Enfrentamento das Desigualdades

TAXONOMIA SUSTENTÁVEL BRASILEIRA

SECRETARIA DE POLÍTICA ECONÔMICA | MINISTÉRIO DA FAZENDA

Ficha Técnica – Enfrentamento das Desigualdades

Ministro da Fazenda
Fernando Haddad

Secretário de Política Econômica
Guilherme Santos Mello

Ministra das Mulheres
Márcia Lopes

Chefe da Assessoria Especial de Participação Social e Diversidade
Atiliana da Silva Vicente Brunett

Ministra da Igualdade Racial
Anielle Franco

Secretário de Gestão do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial
Clédisson Geraldo dos Santos Júnior

Equipe responsável
Coordenadoras do GT
Maria Jocicleide – MMulheres
Tatiana Dias Silva – MIR
Tais de Sant'Anna Machado – MIR
Ana Carolina Souza Ferreira – MIR

Membros do GT
Alessandra Toledo – MDHC
Ana Carolina Souza Ferreira – MIR
Atiliana Brunetto – MMulheres
Bruno Fainguelernt – CVM
Débora Freire – MF
Erick Del Porto – MDS
Leyla Adriana Ferreira da Silva – EPE
Lorena Brandão – MF
Luiz Henrique Ramos Lopes – MTE
Márcia Muchagata – MDS
Maria Jocicleide – MMulheres
Michelle da Rocha Faria – CVM
Vinícius Mesquita Rosenthal – EPE
Evelyn Maria Boia Baptista – BCB
Fabiano Costa Coelho – BCB
Helena Werneck – BNDES
Laura Leão Oliveira – MTE
Leticia Gomes Maia – BCB
Patrícia de Lucena Mourão – MDA
Paula Buzolin – BCB
Raquel Nadal – MF
Taís de Sant'Anna Machado – MIR
Tatiana Dias Silva – MIR

Consultores/as do GT

Annelise Vendramini – FGVces
Kena Azevedo Chaves – FGVces
Natalia Lutti Hummel Wicher – FGVces
Carina Sernaglia Gomes – FGVces
Camila Yamahaki – FGVces
Giovana Rodrigues – FGVces
Guibson Trindade – Pacto de Promoção da Equidade Racial
Alexon Fernandes – Pacto de Promoção da Equidade Racial
Lucas Ramos – Pacto de Promoção da Equidade Racial
André Santos – Pacto de Promoção da Equidade Racial

Projeto gráfico e diagramação
André Oliveira Nóbrega

Apoio Técnico
A Taxonomia Sustentável Brasileira contou com apoio da *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH* e da Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP FI, na sua sigla em inglês), com recursos da União Europeia (UE) e do Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento (BMZ, na sua sigla em alemão) da Alemanha, no âmbito dos programas Finanças Brasileiras Sustentáveis (FiBraS II), Euroclima e *Sustainable Finance Advisory Hub*. Com apoio técnico adicional de *Ambire Global*, Campo Consultoria e Agronegócios, *Climate Bonds Initiative*, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (Embrapa), Centro de Estudos em Sustentabilidade da Fundação Getulio Vargas (FGVces), Impacta Finanças Sustentáveis e Pacto de Promoção da Equidade Racial.

Christine Majowski – GIZ
Gustavo de Melo Ribeiro – GIZ
José Henrique Lima – GIZ
Alana Stankievicz Peters – GIZ
Mercedes García Fariña – UNEP FI
David Batista de Paula – UNEP FI
Paula Peirão – UNEP FI



Sumário

Enfrentamento das Desigualdades 5

Introdução 5

Critérios gerais 6

Grupo Técnico Temático de Enfrentamento das Desigualdades 7

Contexto das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil 7

Compromissos internacionais relacionados a gênero e raça adotados pelo Brasil 7

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

Panorama das desigualdades de gênero e raça no Brasil 10

Objetivo 9 – Redução das desigualdades socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero 21

Não Prejudicar Significativamente o Objetivo 9 22

Contribuição Substancial para o Objetivo 9: Índice de Equidade de Gênero e Raça 24

Organizações de pequeno e médio porte: critérios específicos de NPS e critérios específicos de Contribuição Substancial 41

Considerações Finais 44

Referências 46

Apêndices 51

Apêndice 1 – Parâmetros regionais 51

Apêndice 2 – Parâmetros setoriais 53

Enfrentamento das Desigualdades

Introdução

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 definidos na taxonomia (COMISSÃO EUROPEIA, 2022).[1] 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 (PSF, 2022).

A Taxonomia Sustentável Brasileira (TSB) está inserida no contexto do Plano de Transformação Ecológica (PTE) do governo federal, iniciativa que visa transformar e orientar a economia do país em direção a um modelo mais sustentável, regenerativo e inclusivo. O PTE está estruturado em seis eixos,[2] sendo a TSB parte do eixo de Finanças Sustentáveis (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, atendendo ao princípio de transição justa. 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 & 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 não apenas na ciência, normas e princípios acordados internacionalmente, mas também nos aspectos contextuais do país, gerando desafios de integração e coerência entre ambas abordagens (FGVces, 2023b; PSF, 2022).

Neste contexto, este documento aborda o objetivo 9 da TSB e apresenta o **Índice de Equidade de Gênero e Raça**.[3]

[1] São seis os objetivos ambientais da Taxonomia da UE: mitigação da mudança do clima, adaptação à mudança do clima, 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).

[2] Finanças sustentáveis, adensamento tecnológico, bioeconomia, transição energética, economia circular e nova infraestrutura (BRASIL. MF, 2023).

[3] O Plano de Ação da TSB priorizou para a primeira fase da TSB os objetivos 9 e 10. No entanto, durante o desenvolvimento deste Caderno e do Índice, evidenciou-se que cada um dos aspectos de gênero, raça, região e território apresentam grande relevância e complexidade em si, e tratar as desigualdades referentes a todos esses aspectos em um único caderno 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. Isso posto, o objetivo 10 da TSB, "Redução das desigualdades regionais e territoriais do país", será contemplado com profundidade em fases posteriores da TSB.

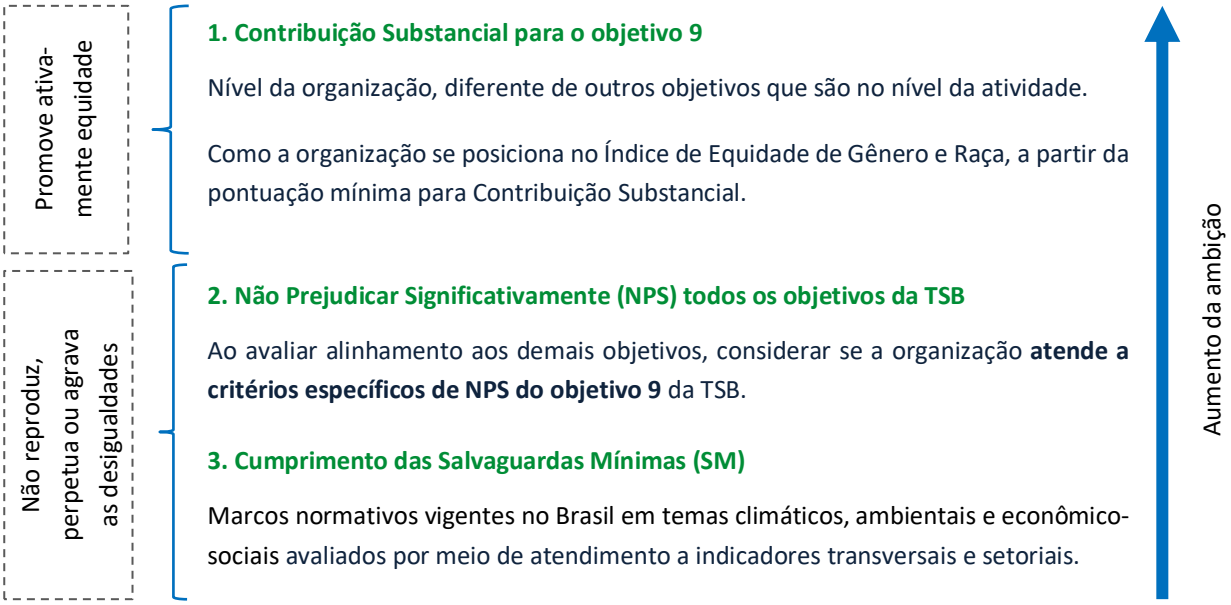
Critérios gerais

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

1. **Contribuir Substancialmente** a um ou mais dos objetivos definidos;
2. **Não Prejudicar Significativamente** nenhum dos outros objetivos definidos;
3. Cumprir com as **Salvaguardas Mínimas**.

A **Figura 1** descreve as principais características de cada um dos três critérios gerais da TSB no contexto do objetivo 9 – Redução das desigualdades socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero.

Figura 1 – Avaliação dos três critérios gerais na TSB



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

A **Contribuição Substancial** de uma organização para o objetivo 9 da TSB se dá quando a organização promove ativamente a equidade de gênero e raça. Para estarem alinhadas com este objetivo, as organizações devem comprovar contribuição substancial para este objetivo a partir da aplicação do **Índice de Equidade de Gênero e Raça**.

Não Prejudicar Significativamente (NPS) o objetivo 9 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. As organizações devem responder a critérios de NPS nenhum dos objetivos listados, conforme descritos na subseção "*Não Prejudicar Significativamente o Objetivo 9*". Todas as organizações que busquem alinhamento a qualquer um dos objetivos da TSB devem responder afirmativamente aos critérios de NPS para o objetivo 9.

Da mesma forma, todas as organizações que busquem alinhamento a qualquer um dos objetivos da TSB devem cumprir as **Salvaguardas Mínimas** (SM) (BRASIL. MF, 2023). A SM estão apresentadas de forma detalhada no Caderno de Salvaguardas Mínimas e, portanto, não são abordadas neste documento.

Grupo Técnico Temático de Enfrentamento das Desigualdades

Para atender ao objetivo social 9 da TSB – Redução das desigualdades socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero, foi desenvolvido o Índice de Equidade de Gênero e Raça, 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. Esse 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, em alemão), 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 desse 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 (MF), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério de Minas e Energia (MME).

Contexto das Desigualdades de Gênero e Raça 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 70ª 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 populações negras (ANISTIA INTERNACIONAL, 2023).

A seguir são apresentadas as principais convenções e resoluções internacionais relacionadas a gênero e raça adotadas pelo Brasil e regulações relacionadas, além do panorama das desigualdades de gênero e raça 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 a esses problemas sociais (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 as 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;[4]
- Convenção nº 103 da OIT (1952), relativa ao amparo à maternidade, aprovada pelo Decreto nº 10.088/2019;
- 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 que tratam explicitamente das desigualdades de gênero e raça são **ODS 5 – Igualdade de Gênero** e **ODS 10 – Redução das Desigualdades**, além do **ODS 18 – Igualdade Étnico-Racial**, cuja proposta de criação é do governo brasileiro. Outros ODS relacionados à promoção de equidade de gênero e raça são **ODS 1 – Erradicação da Pobreza**,

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

ODS 2 – Fome Zero e Agricultura Sustentável,[5] **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): (5.1) eliminar a discriminação contra mulheres e meninas; (5.2) erradicar a violência de gênero nas esferas pública e privada; (5.3) eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros e mutilações genitais femininas; (5.4) reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerados; (5.5) assegurar a participação plena e igualitária das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, tanto na esfera política quanto na econômica; (5.6) assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva; (5.a) realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos; e (5.c) adotar políticas e legislação para a promoção de igualdade de gênero.

O **ODS 10 visa a redução das desigualdades** dentro dos países e entre eles. Suas metas incluem: (10.2) 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; e (10.4) adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade (ONU, 2015).

Ademais, em 2023 o Brasil propôs a criação de um 18º ODS, voltado à igualdade étnico-racial, cuja proposta 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 a fim de dar continuidade às discussões sobre o ODS 18 (BRASIL. MIR, 2023a). Em março de 2024, foi apresentado o plano de trabalho que organiza as atividades da Câmara Temática.

Cumprimento dos ODS 5 e 10 pelo Brasil

Em relação ao cumprimento do ODS 5, um estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) (IPEA, 2024a) avaliou o cumprimento de quatro de suas metas no Brasil: [6]

[5] 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."
[6] Nem todas as metas puderam ser avaliadas devido à indisponibilidade de dados.

- **Meta 5.3** (eliminar práticas nocivas):[7] 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): [8] 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% e 2022.
- **Meta 5.5** (participação na tomada de decisão):[9] De acordo com o estudo do Ipea, 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% 2016 para 39,3% em 2022. Por outro lado, de acordo com o *Gender Gap Report 2024*, o Brasil encontra-se em 74º lugar no ranking dos países no quesito Empoderamento Político, com pontuação de 22%, 23,6% a menos que em 2023, em virtude da baixa participação de mulheres em cargos ministeriais (FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL, 2024).
- **Meta 5.b** (uso de tecnologias):[10] 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),[11] 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[12]

As **condições de pobreza e vulnerabilidade social** afetam desproporcionalmente a população negra.[13] Em relação à situação de pobreza no país,[14] 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 interseções de gênero e raça/cor, verifica-se que as mulheres negras são 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%

[7] Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
[8] 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.
[9] 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.
[10] Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.
[11] 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.
[12] 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 baseado em dados oficiais para justificar e explicar a importância dos objetivos econômicos-sociais da TSB.
[13] De acordo com o Estatuto da Igualdade Racial, "conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça/cor usado pelo Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga".
[14] Considerando a linha de pobreza para países de renda média-alta de US$ 6,85/dia, de acordo com o Banco Mundial.

Tabela 1: Proporção de pessoas por classes de rendimento domiciliar per capita (2022)		
Mulheres brancas	7,5%	21,3%
Mulheres pretas ou pardas	17,1%	41,3%

Fonte: IBGE (2024a).

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 em situação de rua eram pessoas negras, sendo 60% homens negros e 9% mulheres negras. A situação de rua representa a maior expressão da 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[15] ou **desocupação**[16] 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 menor acesso ao mercado de trabalho (IBGE, 2024a).

As desigualdades de gênero e raça/cor também são evidenciadas pelo grau de **informalidade**[17] **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%). Em relação à geografia, as Regiões Norte e Nordeste apresentaram percentuais de informalidade maiores que as demais, sobretudo entre as pessoas pretas ou pardas, como mostra a **Figura 2** (IBGE, 2022)**.**

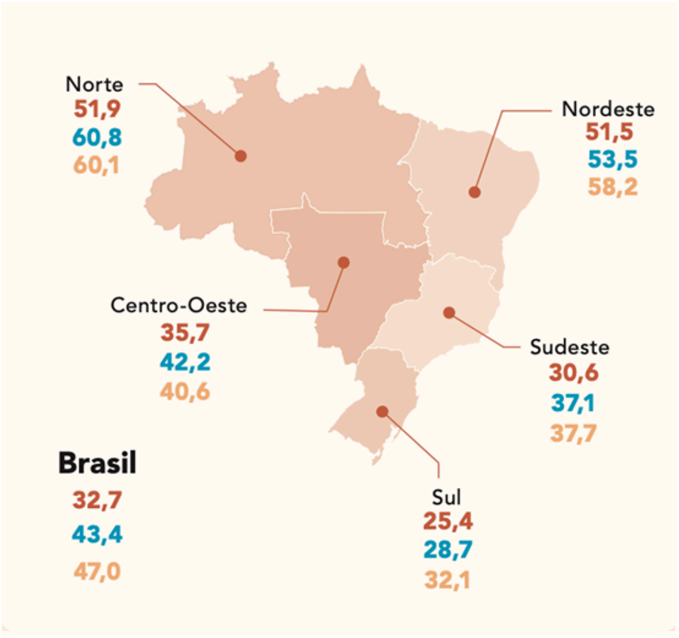
[15] Percentagem das pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas em idade de trabalhar. A população ocupada é composta por pessoas de 14 anos ou mais de idade que, na semana de referência, trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias 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).

[16] 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 consegui-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).

[17] 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 2 – Pessoas em ocupações informais (%)

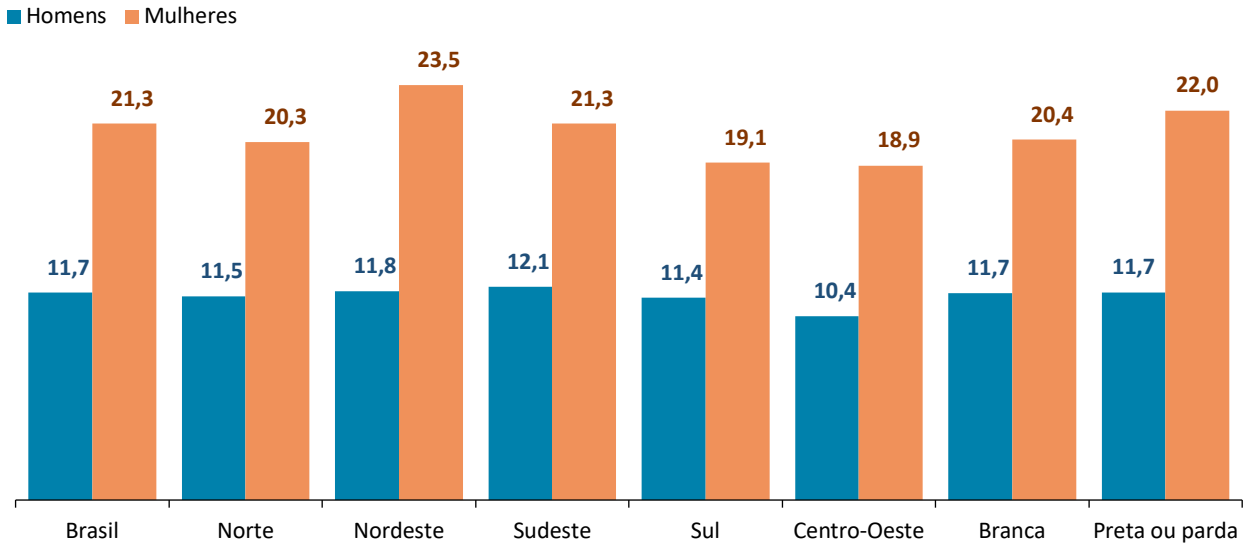
Região/país	Branca	Preta	Parda
Brasil	**32,7**	**43,4**	**47,0**
Centro-Oeste	35,7	42,2	40,6
Nordeste	51,5	53,5	58,2
Norte	51,9	60,8	60,1
Sudeste	30,6	37,1	37,7
Sul	25,4	28,7	32,1



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 **(Gráfico 1)**. 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).

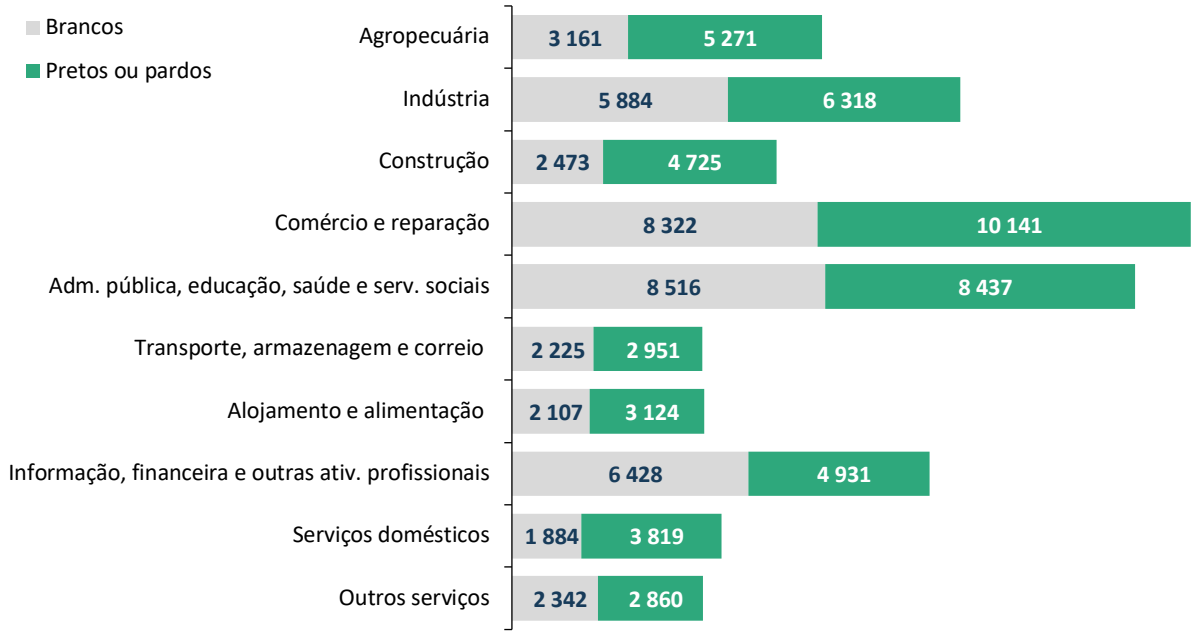
A dedicação ao cuidado com pessoas e seu impacto na participação das mulheres no mercado de trabalho é evidenciada pela menor proporção de mulheres ocupadas com crianças de até seis anos de idade (56,6% em 2022) em comparação à de mulheres sem crianças na mesma faixa etária (66,2%). Entre as mulheres 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 as principais causas pelas quais dois 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 essas com rendimentos superiores à média (IBGE, 2023b).

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

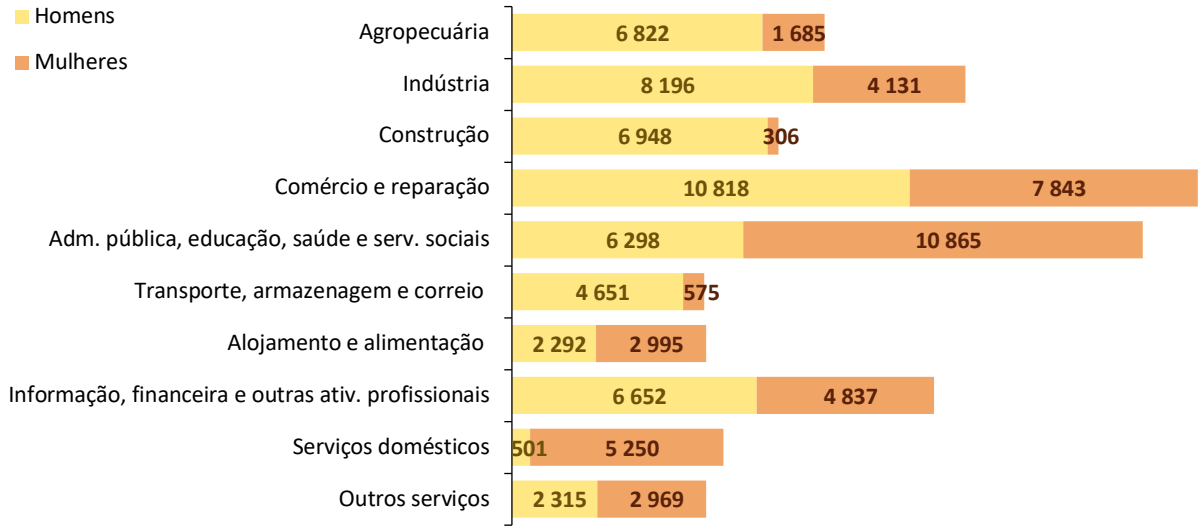


Fonte: IBGE (2023b).

Analisando 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 (IBGE, 2023b).[18]

[18] 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; Kergoat, 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; Quintela, 2020).

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



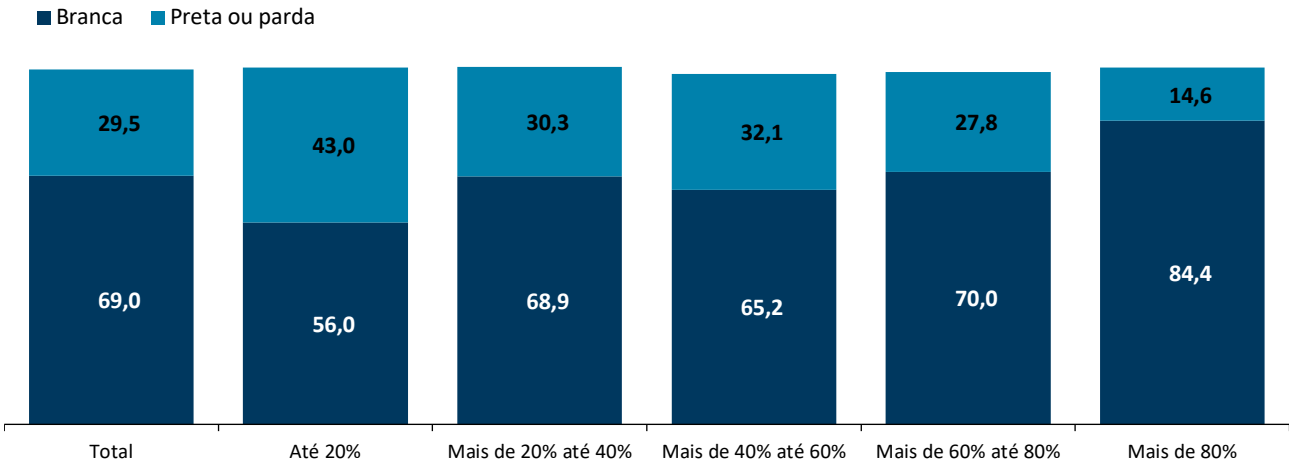
Fonte: (IBGE, 2023b)

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 entre 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.[19]

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).

[19] 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 MTE, 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).

Analisando 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 Extrativas, Indústrias de Transformação, Eletricidade e Gás (IBGE, 2024a).

Tabela 2: Distribuição das pessoas ocupadas em cargos gerenciais, segundo setor de atividade econômica (2022)

Grupos de atividades econômicas	Distribuição percentual das pessoas ocupadas em cargos gerenciais (%)	
	Homens	Mulheres
Total	**60,7**	**39,3**
Seções da CNAE Domiciliar		
A – AGRICULTURA, PECUÁRIA, PRODUÇÃO FLORESTAL, PESCA E AQUICULTURA	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).

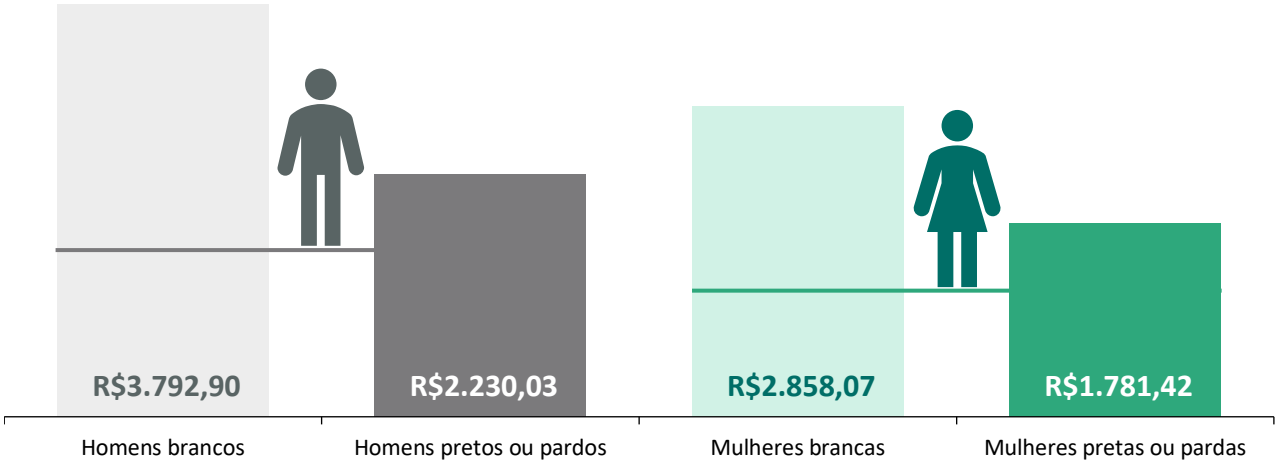
O estudo Panorama Mulheres 2023 (Talenses Group; Insper, 2023), que coletou informações de 287 empresas brasileiras em 2022, também observa diferenças setoriais, com 50% de mulheres presidentes em empresas de comércio e 7% de mulheres presidentes em empresas da indústria. Considerando a interseção de 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.

Esse quadro também se reflete 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, R$ 2.858, dos homens pretos e pardos, R$ 2.230, e das mulheres pretas e pardas, 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, 2024c). Corrigir as distorções de remuneração entre homens e mulheres é o escopo da Lei nº 14.611/2023.[20]

[20] 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 (%)**
Total	**R$ 2.920**	**R$ 2.303**	**78,9**
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 artesãos 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).

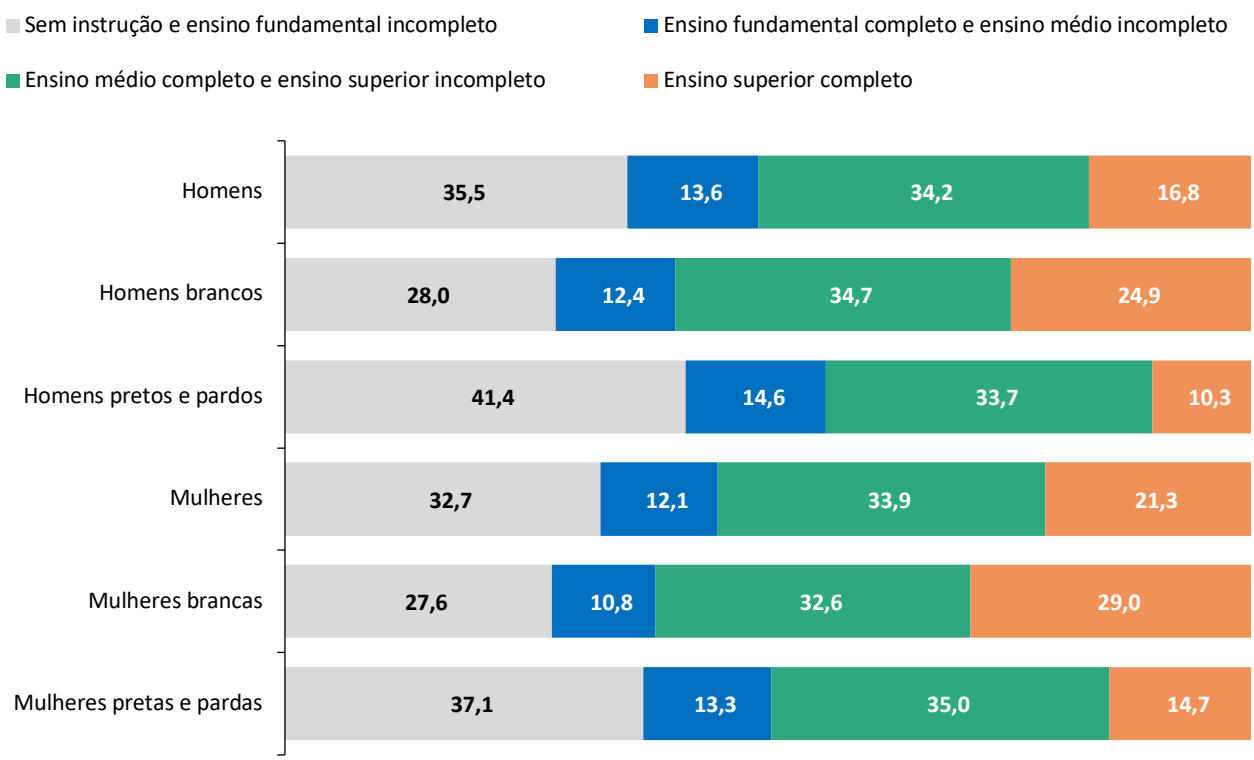
O percentual de mulheres **sem instrução ou com ensino fundamental incompleto** era de 32,7% em 2022, proporção menor do que a média dos homens, de 35,5%. A desagregação dos dados por raça/cor evidencia as desigualdades raciais: a proporção dos homens pretos ou pardos era de 41,4% e entre os homens brancos 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.

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).[21] 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 pretas e pardas apresentavam ensino superior completo (IBGE, 2023a, 2024a).

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

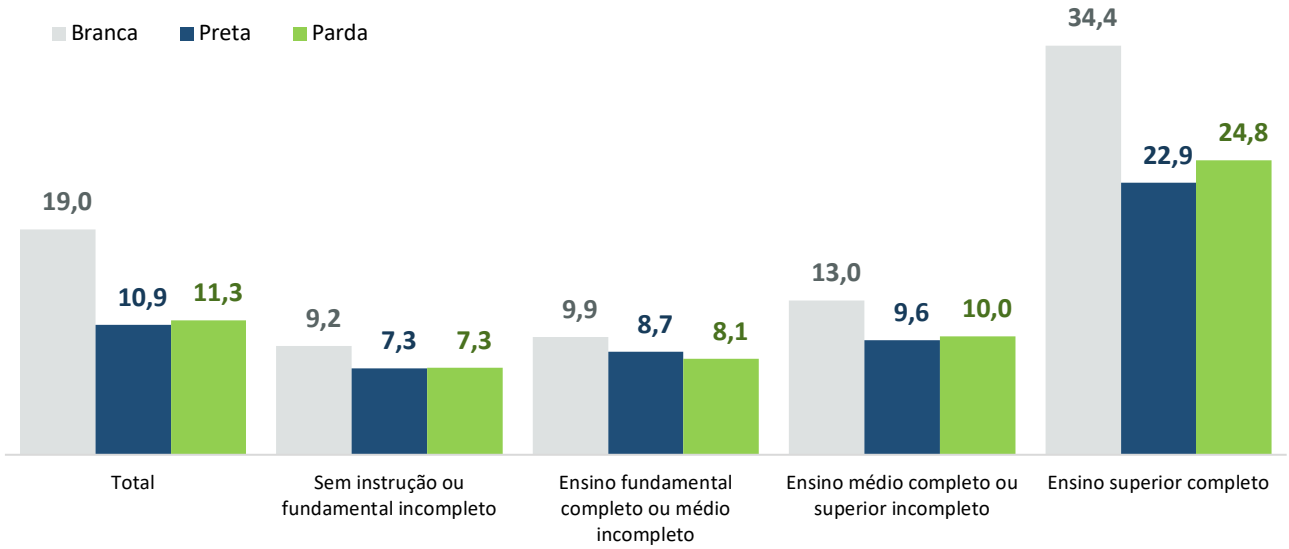


Fonte: IBGE (2024a).

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).

[21] 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, 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 essa 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 das motocicletas, as pessoas brancas apresentavam maior proporção de presença de todos os outros bens duráveis em seus domicílios, 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 foi de 57,5 mortes por 100 mil nascidos vivos,[22] taxa que está de acordo com o limite proposto pelo ODS 3 de menos de 70 mortes por 100 mil nascidos vivos (IBGE, 2024c).

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,

[22] Mortes maternas obstétricas diretas e indiretas por 100 mil nascidos vivos.

refletindo a tendência de postergação da maternidade conforme aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e aumento da escolarização (IBGE, 2024c).

Em termos de **segurança alimentar**,[23] 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 o grupo com 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%) (IBGE, 2024c; BRASIL. MS, 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. A taxa global de homicídios em 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 em 2020[24] 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 (Lei nº 11.340/2006),[25] o Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres[26] e a Lei do Feminicídio (Lei nº 13.104/2015) [27] representam marcos importantes no enfrentamento à violência contra as mulheres e ao feminicídio.

---

[23] Os domicílios particulares brasileiros são classificados em quatro graus: segurança alimentar, insegurança alimentar leve, insegurança alimentar moderada e insegurança alimentar grave. Conceitualmente, a segurança alimentar reflete o pleno acesso dos moradores dos domicílios aos alimentos, tanto em quantidade suficiente como em qualidade adequada, circunstância essa 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 insegurança alimentar 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 insegurança alimentar moderada os moradores, sobretudo os adultos da família, passaram a conviver no período de referência com a restrição quantitativa de alimentos. O nível de insegurança alimentar 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).

[24] Os dados disponíveis sobre taxa de homicídio se referem a períodos distintos. Enquanto a taxa global é de 2021, a taxa do Brasil é de 2020.

[25] A Lei Maria da Penha cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher.

[26] Lançado em 2007, consiste em um 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.

[27] Altera o Código Penal para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio.

Objetivo 9 – Redução das desigualdades socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero

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, elas também têm a responsabilidade de contribuir para o enfrentamento das desigualdades sociais, o combate à discriminação e a promoção da equidade de gênero e raça 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 e raça: implementação de canais de denúncias e mecanismos confidenciais de tratamento e resolução de denúncias e reclamações e resposta confidenciais, procedimentos de recrutamento e seleção livres de discriminação e preconceitos relacionados a gênero e raça, adoção de medidas proativas para selecionar e contratar organizações fornecedoras de propriedade de grupos subrepresentados,[28] fortalecimento de capacidades e sensibilização em todos os diversos níveis hierárquicos e junto a pessoas terceirizadas para combater práticas discriminatórias e promover a equidade de gênero e raça, financiamento de programas de desenvolvimento comunitário para a educação visando a empregabilidade e o empreendedorismo de grupos subrepresentados, atuação na comunidade local ou por meio de Investimento Social Privado, entre outras possibilidades.

Para a definição dos critérios de **NPS** e de **Contribuição Substancial** para o objetivo 9, foram utilizados como base 15 protocolos corporativos nacionais e internacionais de relato e desempenho, que possuem indicadores relacionados a não discriminação e promoção da equidade de gênero e raça, sendo eles:

1. Relação Anual de Informações Sociais, do Ministério do Trabalho e Emprego;
2. Normas GRI, da *Global Reporting Initiative*;
3. Conferência das Partes (COP), do Pacto Global nas Nações Unidas;
4. Formulário de Referência de Companhias Abertas;
5. Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis, do Instituto Ethos;
6. Guia Temático: Promoção da Equidade Racial, do Instituto Ethos (ETHOS) e do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT);
7. Ferramenta de Análise de Lacunas de Gênero, dos *Women's Empowerment Principles* (WEP);
8. Índice ESG de Equidade Racial, do Pacto de Promoção da Equidade Racial;
9. Melhores Empresas Para Trabalhar, do *Great Place to Work* (GPTW)*;*
10. Avaliação de Impacto B (BIA), do Sistema B;
11. Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça,
12. Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3;
13. IDIVERSA, da B3;
14. *Bloomberg Gender Equality Index*, da Bloomberg;
15. Índice de Equidade de Gênero, da Taxonomia Sustentável do México.

Adicionalmente, foram consultados(as) especialistas nos temas de gênero e raça, membros do GT de Enfrentamento das Desigualdades, cinco organizações de diferentes setores econômicos que participaram do processo de testagem do Índice e regulações relacionadas. Também foram avaliados comentários recebidos de membros dos órgãos de governança da TSB e comentários recebidos durante a consulta pública.

Nesse contexto, este Caderno apresenta os critérios de NPS relacionados ao objetivo 9 ("Redução das desigualdades socioeconômicas, considerando aspectos raciais e de gênero") e o Índice de Equidade de Gênero e Raça.

[28] Neste documento, refere-se a grupos de pessoas socialmente ou historicamente excluídas, minorizadas e/ou subrepresentadas por questões de gênero, cor/raça, idade, deficiências, orientação afetivo-sexual ou identidade de gênero, entre outros (B3, 2023).

Não Prejudicar Significativamente o Objetivo 9

Conforme já abordado na **Subseção "Critérios Gerais"**, as organizações que buscam alinhamento com qualquer um dos objetivos da TSB devem responder afirmativamente a todos os critérios específicos de NPS. Para o objetivo 9, critérios específicos de NPS referem-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.

A **Tabela 4** apresenta os oito critérios específicos de NPS para as **companhias abertas** (com exceção das definidas como de menor porte pela Lei nº 6.404/1976) e **organizações de grande porte**[29] em relação ao ano financeiro anterior. Na fase inicial voluntária, para alinhamento a qualquer um dos objetivos da TSB, as organizações deverão responder afirmativamente aos critérios NPS 1, 2, 3 e 4. Em fases posteriores, as organizações deverão responder afirmativamente também aos critérios NPS 5, 6, 7 e 8 para alinhamento a qualquer objetivo da TSB.

Tabela 4: Critérios de Não Prejudicar Significativamente o objetivo 9 para companhias abertas e organizações de grande porte

Código	Dimensão	Nível de atuação	Tema	Critério específico	Fonte: (Adaptado)	Orientações para preenchimento
NPS.1	Governança	Política	Geral	A organização possui uma política, disponível publicamente, 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, disponível publicamente, expressando diretivas relativas à não discriminação de gênero e raça em suas práticas. O documento pode 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, examina os anúncios de vagas para eliminar preconceitos, analisando a linguagem e os requisitos, orientando a pessoas recrutadoras para identificação de vieses. No caso de seleção via concurso público, a organização pode pontuar nesse critério, já que o formato evita vieses inconscientes.
NPS.3	Relações com pessoas trabalhadoras	Processos	Avaliação de desempenho e promoção	A organização possui procedimentos de promoção livres de discriminação e preconceitos relacionados a gênero e raça?	ETHOS 23.2.5	

[29] 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).

Tabela 4: Critérios de Não Prejudicar Significativamente o objetivo 9 para companhias abertas e organizações de grande porte						
NPS.4	Relações com pessoas trabalhadora/ Relações com pessoas e empresas terceirizadas e fornecedoras / Relações com pessoas e empresas consumidoras e clientes/ Relações com a comunidade	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		

Tabela 4: Critérios de Não Prejudicar Significativamente o objetivo 9 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, avalia se existe representação de estereótipos de gênero negativos.
NPS.7	Relações com as pessoas trabalhadoras	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero e raça?	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 o perfil do corpo funcional relativo ao ano financeiro anterior.
NPS.8	Relações com as pessoas trabalhadoras	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras em cargos de supervisão, gerência, coordenação e diretoria, com dados desagregados por gênero e raça?	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 ano financeiro anterior.

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores ETHOS–CEERT para Promoção da Equidade Racial; Comunicação de Progresso (CoP) do Pacto Global da ONU; Índice de Igualdade de Gênero do governo do México; Melhores Empresas para a Mulher Trabalhar e Melhores Empresas para a Questão Étnico-Racial 2023 (GPTW); Ferramenta do WEP (UN WOMEN); Índice ESG de Equidade Racial – Pacto de Promoção da Equidade Racial (IEER); Programa Pró-Equidade (PRÓ-EQUIDADE); Global Reporting Initiative (GRI); International Finance Corporation's Performance Standards (IFC-PS).

Contribuição Substancial para o Objetivo 9: Índice de Equidade de Gênero e Raça

As organizações que buscam alinhamento ao objetivo 9 da TSB devem comprovar que contribuem substancialmente para o seu atingimento. A *Contribuição Substancial* de uma organização para o objetivo 9 se dá quando a organização promove ativamente a equidade de gênero e raça, sendo a contribuição substancial avaliada e definida a partir da aplicação do **Índice de Equidade de Gênero e Raça.**

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 busca avaliar e classificar a contribuição das organizações para a promoção da equidade de gênero e raça.

O Índice será aplicável no nível da organização de forma transversal às atividades e setores da economia elegíveis da TSB. Em outras palavras, a unidade de análise do Índice de Equidade de Gênero e Raça é a organização, diferente da avaliação dos objetivos de mitigação e adaptação da mudança do clima, que são as atividades econômicas da organização.

Setores e atividades econômicas elegíveis ao objetivo 9

São setores e atividades elegíveis ao objetivo 9 aqueles elegíveis para os objetivos 1 e 2 da TSB – CNAE A, B, C, D, E, F e H, além de Serviços para a Qualidade de Vida e Planejamento – a serem abordados na fase inicial de sua implementação. Somente organizações com operações no Brasil são elegíveis.

Em fases posteriores da TSB, os demais setores e atividades da economia poderão ser elegíveis ao alinhamento com o objetivo 9, com exceção daqueles que requerem licenciamento ambiental, conforme a Resolução CONAMA nº 237/1997. Nesse caso, as organizações deverão cumprir com: i) todas as Salvaguardas Mínimas aplicáveis ao seu setor e atividades; ii) os critérios de Não Prejudicar Significativamente todos os objetivos da TSB, quando aplicáveis; e iii) comprovação da Contribuição Substancial a partir da aplicação do Índice de Equidade de Gênero e Raça.

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 e aplicação do Índice de Equidade de Gênero e Raça (**Tabela 5**):

Tabela 5: Princípios norteadores do Índice de Equidade de Gênero e Raça

Princípio	Descrição
Base constitutiva	Baseia-se em normas sociais expressas em protocolos, tratados, convenções e regulações, como, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Agenda 2030.
Critérios técnicos	Ser elaborado com base em critérios que reflitam 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 o objetivo 9 da TSB.
Impactos da organização nos diferentes públicos de interesse	Considerar os relacionamentos da organização com seus diferentes públicos de interesse, ou seja, indivíduos ou grupos cujos interesses são afetados ou poderiam ser afetados pelas atividades da organização (pessoas trabalhadoras, pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras, pessoas e organizações consumidoras e clientes e comunidade).

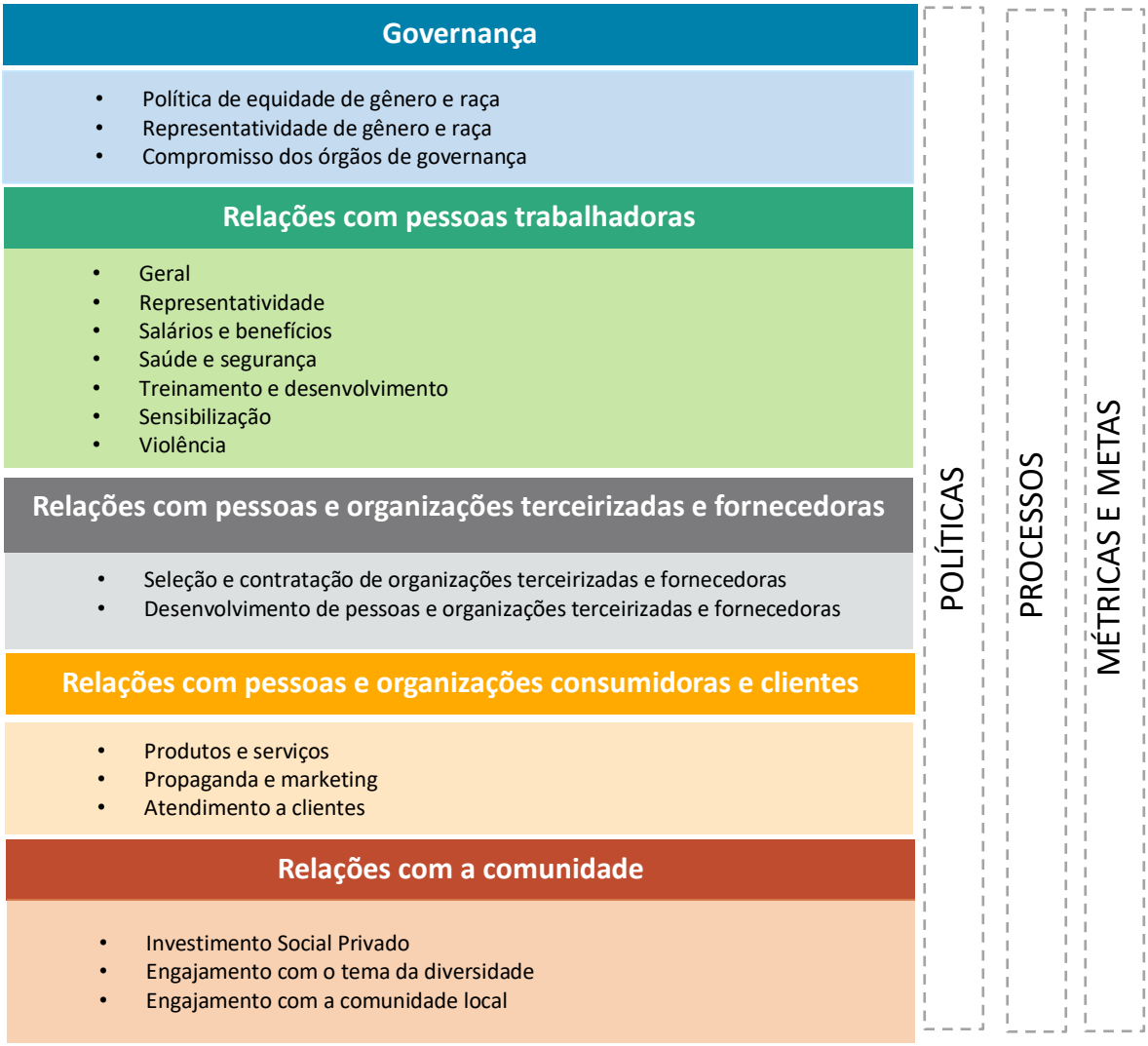
Tabela 5: Princípios norteadores do Índice de Equidade de Gênero e Raça	
Coerência com objetivos, compromissos internacionais e regulações nacionais	Buscar alinhamento com compromissos internacionais e legislação federal, os quais devem servir como base para a definição das Salvaguardas Mínimas.
Consistência entre metodologia empregada para os diferentes setores	Empregar o Índice utilizando uma única metodologia transversal aos diferentes setores.
Proporcionalidade	Diferenciar a abrangência de informações, dados e critérios específicos relativos a gênero e raça demandados de acordo com o porte da organização.
Aplicabilidade	Considerar o balanço entre os esforços da organização de coleta e relato de dados e as contribuições para o enfrentamento das desigualdades de gênero e raça. O Índice partirá de protocolos de relato e de desempenho já adotados por organizações brasileiras e regulações nacionais e será planejado em etapas.
Ferramenta evolutiva	Realizar a implementação do Índice em etapas, de forma a garantir o aprendizado e a evolução das práticas organizacionais.
Interoperabilidade	Considerar protocolos de relato e desempenho internacionais já utilizados por organizações brasileiras.
Interseccionalidade	Considerar marcadores de gênero, raça e suas interseções.

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

Estrutura do Índice

A **Figura 3** apresenta a estrutura do Índice de Equidade de Gênero e Raça, com cinco dimensões e três níveis de atuação das organizações.

Figura 3 – Estrutura do Índice de Gênero e Raça



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

O Índice possui **33 critérios específicos** qualitativos e quantitativos[30] (métricas), binários (possibilidade de resposta sim ou não) e pontuação máxima entre **51 e 54 pontos**.[31] O caráter binário dos critérios específicos visa garantir maior objetividade na avaliação do desempenho da organização. Em dez critérios específicos selecionados,[32] a organização poderá receber pontuação adicional (isto é, pontos-bônus) de 0,5 ponto por critério caso a prática a que se refere o critério específico tenha sido objeto de negociação coletiva e formalizada em instrumentos de negociação coletiva de

[30] Os critérios quantitativos são G.3, G.4, T.2, T.3, T.4 e T.5
[31] A diferença na pontuação total ocorre porque, para dois critérios específicos (CC.1 e C.6), há a opção de resposta "não se aplica".
[32] T.8, T.9, T.10, T.11, T.12, T.13, T.14, T.15, T.16 e TF.1

trabalho. Totalizando cinco pontos, os pontos-bônus serão somados à pontuação da organização sem que a pontuação máxima seja alterada.

O Índice está dividido em **cinco dimensões** e a pontuação para cada dimensão representa o somatório de pontos dos critérios específicos de cada dimensão, organizados da seguinte maneira:

1. **Governança**: 14 pontos;
2. **Relações com Pessoas Trabalhadoras**, 24 pontos, com a possibilidade de 4,5 pontos-bônus;
3. **Relações com Pessoas e Organizações Fornecedoras e Terceirizadas,** sete pontos, com a possibilidade de meio (0,5) ponto-bônus;
4. **Relações com Pessoas e Organizações Clientes e Consumidores**, entre dois e quatro pontos;
5. **Relações com a Comunidade**, entre e quatro e cinco pontos.

A pontuação das duas últimas dimensões varia em razão de dois critérios específicos que possuem a opção de resposta "não se aplica" (CC.1 e C.5). Cada critério específico representa um ponto, exceto em alguns casos em que são demandadas respostas por grupo subrepresentado (G.3, G.4, T.4, T.5, TF.2 e CC.1).

Para que se considere que uma **companhia aberta ou organização de grande porte** contribui substancialmente para o objetivo 9, ela deve pontuar, na fase inicial da TSB (voluntária), no mínimo, **30% da pontuação total** (com arredondamento para cima), isto é, entre 16 e 17 pontos.[33]

Para as próximas fases, a definição da pontuação mínima será feita com base no diagnóstico obtido na fase inicial junto às organizações respondentes, sendo a pontuação mínima equivalente à mediana da pontuação total das organizações respondentes, acrescida de um a dois desvios-padrão (a definir), sendo a pontuação mínima das fases posteriores necessariamente maior que 30%.

As organizações deverão relatar os critérios específicos do Índice anualmente, com relação ao ano financeiro anterior. Dessa forma, é possível que uma organização comprove contribuição substancial em um ano e não em outro ano, caso não atinja a pontuação mínima.

A **Tabela 6** apresenta o sistema de pontuação do Índice, com total de critérios específicos, pontuação mínima para comprovação de contribuição substancial, pontuação máxima e percentual da pontuação por dimensão.

Tabela 6: Sistema de pontuação do Índice de Gênero e Raça para companhias abertas e organizações de grande porte

Dimensão	Nº critérios específicos	Pontuação máxima	Pontuação adicional ou bônus	Peso da dimensão (%)[34]
1. Governança	6	14		26%
2. Relações com as pessoas trabalhadoras	16	24	4,5	44%
3. Relações com as pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	3	7	0,5	13%
4. Relações com as pessoas e organizações consumidoras e clientes	3	de 2 a 4		7%
5. Relações com a comunidade	5	de 4 a 5		9%

[33] A variação na pontuação mínima para contribuição substancial ocorre porque, para dois critérios específicos, há a opção de resposta "não se aplica".
[34] Considerando todos os critérios específicos aplicáveis.

Tabela 6: Sistema de pontuação do Índice de Gênero e Raça para companhias abertas e organizações de grande porte				
TOTAL do Índice	**33**	**de 51 a 54**	**5**	**100%**
Pontuação mínima para Contribuição Substancial		**De 16 a 17**		**30%**

Fonte: Elaboração própria.

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

No contexto do objetivo 9 da TSB, definiu-se como "grupos subrepresentados" os grupos de pessoas socialmente ou historicamente excluídas do mercado de trabalho, minorizadas e/ou subrepresentadas 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 subrepresentados 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 subrepresentatividade 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.

Nas tabelas a seguir – **Tabela 7**, **Tabela 8**, **Tabela 9**, **Tabela 10** e **Tabela 11** –, são apresentados os critérios específicos 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 interseções 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 seus temas são:

- **Política de equidade de gênero e raça:** analisa se a organização possui política(s) aprovada(s) pelo Conselho de Administração ou alta direção, disponível publicamente, 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 para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados na diretoria, nos órgãos de governança (como Conselho de Administração, Conselho Fiscal e Comitê de Auditoria),[35] nos cargos de coordenação e gerência e no corpo funcional. Também analisa a representatividade no maior órgão de governança.

[35] 1) Diretoria: o órgão responsável pela gestão e condução da organização que 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: 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: 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).

- **Compromisso dos órgãos de governança:** analisa se há na organização estrutura 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.

Tabela 7: Critérios específicos da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte

Código	Nível de atuação	Tema	Critério específico	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 direção, disponível publicamente, que promova a equidade de gênero e raça nas relações com seus públicos de interesse?	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 Administração ou pela alta direção, disponível publicamente, expressando intenções e diretivas 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. A política pode se tratar de um documento que, por exemplo, declare a relevância da promoção da equidade de gênero e raça para a empresa, o compromisso da empresa de melhorar o desempenho relacionado à equidade de gênero e raça, o compromisso de gerenciar e monitorar o seu desempenho, o reconhecimento de padrões internacionais etc. Considerando o princípio do tripartismo, recomenda-se que a política seja objeto de negociação coletiva e formalizada em instrumentos de negociação coletiva de trabalho. Sugere-se realizar consulta junto a grupos subrepresentados internos e/ou externos da organização para construção, avaliação e/ou aprovação da política.
G.2	Processos	Representatividade de gênero e raça	A organização possui um plano de ação com objetivos específicos para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados por gênero e raça, considerando suas interseções?	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.		Considerando o princípio do tripartismo, recomenda-se que o plano de ação seja objeto de negociação coletiva e formalizado em instrumentos de negociação coletiva de trabalho. Caso a organização já tenha atingido representatividade de pessoas trabalhadoras e pessoas em cargos gerenciais superior à média setorial e regional para um determinado grupo subrepresentado (por exemplo, para mulheres), conforme critérios T.2 a T.5, não existe a necessidade de ter um plano de ação para esse grupo. É necessário ter plano de ação para os demais grupos subrepresentados para pontuar em G.2.
			1) nos órgãos de governança		0,25	
			2) na diretoria		0,25	
			3) nos cargos de supervisão, coordenação e gerência		0,25	Somente pessoas supervisoras, coordenadoras e gerentes que possuam equipe.
			4) no corpo funcional		0,25	

Tabela 7: Critérios específicos da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte						
G.3	Processos	Representatividade de gênero e raça	A organização possui no **mais alto órgão de governança** proporção de pessoas de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos no **setor** 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 possua Conselho de Administração, este deve ser considerado o mais alto órgão de governança. Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 2 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		1	
			2) mulheres pretas		1	
			3) mulheres pardas		1	
			4) homens pretos		1	
			5) homens pardos		1	
G.4	Processos	Representatividade de gênero e raça	A organização possui no **mais alto órgão de governança** proporção de pessoas de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos **na unidade federativa** 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 possua Conselho de Administração, este deve ser considerado o mais alto órgão de governança. Caso a organização tenha estabelecimento em diversos estados, o parâmetro seria a proporção desses grupos na população economicamente ativa do Brasil. Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 1 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		1	
			2) mulheres pretas		1	
			3) mulheres pardas		1	
			4) homens pretos		1	
			5) homens pardos		1	
G.5	Processos	Compromisso dos órgãos de governança com o tema	A organização possui uma pessoa da célula, área ou departamento responsável pela implementação e gestão da política e processos de não discriminação e promoção da equidade de gênero e raça?	CEERT 1.2.1; TAX 1.2.4; Sistema B	1	
G.6	Processos	Compromisso dos órgãos de governança com o tema	A organização informa publicamente suas **metas** para aumentar a representatividade de grupos subrepresentados por gênero, raça e suas interseções?	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;		

Tabela 7: Critérios específicos da dimensão Governança para companhias abertas e organizações de grande porte						
				MEX 1.2.2; WEP 4.		
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
Total de pontos nesta dimensão					**14**	

Fonte: Elaboração própria, com base em Índice de Igualdade de Gênero do governo do México; Conferência das Partes, Pacto Global da ONU (COP); Indicadores Ethos – CEERT para Promoção da Equidade Racial; 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); Índice ESG de Equidade Racial (IEER).

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, 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 interseções. Também analisa se o perfil de seu corpo funcional, desagregado por nível hierárquico e grupo subrepresentado, reflete o perfil setorial e da unidade federativa em que a organização atua.
- **Salário e benefícios:** analisa se a organização monitora a equidade salarial nos diferentes níveis hierárquicos e quais benefícios oferece 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 interseções.
- **Treinamento e desenvolvimento:** analisa se a organização planeja e oferece programas de treinamento e desenvolvimento, visando equilíbrio da representatividade de gênero, raça e suas interseções em cargos executivos.
- **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 interseções, 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.

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
Código	**Nível de atuação**	**Tema**	**Critério específico**	**Fonte: (Adaptado)**	**Peso**	**Orientações para preenchimento**

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
T.1	Processos	Geral	A organização possui base de dados contendo o perfil das pessoas trabalhadoras, coletados via autodeclaração, quanto a gênero e raça, de forma a subsidiar o planejamento das ações da organização?	CEERT RAC 1.3.1 GPTW	1	Recomenda-se utilizar como base para classificação as categorias de raça/cor do IBGE.
T.2	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos no **setor** 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.		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 2 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.3	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos na **unidade federativa** 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		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 1 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.4	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui, nos cargos de supervisão, gerência, coordenação e diretoria, proporção de pessoas de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas	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.		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 2 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
			interseções, acima da proporção desses grupos **no setor** em que atua?	SISTEMA B WEP I.10		
			1) mulheres		1	
			2) mulheres pretas		1	
			3) mulheres pardas		1	
			4) homens pretos		1	
			5) homens pardos		1	
T.5	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui, nos cargos de supervisão, gerência, coordenação e diretoria, proporção de pessoas de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos **na unidade federativa** 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.		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 1 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		1	
			2) mulheres pretas		1	
			3) mulheres pardas		1	
			4) homens pretos		1	
			5) homens pardos		1	
T.6	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero, raça e suas interseções?	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.		Informação relativa ao ano financeiro anterior.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
T.7	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras em cargos de supervisão, gerência, coordenação e diretoria, com dados desagregados por gênero, raça e suas interseções?	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 ano financeiro anterior.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.8	Processos	Salários e benefícios	A organização monitora dados para melhorar a equidade salarial, com base em uma análise sistemática e periódica das disparidades de gênero e raça e suas interseções 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 (+0,5)	A pergunta visa analisar se a organização monitora 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 implementação e/ou aprimoramento de políticas e planos de equidade salarial. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.9	Processos	Salários e benefícios	A organização disponibiliza licença-maternidade (à mãe ou à pessoa cuidadora principal) estendida (180 dias) e licença-paternidade (ao pai ou à pessoa cuidadora secundária) estendida (a partir de 20 dias)?	PRÓ-EQUIDADE 6.1 e 6.2 Programa Empresa Cidadã	1 (+0,5)	Aplicável a pessoas trabalhadoras que tiveram ou adotaram filhos. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.10	Processos	Salários e benefícios	A organização possui creche ou oferece reembolso-creche e reembolso para pessoas cuidadoras de idosos, pessoas com deficiência, entre outras necessidades com cuidados tanto para homens como para mulheres?	PRÓ-EQUIDADE 6.4	1 (+0,5)	A organização disponibiliza a pessoas trabalhadoras creche em suas instalações ou reembolso-creche e reembolso para pessoas cuidadoras de idosos, pessoas com deficiência, entre outras necessidades com cuidados. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
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, por ao menos 12 meses após o retorno?	BLOOMBERG ETHOS Q23.19 GRI 401-3 d WEP I.10	1 (+0,5)	100% das trabalhadoras que regressaram da licença-maternidade no ano financeiro anterior ao ano financeiro analisado 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. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.12	Processos	Salários e benefícios	A organização oferece a opção de flexibilidade laboral para homens e mulheres 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?	BLOOMBERG PRÓ-EQUIDADE 6.7 MEX 1.3 WEP Q.9	1 (+0,5)	Exemplos incluem flexibilidade de horário, semana de trabalho reduzida e/ou teletrabalho. A organização poderá pontuar caso ofereça uma dessas modalidades de flexibilidade laboral. O usufruto desse benefício não deve comprometer as oportunidades de manutenção e ascensão de cargos e salários. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
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 interseções?	ETHOS Q.29 PRÓ-EQUIDADE 5.1 WEP Q.11	1 (+0,5)	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. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.14	Processos	Treinamento e desenvolvimento	A organização realiza programas de desenvolvimento de carreira e de lideranças, visando o aumento da representatividade de raça e de gênero e	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 (+0,5)	Recomenda-se que as atividades sejam realizadas dentro do horário de trabalho. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em ins-

Tabela 8: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas Trabalhadoras para companhias abertas e organizações de grande porte						
			suas interseções em cargos de diretoria?			trumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.15	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 interseções 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 (+0,5)	Nos treinamentos, sugere-se ressaltar o caráter não retaliatório e confidencial dos canais de denúncia da organização e encorajar a realização de denúncias em casos de discriminação. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
T.16	Processos	Violência, assédio e discriminação	A organização oferece apoio confidencial a trabalhadoras vítimas de violência doméstica, como suporte jurídico, psicológico e/ou financeiro?	WEP Q.10	1 (+0,5)	A organização poderá pontuar caso ofereça uma das modalidades de apoio (jurídico, psicológico e/ou financeiro) a trabalhadoras vítimas de violência doméstica. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
Total de pontos nesta dimensão					**24** (+4,5)	

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).

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 terceirizadas e fornecedoras:** analisa se a organização considera políticas e práticas 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 subrepresentados por gênero, raça e suas interseções.
- **Desenvolvimento de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras:** analisa se a organização oferece desenvolvimento permanente de capacidades a organizações terceirizadas e fornecedoras para a promoção de gênero, raça e suas interseções.

Tabela 9: Critérios específicos da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Terceirizadas e Fornecedoras para companhias abertas e organizações de grande porte

Código	Nível de atuação	Tema	Critério específico	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
TF.1	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização considera as políticas e práticas de equidade de gênero, raça e suas interseções na seleção de pessoas e organizações **fornecedoras e terceirizadas**?	CEERT RAC 6.5.1 IEER Nível 2 ISE CHediPDI-a.	1 (+0,5)	Recomenda-se que as mesmas práticas utilizadas pela organização sejam avaliadas nas organizações e pessoas terceirizadas e fornecedoras. Considerando o princípio do tripartismo, a formalização, em instrumentos de negociação coletiva de trabalho, da prática a que este critério específico se refere permite a adição de meio (0,5) ponto-bônus.
TF.2	Processos	Seleção de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização adota medidas proativas para selecionar e contratar pessoas de grupos subrepresentados e organizações **fornecedoras e terceirizadas** de propriedade de grupos subrepresentados por gênero, raça e suas interseções?	SISTEMA B MEX 3.2.1 WEP Q.13		Exemplos de medidas incluem participação em feiras comerciais que envolvem empresas de propriedade de grupos subrepresentados, treinamento a empresas de propriedade de grupos subrepresentados para participarem de licitações e ampla divulgação de oportunidades de aquisição a empresas de propriedade de grupos subrepresentados.
			1) mulheres		1	
			2) mulheres pretas		1	
			3) mulheres pardas		1	
			4) homens pretos		1	
			5) homens pardos		1	
TF.3	Processos	Desenvolvimento de pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	A organização oferece desenvolvimento periódico de capacidades das pessoas e organizações **fornecedoras e terceirizadas** a promoção de gênero, raça e suas interseções?	WEP Q.14	1	O fortalecimento de capacidades inclui treinamento, seminários ou capacitações ofertados gratuitamente às pessoas e organizações fornecedoras e terceirizadas.
Total de pontos nesta dimensão					**7** (+0,5)	

Fonte: Elaboração própria, com base em 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 interseções no (re)posicionamento ou desenvolvimento de novos produtos e/ou serviços.
- **Propaganda e marketing:** analisa se a organização tem processos para fortalecer as capacidades dos profissionais envolvidos com comunicação, propaganda e marketing visando garantir a não discriminação e a equidade de gênero e raça, por exemplo, eliminando estereótipos de gênero de materiais de marketing.
- **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, bem como de profissionais envolvidos com comunicação, propaganda e marketing sobre a não discriminação e equidade de gênero e raça nas ações de comunicação, propaganda e em seus demais materiais de divulgação.

Tabela 10: Indicadores da dimensão Relações com Pessoas e Organizações Consumidoras e Clientes para companhias abertas e organizações de grande porte

Código	Nível de atuação	Tema	Critério específico	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
CC.1	Processos	Produtos e serviços	A organização inclui as necessidades de pessoas consumidoras/clientes finais de grupos subrepresentados por gênero, raça e suas interseções 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	Opção "Não se aplica"	Por exemplo, empresas de cosméticos com maquiagem e produtos de beleza específicos para pessoas negras.
			1) mulheres		1	
			2) pessoas negras		1	
CC.2	Processos	Propaganda e marketing	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?	ISE	1	O fortalecimento de capacidades inclui treinamento, seminários ou capacitações ofertados gratuitamente às pessoas trabalhadoras.
CC.3	Processos	Atendimento a clientes	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	O fortalecimento de capacidades inclui treinamento, seminários ou capacitações ofertados gratuitamente às pessoas trabalhadoras.
Total de pontos nesta dimensão					**4**	

Fonte: Elaboração própria, com base em Indicadores Ethos (ETHOS); Questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial, da B3 (ISE).

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[36] 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 subrepresentados por gênero, raça e suas interseções. Também analisa se a organização acompanha o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por gênero e raça.
- **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 interseções.
- **Engajamento com a comunidade local:** analisa se a organização assegura em seus processos a participação equitativa e a representatividade de gênero, raça e suas interseções nas consultas à comunidade.

Tabela 11: Critérios específicos da dimensão Relações com a Comunidade para companhias abertas e organizações de grande porte

Código	Nível de atuação	Tema	Critério específico	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
C.1	Processos	Investimento Social Privado	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 subrepresentados por gênero, raça e suas interseções?	CEERT RAC 9.5.2; RAC 11.4.1; RAC 11.4.2. IEER Nível 3 SISTEMA B WEP Q.18	1	O fortalecimento de capacidades inclui treinamento, seminários ou capacitações ofertados gratuitamente.
C.2	Processos	Investimento Social Privado	A organização acompanha o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados desagregados por gênero, raça e suas interseções?	WEP Q.18	1	
C.3	Processos	Engajamento com o tema	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 e raça e suas interseções?	ISE CSdhCLC-d. WEP Q.18	1	
C.4	Processos	Engajamento com a comunidade local	Nas consultas à comunidade, a organização assegura em seus processos a participação equitativa e a representatividade de gênero e raça e suas interseções?	CEERT RAC 11.3.2 WEP Q.17	1	
C.5	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	IFCPS WEP Q.17	1 Opção "Não se aplica"	Aplicável para projetos relacionados a atividades econômicas que requerem licenciamento ambiental, segundo Resolução nº CONAMA no 237/1997.

[36] 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.

Tabela 11: Critérios específicos da dimensão Relações com a Comunidade para companhias abertas e organizações de grande porte						
			respeito aos direitos de crianças, adolescentes, mulheres, pessoas negras, pessoas indígenas, pessoas trans e suas interseções?			
C.6	Processos	Engajamento com a comunidade local	A organização oferece treinamento em questões de gênero e raça a facilitadores responsáveis pelas consultas à comunidade?	WEP Q.17	1	
Total de pontos nesta dimensão					**5**	

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).

Organizações de pequeno e médio porte: critérios específicos de NPS e critérios específicos de Contribuição Substancial

Observando o princípio da proporcionalidade, organizações de pequeno e médio porte deverão responder a um conjunto menor de critérios específicos de NPS e critérios específicos de contribuição substancial.

Critérios de Não Prejudicar Significativamente

As organizações de pequeno e médio porte deverão responder afirmativamente apenas aos critérios NPS.2 e NPS.7.

Tabela 12: Critérios de Não Prejudicar Significativamente o objetivo 9 para organizações de pequeno e médio porte						
Código	**Dimensão**	**Nível de atuação**	**Tema**	**Critério específico**	**Fonte: (Adaptado)**	**Orientações para preenchimento**
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 examina os anúncios de vagas para eliminar preconceitos, analisando a linguagem e os requisitos e orientando a pessoas recrutadoras para identificação de vieses. No caso de seleção via concurso público, a organização pode pontuar nesse critério, já que o formato evita vieses inconscientes.
NPS.7	Relações com as pessoas trabalhadoras	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero e raça?	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-	A organização informa publicamente o perfil do corpo funcional relativo ao ano financeiro anterior.

Tabela 12: Critérios de Não Prejudicar Significativamente o objetivo 9 para organizações de pequeno e médio porte						
					EQUIDADE 1.1; WEP I.10.	

Fonte: Elaboração própria.

Contribuição Substancial

As organizações de pequeno e médio porte devem responder aos seguintes critérios específicos: T.2, T.3, T.6, T.7 e CC.3. Esses critérios correspondem a um total de **cinco pontos**. Para que se considere que uma organização de pequeno ou médio porte contribui substancialmente ao objetivo 9, ela deverá pontuar na fase inicial voluntária para organizações de pequeno e médio porte, no mínimo, **30% da pontuação total** (com arredondamento para cima), isto é, dois pontos. Para as próximas fases, a definição da pontuação mínima será feita com base no diagnóstico obtido na fase inicial junto às organizações de pequeno e médio porte respondentes, sendo a pontuação mínima equivalente à mediana da pontuação total destas, acrescida de um a dois desvios-padrão (a definir), sendo a pontuação mínima das fases posteriores necessariamente maior que 30%.

A **Tabela 13** apresenta o sistema de pontuação do Índice, com total de critérios específicos, pontuação mínima para comprovação de contribuição substancial, pontuação máxima e percentual da pontuação por dimensão.

Tabela 13: Sistema de pontuação do Índice de Gênero e Raça para organizações de pequeno e médio porte				
Dimensões	**Nº critérios específicos**	**Pontuação máxima**	**Pontuação para Contribuição Substancial**	**Peso da Dimensão (%)[37]**
1. Governança	-	-	-	-
2. Relações com as pessoas trabalhadoras	4	4	-	80%
3. Relações com as pessoas e organizações terceirizadas e fornecedoras	-	-	-	-
4. Relações com as pessoas e organizações consumidoras e clientes	1	1	-	20%
5. Relações com a comunidade	-	-	-	-
TOTAL do Índice	**5**	**2**	**5**	**100%**

Fonte: Elaboração própria.

Os critérios específicos pertinentes às organizações de pequeno e médio porte listados acima, estão descritos na **Tabela 14** abaixo, sendo quatro vinculados ao domínio de **Relações com as pessoas trabalhadoras** e um vinculado ao domínio de **Relações com as pessoas e organizações consumidoras e clientes**.

[37] Considerando todos os critérios específicos aplicáveis.

Tabela 14: Critérios específicos para organizações de pequeno e médio porte

Código	Nível de atuação	Tema	Critério específico	Fonte: (Adaptado)	Peso	Orientações para preenchimento
T.2	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos no **setor** 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.		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 2 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.3	Métricas e metas	Representatividade	A organização possui proporção de pessoas do corpo funcional de grupos subrepresentados, desagregados por gênero e raça e suas interseções, acima da proporção desses grupos na **unidade federativa** 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		Os parâmetros para cálculo deste critério específico estão disponíveis no Anexo 1 deste caderno e serão atualizados e disponibilizados pela TSB.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.6	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras, com dados desagregados por gênero, raça e suas interseções?	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.		Informação relativa ao ano financeiro anterior.
			1) mulheres		0,2	

Tabela 14: Critérios específicos para organizações de pequeno e médio porte						
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
T.7	Processos	Representatividade	A organização informa publicamente o percentual de pessoas trabalhadoras em cargos de supervisão, gerência, coordenação e diretoria, com dados desagregados por gênero, raça e suas interseções?	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 ano financeiro anterior.
			1) mulheres		0,2	
			2) mulheres pretas		0,2	
			3) mulheres pardas		0,2	
			4) homens pretos		0,2	
			5) homens pardos		0,2	
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 a discriminação de gênero e raça?	N/A	1	O fortalecimento de capacidades inclui treinamento, seminários ou capacitações ofertados gratuitamente às pessoas trabalhadoras.

Fonte: Elaboração própria.

Considerações Finais

Considerando seu objetivo, ressaltam-se algumas características do Índice de Equidade de Gênero e Raça e próximos passos:

- Por ter uma abordagem no nível organizacional, o Índice não tem como foco avaliar ou definir critérios para a avaliação de atividades econômicas ou projetos da organização. As atividades com impacto finalístico serão avaliadas no objetivo 11 da TSB "Promoção da qualidade de vida, com ampliação do acesso a serviços sociais básicos", a ser desenvolvido em fases posteriores da TSB.
- Por ser aplicável de forma transversal aos setores da TSB, os critérios específicos que compõem o Índice não consideram particularidades setoriais, como modelos de trabalho, tipos de atividades e perfil de clientes, com

exceção de critérios específicos no tema “Representatividade”, na dimensão “Relações com Pessoas Trabalhadoras”. O processo de escolha dos critérios específicos buscou acomodar o caráter transversal do Índice e conter a complexidade de relato por parte das organizações.

- Considerando que o tema das desigualdades de gênero é amplo, em fases posteriores da TSB, serão abordadas outras identidades de gênero nos critérios específicos de contribuição substancial, como pessoas trans e não binárias, especialmente quando o IBGE disponibilizar dados do perfil da população sobre esses recortes, permitindo a definição de parâmetros setoriais e regionais.
- O Índice tem como objetivo avaliar a contribuição das organizações para a redução das desigualdades de renda por meio das dimensões de raça e gênero. 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 subrepresentados e canalização de Investimento Social Privado para a educação e empregabilidade de grupos subrepresentados.
- A pontuação mínima e os critérios específicos do Índice serão revistos em fases posteriores da TSB, visando aumento do desempenho mínimo esperado e aprimoramento dos critérios específicos.

Referências

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Número de deputados pretos e pardos aumenta 8,94%, mas é menor que o esperado**. 2022. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/911743-numero-de-deputados-pretos-e-pardos-aumenta-894-mas-e-menor-que-o-esperado. Acesso em: 12 set. 2025.

AGÊNCIA SENADO. **Negros no topo**: renovação de cotas enfrenta desafios no Congresso. 2024. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2024/05/negros-no-topo-renovacao-de-cotas-em-concurso-segue-em-foco-no-congresso. Acesso em: 12 set. 2025.

ANISTIA INTERNACIONAL. **O Estado dos Direitos Humanos no mundo**. 2023. Disponível em: https://www.amnesty.org/en/wp-content/uploads/2023/03/POL1056702023BRAZILIAN-PORTUGUESE.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

B3. **Glossário ISE 2023**. 2023. Disponível em: https://iseb3.com.br/questionario-ise-b3-2023. Acesso em: 12 set. 2025.

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

BRASIL. MINISTÉRIO DA FAZENDA (MF). **Taxonomia Sustentável Brasileira**: Plano de Ação. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/fazenda/pt-br/orgaos/spe/taxonomia-sustentavel-brasileira/arquivos-taxonomia/taxonomia-sustentavel-brasileira-dezembro-v2.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL (MIR). **Monitoramento e avaliação – no 2 Edição Mulheres Negras**. 2023a . 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/informe-edicao-mulheres-negras.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **ODS 18 - Igualdade Étnico-Racial**. 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Metas Preliminares**. 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/ods18. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Ministério da Igualdade Racial apresenta ODS 18 ao Grupo de Trabalho e Desenvolvimento do G20**. 2024b. 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. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DAS MULHERES (MMulheres). **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça - 7ª edição**. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mulheres/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/7a-edicao. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE (MS). Insegurança Alimentar e Nutricional. **Glossário Saúde Brasil.** Brasília, DF: 2022. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/glossario/inseguranca-alimentar-e-nutricional. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ano-base 2022. Fonte oficial. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/rais-2022. Acesso em: 12 set. 2025.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969**. Promulga a Convenção Internacional sôbre a Eliminação de tôdas as Formas de Discriminação Racial. 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. 1976. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Decreto nº 4.377, de 12 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____.**Decreto nº 4.886, de 20 de novembro de 2003**. Institui a Política Nacional de Promoção da Igualdade Racia (PNPIR). 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/d4886.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 12.034, de 29 de setembro de 2009**. Altera a Lei dos Partidos Políticos, que estabelece normas para as eleições. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12034.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio. 2012. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015**. Altera o Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio.2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____.**Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Dispõe sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____.**Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022**. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

_____.**Decreto nº 12.009, de 1 de maio de 2024**. Promulga os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12009.htm. Acesso em: 12 set. 2025.

COMISSÃO EUROPEIA. **EU taxonomy for sustainable activities**. 2022. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/banking-and-finance/sustainable-finance/eu-taxonomy-sustainable-activities_en. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **C 211/01**. 2023. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=OJ%3AC%3A2023%3A211%3AFULL. Acesso em: 12 set. 2025.

CONSELHO NACIONAL DO MEIO AMBIENTE (CONAMA). **Resolução CONAMA nº 237, de 19 de dezembro de 1997**. Dispõe sobre a revisão e complementação dos procedimentos e critérios utilizados para o licenciamento ambiental. 1997. Disponível em: https://conama.mma.gov.br/?option=com_sisconama&task=arquivo.download&id=237. Acesso em: 12 set. 2025.

ECOSENSE, FRANFURT SCHOOL & SUSTAINABLE FINANCE. **Let´s talk numbers**: EU Taxonomy reporting by German companies. What can we learn from the first EU Taxonomy reporting season?. 2024. Disponível em: https://econsense.de/wp-content/uploads/2023/06/Lets-talk-numbers_EU-Taxonomy-reporting-by-German-companies.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

CENTRO DE ESTUDOS EM SUSTENTABILIDADE DA FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS (FGVces) . **Considerações para uma Taxonomia Sustentável no Brasil com Foco em Biodiversidade**. 2023a. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/consideracoes-para-taxonomia-sustentavel-brasil-com-foco-biodiversidade. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Sistema de classificação da infraestrutura socioterritorial**: uma proposta para a Amazônia brasileira. 2023b. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/producao-intelectual/sistema-classificacao-infraestrutura-socioterritorial-proposta-para-amazonia. Acesso em: 12 set. 2025.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2024**. 2024. Disponível em: https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/. Acesso em: 12 set. 2025.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **The global standards for sustainability impacts**. S.d. Disponível em: https://www.globalreporting.org/standards/. Acesso em: 12 set. 2025.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW). **Critério para concorrer aos rankings**. 2023. Disponível em: https://gptw.com.br/wp-content/uploads/2023/07/Criterios-Para-Inscricao-nos-Rankings-GPTW.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS (GIFE). **Investimento Social Privado**. n.d. Disponível em: https://gife.org.br/investimento-social-privado/. Acesso em: 12 set. 2025.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, 37(132), 595–609. 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005. Acesso em: 12 set. 2025.

INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION'S PERFORMANCE STANDARDS (IFC-PS). **IFC's Performance Standards on Environmental and Social Sustainability.** 2012. Disponível em: https://www.ifc.org/en/insights-reports/2012/ifc-performance-standards. Acesso em: 12 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa - 6ª edição**. 2023. https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640. Acesso em: 12 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Segurança Alimentar**. 2023a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102084. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais**: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira. 2023b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. ***Síntese de Indicadores Sociais* – Tabelas**. 2023c. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/protecao-social/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Censo Demográfico**. 2024a. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. Criando Sinergias entre a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e o G20. **Caderno Desigualdades**. Primeiras Análises. 2024b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102080. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Estatísticas de gênero – indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2024c. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2102066. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Segurança alimentar nos domicílios brasileiros volta a crescer em 2023**. 2024d. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39838-seguranca-alimentar-nos-domicilios-brasileiros-volta-a-crescer-em-2023. Acesso em: 12 set. 2025.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL (ETHOS); CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (CEERT). **Indicadores ETHOS-CEERT para Promoção da Equidade Racial.** 2016. Disponível em: https://media.ceert.org.br/portal-3/pdf/publicacoes/indicadoresethos-ceert-para-promocao-de-equidade-racial.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil – ODS 10**. 2024a. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/ods/publicacoes.html. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil – ODS 5**. 2024b. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/ods/publicacoes.html. Acesso em: 12 set. 2025.

INTERNATIONAL CAPITAL MARKET ASSOCIATION (ICMA). **Social Bond Principles**. 2023. Disponível em: https://www.icmagroup.org/sustainable-finance/the-principles-guidelines-and-handbooks/social-bond-principles-sbp/. Acesso em: 12 set. 2025.

MARCHEWITZ, C.; BALLESTEROS, F.; SCHUETZE, F.; HADJ ARAB, N. Sustainable Finance Taxonomies – Enabling the Transition towards Net Zero? A Transition Score for International Frameworks. **SSRN Electronic Journal**. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.2139/ssrn.4837372. Acesso em: 12 set. 2025.

MEXICO. **Taxonomía Sostenible de México.** 2023. Disponível em: https://www.finanzassostenibles.hacienda.gob.mx/work/models/finanzassostenibles/recursos/documentos/Taxonomia-Sostenible-de-Mexico.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

NATIONAL BANK OF GEORGIA. Sustainable Finance Taxonomy for Georgia. 2022. Disponível em: https://www.sbfnetwork.org/wp-content/assets/policy-library/702_Georgia_sustainable_finance_taxonomy_2022.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

OLIVEIRA, W.; COSER, G.; MOURA, C. M. DE; SOUZA, P. **Taxonomia Sustentável Brasileira**: Insumos para Classificação de Atividades de Uso da Terra. 2024. Disponível em: https://www.climatepolicyinitiative.org/pt-br/publication/taxonomia-sustentavel-brasileira-insumos-para-classificacao-de-atividades-de-uso-da-terra. Acesso em: 12 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 1948. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91601-declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Declaração de Pequim.** Declaração e plataforma de ação da IV conferência mundial sobre a mulher. 1995. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas.** 2007. Disponível em: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Declaracao_das_Nacoes_Unidas_sobre_os_Direitos_dos_Povos_Indigenas.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Durban Declaration and Programme of Action**. 2009. Disponível em: https://www.un.org/en/fight-racism/background/durban-declaration-and-programme-of-action. Acesso em: 12 set. 2025.

_____. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel. Acesso em: 12 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Normas Internacionais do Trabalho no Brasil**. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/normas-internacionais-do-trabalho-no-brasil. Acesso em: 12 set. 2025.

OSORIO, R. G. **A desigualdade racial no Brasil nas três últimas décadas**. 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10623/1/td_2657.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL. **Índice ESG de Equidade Racial (IEER).** S.d. Disponível em: https://www.pactopelaequidaderacial.org.br/projects-1. Acesso em: 12 set. 2025.

PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Comunicação de Progresso (CoP)**. S.d. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/comunicacao-de-progresso/. Acesso em: 12 set. 2025.

PLATFORM ON SUSTAINABLE FINANCE (PSF). **Final Report on Social Taxonomy**. 2022. Disponível em: https://commission.europa.eu/system/files/2022-03/280222-sustainable-finance-platform-finance-report-social-taxonomy.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

QING, X.; WANG, C. N. **Technical report on SDG Finance Taxonomy (China)**. 2020. Disponível em: https://www.undp.org/china/publications/technical-report-sdg-finance-taxonomy. Acesso em: 12 set. 2025.

MÉXICO. SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO. **Taxonomía Sostenible de México**. 2023. Disponível em: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/809773/Taxonom_a_Sostenible_de_M_xico_.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

TALENSES GROUP, & INSPER. **Panorama Mulheres 2023**. 2023. Disponível em: https://publicacao.talensesgroup.com/report-panorama-mulheres-2023. Acesso em: 12 set. 2025.

UN WOMEN. Ferramenta Princípios de Capacitação Das Mulheres: Questionário. **WEPs Gender Gap Analysis Tool.** S.d. Disponível em: https://www.weps.org/sites/default/files/2020-04/WEPs%20Tool%20Questionnaire%20Portugese.pdf. Acesso em: 12 set. 2025.

_____.**12 critical areas**. 2024. Disponível em: https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories. Acesso em: 12 set. 2025.

Apêndices

Apêndice 1 – Parâmetros regionais

Para os critérios específicos G.4, T.4 e T.6.

Tabela 1 – População residente por UF e grupo subrepresentado (%)

Unidade federativa	Mulheres	Homens pretos	Mulheres pretas	Homens pardos	Mulheres pardas
Brasil	51,48	5,18	4,99	22,26	23,09
Rondônia	50,17	4,78	3,87	29,4	29,84
Acre	49,96	4,75	3,81	33,04	33,21
Amazonas	50,13	2,84	2,08	34,27	34,53
Roraima	49,68	4,39	3,34	28,67	28,58
Pará	50,1	5,32	4,45	34,76	35,11
Amapá	50,32	6,41	5,4	32,35	32,93
Tocantins	49,9	7,12	6,07	30,8	31,34
Maranhão	50,87	6,53	6,08	32,57	33,82
Piauí	51,07	6,41	5,83	31,56	33,28
Ceará	51,59	3,63	3,14	31,37	33,33
Rio Grande do Norte	51,59	4,85	4,32	24,75	26,14
Paraíba	51,72	4,17	3,8	26,85	28,7
Pernambuco	52,3	5,1	4,94	26,5	28,77
Alagoas	52,12	5,01	4,54	28,76	31,6
Sergipe	52,14	6,57	6,28	29,24	32,37
Bahia	51,66	11,02	11,36	27,66	29,65
Minas Gerais	51,24	6,02	5,82	23,04	23,72
Espírito Santo	51,22	5,79	5,42	24,4	25,39
Rio de Janeiro	52,8	7,74	8,42	20,14	21,48
São Paulo	51,82	4,05	3,94	16,35	16,61
Paraná	51,27	2,25	1,99	15,06	15
Santa Catarina	50,71	2,17	1,9	9,91	9,32

Tabela 1 – População residente por UF e grupo subrepresentado (%)					
Rio Grande do Sul	51,71	3,18	3,34	7,42	7,25
Mato Grosso do Sul	50,8	3,48	3,02	23,27	23,65
Mato Grosso	49,67	5,36	4,49	28,05	27,95
Goiás	50,87	4,94	4,25	26,71	27,47
Distrito Federal	52,34	5,51	5,2	23,49	25,16

Fonte: IBGE (2022)

Apêndice 2 – Parâmetros setoriais

Para os critérios específicos G.6, T.3 e T.5

Categoria	Grupos subrepresentados	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	Construção	Eletricidade e gás	Indústrias de transformação	Indústrias extrativas	Transporte, armazenagem e correios
Sexo	Mulheres	17%	20%	11%	20%	31%	16%	18%
Mulheres	Mulheres pardas	7%	7%	4%	6%	10%	6%	6%
	Mulheres pretas	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
Homens	Homens pardos	34%	33%	41%	28%	24%	36%	31%
	Homens pretos	5%	8%	6%	6%	5%	7%	6%

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ano-base 2022 (BRASIL. MTE, 2023).

TAXONOMIA SUSTENTÁVEL BRASILEIRA
Enfrentamento das Desigualdades

ISBN: 978-65-84063-10-5

SECRETARIA DE POLÍTICA ECONÔMICA | MINISTÉRIO DA FAZENDA