



# Enfrentamento das Desigualdades

# Taxonomia Sustentável Brasileira

# Sumário

---

## ***Enfrentamento das Desigualdades*** 3

### **Taxonomias de finanças sustentáveis e a Taxonomia Sustentável Brasileira** 3

Critérios gerais 4

### **Objetivos de Enfrentamento das Desigualdades de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais 5**

Grupo Temático de Enfrentamento das Desigualdades e o Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais 6

Contexto das desigualdades de gênero, raça e região/território no Brasil 6

Compromissos internacionais relacionados a gênero e raça adotados pelo Brasil 7

Panorama sobre a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 8

Proposta de ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial 9

Cumprimento dos ODS 5 e 10 pelo Brasil 9

Panorama das desigualdades de gênero e raça no Brasil 10

Participação no mercado de trabalho 11

Participação no mercado de trabalho segundo atividade econômica 13

Participação em cargos gerenciais e de liderança 14

Rendimentos 16

Educação 17

Condições de moradia e patrimônio 19

Saúde e segurança alimentar 19

Violência 20

Não prejudicar significativamente os objetivos 9 e 10 21

Contribuição Substancial para os objetivos 9 e 10: Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais 24

Objetivo do Índice 24

Princípios norteadores do Índice 24

Estrutura do Índice 25

### **Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais 26**

1. Governança 28

2. Relações com Pessoas Trabalhadoras 31

3. Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras 36

4. Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes 39

5. Relações com a Comunidade 40

### **Faseamento da implementação do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais 42**

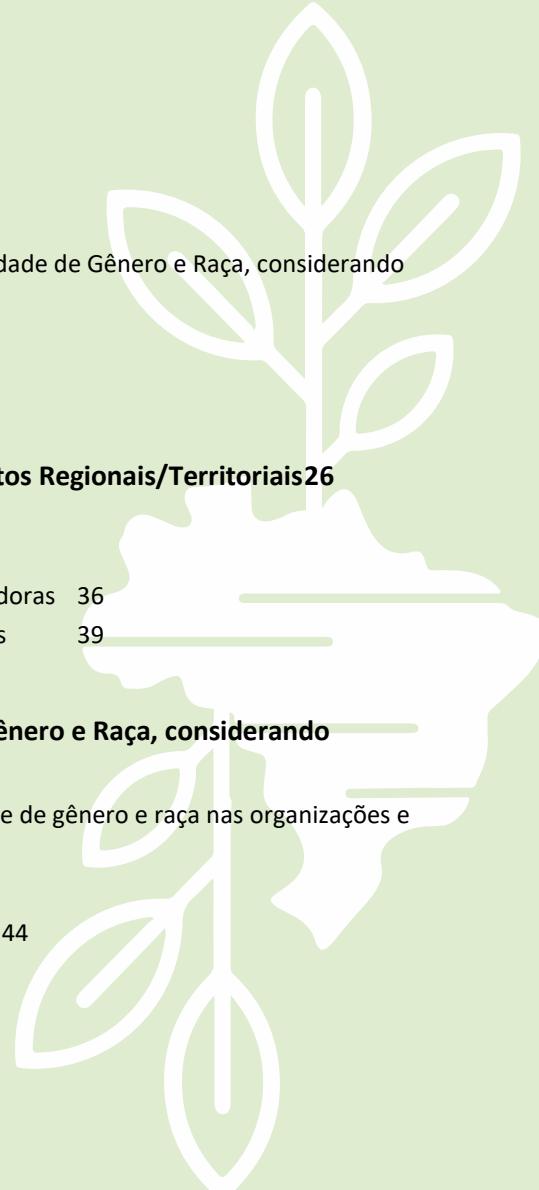
Fase 1: Conscientização sobre a importância do tema de equidade de gênero e raça nas organizações e familiarização com o Índice e o processo 43

Fase 2: Obrigatoriedade do relato 44

Fase 3: Melhoria do desempenho das práticas organizacionais 44

### **Considerações finais 44**

### **Referências 46**



# Enfrentamento das Desigualdades

## Taxonomias de finanças sustentáveis e a Taxonomia Sustentável Brasileira

Uma taxonomia de finanças sustentáveis consiste em um sistema de classificação que define, de maneira nítida, objetiva e com base científica, atividades, ativos e/ou categorias de projetos que contribuem para objetivos climáticos, ambientais e/ou sociais, por meio de critérios específicos. Trata-se de instrumento central para mobilizar e redirecionar os fluxos de capitais para os investimentos necessários para a transição para uma economia sustentável (BRASIL. MF, 2023).

Em 31 de dezembro de 2023, 50 países ou jurisdições já haviam desenvolvido, adotado ou estavam em processo de desenvolvimento de suas taxonomias (MARCHEWITZ *et al.*, 2024). Uma das primeiras taxonomias foi a Taxonomia da União Europeia (UE), lançada em junho de 2020 como uma das políticas viabilizadoras do Pacto Verde Europeu (*European Green Deal*), criando um sistema de classificação para atividades econômicas sustentáveis, de modo a canalizar investimentos para projetos e atividades que contribuam substancialmente para os objetivos ambientais<sup>1</sup> definidos na Taxonomia (COMISSÃO EUROPEIA, 2022). Em 2022, a Plataforma de Finanças Sustentáveis da UE, um conselho consultivo instituído pela Comissão Europeia, também publicou uma proposta de uma taxonomia social, embora esta não tenha sido regulamentada (PLATFORM ON SUSTAINABLE FINANCE, 2022).

A Taxonomia Sustentável Brasileira (TSB) é uma das linhas de ação do Plano de Transformação Ecológica do governo federal, iniciativa que visa transformar e orientar a economia do país em direção a um modelo mais sustentável, regenerativo e inclusivo. O Plano de Transformação Ecológica está estruturado em seis eixos<sup>2</sup>, sendo a Taxonomia Sustentável Brasileira parte do eixo de Finanças Sustentáveis (BRASIL. MF., 2023).

Lançado em dezembro de 2023, o Plano de Ação para a TSB apresenta três objetivos estratégicos (BRASIL. MF, 2023):

- Mobilizar e reorientar o financiamento e os investimentos públicos e privados para atividades econômicas com impactos ambientais, climáticos e sociais positivos, visando o desenvolvimento sustentável, inclusivo e regenerativo;
- Promover o adensamento tecnológico voltado à sustentabilidade ambiental, climática, social e econômica, com elevação de produtividade e competitividade da economia brasileira em bases sustentáveis;
- Criar as bases para produção de informações confiáveis dos fluxos das finanças sustentáveis ao estimular a transparência, a integridade e visão de longo prazo para a atividade econômica e financeira.

A TSB aborda tanto objetivos climáticos e ambientais como econômico-sociais, sendo estes:

Objetivos climáticos e ambientais:

1. Mitigação da mudança do clima\*;
2. Adaptação à mudança do clima\*;
3. Proteção e restauração da biodiversidade e ecossistemas;
4. Uso sustentável do solo e conservação, manejo e uso sustentável das florestas\*;

<sup>1</sup> São seis os objetivos ambientais da Taxonomia da UE: mitigação climática, adaptação climática, uso sustentável e proteção dos recursos hídricos e marinhos, transição para uma economia circular, prevenção e controle da poluição, e proteção e restauração da biodiversidade e ecossistemas (European Commission, 2022).

<sup>2</sup> Finanças sustentáveis, adensamento tecnológico, bioeconomia, transição energética, economia circular e nova infraestrutura (BRASIL. MF, 2023).

5. Uso sustentável e proteção de recursos hídricos e marinhos;
6. Transição para economia circular;
7. Prevenção e controle de contaminação.

Objetivos econômico-sociais:

8. Geração de trabalho decente e elevação da renda;
9. Reduzir desigualdade socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero\*;
10. Reduzir desigualdades regionais e territoriais do país\*;
11. Promover a qualidade de vida, com ampliação do acesso a serviços sociais básicos.

\* objetivos priorizados na primeira edição da TSB, de acordo com o Plano de Ação da TSB (BRASIL. MF, 2023).

Considerando as desigualdades sociais no país e a necessidade do aumento de fluxos financeiros para o combate às desigualdades e outras questões de cunho social, é premente a inclusão de objetivos sociais quando da elaboração da TSB. Sua inclusão também tem caráter inovador e ambicioso, quando analisado o panorama das taxonomias nacionais no mundo em que objetivos sociais são abarcados apenas pelos governos do México, da Geórgia, da China e da Mongólia (NATIONAL BANK OF GEORGIA, 2022; QING E WANG, 2020; MÉXICO, 2023).

Ao mesmo tempo, ressalta-se a complexidade da elaboração de taxonomias sociais em relação às ambientais. Se, por um lado, as taxonomias ambientais são baseadas nas ciências naturais e acordos internacionais (como o Acordo de Paris), facilitando o estabelecimento de parâmetros quantitativos, as taxonomias sociais devem ancorar-se tanto em ciência e em normas e princípios acordados internacionalmente, quanto considerar aspectos contextuais do país, gerando desafios de integração e coerência entre ambas (FGVCS, 2023b; PLATFORM ON SUSTAINABLE FINANCE, 2022).

Este documento apresenta uma proposta para a construção do Índice de Enfrentamento das Desigualdades de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais, abordando os objetivos 9 e 10 da TSB. Nesta proposta, para implementação inicial, os aspectos de gênero e raça foram priorizados em relação ao aspecto regional e territorial, que foi considerado na desagregação dos dados de gênero e raça. Isto porque cada um dos aspectos de gênero, raça e região/território apresentam grande relevância e complexidade em si, e tratar as desigualdades referentes a todos esses aspectos em um único capítulo e índice resultaria em não tratar a complexidade de cada um deles adequadamente, sob o risco de encobrir aspectos relevantes das desigualdades sociais do Brasil. Em momentos mais adiante da TSB, tanto as desigualdades regionais quanto os demais objetivos econômico-sociais serão devidamente contemplados.

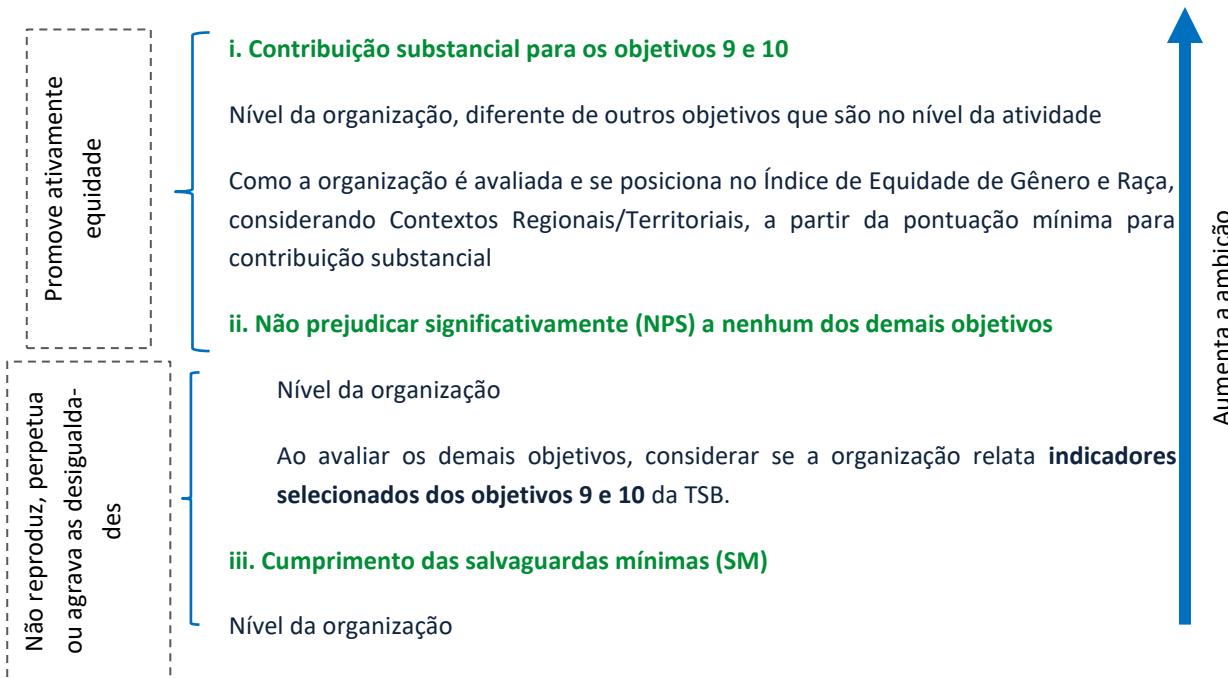
## Critérios gerais

De acordo com o Plano de Ação da TSB, as atividades serão avaliadas a partir de três critérios gerais (BRASIL. MF, 2023):

- i. **Contribuir substancialmente** a um ou mais dos objetivos definidos;
- ii. **Não prejudicar significativamente** nenhum dos outros objetivos definidos;
- iii. **Cumprir com as salvaguardas mínimas**.

A Erro! Fonte de referência não encontrada. descreve as principais características de cada um dos três critérios gerais da TSB no contexto dos objetivos 9) Reduzir desigualdade socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero e 10) Reduzir desigualdades regionais e territoriais do país.

**Figura 1:** Avaliação dos três critérios gerais na TSB



Fonte: Elaboração própria, adaptado de BRASIL, MF (2023).

Para o alinhamento aos objetivos 9 e 10 da TSB, as organizações devem comprovar que contribuem substancialmente para estes objetivos. A **Contribuição Substancial** de uma organização para os objetivos 9 e 10, endereçados nessa primeira edição da construção da TSB, se dá quando a organização promove ativamente a equidade de gênero e raça considerando contextos regionais/territoriais, sendo a contribuição substancial avaliada e definida a partir da aplicação do **Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais**.

Da mesma forma, as organizações devem responder a critérios de **Não Prejudicar Significativamente (NPS)** nenhum dos demais objetivos. Para os objetivos 9 e 10, NPS refere-se a políticas e processos que a organização deve implementar para garantir práticas não discriminatórias, evitando reproduzir, perpetuar e/ou agravar as desigualdades de gênero e raça. Todas as organizações que buscam alinhamento a qualquer um dos objetivos da TSB devem responder afirmativamente aos critérios de NPS para os objetivos 9 e 10.

Todas as organizações que buscam alinhamento a qualquer um dos objetivos da TSB devem cumprir as **Salvaguardas Mínimas (SM)** sociais e ambientais (BRASIL, MF, 2023). A definição das SM da TSB é de atribuição do Comitê Supervisor (CS) junto ao Secretariado-Executivo, com contribuições do GT de Enfrentamento das Desigualdades. Portanto, as SM não são apresentadas neste documento.

## Objetivos de Enfrentamento das Desigualdades de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais

Em vista das desigualdades de gênero e raça, bem como das desigualdades regionais e territoriais do Brasil, são necessários investimentos, políticas públicas, incentivos, ampliação do alcance e qualidade dos serviços públicos e de infraestrutura básica para a promoção da equidade de gênero e raça, em que se pesem os contextos regionais e territoriais. Frente ao desafio, entende-se necessário um esforço conjunto entre os setores público e privado, financeiro e não financeiro, para responder aos principais desafios sociais, climáticos e ambientais do Brasil.

Considerando que as organizações atuam na sociedade, têm poder econômico e papel no acesso ao trabalho formal, à produção de renda e no desenvolvimento socioeconômico, as organizações têm também a responsabilidade de contribuir para o enfrentamento das desigualdades sociais, o combate à discriminação e a promoção da equidade de gênero e raça considerando contextos regionais e territoriais nas relações com diversos públicos. São exemplos de práticas no âmbito das organizações que podem contribuir para a não discriminação e a promoção de equidade de gênero, raça e região: implementação de canal de denúncia e mecanismos de resposta confidenciais, processos seletivos com critérios ou cotas reservadas para grupos sub-representados, fortalecimento de capacidades e sensibilização nos diversos níveis hierárquicos e junto a pessoas terceirizadas, atuação na comunidade local ou por meio de Investimento Social Privado<sup>3</sup>, entre outras possibilidades.

Nesse contexto, este Capítulo apresenta uma proposta da TSB para o enfrentamento das desigualdades de gênero e raça, considerando contextos regionais/territoriais.

## **Grupo Temático de Enfrentamento das Desigualdades e o Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais**

Para atender aos objetivos sociais da TSB priorizados – 9) Reduzir desigualdade socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero e 10) Reduzir desigualdades regionais e territoriais do país – está sendo desenvolvido o Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais, a ser implementado de forma transversal aos setores da TSB.

Responsável pela iniciativa, o Grupo Técnico (GT) Temático de Enfrentamento das Desigualdades iniciou suas atividades em agosto de 2024. Este GT é coordenado pelos Ministério das Mulheres e Ministério da Igualdade Racial, com o apoio do Ministério da Fazenda, da Agência Alemã de Cooperação Internacional (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH – GIZ*), da Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP FI, na sua sigla em inglês), do Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGVces) e do Pacto de Promoção da Equidade Racial.

Fazem parte deste GT representantes do Banco Central do Brasil (BCB), Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), Comissão de Valores Mobiliários (CVM), Empresa de Pesquisa Energética (EPE), Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar (MDA), Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS), Ministério da Fazenda, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério de Minas e Energia (MME).

## **Contexto das desigualdades de gênero, raça e região/território no Brasil**

As desigualdades de gênero e raça no Brasil são históricas (OSORIO, 2021), manifestando-se nos diferentes indicadores econômicos e sociais, tais como: acesso a serviços como saneamento básico, oportunidades no mercado de trabalho, educação, saúde, moradia, distribuição de renda e níveis de pobreza (IBGE, 2022, 2024a). No que se refere a gênero, o Índice de Igualdade de Gênero 2024 do Fórum Econômico Mundial, que compara a equidade de gênero em 146 países, situa o Brasil na 70<sup>a</sup> posição, estando atrás de diversos países da América Latina, como México, Chile, Peru e Colômbia (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2024). Em relação à equidade racial, o Brasil continua a apresentar altos níveis de desigualdade racial, com o racismo sistêmico afetando os direitos sociais, econômicos, civis, políticos e culturais das

<sup>3</sup> De acordo com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE, [s.d.]), Investimento Social Privado refere-se à destinação voluntária de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais, científicos e culturais de interesse público.

populações negras (ANISTIA INTERNACIONAL, 2023). No que se refere às desigualdades regionais, o Censo Demográfico 2022 (IBGE, 2024b) mostrou, por exemplo, que a Região Nordeste continua registrando os maiores índices de analfabetismo e pobreza do país.

A seguir são apresentadas as principais convenções e resoluções internacionais relacionadas a gênero e raça adotadas pelo Brasil e regulações relacionadas e o panorama das desigualdades de gênero, raça e região no país.

### ***Compromissos internacionais relacionados a gênero e raça adotados pelo Brasil***

Como Estado-membro da Organização das Nações Unidas (ONU), o Brasil adotou diversas resoluções relacionadas a gênero e raça, incluindo a **Declaração de Pequim** e a **Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher**, realizada em 1995, que representa um marco para a promoção da igualdade de gênero, identificando 12 áreas de ação necessárias para assegurar maior equidade de gênero (UN WOMEN, 2024). No Brasil, diversos instrumentos legais e políticas públicas incorporam os princípios dessa Declaração, tais como o **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM)**, lançado em 2004 e atualizado em 2013, reafirmando princípios como autonomia das mulheres, igualdade efetiva entre homens e mulheres, respeito à diversidade, combate a todas as formas de discriminação e participação ativa das mulheres nas políticas públicas.

O Brasil é também signatário da **Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância** (Convenção da Guatemala) que estabelece compromissos para erradicar o racismo no país. Promulgada pelo Decreto nº 10.932/2022, incentiva políticas de ação afirmativa, fortalecendo o combate à discriminação racial no mercado de trabalho. Outro compromisso internacional é a **Declaração e Plano de Ação de Durban**, adotada em 2001 durante a Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância, propondo medidas concretas para o combate ao racismo, a discriminação racial, a xenofobia e a intolerância (UN, 2009). No Brasil, tais princípios foram considerados na elaboração da **Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR)** (Decreto nº 4.886/2003), que tem como objetivo reduzir as desigualdades raciais no país, com ênfase na população negra, por meio de defesa de direitos, ação afirmativa e articulação temática de raça e gênero. Ressalta-se também o **Estatuto da Igualdade Racial** (Lei nº 12.288/2010), lei destinada a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

No que tange a populações indígenas, o Brasil é signatário da **Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas** (2007), que estabelece padrões mínimos para a sobrevivência, dignidade e bem-estar dos povos indígenas em todo o mundo, servindo como um guia para os Estados-membros da ONU na formulação de políticas e regulações voltadas para a proteção dos direitos indígenas. Incorporada na legislação brasileira por meio do Decreto nº 10.088/2019, a **Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)** é um dos principais instrumentos internacionais de proteção aos direitos dos povos indígenas, complementando a Declaração da ONU de 2007.

Adicionalmente, o Brasil é signatário de diversas outras **convenções internacionais** relacionadas a gênero e raça, integradas na **legislação brasileira**, como:

- Convenção nº 100 da OIT (1951), relativa à igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor, aprovada pelo Decreto nº 10.088/2019<sup>4</sup>;
- Convenção nº 103 da OIT (1952), relativa ao amparo à maternidade, aprovada pelo Decreto nº 10.088/2019;

<sup>4</sup> O Decreto nº 10.088/2019 consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil e revoga os decretos de promulgação de convenções da OIT anteriores a 2019.

- Convenção nº 111 da OIT (1958) sobre discriminação no emprego e profissão, aprovada pelo Decreto nº 10.088/2019;
- Convenção nº 169 da OIT (1989), sobre Povos Indígenas e Tribais, aprovada pelo Decreto nº 10.088/2019;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1965), promulgada pelo Decreto nº 65.810/1969;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002;
- Convenção nº 189 da OIT (2011) sobre trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, promulgada pelo Decreto nº 12.009/2024.

## **Panorama sobre a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**

O Brasil é um dos 193 Estados-membros da ONU que adotaram, em 2015, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Refletindo a escala e a ambição da Agenda 2030, os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU têm o objetivo de enfrentar os principais desafios sociais, econômicos e ambientais globais até 2030.

Os dois objetivos existentes que tratam explicitamente das desigualdades de gênero, raça e região são **ODS 5 - Igualdade de Gênero** e **ODS 10 - Redução das Desigualdades**. Outros ODS relacionados à promoção de equidade de gênero e raça são ODS 1 - Erradicação da Pobreza;<sup>5</sup> ODS 4 - Educação de Qualidade; e ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico.

O **ODS 5 busca alcançar a igualdade de gênero** e o empoderamento de todas as mulheres e meninas. Suas metas incluem (ONU, 2015): eliminar a discriminação contra mulheres e meninas (5.1); erradicar a violência de gênero nas esferas pública e privada (5.2); eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros e mutilações genitais femininas (5.3); reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerados (5.4); assegurar a participação plena e igualitária das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, tanto na esfera política quanto na econômica (5.5); assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva (5.6); realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos (5.a) e adotar políticas e legislação para a promoção de igualdade de gênero (5.c).

O **ODS 10 visa a redução das desigualdades** dentro dos países e entre eles. Suas metas incluem: (10.1) Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional; (10.2) Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra; (10.3) Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito; (10.4) Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade; (10.5) Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações; (10.6) Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas; (10.7) Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas; (10.7.a) Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países

<sup>5</sup> Especialmente a meta 2.3: “Até 2030, dobrar a produtividade agrícola e a renda dos pequenos produtores de alimentos, particularmente das mulheres, povos indígenas, agricultores familiares, pastores e pescadores, inclusive por meio de acesso seguro e igual à terra, outros recursos produtivos e insumos, conhecimento, serviços financeiros, mercados e oportunidades de agregação de valor e de emprego não agrícola.”

menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC; (10.7.b) Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais; e (10.7.c) Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5% (ONU, 2015).

### ***Proposta de ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial***

Em 2023, o Brasil propôs a criação de um 18º ODS voltado à igualdade étnico-racial, cuja proposta preliminar visa eliminar o racismo e a discriminação étnico-racial, em todas as suas formas, contra os povos indígenas e afrodescendentes, incluindo os integrantes de comunidades tradicionais e comunidades urbanas. A proposta possui dez metas (BRASIL. MIR, 2024a; 2024b):

1. Eliminar a discriminação étnico-racial no trabalho;
2. Eliminar as formas de violência contra povos indígenas e afrodescendentes;
3. Garantir acesso ao sistema de justiça;
4. Garantir representatividade dos povos indígenas e afrodescendentes;
5. Promover reparação, garantindo memória, verdade e justiça;
6. Assegurar moradia adequada e sustentável;
7. Assegurar acesso à atenção à saúde de qualidade;
8. Assegurar educação de qualidade;
9. Garantir processos de consulta livre, prévia e informada;
10. Eliminar a xenofobia e tratar imigrantes com dignidade.

Em dezembro de 2023, foi instituída a Comissão Nacional dos ODS e criada a Câmara Temática para o ODS 18 para dar continuidade às discussões sobre o ODS 18 e apresentar um Plano de Trabalho (BRASIL. MIR, 2023a).

### ***Cumprimento dos ODS 5 e 10 pelo Brasil***

Em relação ao cumprimento do ODS 5, estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2024a) avaliou o cumprimento de quatro de suas metas<sup>6</sup>:

- **Meta 5.3** (eliminar práticas nocivas)<sup>7</sup>: Houve **progresso**, com redução do percentual de casamentos registrados cujo cônjuge feminino tinha idade igual ou inferior a 17 anos, passando de 4,7% em 2011 para 1,8% em 2022.
- **Meta 5.4** (reconhecer e valorizar o trabalho doméstico não remunerado)<sup>8</sup>: Houve um pequeno **retrocesso** no período analisado, com aumento da proporção de tempo gasto por mulheres em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, passando de 11,4% em 2016 para 11,7% em 2022.
- **Meta 5.5** (participação na tomada de decisão)<sup>9</sup>: Houve **progresso**, com aumento da participação de mulheres parlamentares na Câmara de Deputados de 9,9% em 2014 para 17,7% em 2022. Também houve pequeno aumento do percentual de mulheres em posições gerenciais nos setores público e privado, passando de 38,3% em 2016 para 39,3% em 2022.

<sup>6</sup> Nem todas as metas puderam ser avaliadas devido à indisponibilidade de dados.

<sup>7</sup> Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.

<sup>8</sup> Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

<sup>9</sup> Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

- **Meta 5.b (uso de tecnologias)**<sup>10</sup>: Houve **aumento** na proporção de mulheres com telefone celular, passando de 78,5% em 2016 para 88% em 2022.

Em relação ao ODS 10, **não houve avanço** no cumprimento da **meta 10.2** (promover a inclusão social)<sup>11</sup>, com um período de retrocesso na maior parte do período analisado (2016-2022) e avanço no último ano. Por exemplo, a proporção de mulheres vivendo com renda abaixo da metade da renda domiciliar mediana foi de 23,7% em 2016, 24,8% em 2021 e 22,8% em 2022; a proporção entre as pessoas pardas foi de 32,3% em 2016, 32,2% em 2021 e 29,6% em 2022 (IPEA, 2024b).

## **Panorama das desigualdades de gênero e raça no Brasil**<sup>12</sup>

As **condições de pobreza e vulnerabilidade social** afetam desproporcionalmente a população negra<sup>13</sup>. Em relação à situação de pobreza no país<sup>14</sup>, a proporção de pessoas pobres pretas e pardas em 2022 era de 40%, isto é, 19 pontos percentuais a mais que a proporção das pessoas brancas (21%). As diferenças segundo gênero foram menos acentuadas: o percentual de mulheres pobres foi de 32,3% e de 30,9% entre os homens. Entretanto, ao se observar as intersecções de gênero e raça/cor, verifica-se que as mulheres negras possuem a maior proporção (41,3%) (IBGE, 2024a).

**Tabela 1: Proporção de pessoas por classes de rendimento domiciliar per capita (2022)**

Gênero e raça/cor	Menos de US\$ 3,65	Menos de US\$ 6,85
Homens	12,1%	30,9%
Homens brancos	7,3%	20,6%
Homens pretos ou pardos	15,6%	38,6%
Mulheres	12,8%	32,3%
Mulheres brancas	7,5%	21,3%
Mulheres pretas ou pardas	17,1%	41,3%

Fonte: IBGE (2024a).

Também se observam diferenças regionais, com maior percentual de pessoas em condição de pobreza nas regiões Nordeste (51%) e Norte (46,2%) e menor proporção de pessoas pobres nas regiões Sul (17,1%), Centro-Oeste (21,3%) e Sudeste (23%) (IBGE, 2023a).

A pobreza também pode ser analisada por meio dos dados do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico). Em junho de 2023, as mulheres negras respondiam pela maior parcela de pessoas cadastradas (38,5%), seguidas pelos homens negros (30,5%), mulheres brancas (17%) e homens brancos (12,6%). Os dados também mostram que aproximadamente 69% dos quase 230 mil brasileiros que viviam nas ruas eram pessoas negras, sendo 60% homens negros e 9% mulheres negras. A situação de rua representa a maior expressão da

<sup>10</sup> Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

<sup>11</sup> Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

<sup>12</sup> Esta seção não pretende oferecer um diagnóstico detalhado e exaustivo das questões sociais relacionadas às desigualdades de gênero e raça no país, mas fornecer um contexto conciso para justificar e explicar a importância dos objetivos econômicos-sociais da TSB.

<sup>13</sup> De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, “conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça/cor usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga”.

<sup>14</sup> Considerando a linha de pobreza para países de renda média-alta de US\$ 6,85/dia, de acordo com o Banco Mundial.

pobreza, sujeitando as pessoas a intempéries, condições de higiene inadequadas e violências cotidianas (BRASIL. MIR, 2023b).

### Participação no mercado de trabalho

As condições de pobreza e vulnerabilidade social de grupos minorizados são, entre diversos fatores, reflexo de seu grau de inserção no mercado de trabalho, em que se verificam disparidades no nível da ocupação<sup>15</sup> ou desocupação<sup>16</sup> entre homens e mulheres e entre pessoas negras e brancas. Em 2022, dentre os homens desocupados (7,9%) a taxa de homens pretos e pardos (9%) era maior do que a taxa dos homens brancos (6,3%). No mesmo ano, a proporção de mulheres desocupadas (11,8%) foi maior do que a de homens, sendo a taxa de desocupação das mulheres brancas (9,2%) menor do que das mulheres pretas e pardas (14%). Portanto, as mulheres pretas e pardas são as que têm pior acesso ao mercado de trabalho (IBGE, 2024a).

As desigualdades de raça/cor, região e gênero também são evidenciadas pelo grau de informalidade<sup>17</sup> das pessoas ocupadas, situação associada ao trabalho precário e/ou à ausência de proteção social, limitando o acesso a direitos básicos, como o direito à aposentadoria e ao salário-mínimo. Em 2021, a taxa de informalidade das pessoas pretas (43,4%) e pardas (47%) foi maior que das pessoas brancas (32,7%). Regionalmente, as regiões Norte e Nordeste apresentaram percentuais de informalidade maiores que as demais regiões, sobretudo entre as pessoas pretas ou pardas, como mostra a **Figura 1** (IBGE, 2022).

---

<sup>15</sup> Percentagem das pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas em idade de trabalhar. A população ocupada é composta por pessoas de 14 anos ou mais de idade que, na semana de referência, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.), ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou parente que reside em outro domicílio, ou, ainda, as que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana por motivo de férias, licença, falta, greve etc. (IBGE, 2023b).

<sup>16</sup> Percentagem das pessoas desocupadas em relação à força de trabalho. A população desocupada é composta por pessoas de 14 anos ou mais de idade sem trabalho em ocupação na semana de referência que tomaram alguma providência efetiva para conseguí-lo no período de referência de 30 dias e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência. Consideram-se, também, como desocupadas as pessoas sem trabalho na semana de referência que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho que iriam começar após a semana de referência (IBGE, 2023b).

<sup>17</sup> Condição compreendida pelo conjunto de ocupações relacionadas a empregados e trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada, trabalhadores por conta própria que não contribuem para a previdência social, empregadores que não contribuem para a previdência social, e trabalhadores familiares auxiliares (IBGE, 2023b).

**Figura 1: Pessoas em ocupações informais (%) – Grandes Regiões 2021**

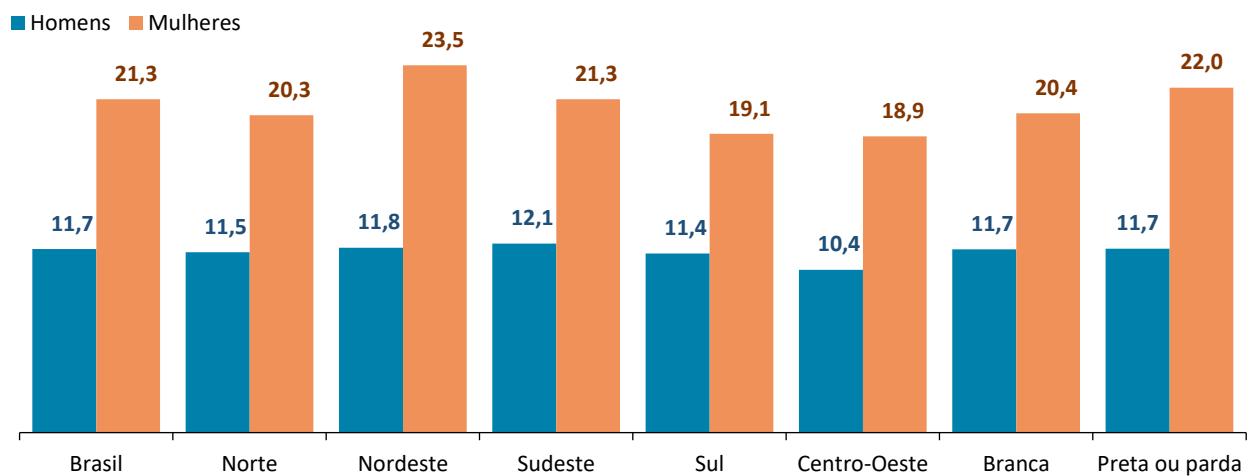
Região/país	Branca	Preta	Parda
Brasil	32,7	43,4	47,0
Centro Oeste	35,7	42,2	40,6
Nordeste	51,5	53,5	58,2
Norte	51,9	60,8	60,1
Sudeste	30,6	37,1	37,7
Sul	25,4	28,7	32,1



Fonte: IBGE (2022).

Uma das razões para a menor participação das mulheres no mercado de trabalho se deve à sua maior dedicação a **atividades de cuidados e ao trabalho doméstico** quando comparada aos homens, gerando dupla jornada de trabalho e sobrecarga. Em 2022, o número médio de horas semanais dedicadas aos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos pelos homens foi, em média, de 11,7 horas semanais, enquanto as mulheres dedicaram 21,3 horas (Erro! Fonte de referência não encontrada.). As diferenças novamente se intensificam quando considerados os componentes de raça/cor e região: as mulheres pretas ou pardas trabalharam nessas atividades 1,6 horas a mais que as mulheres brancas; e as mulheres da região Nordeste trabalharam 4,4 horas a mais que as mulheres da região Sul (IBGE, 2024a).

**Gráfico 1: Média de horas semanais dedicadas a cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo (horas semanais)**



Fonte: IBGE (2024a).

A dedicação ao cuidado com pessoas e seu impacto na participação das mulheres no mercado de trabalho é evidenciada pela menor proporção de mulheres ocupadas com crianças de até seis anos de idade (56,6% em 2022) em comparação à de mulheres sem crianças nesta mesma faixa etária (66,2%). Entre as mulheres pretas e pardas, o grau de ocupação é ainda menor que a média nacional: 51,7% das mulheres negras com crianças de até seis anos de idade e 62,4% das mulheres negras sem crianças estavam ocupadas (IBGE, 2024a).

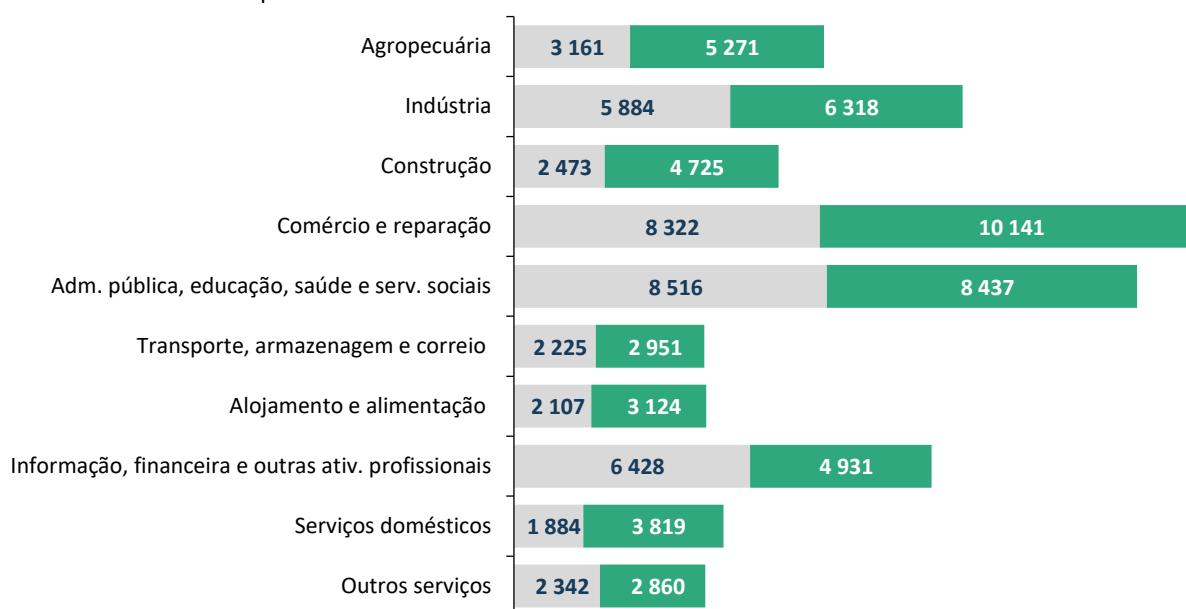
Os cuidados com parentes e os afazeres domésticos também são a principal causa pela qual duas milhões das 3,3 milhões de mulheres entre 15 e 29 anos que não estão nem estudando nem trabalhando (“nem-nem”, que representam um total de 4,7 milhões de jovens) não estão buscando emprego (IBGE, 2023b).

### Participação no mercado de trabalho segundo atividade econômica

As desigualdades de raça/cor também se refletem no perfil de pessoas trabalhadoras nas diferentes **atividades econômicas**, com maior participação de pessoas pretas e pardas nos setores de Agropecuária (62%), Construção (65,1%) e Serviços domésticos (66,4%), atividades que apresentam rendimentos inferiores à média (IBGE, 2023b). Por outro lado, existe maior participação de pessoas brancas em setores como Informação, financeira e outras atividades profissionais (56,6%), atividades estas com rendimentos superiores à média (IBGE, 2023b).

**Gráfico 2:** População ocupada, por raça/cor, segundo os grupos de atividade (1.000 pessoas) (2022)

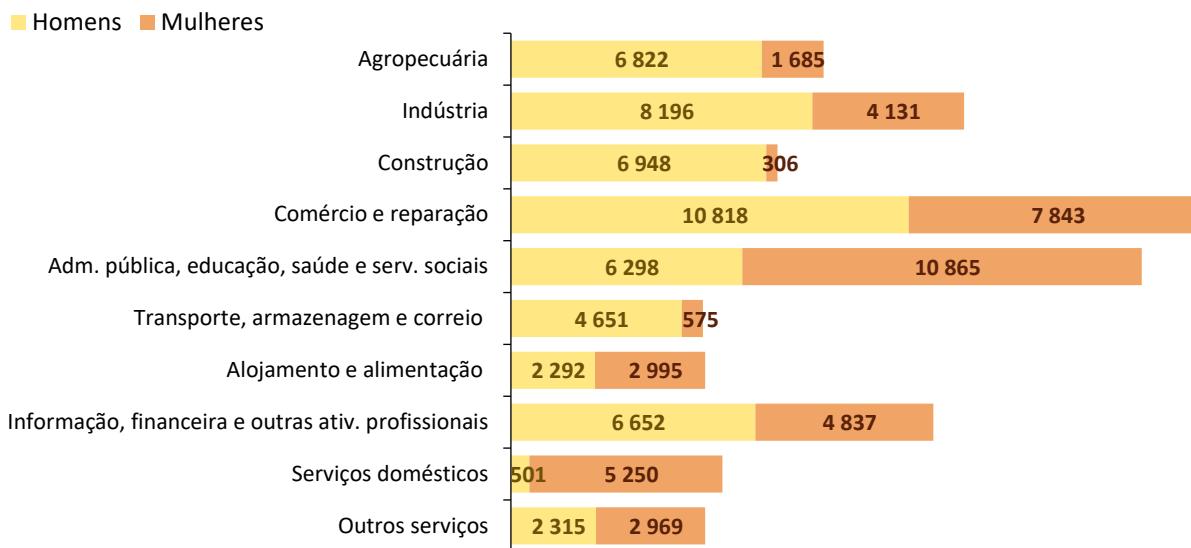
■ Brancos ■ Pretos ou pardos



Fonte: IBGE (2023b).

Analizando a participação segundo gênero, observa-se que os homens são maioria em setores como Agropecuária, Indústria, Construção e Transporte, armazenagem e correio, enquanto mulheres são maioria em setores como Administração pública, educação, saúde e serviços sociais e Serviços domésticos, refletindo a divisão sexual histórica do trabalho<sup>18</sup> (IBGE, 2023b).

<sup>18</sup> A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, tendo como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, além da apropriação pelos homens das funções com maior valor adicionado (Hirata e Kerfoot, 2007). O fenômeno pode ser percebido nos dados disponíveis sobre participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, na renda e no tempo dedicado ao trabalho não remunerado doméstico e de cuidado (Biroli e Quintela, 2020).

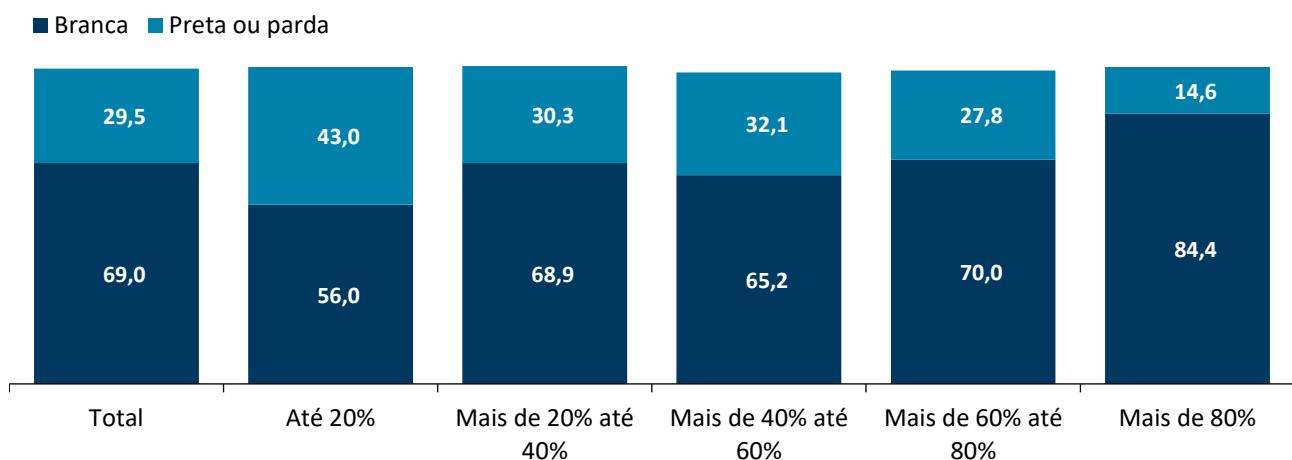
**Gráfico 3:** População ocupada, por sexo, segundo os grupos de atividade (1.000 pessoas) (2022)

Fonte: (IBGE, 2023b)

### Participação em cargos gerenciais e de liderança

A equidade de acesso às estruturas de poder e aos **processos de tomada de decisão** visa garantir o equilíbrio das relações de poder entre homens e mulheres e pessoas de diferentes perfis de raça/cor. Entretanto, observam-se disparidades significativas de gênero e raça/cor na participação em cargos gerenciais e de liderança<sup>19</sup>.

Em relação a raça/cor, em 2021, 29,5% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas pretas e pardas, enquanto 69% eram ocupados por pessoas brancas (IBGE, 2022). Ainda, ao se analisar os rendimentos nos cargos de gestão, verifica-se que, na classe de rendimento mais elevada, somente 14,6% das pessoas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas, ao passo que, entre as brancas, tal proporção atingiu 84,4% (IBGE, 2022).

**Gráfico 4:** Pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo quintos em ordem crescente de rendimento do trabalho principal (%) (2021)

Fonte: IBGE (2022).

<sup>19</sup> Cargo gerencial ou de direção: Grupo da Classificação Brasileira de Ocupações-Domiciliar - CBO-Domiciliar que inclui as ocupações classificadas no grupo 1: membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, e gerentes. A CBO-Domiciliar é uma adaptação da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO elaborada pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, para as pesquisas domiciliares do IBGE (IBGE, 2023b).

Há baixa participação de pessoas negras em cargos de liderança também no setor público. Em 2022, 72% das pessoas deputadas eleitas eram brancas e 26% pretas e pardas (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2022) e, em 2021, somente 12,8% das pessoas magistradas eram pretas e pardas (AGÊNCIA SENADO, 2024).

Analizando a participação nos cargos de liderança dos setores público e privado segundo gênero, observa-se que as mulheres ocupavam 39,3% das posições de liderança em 2022, com maior presença feminina em atividades ligadas ao cuidado, como Educação (69,4% dos cargos ocupados por mulheres) e Saúde humana e serviços sociais (70% dos cargos), novamente refletindo a divisão sexual do trabalho. Por outro lado, as mulheres ocupavam 31% dos cargos gerenciais em Indústrias extractivas, Indústrias de transformação, Eletricidade e gás (IBGE, 2024a).

**Tabela 2:** Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo grupos de atividades econômicas (2022)

Grupos de atividades econômicas	Distribuição percentual das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (%)	
	Homens	Mulheres
<b>Total</b>	<b>60,7</b>	<b>39,3</b>
<b>Seções da CNAE Domiciliar</b>		
A - AGRICULTURA, PECUÁRIA, PRODUÇÃO FLORESTAL, PESCA E AQÜICULTURA	84,2	15,8
B,C,D - INDÚSTRIAS EXTRATIVAS; INDÚSTRIAS DE TRANSFORMAÇÃO; ELETRICIDADE E GÁS	69,0	31,0
E - ÁGUA, ESGOTO, ATIVIDADES DE GESTÃO DE RESÍDUOS E DESCONTAMINAÇÃO	80,5	19,5
F - CONSTRUÇÃO	73,6	26,4
G - COMÉRCIO; REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS	65,1	34,9
H - TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO	79,0	21,0
J - INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	70,3	29,7
K - ATIVIDADES FINANCEIRAS, DE SEGUROS E SERVIÇOS RELACIONADOS	51,7	48,3
L - ATIVIDADES IMOBILIÁRIAS	54,7	45,3
M - ATIVIDADES PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TÉCNICAS	46,1	53,9
N - ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E SERVIÇOS COMPLEMENTARES	64,5	35,5
O - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA E SEGURIDADE SOCIAL	64,8	35,2
P - EDUCAÇÃO	30,6	69,4
Q - SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS	30,0	70,0
I,R,S - ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO; ARTES, CULTURA, ESPORTE E RECREAÇÃO; OUTRAS ATIVIDADES DE SERVIÇOS	62,6	37,4

Fonte: IBGE (2024a).

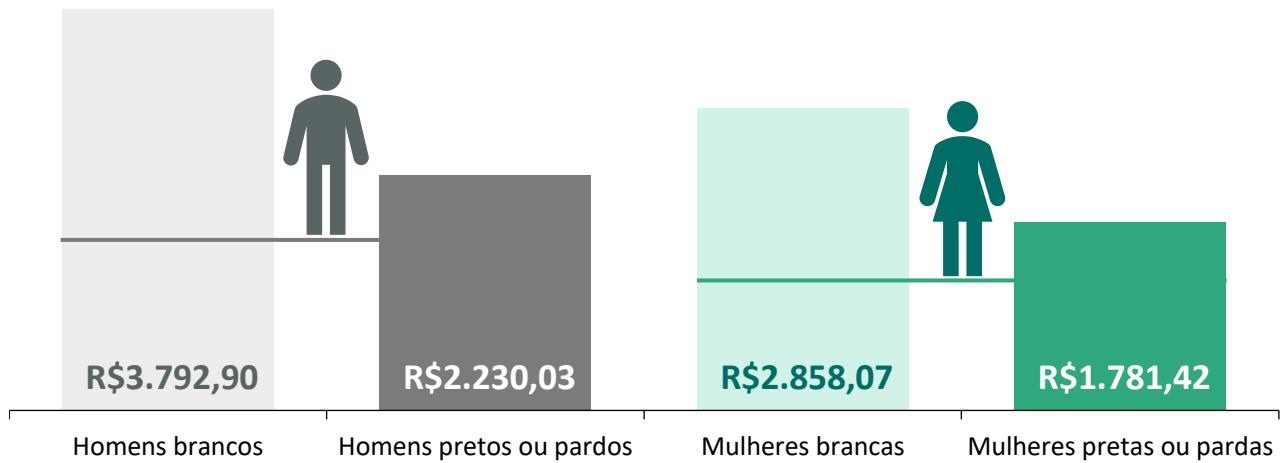
O estudo Panorama Mulheres 2023 (Talenses Group e Insper, 2023), que coletou informações de 287 empresas brasileiras em 2022, também observa diferenças setoriais, com 50% de mulheres presidentes em empresas de comércio e 7% de mulheres presidentes em empresas da indústria. Considerando a intersecção de raça/cor, dentre as mulheres presidentes, observa-se maior representação das mulheres brancas: 75,5% eram brancas, 14,3% pardas, 4,1% pretas e 4,1% amarelas.

Este quadro se reflete também no setor público, em que apenas 17,9% das cadeiras eram ocupadas por mulheres no legislativo em 2022 e, dos 38 cargos ministeriais, nove (24%) eram ocupados por mulheres (IBGE, 2024a). Desde 1995, o Brasil possui legislação que prevê cotas eleitorais, reservando um percentual de candidaturas em eleições proporcionais para as mulheres. Contudo, apenas com a [Lei nº 12.034/2009](#), essas cotas tornaram-se obrigatórias.

## Rendimentos

As características de inserção no mercado de trabalho impactam o rendimento das mulheres e pessoas negras, gerando desigualdades de renda. Em relação ao **rendimento médio real das pessoas ocupadas**, verificam-se disparidades segundo raça/cor e gênero. Em 2022, o rendimento médio dos homens brancos era de R\$ 3.793, das mulheres brancas de R\$ 2.858, dos homens pretos e pardos de R\$ 2.230, e das mulheres pretas e pardas de R\$ 1.781. Portanto, em 2022, a população ocupada branca ganhava, em média, 64,2% mais que a população preta e parda e os homens ganhavam, em média, 27% mais que as mulheres. Analisando raça/cor e gênero, observa-se que as mulheres brancas ganhavam 28% mais que os homens negros e os homens brancos ganhavam, em média, 113% mais que as mulheres negras (IBGE, 2023a).

**Gráfico 5:** Rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, segundo sexo e raça/cor (2012-2022)



Fonte: IBGE (2023b).

Entre grupos ocupacionais, observa-se variação de rendimentos entre homens e mulheres. Em 2022, a desigualdade de rendimentos era maior entre os Profissionais das ciências e intelectuais, grupo nos quais as mulheres receberam 63,3% do rendimento dos homens. Entre Diretores e gerentes, grupo com os maiores rendimentos médios, as mulheres receberam 73,9% do rendimento dos homens. Por outro lado, entre Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares, o rendimento das mulheres foi maior, o que pode estar relacionado ao fato de estarem mais presentes em carreiras especializadas, como médicas (IBGE, 2024). Corrigir as distorções de remuneração entre homens e mulheres é o escopo da [Lei 14.611/2023](#)<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> A lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

**Tabela 3: Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimento, por sexo, segundo os grupos ocupacionais no trabalho principal (2022)**

Grupos Ocupacionais no Trabalho Principal	Homem	Mulher	Razão (%)
<b>Total</b>	<b>R\$ 2.920</b>	<b>R\$ 2.303</b>	<b>78,9</b>
Diretores e gerentes	R\$ 7.948	R\$ 5.870	73,9
Profissionais das ciências e intelectuais	R\$ 7.268	R\$ 4.600	63,3
Técnicos e profissionais de nível médio	R\$ 3.837	R\$ 2.852	74,3
Trabalhadores de apoio administrativo	R\$ 2.364	R\$ 1.956	82,7
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	R\$ 2.374	R\$ 1.552	65,4
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	R\$ 2.008	R\$ 1.417	70,6
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	R\$ 2.120	R\$ 1.371	64,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	R\$ 2.238	R\$ 1.636	73,1
Ocupações elementares	R\$ 1.313	R\$ 1.156	88,1
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	R\$ 5.976	R\$ 6.516	109,0

Fonte: IBGE (2024a).

## Educação

A educação é reconhecida como uma das principais vias de acesso às distintas oportunidades nas sociedades democráticas, influenciando nos rendimentos do trabalho, no status da ocupação e na mobilidade social. No Brasil, o acesso aos níveis educacionais mais elevados, mais especificamente ao ensino superior, representa um mecanismo importante de manutenção das desigualdades sociais em suas várias dimensões (IBGE, 2022).

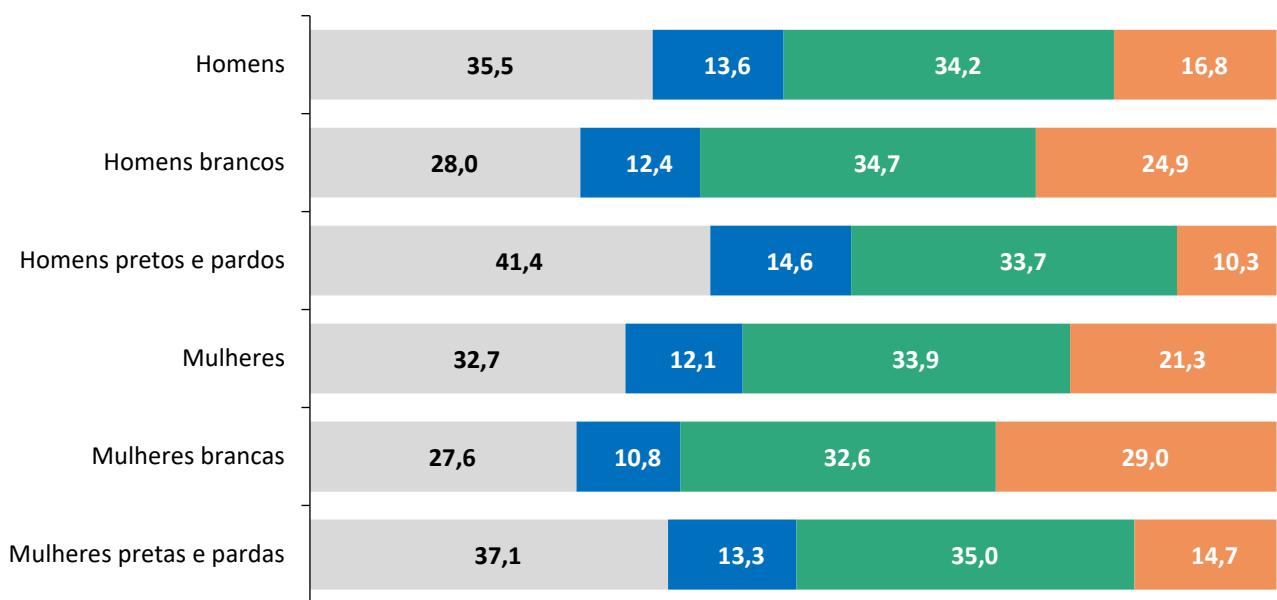
O percentual de mulheres **sem instrução ou com ensino fundamental incompleto** era de 32,7% em 2022, proporção menor do que a média dos homens, de 35,5%. A desagregação dos dados por raça/cor evidencia as desigualdades raciais: a proporção dos homens pretos ou pardos era de 41,4% e entre os homens brancos de 28%; entre as mulheres, a proporção era de 37,1% entre as mulheres pretas e pardas e de 27,6% entre as mulheres brancas. Portanto, a proporção de pessoas brancas sem instrução ou com ensino fundamental incompleto em 2022 era, no mínimo, 9 pontos percentuais menor do que das pessoas pretas ou pardas (IBGE, 2024a).

Em 2022, cerca de 71,3% dos **jovens** entre 18 e 29 anos concluíram, no mínimo, 12 anos de estudo, com diferenças segundo raça/cor: 66% entre os jovens pretos e pardos e 79,2% entre os jovens brancos. Quanto a disparidades regionais, a região Nordeste apresentou a menor proporção (64,5%) de jovens com 12 anos de estudos e a região Sudeste, a maior proporção (77,5%) (IBGE, 2022).

No ensino superior, a proporção de mulheres com nível superior completo em 2022 era de 21,3% e de 16,8% entre os homens. Entre as pessoas negras, o percentual era de 12,6% em 2022, um aumento de 3,8% em relação a 2016, variação que pode ser parcialmente atribuída à Lei de Cotas ([Lei nº 12.711/2012](#))<sup>21</sup>. Ao desagregar os dados segundo raça/cor, verifica-se que, entre as pessoas brancas, 24,9% dos homens brancos e 29% das mulheres brancas tinham ensino superior completo; entre as pessoas negras, 10,3% dos homens pretos e pardos e 14,7% das mulheres negras apresentavam ensino superior completo (IBGE, 2023a, 2024a).

**Gráfico 6:** Nível de instrução da população de 25 anos ou mais segundo sexo e raça/cor (%)

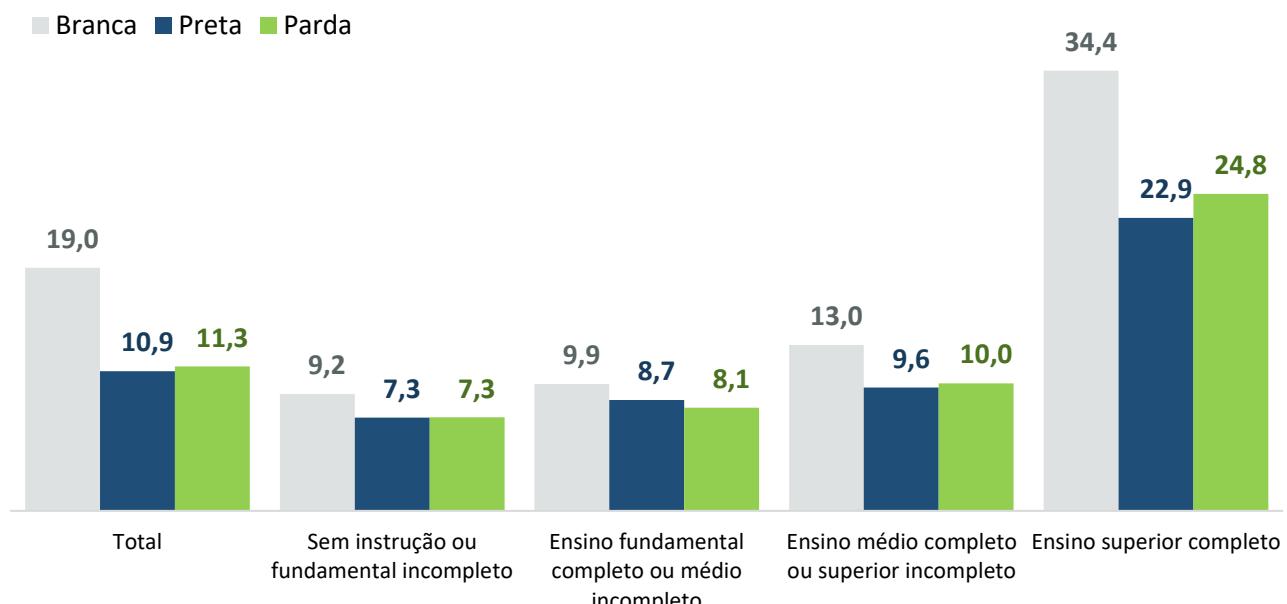
- Sem instrução e ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo e ensino médio incompleto
- Ensino médio completo e ensino superior incompleto
- Ensino superior completo



Fonte: IBGE (2024a).

Embora o aumento da escolaridade leve ao aumento do rendimento médio real entre as pessoas pretas e pardas, as diferenças de rendimento entre as pessoas negras e as pessoas brancas estão presentes em todos os níveis de instrução. Como mostra o **Gráfico 7**, em 2021, as pessoas brancas com ensino superior completo ganhavam, em média, 50% a mais que as pretas e cerca de 40% a mais que as pardas (IBGE, 2022).

<sup>21</sup> A Lei nº 12.711/2012 determina o preenchimento de vagas em instituições federais de ensino superior por pessoas autodeclaradas pretas, pardas, indígenas e quilombolas em proporção da população da unidade da federação da instituição.

**Gráfico 7:** Rendimento médio real habitual do trabalho principal das pessoas ocupadas (R\$/hora) (2021)

Fonte: IBGE (2022).

## Condições de moradia e patrimônio

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua 2019, do IBGE, em 2019, residiam em domicílios próprios 73,1% das pessoas brancas, 71,8% das pessoas pardas e 71,1% das pessoas pretas. Dentre esta população, 20,8% das pessoas pardas e 19,7% das pessoas pretas residiam em domicílios sem documentação da propriedade, ao passo que a proporção entre as pessoas brancas era de 10,1%. Portanto, a população preta e parda encontra-se em situação de maior insegurança de posse e de informalidade da moradia própria (IBGE, 2022).

No que se refere a condições de saneamento, da população que residia em domicílios próprios, 45,9% das pessoas pardas e 36% das pessoas pretas residiam em domicílios sem esgotamento por rede coletora ou pluvial, proporção que foi menor entre as pessoas brancas, de 27,8% (IBGE, 2022).

A posse de bens duráveis é mais comum entre a população branca. Com exceção de um bem (motocicletas), as pessoas brancas apresentavam maior proporção de presença desses bens em seus domicílios. A posse de bens duráveis é um indicador importante, pois impacta a capacidade de os moradores gerirem seu tempo e se comunicarem (IBGE, 2022).

## Saúde e segurança alimentar

Em relação à saúde das mulheres na gestação, em 2022, a razão de mortalidade materna<sup>22</sup> foi de 57,5 mortes, taxa que está de acordo com o limite proposto pelo ODS 3 de menos de 70 mortes por 100 mil nascidos vivos (IBGE, 2024).

Em relação às estatísticas de nascidos vivos no Brasil, houve queda de 10% na natalidade da população brasileira entre 2010 e 2022. Observam-se trajetórias diferentes segundo grupos de idades das mães: queda de nascimentos no grupo de mães entre 20 e 29 anos e aumento de nascimentos no grupo de mães entre 30 e 39 anos e entre 40 e 49 anos, refletindo a tendência de postergação da maternidade conforme aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e aumento da escolarização (IBGE, 2024).

<sup>22</sup> Mortes maternas obstétricas diretas e indiretas por 100 mil nascidos vivos.

Em termos de **segurança alimentar**<sup>23</sup>, em 2023, 21,6 milhões de domicílios brasileiros (27,6% do total) encontravam-se em situação de insegurança alimentar, dos quais 3,2 milhões de domicílios (4,1%) passaram por privação quantitativa de alimentos, que atingiram não apenas os membros adultos da família, mas também suas crianças e adolescentes (nível de insegurança alimentar grave). Entre os domicílios com insegurança alimentar, 59,4% eram chefiados por mulheres e 40,6% por homens. De acordo com raça/cor, 29% dos domicílios com insegurança alimentar eram chefiados por pessoas brancas, 15,2% por pessoas pretas e 54,5% por pessoas pardas. Considerada apenas a insegurança alimentar grave, a participação de domicílios chefiados por pessoas pardas passa para 58,1%, mais do que o dobro da parcela que representa os domicílios chefiados por pessoas brancas (23,4%). Regionalmente, as regiões Norte (60,3%) e Nordeste (61,2%) apresentaram as menores proporções de domicílios com segurança alimentar, enquanto a região Sul apresentou maior participação (83,4%) (IBGE, 2024c; BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2022).

## Violência

A **taxa de homicídio** é um indicador utilizado globalmente para medir a incidência de violência física em sua forma mais extrema nos diferentes países, regiões e grupos populacionais. Enquanto a taxa global de homicídios (2021) foi de 5,8 por 100 mil habitantes (9,3 para homens e 2,2 para mulheres) (IBGE, 2024d), no Brasil, as pessoas pardas apresentaram taxa de 34,1 mortes por 100 mil habitantes (2020) e as pessoas pretas de 21,9 mortes, números bastante superiores à taxa das pessoas brancas, de 11,5 mortes por 100 mil habitantes (IBGE, 2022). A maior taxa de homicídio foi observada entre homens pardos (64,3 mortes) e homens pretos (41,4 mortes) (IBGE, 2022).

Em termos de **violência física, psicológica ou sexual**, a proporção de pessoas pretas e pardas com 18 anos ou mais que haviam sofrido nos 12 meses anteriores à pesquisa foi maior que a das pessoas brancas: 20,6% pretas, 19,3% pardas e 16,6% brancas (IBGE, 2022).

No que se refere à violência contra mulheres e meninas, a proporção de mulheres de 18 anos ou mais que sofreram violência psicológica, física ou sexual nos 12 meses que antecederam a pesquisa e cuja agressão mais grave foi praticada por parceiro íntimo, atual ou anterior, foi de 6,3% das mulheres pretas ou pardas e 5,7% das mulheres brancas (IBGE, 2024a).

Em relação ao feminicídio, a taxa de mulheres mortas a cada 100 mil mulheres foi de 3,5 por 100 mil mulheres em 2021. No que se refere a raça/cor, em 2021, a taxa de feminicídio de mulheres pretas ou pardas foi maior que das mulheres brancas, tanto no domicílio – 1,0 para mulheres brancas e 1,3 para mulheres pretas e pardas – quanto fora dele – 1,4 para mulheres brancas e 3,1 para mulheres pretas e pardas (IBGE, 2024a). A Lei Maria da Penha<sup>24</sup> ([Lei nº 11.340/2006](#)), o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres<sup>25</sup> e a Lei do Feminicídio<sup>26</sup> ([Lei nº 13.104/2015](#)) representam marcos importantes no enfrentamento à violência contra as mulheres e ao feminicídio.

<sup>23</sup> Os domicílios particulares brasileiros são classificados em quatro graus: segurança alimentar (SA), insegurança alimentar leve (IA leve), insegurança alimentar moderada (IA moderada) e insegurança alimentar grave (IA grave). Conceitualmente, a SA reflete o pleno acesso dos moradores dos domicílios aos alimentos, tanto em quantidade suficiente como em qualidade adequada, circunstância esta que a pessoa entrevistada sequer relata preocupação ou iminência de sofrer qualquer restrição alimentar no futuro próximo. Os domicílios são classificados como em situação de IA leve quando aparece a referência à preocupação com o acesso aos alimentos no futuro e já se verifica comprometimento da qualidade da alimentação no domicílio e moradores ou os adultos da família assumem estratégias para manter uma quantidade mínima de alimentos disponível aos seus integrantes. Nos domicílios com IA moderada os moradores, sobretudo os adultos da família, passaram a conviver no período de referência com a restrição quantitativa de alimentos. O nível do IA grave significa que, além dos membros adultos, as crianças, quando presentes, também passaram por privação severa no consumo de alimentos, podendo chegar à sua expressão mais aguda, a fome" (IBGE, 2023c).

<sup>24</sup> A Lei Maria da Penha cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

<sup>25</sup> Lançado em 2007, consiste num acordo federativo entre os governos federal, estaduais e municipais para o planejamento de ações que visem à consolidação da Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, por meio da implementação de políticas públicas integradas em todo o território nacional.

<sup>26</sup> Altera o Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio.

## Não prejudicar significativamente os objetivos 9 e 10

Conforme já abordado na **Subseção “Critérios Gerais”**, organizações que buscam avaliar o seu alinhamento com os objetivos da TSB devem responder a critérios de **Não Prejudicar Significativamente** (NPS) nenhum dos demais objetivos. Para os objetivos 9 e 10, a organização não deve ter práticas discriminatórias, evitando reproduzir, perpetuar e/ou agravar as desigualdades de gênero e raça.

Apresentados no Quadro 1, todos os nove indicadores de NPS devem ser respondidos afirmativamente pelas **companhias abertas** (com exceção das definidas como sendo de menor porte na [Lei nº 6.404/1976](#)) ou **organizações de grande porte**<sup>27</sup> em relação ao ano fiscal anterior. Observando o princípio da proporcionalidade, organizações de pequeno e médio porte devem responder afirmativamente apenas os seguintes três indicadores: NPS.2, NPS.8, e NPS.9.

Quadro 1: Critérios de Não Prejudicar Significativamente os objetivos 9 e 10 para companhias abertas e organizações de grande porte						
Ind.	Dimensão	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Orientações para preenchimento
NPS.1	Governança	Política	Geral	A organização possui uma política que repudie qualquer tipo de discriminação de gênero e raça em todas as suas práticas?	COP HR2. L1.1 ETHOS 23.2.1 GPTW MEX 1.2.1 WEP Q.2	A organização deve ter documento formal, expressando diretrizes relativas à não discriminação de gênero e raça em suas práticas. O documento deve atender às características acima, podendo ser um regulamento, norma ou protocolo. A política pode ser individual ou estar contemplada em outras políticas da organização, por exemplo, no Código de Conduta ou na política de direitos humanos.
NPS.2	Relações com pessoas trabalhadoras	Processos	Recrutamento e seleção	A organização possui procedimentos de recrutamento e seleção livres de discriminação e preconceitos relacionados a gênero e raça?	ETHOS 23.2.4 MEX 1.2.1 WEP Q.4	Por exemplo, se examinou os anúncios de vagas para eliminar preconceitos, analisando a linguagem e os requisitos e orientação a pessoas recrutadoras para identificação de vieses.
NPS.3	Relações com pessoas trabalhadoras	Processos	Avaliação de desempenho e promoção	A organização possui procedimentos de promoção e mobilidade interna livres de discriminação e preconceitos relacionados a gênero e raça?	ETHOS 23.2.5	

<sup>27</sup> A classificação de porte das organizações deve ser definida para toda a TSB. De acordo com o BNDES, grandes empresas têm receita operacional bruta maior que R\$ 300 milhões. De acordo com o SEBRAE, grandes empresas possuem 500 ou mais empregados (indústria) ou 100 ou mais empregados (serviços e comércio).

**Quadro 1: Critérios de Não Prejudicar Significativamente os objetivos 9 e 10 para empresas abertas e organizações de grande porte**

NPS.4	Relações com pessoas trabalhadoras	Processos	Violência, discriminação e assédio	A organização possui canal de denúncias ou reclamações para questões relacionadas à discriminação, preconceito, assédio e/ou violência de gênero e raça, garantindo a confidencialidade e/ou o anonimato da pessoa denunciante?	GPTW IEER Nível 2 PRÓ-EQUIDADE 7.1 WEP Q.2 e Q.10	Os canais confidenciais podem ser próprios ou gerenciado por um terceiro independente. Garante-se à pessoa denunciante confidencialidade (caso a pessoa se identifique) ou o anonimato (caso a pessoa opte por não se identificar) e não retaliação.
				1) nas relações com pessoas trabalhadoras		
				2) nas relações com pessoas e empresas terceirizadas e fornecedoras		
				3) nas relações com pessoas e empresas clientes e consumidoras		
				4) nas relações com a comunidade		
NPS.5	Relações com pessoas trabalhadoras	Processos	Violência, discriminação e assédio	A organização possui procedimentos formais para resolução e não retaliação para tratar e responder a incidentes de discriminação, preconceito, assédio e/ou violência de gênero e raça, garantindo a confidencialidade e/ou o anonimato da pessoa denunciante?	CEERT RAC 7.3.4 ETHOS 23.3.2 WEP Q.2 e Q.10	Os mecanismos e procedimentos formais para o tratamento das denúncias recebidas podem incluir previsão de penas e punições. Garante-se à pessoa denunciante confidencialidade (caso a pessoa se identifique) ou o anonimato (caso a pessoa opte por não se identificar) e não retaliação.
				1) nas relações com pessoas trabalhadoras		
				2) nas relações com pessoas e empresas terceirizadas e fornecedoras		
				3) nas relações com pessoas e empresas clientes e consumidoras		
				4) nas relações com a comunidade		

**Quadro 1: Critérios de Não Prejudicar Significativamente os objetivos 9 e 10 para companhias abertas e organizações de grande porte**

NPS.6	Relações com pessoas e empresas consumidoras e clientes	Processos	Propaganda e marketing	A organização examina as ações de comunicação, propaganda e demais materiais de divulgação quanto à política de não discriminação e equidade de gênero e raça?	CEERT RAC 10.4.1 WEP Q.15	Por exemplo, avaliação se existe representação de estereótipos de gênero negativos.
NPS.7	Relações com a comunidade	Processos	Engajamento com a comunidade local	Na gestão de projetos, a organização possui procedimentos para avaliar, gerir e monitorar impactos sobre as comunidades locais, garantindo a não discriminação, a não reprodução e intensificação das desigualdades de gênero e raça e o respeito aos direitos de crianças, adolescentes, mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas trans e suas intersecções?	IFCPS WEP Q.17	Aplicável para projetos relacionados a atividades econômicas que requerem licenciamento ambiental, segundo Resolução CONAMA no 237/1997.
NPS.8	Relações com as pessoas trabalhadoras	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero, raça e suas intersecções?	BLOOMBERG; CEERT (quadro de indicadores quantitativos); Decreto nº 10.854/2021; Portaria MTE nº 671/2021; ETHOS 23.1 e 23.2; FRE 10.1.a; GRI 405-1.b; IEER Nível 1; PRÓ-EQUIDADE 1.1; WEP I.10.	A organização informa publicamente <u>no ano fiscal analisado</u> o perfil do corpo funcional, informação relevante para conhecimento e atuação de seus públicos de interesse, como governo e sociedade civil.
NPS.9	Relações com as pessoas trabalhadoras	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras por nível hierárquico, com dados desagregados por gênero e raça e suas intersecções?	BLOOMBERG; CEERT (quadro de indicadores quantitativos); COP L.7; ETHOS Q23.1 e Q23.2; FRE 7.1; GRI 405-1 a e b; IEER Nível 1; ISE CHediPDI-d. e CHediPDI-e.; PRÓ-EQUIDADE 3.1; SISTEMA B; WEP I.1.	Informação relativa ao <u>ano fiscal anterior</u> .

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial [CEERT]; Comunicação das Partes, Pacto Global da ONU [COP]; Índice de Igualdade de Gênero do governo do México [MEX]; Indicadores Ethos [ETHOS]; Great Place to Work – Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar e Melhores Empresas para a Questão Étnico-Racial 2023 [GPTW]; Ferramenta do Women's Empowerment Principles [WEP]; Índice ESG de Equidade Racial - Pacto de Promoção da Equidade Racial [IEER]; Programa Pró-Equidade [PRÓ-EQUIDADE]; Global Reporting Initiative [GRI]; IFC's Performance Standards [IFC-PS].

## Contribuição Substancial para os objetivos 9 e 10: Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais

As organizações que buscam alinhamento aos objetivos 9 e 10 da TSB devem comprovar que contribuem substancialmente para estes objetivos. A **Contribuição Substancial** de uma organização para os objetivos 9 e 10 se dá quando a organização promoveativamente a equidade de gênero e raça considerando contextos regionais/territoriais, sendo a contribuição substancial avaliada e definida a partir da aplicação do **Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais**.

### Objetivo do Índice

De forma a servir como um instrumento indutor de mudanças e de aprendizado para questões econômico-sociais, o Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais, busca avaliar e classificar a contribuição das organizações para a promoção da equidade de gênero e raça, considerando contextos regionais/territoriais.

Esse Índice será aplicável no nível da organização de forma transversal a todas as atividades e setores da economia, diferente dos objetivos climáticos e ambientais, que contêm uma abordagem de avaliação no nível da atividade econômica.

### Princípios norteadores do Índice

Com base nos princípios de fundamentação para a definição dos parâmetros e critérios técnicos da TSB, definidos no Plano de Ação da TSB, são princípios norteadores para o desenvolvimento do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais (**Quadro 2**):

Quadro 2: Princípios norteadores do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais	
Princípio	Descrição
Base constitutiva	O Índice será baseado em normas sociais expressas em protocolos, tratados, convenções e regulações, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Agenda 2030.
Critérios técnicos	O Índice será elaborado com base em critérios que refletem os princípios de não discriminação e equidade de gênero e raça postulados nas convenções internacionais (como Declaração Universal dos Direitos Humanos, Agenda 2030 e Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância) e os objetivos 9 e 10 da TSB.

**Quadro 2: Princípios norteadores do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais**

Impactos da organização nos diferentes públicos de interesse	O Índice considerará os relacionamentos da organização com seus diferentes públicos de interesse (pessoas trabalhadoras, pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras, pessoas e organizações consumidoras e clientes e comunidade).
Coerência com objetivos, compromissos internacionais e regulações nacionais	O índice buscará alinhamento com compromissos internacionais e legislação federal, que serão a base para a definição das salvaguardas mínimas sociais.
Consistência entre metodologia empregada para os diferentes setores	A metodologia do índice será transversal aos diferentes setores.
Proporcionalidade	A abrangência de informações, dados e indicadores relativos a gênero, raça e territórios demandados deve ser diferenciada de acordo com o porte da organização.
Aplicabilidade	Será considerado o balanço entre os esforços da organização de coleta e relato de dados e as contribuições para o enfrentamento das desigualdades de gênero, raça e território. O índice partirá de protocolos de relato e de desempenho já adotados por organizações brasileiras e será planejado em etapas.
Ferramenta evolutiva	A implementação do índice será realizada em etapas (ver etapas de faseamento na Seção 5), de forma a garantir o aprendizado e a evolução das práticas organizacionais.
Interoperabilidade	O índice considerará protocolos de relato e desempenho internacionais já utilizados por organizações brasileiras.
Interseccionalidade	O índice considerará marcadores de gênero, raça e suas intersecções, levando em conta contextos regionais/territoriais.

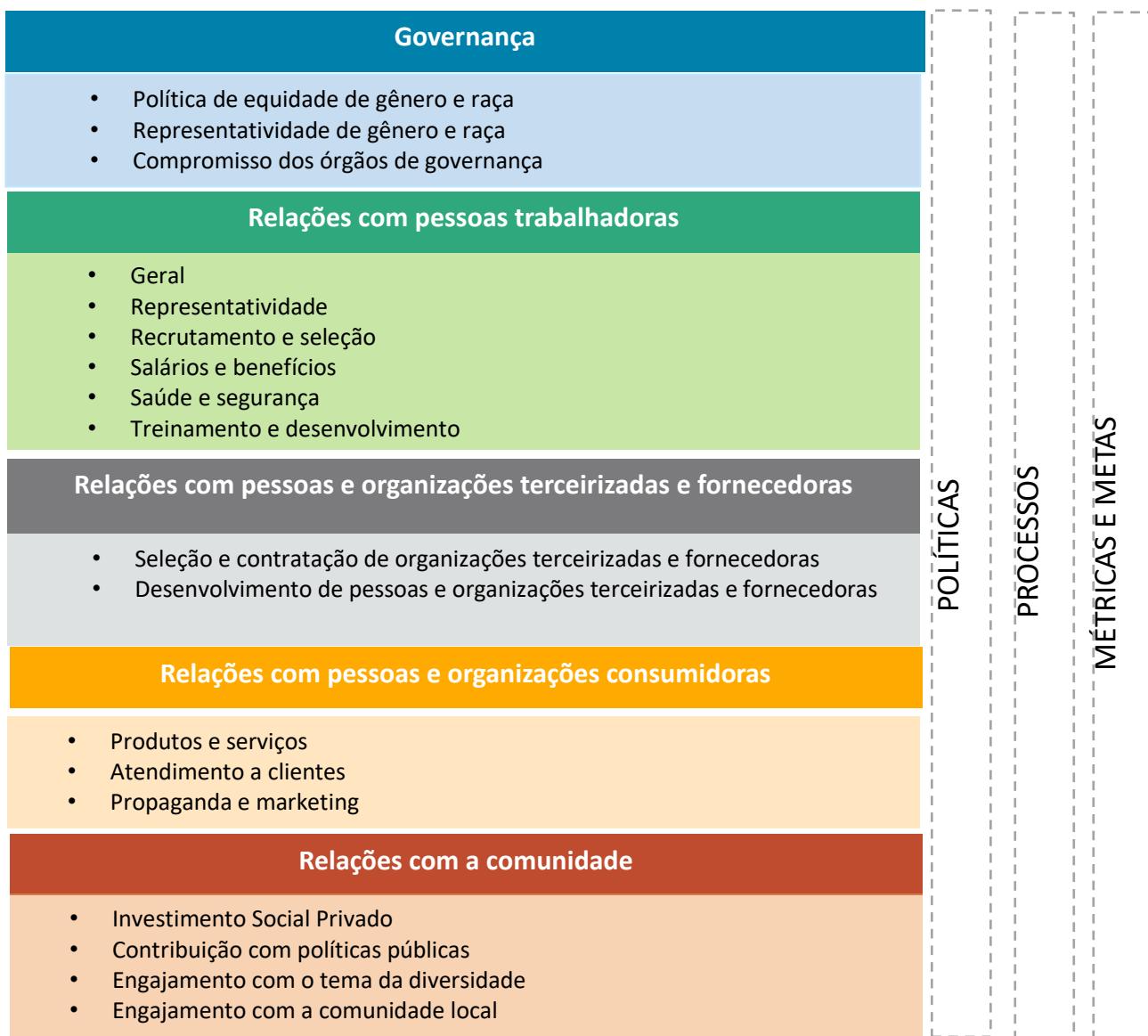
Fonte: Elaboração própria, com base em BRASIL. MF (2023); Oliveira *et al.* (2024).

## **Estrutura do Índice**

Organizações que contribuem substancialmente aos objetivos 9 e 10 da TSB promovem ativamente a equidade de gênero e raça, considerando contextos regionais/territoriais. Sua contribuição substancial é avaliada e definida a partir da aplicação do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais.

A **Figura 2** apresenta a estrutura do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais, com cinco dimensões e três níveis de atuação das organizações.

**Figura 2:** Estrutura do Índice de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais



Fonte: Elaboração própria.

De forma a analisar os impactos da organização nos diferentes públicos de interesse, o Índice possui as dimensões (1) Governança, (2) Relação com Pessoas Trabalhadoras, (3) Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras; (4) Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes; e (5) Relações com a Comunidade. Os três níveis de atuação são: (i) políticas; (ii) processos; e (iii) métricas e metas.

## Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos

### Regionais/Territoriais

O Índice possui **39 indicadores** qualitativos e quantitativos binários (possibilidade de resposta sim ou não) e pontuação máxima de **73 pontos**. Ademais, o indicador CC.2 do tema produto e serviço, na dimensão Relações com as pessoas e organizações consumidoras e clientes, tem efeito multiplicativo sobre o resultado final por um fator de XX, desde que limitado ao acréscimo de XX pontos. Para que se considere que uma **companhia aberta ou organização de grande porte**

contribui substancialmente aos objetivos 9 e 10, nas fases 1 e 2 (ver **Subseção sobre Faseamento da implementação do Índice**) ela deve pontuar, no mínimo, **50% da pontuação na dimensão “Relações com as Pessoas Trabalhadoras” e 50% da pontuação total**. Na fase 3, para que a organização contribua substancialmente ela deve pontuar, no mínimo, **50% em cada uma das dimensões**.

Observando o princípio da proporcionalidade, **organizações de pequeno e médio porte** deverão responder a **quatro** dos **39 indicadores do Índice**, que equivalem a uma pontuação total de **11 pontos nas dimensões**. Igualmente, o indicador de CC.2 é calculado de forma multiplicativa por um fator XX, desde que limitado ao acréscimo de XX pontos. Para que se considere que uma organização de pequeno e médio porte contribui substancialmente aos objetivos 9 e 10, ela deve pontuar, no mínimo, **50% da pontuação total**, isto é, seis pontos (não há pontuação mínima por dimensão).

A **Tabela 4** apresenta o sistema de pontuação do Índice, com total de indicadores, pontuação mínima para comprovação de contribuição substancial, pontuação máxima e percentual da pontuação por dimensão.

<b>Tabela 4: Sistema de pontuação do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais</b>								
Dimensões	Companhias abertas ou organizações de grande porte				Organizações de pequeno e médio porte			
	Nº Indicadores	Pontuação mínima para contribuição substancial nas fases 1 e 2	Pontuação máxima	%	Nº Indicadores	Pontuação mínima para contribuição substancial nas fases 1 e 2	Pontuação máxima	%
<b>1. Governança</b>	6		16	22%				
<b>2. Relações com as pessoas trabalhadoras</b>	18	17	34	47%	2		10	91%
<b>3. Relações com as pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras</b>	6		14	19%				
<b>4. Relações com as pessoas e organizações consumidoras e clientes</b>	3		2	3%	2		1	9%
<b>5. Relações com a comunidade</b>	6	-	6	8%				
<b>TOTAL do Índice</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboração própria.

A importância relativa de cada dimensão está refletida no número de temas e indicadores abordados em cada dimensão.

No contexto dos objetivos 9 e 10 da TSB, propõe-se definir como “grupos sub-representados” os grupos de pessoas socialmente ou historicamente excluídas do mercado de trabalho, minorizadas e/ou sub-representadas por questões de gênero e raça/cor, conforme adaptado de definição de “grupos minorizados” do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (B3, 2023).

Para a identificação dos grupos sub-representados no Brasil, utilizou-se como base as estatísticas da Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (IBGE, 2023b), que avalia as condições de vida da população brasileira com dados da PNAD Contínua. Os dados do IBGE demonstram a sub-representatividade de **mulheres, homens pretos e pardos e mulheres pretas e pardas** no mundo de trabalho, nas estruturas de poder e tomada de decisão e em atividades econômicas com rendimentos superiores, bem como sua dificuldade de acesso a diferentes bens e serviços, como educação e moradia.

A seguir são descritas as dimensões e temas relacionados. Nas Tabela 5, Tabela 6, Tabela 7, Tabela 8 e Tabela 9, são apresentados os indicadores que compõem cada uma das dimensões, com a pontuação correspondente.

## 1. Governança

Esta dimensão analisa se a organização possui planos de ação e metas relacionados à promoção da equidade de gênero, raça e suas intersecções nos diferentes níveis hierárquicos, representatividade de gênero e raça no mais alto órgão de governança e qual o compromisso da alta liderança com o tema. Os temas desta dimensão são:

- **Política de promoção de equidade de gênero e raça:** analisa se a organização possui política(s) aprovadas pelo Conselho de Administração ou alta direção que promova a equidade de gênero e raça contemplando as relações com diferentes públicos de interesse da organização.
- **Representatividade de gênero e raça:** analisa se a organização possui planos de ação com objetivos específicos e metas mensuráveis para aumentar a representatividade de grupos sub-representados nos órgãos de governança<sup>28</sup> (como Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria), na Diretoria, cargos de coordenação e gerência e no corpo funcional. Também analisa a representatividade no maior órgão de governança.
- **Compromisso dos órgãos de governança com o tema:** analisa se há na organização uma pessoa diretora responsável pela implementação e monitoramento da política de não discriminação e equidade de gênero e raça da organização. Também analisa se informa publicamente suas metas de equidade de gênero e raça.

Não existem indicadores aplicáveis a organizações de pequeno e médio porte nesta dimensão.

**Tabela 5:** Indicadores da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte

Ind.	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
G.1	Política	Política de equidade de gênero e raça	A organização possui uma política aprovada pelo Conselho de Administração ou pela alta	CEERT RAC 3.2.1 COP HR2. HR2.1 ISE CHediCDI-a WEP Q.2	1	A organização possui documento formalmente aprovado pelo Conselho de Administra-

<sup>28</sup> 1) Diretoria: é o órgão responsável pela gestão e condução da organização e tem como responsabilidade executar, apoiada pelos princípios da governança corporativa, a estratégia aprovada pelo conselho de administração ou, na ausência desse, por outro órgão incumbido de seu papel e atribuições.

2) Conselho de Administração: é o órgão colegiado encarregado da definição da estratégia corporativa, do acompanhamento de seu cumprimento pela diretoria, e da conexão entre a gestão executiva e os sócios em defesa dos interesses da organização.

2.1) Comitê de auditoria: um dos comitês de assessoramento ao conselho de administração, cujo objetivo é auxiliá-lo no controle da qualidade das demonstrações financeiras, nos controles internos, na gestão de riscos, compliance, auditoria interna e auditoria independente.

3) Conselho consultivo: é um órgão facultativo, que difere do conselho de administração por não integrar a administração da organização e não ter poder decisório.

4) Conselho fiscal: representa um mecanismo de fiscalização independente do conselho de administração e da diretoria para reporte aos sócios. Não sendo um órgão deliberativo, apenas opina, aconselha e propõe recomendações, que podem ou não ser aceitas pelos administradores (IBGC, 2023).

**Tabela 5:** Indicadores da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte

			direção que promova a equidade de gênero e raça nas relações com seus públicos de interesse?			ção ou pela alta direção, expressando intenções e diretrizes relativas à promoção de equidade de gênero e raça nas relações com seus públicos de interesse. Aplicando-se a toda a estrutura organizacional, a política oferece diretrizes para processos, métricas e metas. O documento não necessita ter o título de política, desde que atenda às características acima, podendo ser um regulamento, norma ou protocolo.
G.2	Proces-sos	Representati-vidade de gênero e raça	A organização possui um plano de ação com objetivos específicos e metas mensuráveis para aumentar a representatividade de grupos sub-representados por gênero e raça, considerando suas intersecções:	BLOOMBERG; CEERT 7.4.2, 8.4.2; ETHOS 23.3.3, 23.3.4; FRE 7.1; IEER Nível 2; ISE CHediPDI-a.; SISTEMA B; MEX 1.2.2; WEP 4.		
			(i) nos órgãos de governança;		1	
			(ii) na Diretoria;		1	
			(iii) nos cargos de coordenação e gerência;		1	Somente pessoas coordenadoras e gerentes que possuem equipe.
			(iv) no corpo funcional		1	
G.3	Proces-sos	Representati-vidade de gênero e raça	A organização possui no <b>mais alto órgão de governança</b> proporção de pessoas de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos no <b>setor</b> em que atua?	BLOOMBERG; COP L.7; Lei nº 14.611/2023; FRE 7.1; GRI 405-1 a; IEER Nível 1; ISE GCpgcDCA-a., CHediPDI-d. e CHediPDI-e.; SISTEMA B; WEP I.10.		Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	

**Tabela 5: Indicadores da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte**

G.4	Proces-sos	Representati-vidade de gênero e raça	A organização possui no <b>mais alto órgão de governança</b> proporção de pessoas de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos <b>na unidade federativa</b> em que atua?	BLOOMBERG COP L.7 Lei nº 14.611/2023 FRE 7.1 GRI 405-1 a IEER Nível 1 ISE GCpgcDCA-a., CHediPDI-d. e CHediPDI-e. SISTEMA B WEP I.10		Caso a organização tenha estabelecimento em diversos estados, o parâmetro seria a proporção desses grupos na população economicamente ativa do Brasil. Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres			
			mulheres pretas			
			mulheres pardas			
			homens pretos			
			homens pardos			
G.5	Proces-sos	Compro-misso dos órgãos de governança com o tema	A organização possui uma pessoa da Diretoria <sup>29</sup> responsável pela implementação e monitoramento da política de não discriminação e equidade de gênero e raça?	PRSAC	1	
G.6	Proces-sos	Compro-misso dos órgãos de governança com o tema	A organização informa publicamente suas <b>metas</b> para aumentar a representatividade de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções?	CEERT 7.4.2, 8.4.2; ETHOS 23.3.3, 23.3.4; FRE 7.1; IEER Nível 2; ISE CHediPDI-a.; SISTEMA B; MEX 1.2.2; WEP 4.	1	
Total de pontos nesta dimensão				17		

Fonte: Elaboração própria, com base em Índice de Igualdade de Gênero do governo do México [MEX]; Comunicação das Partes, Pacto Global da ONU [COP]; Indicadores Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial [CEERT]; Bloomberg Gender Equality Index [BLOOMBERG]; Ferramenta do Women's Empowerment Principles [WEP]; Questionário do Sistema B [SISTEMA B]; Formulário de Referência [FRE]; iDiversa, da B3 [IDIVERSA]; Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 [ISE]; Indicadores Ethos [ETHOS]; Resolução CMN nº 4.945/2021 – Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática [PRSAC]; Índice ESG de Equidade Racial [IEER].

<sup>29</sup> Diretoria é o órgão responsável pela gestão e condução da organização e tem como responsabilidade executar, apoiada pelos princípios da governança corporativa, a estratégia aprovada pelo conselho de administração ou, na ausência desse, por outro órgão incumbido de seu papel e atribuições (IBGC, 2023).

## 2. Relações com Pessoas Trabalhadoras

Esta dimensão avalia como os aspectos de promoção da equidade de gênero e raça estão sendo tratados pela organização em seus processos de representatividade, recrutamento e seleção, salário e benefícios, saúde e segurança, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e promoção, sensibilização e proteção contra violência. Os temas desta dimensão são:

- **Representatividade:** analisa se a organização informa publicamente o perfil de seu corpo funcional, por nível hierárquico, com dados desagregados por gênero, raça e suas intersecções. Também analisa se o perfil de seu corpo funcional, desagregado por nível hierárquico e grupo sub-representado, reflete o perfil setorial e da unidade federativa em que a organização atua.
- **Recrutamento e seleção:** analisa quais processos a organização possui visando garantir a equidade de gênero, raça e suas intersecções nos processos de recrutamento e seleção.
- **Salário e benefícios:** analisa quais processos a organização possui visando garantir equidade salarial nos diferentes níveis hierárquicos, bem como a oferta de benefícios que considerem as necessidades de mulheres e homens, como creche, licença parental estendida e opção de flexibilidade laboral.
- **Saúde e segurança:** analisa se a organização monitora dados relacionados a incidentes de saúde e segurança, com dados desagregados por gênero, raça e suas intersecções.
- **Treinamento e desenvolvimento:** analisa se a organização planeja e oferece programas de treinamento e desenvolvimento, considerando as necessidades das pessoas trabalhadoras e visando equilíbrio da representatividade de gênero, raça e suas intersecções em cargos executivos.
- **Avaliação de desempenho e promoção:** analisa se a organização monitora dados relacionados a ascensão de cargos, com dados desagregados por gênero, raça e suas intersecções.
- **Sensibilização:** analisa se a organização oferece treinamento a todos os níveis hierárquicos visando a identificação, o combate e o abandono de práticas discriminatórias e preconceitos de gênero, raça e suas intersecções, e a promoção da equidade de gênero e raça nas relações da organização com seus diferentes públicos de interesse.
- **Violência:** analisa se a organização oferece apoio confidencial a vítimas de violência doméstica, como suporte jurídico, psicológico e financeiro.

Os indicadores T.3 e T.4 são aplicáveis a organizações de pequeno e médio porte e totalizam dez pontos.

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte**

Ind.	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
T.1	Processos	Geral	A organização realiza censo interno periódico, com análise de perfil das pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero, raça e região, de forma a subsidiar o planejamento das ações da organização?	CEERT RAC 7.4.1 GPTW SISTEMA B	1	A organização realiza censo junto às pessoas trabalhadoras, levantando dados sobre a representatividade de gênero, raça e outros marcadores sociais na organização, por nível hierárquico. O censo também pode levantar a percepção das pessoas trabalhadoras quanto às práticas de não discriminação e promoção da equidade de gênero e raça da organização. Recomenda-se utilizar como base para classificação as categorias de raça/cor do IBGE.

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para empresas e organizações de grande porte**

T.2	Processos	Geral	A organização usa as informações de seu censo interno, relacionando-o com o perfil demográfico regional e setorial, para subsidiar o planejamento de políticas e ações de equidade de gênero e raça?	CEERT RAC 7.4.3	1	A organização usa as informações coletadas em seu censo interno para <u>desenvolver e/ou aprimorar</u> políticas e ações de equidade de gênero e raça da organização.
T.3	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos no <b>setor</b> em que atua?	BLOOMBERG CEERT (quadro de indicadores quantitativos); Decreto nº 10.854/2021; Portaria MTE nº 671/2021; ETHOS 23.1 e 23.2; FRE 10.1.a; GRI 405-1.b; IEER Nível 1; PRÓ-EQUIDADE 1.1; WEP I.10.		Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	
T.4	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos na <b>unidade federativa</b> em que atua?	BLOOMBERG CEERT (quadro de indicadores quantitativos) Decreto nº 10.854/2021, Portaria MTE nº 671/2021 ETHOS 23.1 e 23.2 FRE 10.1.a GRI 405-1.b IEER Nível 1 PRÓ-EQUIDADE 1.1 WEP I.10		Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para empresas abertas e organizações de grande porte**

			homens pretos		1	
			homens pardos		1	
T.5	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui nos cargos de gerência, coordenação e Diretoria proporção de pessoas de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos <b>no setor</b> em que atua?	BLOOMBERG COP L.7 Lei nº 14.611/2023 FRE 7.1 GRI 405-1 a IEER Nível 1 ISE GCpgcDCA-a., CHediPDI-d. e CHediPDI-e. SISTEMA B WEP I.10		Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	
T.6	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui nos cargos de gerência, coordenação e Diretoria proporção de pessoas de grupos sub-representados, desagregados por gênero e raça e suas intersecções, acima da proporção desses grupos <b>na unidade federativa</b> em que atua?	BLOOMBERG; COP L.7; Lei nº 14.611/2023; FRE 7.1; GRI 405-1 a; IEER Nível 1; ISE GCpgcDCA-a., CHediPDI-d. e CHediPDI-e.; SISTEMA B; WEP I.10.		Serão fornecidos pela TSB os parâmetros atualizados para cálculo deste indicador.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para empresas abertas e organizações de grande porte**

T.7	Processos	Salários e benefícios	A organização implementa continuamente planos e políticas para melhorar a equidade salarial, com base em uma análise sistemática e periódica das disparidades de gênero e raça e suas intersecções nos salários, benefícios e remunerações do corpo funcional?	BLOOMBERG CEERT RAC 7.3.3 ETHOS 23.4.4 SISTEMA B MEX 1.1 WEP Q.5	1	A pergunta visa analisar se a organização coleta e analisa dados sobre disparidades salariais por gênero e raça (podendo utilizar os dados coletados para cumprimento da Lei nº 14.611/2023) e posteriormente utiliza esses dados como base para <u>implementação e/ou aprimoramento</u> de políticas e planos de equidade salarial.
T.8	Processos	Salários e benefícios	A organização disponibiliza licença-maternidade estendida (180 dias) e licença-paternidade estendida (a partir de 20 dias)?	PRÓ-EQUIDADE 6.1 e 6.2 Programa Empresa Cidadã	1	Aplicável a pessoas trabalhadoras que <u>tiveram ou adotaram filhos</u> .
T.9	Processos	Salários e benefícios	Todas as pessoas trabalhadoras que tinham direito a licença-maternidade estendida (180 dias) e licença-paternidade estendida de 20 dias ou mais usufruíram do benefício?	NA	1	Cem porcento das pessoas trabalhadoras que <u>tiveram ou adotaram filhos</u> no ano fiscal analisado usufruíram da licença-paternidade estendida, analisando se a organização incentiva o usufruto do benefício.
T.10	Processos	Salários e benefícios	A organização possui creche ou oferece reembolso-creche?	PRÓ-EQUIDADE 6.4	1	A organização disponibiliza a mães e pais trabalhadores creche em suas instalações ou se oferece reembolso-creche acima de 10% do salário bruto da pessoa trabalhadora.
T.11	Métricas e metas	Salários e benefícios	Todas as trabalhadoras que regressaram da licença-maternidade permaneceram empregadas na organização, no mínimo no mesmo nível hierárquico que antes da licença-maternidade, pelo menos, 12 meses após o retorno?	BLOOMBERG ETHOS Q23.19 GRI 401-3 d WEP I.10	1	Cem porcento das trabalhadoras que regressaram da licença-maternidade <u>no ano fiscal anterior ao ano fiscal analisado</u> permaneceram empregadas, no mínimo, 12 meses após o retorno, ocupando cargo de mesmo nível hierárquico ou de nível superior que antes da licença. Trabalhadoras que voluntariamente se demitiram ou trabalhadoras demitidas devido ao encerramento das atividades da empresa em uma unidade são excluídas do cômputo total de trabalhadoras.
T.12	Processos	Salários e benefícios	A organização oferece a opção de flexibilidade laboral para homens e mulheres	BLOOMBERG PRÓ-EQUIDADE 6.7 MEX 1.3 WEP Q.9	1	Exemplos incluem flexibilidade de horário, semana de trabalho reduzida e/ou teletrabalho. A medida não seria aplicável apenas

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte**

			em todos os níveis hierárquicos, de forma que as pessoas trabalhadoras possam melhor conciliar o trabalho com suas responsabilidades familiares e tenham maior qualidade de vida?			a casos isolados (por exemplo, filho doente), mas à rotina de trabalho, visando garantir que pais e mães possam conciliar o trabalho com suas responsabilidades familiares e ter maior qualidade de vida. O usufruto desse benefício não deve comprometer as oportunidades de manutenção e ascensão de cargos e salários.
T.13	Processos	Saúde e segurança	A organização monitora incidentes de saúde e segurança (taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo, e número total de mortes relacionadas com o trabalho), com dados desagregados por gênero e raça e suas intersecções?	ETHOS Q.29 PRÓ-EQUIDADE 5.1 WEP Q.11	1	Uma sugestão de modelo de monitoramento é analisar tipos de incidentes de saúde e segurança (taxas de lesões, doenças ocupacionais, dias perdidos e absenteísmo, e número total de mortes relacionadas com o trabalho) com dados desagregados por gênero e raça, como sugerido pelo Programa Pró-Equidade.
T.14	Processos	Treinamento e desenvolvimento	A organização desenvolve programas de treinamento e desenvolvimento, com base nas necessidades específicas das pessoas trabalhadoras, considerando o perfil de gênero e raça e suas intersecções?	CEERT RAC 9.3.2	1	Recomenda-se que o treinamento seja realizado dentro do horário de trabalho.
T.15	Processos	Treinamento e desenvolvimento	A organização realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças para equilibrar a representatividade de raça e de gênero e suas intersecções em cargos de Diretoria?	CEERT RAC 8.3.2, RAC 9.3.3, RAC 9.4.3 ETHOS 23.4.3 ISE ChediPDI-c. MEX 1.2.5 WEP Q.4	1	Recomenda-se que as atividades sejam realizadas dentro do horário de trabalho.
T.16	Processos	Avaliação de desempenho e promoção	A organização analisa e monitora os dados de seus programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças, mensurando o percentual de pessoas trabalhadoras que ascenderam de cargo, com	CEERT RAC 9.4.2	1	

**Tabela 6: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para empresas abertas e organizações de grande porte**

			dados desagregados segundo gênero e raça e suas intersecções?			
T.17	Processos	Sensibilização	A organização oferece treinamento anual a todos os níveis hierárquicos para identificar, combater e abandonar práticas discriminatórias e preconceitos de gênero e raça e suas intersecções e promover e equidade de gênero e raça nas relações da organização com seus diferentes públicos de interesse?	BLOOMBERG CEERT RAC 8.3.3, RAC 4.1.1, RAC 9.1.2, RAC 4.3.1 COP L.4 ETHOS 23.2.3 IEER Nível 2 ISE ChedipDI-c. SISTEMA B MEX 1.2.5 WEP Q.2	1	
T.18	Processos	Violência, assédio e discriminação	A organização oferece apoio confidencial a trabalhadoras vítimas de violência doméstica, como suporte jurídico, psicológico e financeiro?	WEP Q.10	1	
Total de pontos nesta dimensão			34			

Fonte: Elaboração própria, com base no Índice de Igualdade de Gênero do governo do México [MEX]; Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial [CEERT]; Bloomberg Gender Equality Index [BLOOMBERG]; Ferramenta do Women's Empowerment Principles [WEP]; Questionário do Sistema B [SISTEMA B]; Formulário de Referência [FRE]; iDiversa, da B3 [iDIVERSA]; Indicadores Ethos [ETHOS]; Great Place to Work – Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar e Melhores Empresas para a Questão Étnico-Racial 2023 [GPTW]; Índice ESG de Equidade Racial - Pacto de Promoção da Equidade Racial [IEER]; Programa Pró-Equidade [PRÓ-EQUIDADE]; Global Reporting Initiative [GRI]; Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 [ISE]. Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras

### 3. Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras

Esta dimensão avalia como os aspectos de promoção da equidade de gênero e raça estão sendo tratados pela organização nas suas relações com pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras. Os temas desta dimensão são:

- Seleção e contratação de pessoas e organizações fornecedoras:** analisa se a organização adota critérios de equidade de gênero e raça na seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras e se adota medidas para selecionar e contratar organizações terceirizadas e fornecedoras de propriedade de pessoas de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções.
- Desenvolvimento de pessoas e organizações fornecedoras:** analisa se a organização oferece desenvolvimento permanente de capacidades a organizações terceirizadas e fornecedoras para a promoção de gênero, raça e suas intersecções.

Não existem indicadores para organizações de pequeno e médio porte nesta dimensão.

**Tabela 7: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras para companhias abertas e organizações de grande porte**

Ind.	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
TF.1	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização adota critérios de equidade de gênero, raça e suas intersecções na seleção de pessoas e organizações <b>terceirizadas</b> ?	CEERT RAC 6.5.1 IEER Nível 2 ISE CHediPDI-a.	1	Por exemplo, a organização possui políticas e práticas de não discriminação e de equidade de gênero e raça.
TF.2	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização adota critérios de equidade de gênero, raça e suas intersecções na seleção de pessoas e organizações <b>fornecedoras</b> ?	CEERT RAC 6.5.1 IEER Nível 2 ISE CHediPDI-a.	1	Por exemplo, a organização possui políticas e práticas de não discriminação e de equidade de gênero e raça.
TF.3	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização adota medidas proativas para selecionar e contratar pessoas de grupos sub-representados e organizações <b>terceirizadas</b> de propriedade de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções?	SISTEMA B MEX 3.2.1 WEP Q.13		Exemplos de medidas incluem participação em feiras comerciais que envolvem empresas de propriedade de grupos sub-representados, treinamento a empresas de propriedade de grupos sub-representados para participarem de licitações e ampla divulgação de oportunidades de aquisição a empresas de propriedade de grupos sub-representados.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	
TF.4	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização adota medidas proativas para selecionar e contratar pessoas de grupos sub-representados e organizações	SISTEMA B MEX 3.2.1 WEP Q.13		Exemplos de medidas incluem participação em feiras comerciais que envolvem empresas de propriedade de grupos sub-representados, treinamento a empresas de propriedade de grupos sub-representados para participarem de licitações e ampla

**Tabela 7: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras para companhias abertas e organizações de grande porte**

			<b>fornecedoras</b> de propriedade de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções?			divulgação de oportunidades de aquisição a empresas de propriedade de grupos sub-representados.
			mulheres		1	
			mulheres pretas		1	
			mulheres pardas		1	
			homens pretos		1	
			homens pardos		1	
TF.5	Processos	Desenvolvimento de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização oferece desenvolvimento periódico de capacidades das pessoas e organizações <b>terceirizadas</b> a promoção de gênero, raça e suas intersecções?	WEP Q.14	1	
TF.6	Processos	Desenvolvimento de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização oferece desenvolvimento periódico de capacidades das pessoas e organizações <b>fornecedoras</b> para a promoção de gênero, raça e suas intersecções?	WEP Q.14	1	
<b>Total de pontos nesta dimensão</b>				<b>14</b>		

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial [CEERT]; Ferramenta do Women's Empowerment Principles [WEP]; Índice ESG de Equidade Racial - Pacto de Promoção da Equidade Racial [IEER]; Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 [ISE].

## 4. Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes

Esta dimensão avalia como os aspectos de promoção da equidade de gênero e raça estão sendo tratados pela organização no desenvolvimento de seus produtos e serviços, em processos de comunicação institucional, propaganda e marketing e no atendimento a clientes. Os temas desta dimensão são:

- **Produtos e serviços:** analisa se a organização inclui as necessidades de pessoas consumidoras finais de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções no (re)posicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e/ou serviços. Também analisa se a organização desenvolve atividades econômicas relacionadas a serviços essenciais e de infraestrutura básica voltados a grupos sub-representados.
- **Atendimento a clientes:** analisa se a organização fortalece as capacidades das equipes da área de Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) e de Ouvidoria para identificar e monitorar queixas relacionadas à discriminação de gênero e raça.
- **Propaganda e marketing:** analisa se a organização fortalece as capacidades dos profissionais envolvidos com comunicação, propaganda e marketing quanto aos temas relacionados à não discriminação e promoção da equidade de gênero e raça nas ações de comunicação, propaganda e em seus demais materiais de divulgação.

O indicador CC.3 é aplicável a organizações de pequeno e médio porte.

**Tabela 8: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes para companhias abertas e organizações de grande porte**

Ind.	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
CC.1	Processos	Prod. e serviços	A organização inclui as necessidades de pessoas consumidoras/clientes finais de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções no (re)posicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e/ou serviços?	CEERT RAC 2.3.2 e RAC 2.4.2 ETHOS 2.3.2 WEP Q.16	1	Por exemplo, empresas de cosméticos com maquiagem e produtos de beleza específicos para pessoas negras.
CC.2	Processos	Prod. e serviços	A organização desenvolve atividade econômica de serviços essenciais e infra-estrutura básica, conforme listado nos Princípios de Títulos Sociais, da International Capital Market Association (ICMA) <sup>30</sup> , voltados a grupos sub-representados?	ICMA Decreto nº 11.646/2023	Terá impacto multiplicativo no valor final do índice por um	Atividades econômicas listadas conforme listadas no The International Market Capital Association (ICMA) para títulos sociais e/ou lista da taxonomia do BNDES, em acordo com a Estratégia Nacional de Economia de Impacto (Decreto nº 11.646/2023). O atendimento a municípios ou populações de baixa renda é considerada

<sup>30</sup> Categorias de projetos sociais dos "Social Bond Principles" da International Capital Market Association (ICMA, 2023): Infraestrutura básica acessível (por exemplo, água potável, esgoto, saneamento, transporte, energia);

**Tabela 8: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes para companhias abertas e organizações de grande porte**

					fator de N	uma proxy para o atendimento a grupos sub-representados segundo gênero e raça.
CC.3	Processos	Atendimento ao cliente	A organização fortalece as capacidades da equipe da área de Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) e da Ouvidoria para identificar e monitorar queixas relacionadas à discriminação de gênero e raça?	N/A	1	
<b>Total de pontos nesta dimensão</b>					<b>2</b>	

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores Ethos [ETHOS]; Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 [ISE]; The International Capital Market Association [ICMA].

## 5. Relações com a Comunidade

Esta dimensão avalia como os aspectos de promoção da equidade de gênero e raça estão sendo tratados pela organização em suas políticas e processos envolvendo atores externos à cadeia de valor, como governo e comunidade, seja em ações de Investimento Social Privado<sup>31</sup> ou ações de defesa de interesses (*advocacy*), seja no engajamento com a comunidade local. Os temas desta dimensão são:

- **Investimento Social Privado:** analisa se a organização realiza e/ou financia programas de desenvolvimento comunitário para a educação e para o fortalecimento das capacidades visando a empregabilidade e o empreendedorismo de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções. Também analisa se a organização acompanha o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por gênero, raça e região.
- **Contribuição com políticas públicas:** analisa se a organização realiza e/ou financia o fortalecimento das capacidades de grupos sub-representados por gênero, raça e suas intersecções para a participação política.
- **Engajamento com o tema:** analisa se a organização participa de campanhas de defesa de interesses (*advocacy*), plataformas, debates e eventos públicos para a não discriminação e a promoção da equidade de gênero, raça e suas intersecções.

- 
- Acesso a serviços essenciais (por exemplo, saúde, educação e treinamento vocacional, assistência médica, financiamento e serviços financeiros);
  - Moradia acessível;
  - Geração de emprego e programas voltados a prevenir e/ou reduzir o desemprego gerado por crises socioeconômicas, projetos de transição climática e/ou outras considerações para uma transição justa;
  - Segurança alimentar e sistemas alimentares sustentáveis (por exemplo, acesso físico, social e econômico a alimentação segura, nutritiva e suficiente que atenda às necessidades nutricionais diárias; práticas agrícolas resilientes; redução da perda e desperdício de alimentos; e aumento da produtividade de pequenos produtores).
  - Avanço e empoderamento socioeconômico (por exemplo, acesso equitativo e controle de ativos, serviços, recursos e oportunidades; participação equitativa e integração no mercado e sociedade, incluindo redução das desigualdades de renda).

<sup>31</sup> De acordo com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE, [s.d.]), Investimento Social Privado refere-se à destinação voluntária de recursos privados de forma planejada, monitorada e sistemática para projetos sociais, ambientais, científicos e culturais de interesse público.

- **Violência:** analisa se a organização desenvolve e monitora ações para prevenção, atendimento, punição e erradicação da violência contra crianças, adolescentes, mulheres, pessoas indígenas, pessoas negras, e/ou pessoas trans na comunidade em que atua e/ou em espaços públicos.
- **Engajamento com a comunidade local:** analisa se a organização assegura em seus processos a participação equitativa e a representatividade de gênero, raça e suas intersecções nas consultas à comunidade. Também analisa se a organização oferece treinamento em questões de gênero e raça a facilitadores responsáveis pelas consultas à comunidade.

Esta dimensão não tem indicadores aplicáveis a organizações de pequeno e médio porte.

**Tabela 9: Indicadores da dimensão Relações com a Comunidade para companhias abertas e organizações de grande porte**

Ind.	Nível de atuação	Tema	Indicador	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
C.1	Proces-sos	Investi-mento Social Privado	A organização realiza e/ou fi-nancia programas de desenvol-vimento comunitário para a educação e para o fortaleci-mento das capacidades visando a empregabilidade e o empre-endedorismo de grupos sub-re-presentados por gênero, raça e suas intersecções?	CEERT RAC 9.5.2, RAC 11.4.1, RAC 11.4.2. IEER Nível 3 SISTEMA B WEP Q.18	1	
C.2	Proces-sos	Investi-mento Social Privado	A organização acompanha o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitá-rias, com dados desagregados por gênero, raça e região?	WEP Q.18	1	
C.3	Proces-sos	Contri-buição com polí-ticas pú-blicas	A organização realiza e/ou fi-nancia o fortalecimento das ca-pacidades de grupos sub-repre-sentados por gênero, raça e suas intersecções para a parti-cipação política?	CEERT RAC 11.5.2	1	A organização forta-lece as capacidades de grupos sub-represen-tados para aumento da representatividade nos cargos políticos e/ou para influenciar políticas públicas.
C.4	Proces-sos	Engaja-mento com o tema	A organização participa de campanhas de defesa de inter-esses ( <i>advocacy</i> ), plataformas, debates e eventos públicos para a não discriminação e a promoção da equidade de gê-nero e raça e suas intersec-ções?	ISE CSDhCLC-d. WEP Q.18	1	

**Tabela 9: Indicadores da dimensão Relações com a Comunidade para companhias abertas e organizações de grande porte**

C.5	Proces-sos	Engaja-mento com a co-muni-dade lo-cal	Nas consultas à comunidade, a organização assegura em seus processos a participação equitativa e a representatividade de gênero e raça e suas intersecções?	CEERT RAC 11.3.2 WEP Q.17	1	
C.6	Proces-sos	Engaja-mento com a co-muni-dade lo-cal	A organização oferece treinamento em questões de gênero e raça a facilitadores responsáveis pelas consultas à comunidade?	WEP Q.17	1	
<b>Total de pontos nesta dimensão</b>				<b>6</b>		

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial [CEERT]; Ferramenta do Women's Empowerment Principles [WEP]; Índice ESG de Equidade Racial - Pacto de Promoção da Equidade Racial [IEER]; Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 [ISE]; Índice de Igualdade de Gênero do governo do México [MEX].

## Faseamento da implementação do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais

Taxonomias das finanças sustentáveis são um instrumento recente e comumente desenvolvidas de forma progressiva, expandidas e detalhadas de maneira incremental para novos objetivos, setores, atividades e ativos (FGVces, 2023b). Neste contexto, apresenta-se abaixo sugestão de três etapas de faseamento de implementação do Índice de Equidade (Figura 3):

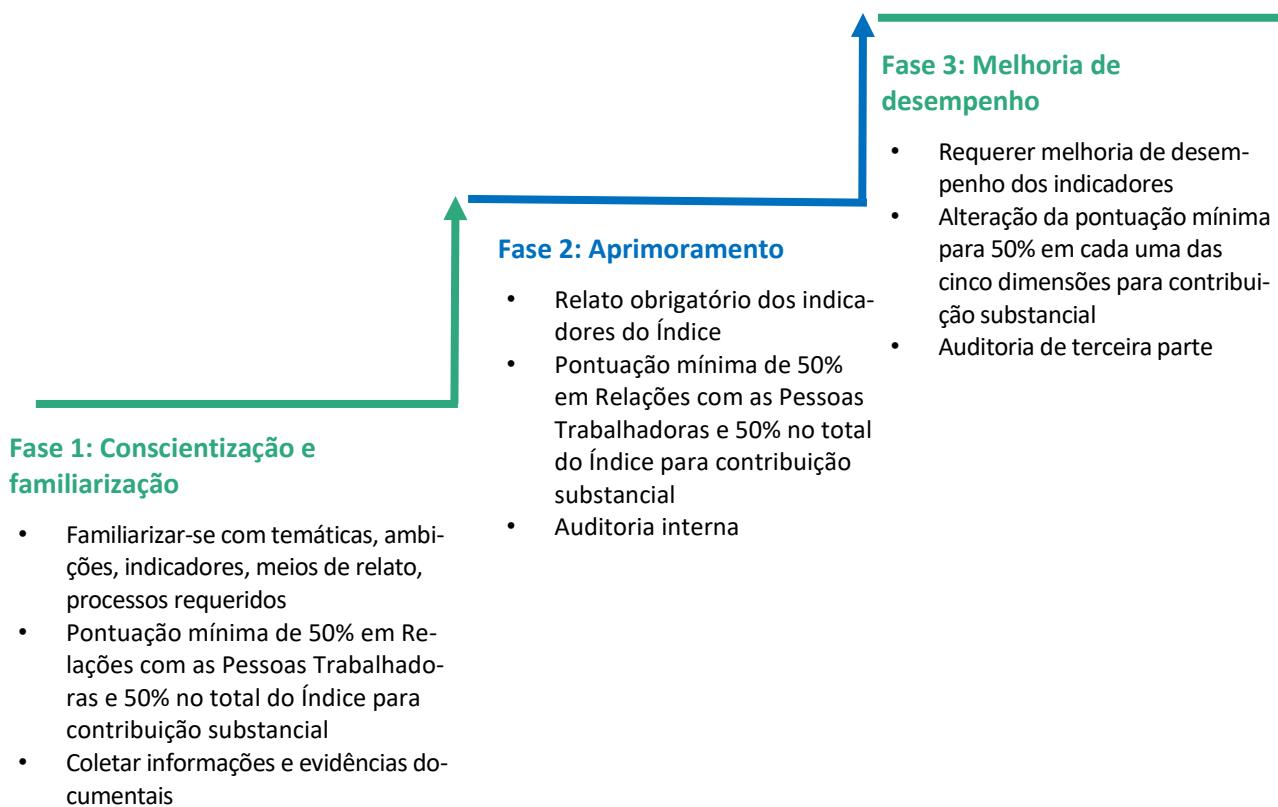
1. Conscientização e letramento sobre a importância do tema de equidade de gênero e raça nas organizações e familiarização com o processo de avaliação dos critérios e seu relato;
2. Obrigatoriedade do relato;
3. Melhoria do desempenho das práticas organizacionais e aumento do nível da ambição.

Desta forma, o Índice de Equidade pode desempenhar seu papel de instrumento de indução de mudança e promoção do aprendizado organizacional, em consonância com os princípios de ferramenta evolutiva e aplicabilidade, apresentando, de forma transparente, o processo e possibilitando a adequação pelas organizações e maior aderência.

- Familiarizar-se com temáticas, ambições, indicadores, meios de relato, processos requeridos
- Pontuação mínima de 50% em Relações com as Pessoas Trabalhadoras e 50% no total do Índice para contribuição substancial
- Coletar informações e evidências documentais

As fases de implementação do Índice de Equidade devem ser alinhadas ao cronograma de implementação da TSB.

**Figura 3:** Etapas do faseamento da implementação do Índice de Equidade de Gênero e Raça, considerando Contextos Regionais/Territoriais



Fonte: Elaboração própria.

### **Fase 1: Conscientização sobre a importância do tema de equidade de gênero e raça nas organizações e familiarização com o Índice e o processo**

Conforme Plano de Ação da TSB (BRASIL. MF, 2023), a **Fase 1** de conscientização e familiarização visa um período de letramento para que as organizações-alvo da TSB sejam introduzidas às temáticas e às ambições da TSB relacionadas a gênero e raça e possam se familiarizar com a estrutura do Índice, conjunto de indicadores, sistema de pontuação, meios de relato (ex.: plataforma ou planilhas) e demais processos demandados pela TSB. A experiência na União Europeia sugere que, na primeira fase de relato, muitas organizações enfrentam dificuldades para relatar as informações demandadas e, por esse motivo, uma fase de familiarização com o processo torna-se relevante (COMISSÃO EUROPEIA, 2023; ECOSENSE, FRANFURT SCHOOL E SUSTAINABLE FINANCE, 2024).

Nesta fase, para que se considere que uma companhia aberta ou organização de grande porte contribui substancialmente para os objetivos 9 e 10, sugere-se que a organização pontue, no mínimo, 50% da pontuação da dimensão Relações com as Pessoas Trabalhadoras e 50% da pontuação total.

Nesta fase, também se sugere que o relato dos critérios de NPS e dos indicadores do Índice seja voluntário. Também se propõe que as organizações coletem evidências documentais relativas às respostas dadas a cada um dos indicadores, preparando-se para as fases 2 e 3 quando se propõe que auditoria interna e externa passe a ser obrigatória.

Adicionalmente, sugere-se que seja voluntário o relato dos critérios de NPS e dos indicadores do Índice por parte das organizações de pequeno e médio porte, que possuem um número menor de critérios/indicadores aplicáveis. Para que

se considere que uma organização de pequeno e médio porte contribui substancialmente para os objetivos 9 e 10, a organização deve pontuar, no mínimo, 50% da pontuação total.

A Fase 1 possibilitará o conhecimento, por parte dos órgãos de governança da TSB, do estado atual quanto à disponibilidade de dados e práticas relacionadas à equidade de gênero e raça das organizações. Se necessário, poderão realizar ajustes no índice e na pontuação mínima necessária para as fases seguintes. Também poderão fornecer informações mais amplas, por exemplo, para instituições financeiras que queiram adotar o índice como instrumento de avaliação das organizações para concessão de crédito e investimentos.

## **Fase 2: Obrigatoriedade do relato**

Sugere-se que, na **Fase 2**, torne-se obrigatório o relato dos critérios de NPS e dos indicadores do Índice por parte das companhias abertas ou organizações de grande porte. Também se propõe que seja obrigatório para estas organizações a verificação dos dados relatados por auditoria interna.

Adicionalmente, sugere-se que seja obrigatório o relato dos critérios de NPS e dos indicadores do Índice por parte das organizações de pequeno e médio porte, que possuem menos critérios/indicadores aplicáveis.

## **Fase 3: Melhoria do desempenho das práticas organizacionais**

A **Fase 3** visa a melhoria do desempenho das organizações quanto à promoção de equidade de gênero e raça (nível de ambição e desempenho) e melhoria da qualidade de dados relatados.

Nesta fase, sugere-se que haja aumento da pontuação mínima necessária para que se considere que uma organização contribui substancialmente para a equidade de gênero e raça, de forma a incentivar esforços adicionais por parte das organizações. Também se propõe que a organização pontue, no mínimo, 50% da pontuação de cada uma das dimensões.

De forma a promover melhoria da qualidade das informações divulgadas, nesta fase, sugere-se que haja demanda por auditoria de terceira parte das informações divulgadas ou redução da pontuação das organizações que relatem informações não auditadas por terceira parte.

Outro caminho para incentivar a melhoria da qualidade das informações relatadas seria reconhecer e premiar as organizações que adotam verificação por auditoria externa, concedendo: (i) **selo ouro** para as organizações que atingirem a pontuação mínima de contribuição substancial e verificarem 100% dos dados relatados por auditoria externa, (ii) **selo prata** para as organizações que atingirem a pontuação mínima de contribuição substancial e verificarem uma parcela (percentual a definir) dos dados relatados por auditoria externa; (iii) **selo bronze** para as organizações que atingirem a pontuação mínima de contribuição substancial, mas não verificarem os dados relatados por auditoria externa.

## **Considerações finais**

---

Considerando seu objetivo e características, ressaltam-se algumas das limitações do Índice:

- Por ter uma abordagem organizacional (isto é, avalia-se a organização), o Índice não tem como foco avaliar ou definir critérios para a avaliação de atividades econômicas ou projetos da organização, com exceção de indicadores específicos no tema “Produtos e Serviços”, na dimensão “Relações com Pessoas e Empresas Consumidoras e Clientes”.
- Por ser aplicável de forma transversal aos setores da TSB, os indicadores que compõem o Índice não consideram particularidades setoriais, como modelos de trabalho, tipos de atividades e perfil de clientes, com exceção de

indicadores específicos no tema “Produtos e Serviços”, na dimensão “Relações com Pessoas e Empresas Consumidoras e Clientes”. O processo de escolha dos indicadores buscou acomodar o caráter transversal do Índice e conter a complexidade de relato por parte das organizações.

- Como as desigualdades de gênero e raça são temas com alto grau de complexidade, a coordenação do GT de Enfrentamento das Desigualdades definiu que ambos seriam abordados de maneira prioritária pelo Índice em relação às desigualdades regionais/territoriais, buscando, com isso, assegurar o tratamento adequado dos dois temas. Por sua vez, definiu-se que as desigualdades regionais/territoriais seriam abordadas na segregação dos dados referentes a gênero e raça. Em momentos mais adiante da TSB, tanto as desigualdades regionais quanto os demais objetivos e econômico-sociais serão devidamente contemplados. Os órgãos da TSB deverão avaliar como os aspectos regionais, assim como outros marcadores sociais, serão incluídos em fases posteriores.
- O Índice tem como objetivo avaliar a contribuição das organizações para a redução das desigualdades de renda por meio das dimensões de raça, gênero e região/território. Considera-se que a promoção da equidade de gênero e raça consiste em um dos meios pelos quais as organizações podem contribuir para a redução das desigualdades de renda, adotando práticas como: contratação de empresas fornecedoras de propriedade de grupos sub-representados, implementação de planos visando a equidade salarial, adoção de medidas proativas para a contratação de grupos sub-representados e canalização de Investimento Social Privado para a educação e empregabilidade de grupos sub-representados.

## Referências

---

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS (2022). *Número de deputados pretos e pardos aumenta 8,94%, mas é menor que o esperado*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/911743-numero-de-deputados-pretos-e-pardos-aumenta-894-mas-e-menor-que-o-esperado/>

AGÊNCIA SENADO (2024). *Negros no topo: renovação de cotas enfrenta desafios no Congresso*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2024/05/negros-no-topo-renovacao-de-cotas-em-concurso-segue-em-foco-no-congresso>

ANISTIA INTERNACIONAL (2023). *O Estado dos Direitos Humanos no mundo*. Disponível em: <https://www.anistia.org.br/informe-anual/informe-anual-2022-23-o-estado-dos-direitos-humanos-no-mundo/>

B3 (2023). *Glossário ISE 2023*. Disponível em: <https://iseb3.com.br/questionario-ise-b3-2023>

BIROLI, F., & QUINTELA, D. F. (2020). Divisão sexual do trabalho, separação e hierarquização: contribuições para a análise do gênero das democracias. *Revista de Ciências Sociais*, 53, 72–89.

BRASIL. MF - MINISTÉRIO DA FAZENDA (2023). *Taxonomia Sustentável Brasileira: Plano de Ação*. Disponível em: <https://www.gov.br/fazenda/pt-br/orgaos/spe/taxonomia-sustentavel-brasileira/arquivos-taxonomia/taxonomia-sustentavel-brasileira-dezembro-v2.pdf>

BRASIL. MIR - MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (2023a). *Monitoramento e avaliação - no2 Edição Mulheres Negras*. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/informacao-mulheres-negras.pdf>

BRASIL. MIR - MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (2023b). *ODS 18 - Igualdade Étnico-Racial*. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18>

BRASIL. MIR - MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (2024a). *Metas Preliminares*. Disponível em: <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18/metas-preliminares>

BRASIL. MIR - MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (2024b). *Ministério da Igualdade Racial apresenta ODS 18 ao Grupo de Trabalho e Desenvolvimento do G20*. Disponível em: [https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2\\_of\\_noticias/ministerio-da-igualdade-racial-apresenta-ods-18-ao-grupo-de-trabalho-e-desenvolvimento-do-g20](https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/copy2_of_noticias/ministerio-da-igualdade-racial-apresenta-ods-18-ao-grupo-de-trabalho-e-desenvolvimento-do-g20)

COMISSÃO EUROPEIA (2022). *EU taxonomy for sustainable activities*. Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_en)

COMISSÃO EUROPEIA (2023). *C 211/01*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ%3AC%3A2023%3A211%3AFULL>

ECOSENSE, FRANFURT SCHOOL & SUSTAINABLE FINANCE (2024). *Let's talk numbers: EU Taxonomy reporting by German companies. What can we learn from the first EU Taxonomy reporting season?* Disponível em: [https://econsense.de/wp-content/uploads/2023/06/Lets-talk-numbers\\_EU-Taxonomy-reporting-by-German-companies.pdf](https://econsense.de/wp-content/uploads/2023/06/Lets-talk-numbers_EU-Taxonomy-reporting-by-German-companies.pdf)

FGVCES (2023a). *Considerações para uma Taxonomia Sustentável no Brasil com Foco em Biodiversidade*. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/consideracoes-para-taxonomia-sustentavel-brasil-com-foco-biodiversidade>

FGVCES (2023b). *Sistema de classificação da infraestrutura socioterritorial: uma proposta para a Amazônia brasileira*. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/sistema-classificacao-infraestrutura-socioterritorial-proposta-para-amazonia>

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

GIFE (n.d.). *Investimento Social Privado*. Disponível em: <https://gife.org.br/investimento-social-privado/>

HIRATA, H., & KERGOAT, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595–609. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

IBGC (2023). *Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa - 6a edição*. <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640>

IBGE (2022). *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf)

IBGE (2023a). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Segurança Alimentar*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102084>

IBGE (2023b). *Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf>

IBGE (2023c). *Síntese de indicadores sociais - Tabelas*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/protecao-social/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html>

IBGE (2024a). *Censo Demográfico*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>

IBGE (2024b). *Criando Sinergias entre a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e o G20. Caderno Desigualdades. Primeiras Análises*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102080>

IBGE (2024c). *Estatísticas de gênero - indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066>

IBGE (2024d). *Segurança alimentar nos domicílios brasileiros volta a crescer em 2023*. Disponível em: <https://agencia-denoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39838-seguranca-alimentar-nos-domiciliobrasileiros-volta-a-crescer-em-2023>

ICMA (2023). *Social Bond Principles*. Disponível em: <https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/social-bond-principles-sbp/>

IPEA (2024a). *Avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil - ODS 10*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/publicacoes.html>

IPEA (2024b). *Avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil - ODS 5*. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/publicacoes.html>

MARCHEWITZ, C., BALLESTEROS, F., SCHUETZE, F., & HADJ ARAB, N. (2024). Sustainable Finance Taxonomies – Enabling the Transition towards Net Zero? A Transition Score for International Frameworks. *SSRN Electronic Journal*. Disponível em: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4837372>

NATIONAL BANK OF GEORGIA (2022). *Sustainable Finance Taxonomy for Georgia*. Disponível em: [https://www.sbfnetwork.org/wp-content/assets/policy-library/702\\_Georgia\\_sustainable\\_finance\\_taxonomy\\_2022.pdf](https://www.sbfnetwork.org/wp-content/assets/policy-library/702_Georgia_sustainable_finance_taxonomy_2022.pdf)

OLIVEIRA, W., COSER, G., MOURA, C. M. DE, & SOUZA, P. (2024). *Taxonomia Sustentável Brasileira: Insumos para Classificação de Atividades de Uso da Terra*. Disponível em: <https://www.climatepolicyinitiative.org/pt-br/publication/taxonomia-sustentavel-brasileira-insumos-para-classificacao-de-atividades-de-uso-da-terra/>

ONU (2015). *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>

OSORIO, R. G. (2021). *A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas*. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10623/1/td\\_2657.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10623/1/td_2657.pdf)

PLATFORM ON SUSTAINABLE FINANCE (2022). *Final Report on Social Taxonomy*. Disponível em: <https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/280222-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy.pdf>

QING, X., & WANG, C. N. (2020). *Technical report on SDG Finance Taxonomy (China)*. Disponível em: <https://www.undp.org/china/publications/technical-report-sdg-finance-taxonomy>

MÉXICO. SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (2023). *Taxonomía Sostenible de México*. Disponível em: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809773/Taxonomia\\_Sostenible\\_de\\_Mexico\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809773/Taxonomia_Sostenible_de_Mexico_.pdf)

TALENSES GROUP, & INSPER (2023). *Panorama Mulheres 2023*. Disponível em: <https://publicacao.talenses-group.com/report-panorama-mulheres-2023>

UN (2009). *Durban Declaration and Programme of Action*. Disponível em: <https://www.un.org/en/fight-racism/background/durban-declaration-and-programme-of-action>

UN WOMEN (2024). *12 critical areas*. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories>