igualdade salarial e educação.

As menores notas de acordo com os critérios estabelecidos nos indicadores, foram constatadas em empregabilidade e liderança de mulheres, onde é possível notar uma discrepância entre os resultados de cada empresa. No critério de educação, é possível observar que o investimento é escasso na capacitação dos funcionários, o que está atrelado à dificuldade de progressão de cargo nas organizações.

Os resultados em geral são positivos, com relação às empresas que possuem o Selo Dona Saló, estas mostraram uma visão ampliada das ações que refletem o compromisso com a promoção da equidade de gênero na prática, mas uma amostra mais significativa de empresas, garantiria conclusões mais assertivas e representativas para a literatura de equidade de gênero, tornando-se este número restrito uma limitação desta pesquisa.

A contribuição acadêmica da presente pesquisa se dá pelo fato desta possibilitar uma análise sobre o fomento da equidade de gênero nas empresas participantes do Selo Dona Saló, do quanto as empresas estão engajadas com a responsabilidade social na busca por um ambiente sustentável em que se promova a equidade de gênero e a garantia dos direitos da mulher no âmbito do trabalho. Além disso, outra contribuição é a possibilidade de outros estudos utilizarem os indicadores genéricos aqui utilizados, capazes de servir para aplicação e mensuração em diferentes localidades.

Como contribuição do processo de concessão do certificado do Selo Dona Saló para empresas participantes do projeto ficou a análise sobre alguns pontos fortes/ações positivas das empresas, a exemplo da constatação de um percentual elevado de mulheres ocupando cargos de liderança e desenvolvimento de projetos para capacitação dessas, tais como cursos de idiomas, descontos ou bolsas de estudo para graduação e pós graduação e plano anual de treinamentos. Também foi possível destacar alguns pontos passíveis de melhoria, como: disseminação da relevância de projetos de capacitação das colaboradoras (verificou-se discrepância do percentual de mulheres atendidas por projetos de capacitação entre as empresas avaliadas); definição de um plano de carreira estruturado e com progressões para cargos de liderança e remuneração que independem do gênero.

Uma sugestão de melhoria para o projeto Selo Dona Saló e para estudos posteriores é o levantamento da natureza dos cargos profissionais, a fim de identificar o efeito do fator “papel de gênero” na diferença dos salários entre homens e mulheres, pois estereótipos de gênero podem influenciar na admissão de funcionários para determinados cargos.

Outro ponto para o avanço do tema em pesquisas futuras, é a análise em empresas de localidades distintas, para realizar uma avaliação da equidade de gênero com base nas diferentes regiões dos estados brasileiros e/ou de outros países. Bem como, a comparação entre outros programas de certificação para promoção de equidade de gênero, como forma de validar e implementar novas melhorias a estes programas, pois é notório que apesar destes desenvolverem a promoção da equidade de gênero, ainda existem pontos necessários para melhorar nos impactos mostrados através dos indicadores desta pesquisa. Por fim, uma atenção maior deve ser dada à aplicação dos valores do desenvolvimento sustentável nas corporações. As pesquisas têm de apoiar as empresas a lidarem com as questões levantadas, e, deste modo, colaborarem para a transição em direção a modelos de negócio para a sustentabilidade.

6. REFERÊNCIAS

- ANDERSON, C. C. et al. A systems model of SDG target influence on the 2030 Agenda for Sustainable Development. *Sustainability Science*, v. 17, n. 4, p. 1459–1472, 1 jul. 2022.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR ISO 26000:2010**. [S. l.], 2010.
- BASTOS, M. Mulheres avançam em profissões dominadas por homens, 2017. Disponível em <http://www.generonumero.media/mulheres-avancam-em-profissoes-dominadas-por-homens/>. Acesso em 14 de setembro de 2020.
- BELO, Raquel Pereira; CAMINO, Leoncio. Trabalho e gênero: elaborações discursivas sobre os papéis profissionais. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 271-286, dez. 2012. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172012000200009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 14 set. 2020.
- CANABARRO, Janaína Raquel; SALVAGNI, Julice. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015.
- CANABARRO, J. R. DOS S.; SALVAGNI, J. **Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho**. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347/pdf_73>. Acesso em: 14 set. 2022.
- CARBAJAL, J. Women and work: Ascending to leadership positions. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, v. 28, n. 1, p. 12–27, 2018.
- CHAKROUN, Salma et al. The impact of ISO 26000 social responsibility standard adoption on firm financial performance: Evidence from France. *Management Research Review*, 2019.
- CORCETTI, E.; SOUZA, S. P.; LORETO, M. D. S. O Programa Mulheres Mil” no Espírito Santo: uma política pública educacional de equidade de gênero?. *Revista Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, Rio de

- Janeiro, v.26, n.100, p. 911-943, jul./set. 2018.
- DLOUHÁ, J.; POSPÍŠILOVÁ, M. Education for Sustainable Development Goals in public debate: The importance of participatory research in reflecting and supporting the consultation process in developing a vision for Czech education. **Journal of Cleaner Production**, v. 172, p. 4314–4327, 20 jan. 2018
- DUTTA, D. Women’s Discourses of Leadership in STEM Organizations in Singapore: Negotiating Sociocultural and Organizational Norms. <https://doi.org/10.1177/0893318917731537>, v. 32, n. 2, p. 233–249, 26 set. 2017.
- FARAH, Marta Ferreira Santos. Políticas públicas e gênero. **Políticas públicas e igualdade de gênero. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher**, v. 8, p. 127-142, 2004.
- FERREIRA, Daniela Abrantes; ÁVILA, Marcos; DE FARIA, Marina Dias. Efeitos da responsabilidade social corporativa na intenção de compra e no benefício percebido pelo consumidor: um estudo experimental. **Revista de Administração**, v. 45, n. 3, p. 285-296, 2010.
- FONSECA, Ana Caroline R. et al. O Empoderamento das Marcas no Universo Feminino: Estereótipos e arquétipos na campanha Like a Girl, da Always. In: CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO NORDESTE. 2015. p. 1-14.
- IBGE. Estatísticas de gênero: responsabilidade por afazeres afeta inserção das mulheres no mercado de trabalho. IBGE, 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazeres-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 31 de outubro 2019.
- IBGE. Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. IBGE, 2018. Disponível em <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=publicacoes>>. Acesso em 31 de agosto de 2020.
- IBGE. Estatísticas de gênero : indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais, 2021. Disponível em <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101784>>. Acesso em: 13 de setembro de 2022.
- INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial 2007. São Paulo: Instituto Ethos, 2007. Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/07/IndicadoresEthos_2013_PORT.pdf>. Acesso em: 09 out. 2017.
- LICANDRO, O. D et al. Implementation of the ISO 26000 guidelines on active participation and community Development. **Social Sciences**, 263, 2019.
- LIMA, Márcia. Introdução aos métodos quantitativos em Ciências Sociais. In: ABDAL, Alexandre;
- OLIVEIRA, Maria Carolina Vasconcelos; GHEZZI, Daniela Ribas; SANTOS JÚNIOR, Jaime (org.). Métodos de pesquisa em Ciências Sociais: Bloco Qualitativo. São Paulo: SESC/CEBRAP. p. 10-31, 2016. Disponível em: http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2017_EBOOK%20SescCebrap_%20Metodos%20e%20tecnic%20em%20CS%20-%20Bloco%20Quantitativo.pdf. Acesso em: 12 de julho de 2020.
- LONDON, M. et al. Leader support for gender equity: Understanding prosocial goal orientation, leadership motivation, and power sharing. **Human Resource Management Review**, v. 29, n. 3, p. 418–427, 1 set. 2019.
- MANITA, R. et al. Board gender diversity and ESG disclosure: evidence from the USA. **Journal of Applied Accounting Research**, v. 19, n. 2, p. 206–224, 2018.
- MOYA, D.M.V; MAFLA, P.G.P; LUNA, J.L.V. La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del ecuador. **Revista Ibero Americana de Estrategia**, vol. 16, núm. 4, octubre-diciembre, 2017, pp. 23-36.
- NIRESH, J. Aloy et al. The Nexus between corporate social responsibility disclosure and financial performance: Evidence from the listed banks, finance and insurance companies in Sri Lanka. **Accounting and Finance Research**, v. 7, n. 2, p. 65, 2018.
- OLIVEIRA, E.R. et al. Computação para Tod@s: criação, planejamento e realização de um evento sobre equidade de gênero. Disponível em < <http://cleilacllo2018.mackenzie.br/docs/LAWCC/188124.pdf>>. Acesso em 13 de setembro de 2020.
- ONU. Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentavel. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 05 de setembro de 2020.

ONU MULHERES BRASIL. Princípios de empoderamento das mulheres. [S. l.: s. n.], 2017. Disponível em <<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/#:~:text=Conhe%C3%A7%C3%A3o%20os%20sete%20Princ%C3%ADpios%20de%20Empoderamento%20das%20Mulheres%3A&text=Tratar%20todas%20as%20mulheres%20e,homens%20que%20trabalham%20na%20empresa>>. Acesso em 12 de setembro de 2020.

PARNAIBA, Luziene Corrêa. Políticas públicas para mulheres: uma análise do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) na Amazônia. 2018. 1 recurso online (205 p.). Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP.

Presidência da República (BRASIL) e Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (BRASIL), “II Plano nacional de políticas para as mulheres,” Curadoria Enap, Disponível em

<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/planonacional_politicamulheres.pdf>. Acesso em 13 de setembro de 2020.

REBECA OLIVEIRA CIRILO, A.; FERNANDES DE MESQUITA, R. REVISÃO PANORÂMICA DA ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÊNERO NO BRASIL (2016-2020). **O SOCIAL EM QUESTÃO**, v. 4, n. 52, 4 jan. 2022.

ROMANO, M. et al. ESG (Environmental, Social and Governance) Performance and Board Gender Diversity: The Moderating Role of CEO Duality. **Sustainability**, v. 12, n. 21, p. 9298, 9 nov. 2020.

SACHS, J. D. et al. Six Transformations to achieve the Sustainable Development Goals. **Nature Sustainability**, v. 2, n. 9, p. 805–814, 26 set. 2019.

SALVIA, A. L. et al. Assessing research trends related to Sustainable Development Goals: local and global issues. **Journal of Cleaner Production**, v. 208, p. 841–849, 20 jan. 2019.

SANTOS, A. R. P.; SILVA, C.E.A.; SOUZA, G.O. O Desafio Enfrentado pela Mulher Brasileira Perante a Desigualdade Salarial no País. *Semana da Diversidade Humana*, vol.3, 2019.

SANTOS, S. M. M.; O, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katál**. Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-19, jan./jun, 2010.

SOUSA, P. S. **Equidade de gênero no ambiente corporativo: um estudo de caso sobre a Braskem**.

Dissertação (mestrado) - Escola de Ciências Sociais da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro, p.96, 2018.

TENÓRIO, Organizador Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática: teoria e prática**. Editora FGV, 2015.