

Relatório de Diversidade, Inclusão e Equidade em PI

2022





Relatório de Diversidade, Inclusão e Equidade em PI

2022

INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL – INPI
Rua Mayrink Veiga, 9, Centro, Rio de Janeiro – RJ (CEP 20090-910)

CLÁUDIO VILAR FURTADO
Presidente

ANA PAULA GOMES PINTO
Chefe de Gabinete

TANIA CRISTINA LOPES RIBEIRO
Diretora Executiva

JÚLIO CÉSAR CASTELO BRANCO REIS MOREIRA
Diretor de Administração

LIANE ELIZABETH CALDEIRA LAGE
Diretora de Patentes, Programas de Computador e
Topografias de Circuitos Integrados

ANDRÉ LUIS BALLOUSSIER ANCORA DA LUZ
Diretor de Marcas, Desenhos Industriais e Indicações Geográficas

MARCOS DA SILVA COUTO
Procurador-Chefe

SANDRA CASEIRA CERQUEIRA
Coordenadora-Geral de Recursos Humanos

FELIPE AUGUSTO MELO DE OLIVEIRA
Coordenador-Gea de Disseminação para Inovação

LEOPOLDO NASCIMENTO COUTINHO
Coordenador de Relações Institucionais

ALESSANDRO BUNN BERGAMASCHI
Coordenador-Geral de Qualidade

DAVISON REGO MENEZES
Ouvidor

Rio de Janeiro, março de 2022

Este relatório tem o objetivo de desenvolver a inteligência cultural do INPI e reconhecer o seu impacto no mundo pela compreensão das semelhanças e diferenças no ambiente institucional e nas relações que envolvem a propriedade industrial.

A reprodução desta obra é permitida de forma parcial ou total, sem fins lucrativos, desde que citada a fonte ou endereço da internet (www.gov.br/inpi).

Siglas

CESA	CENTRO DE ESTUDOS DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS
D&I	DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO
FGV	FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
GESI	IGUALDADE DE GÊNERO E INCLUSÃO SOCIAL
IBGE	INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA
INPI	INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL, BRASIL
LGBTQIA+	LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRAVESTIS, TRANSSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS E OUTROS GRUPOS DE GÊNERO E SEXUALIDADE
OIT	ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO
ONG	ORGANIZAÇÃO NÃO GOVERNAMENTAL
OMPI	ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA PROPRIEDADE INTELECTUAL
OSC	ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL
P&D	PESQUISA E DESENVOLVIMENTO
PcD	PESSOA COM DEFICIÊNCIA
PCT	TRATADO DE COOPERAÇÃO EM MATÉRIA DE PATENTES
PI	PROPRIEDADE INTELECTUAL
PME	PEQUENA E MÉDIA EMPRESA
PNAD	PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIO
RAIS	RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS
SEBRAE	SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS
STEM	CIÊNCIA, TECNOLOGIA, ENGENHARIA E MATEMÁTICA
UNCTAD	CONFERÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO

Conteúdo

04

Apresentação

06

Cenário

13

Antifragilidades

40

Planejamento

41

Sustentabilidade

Apresentação

Decisões, ações e comportamentos de exclusão são incompatíveis com o princípio máximo da dignidade da pessoa humana e com os fundamentos do modelo de desenvolvimento sustentável. Cioso da sua responsabilidade diante do ambiente de discriminação estabelecido na sociedade e nas organizações, em geral, o INPI reconhece que a mudança deve se realizar em dimensão coletiva, por meio de plano elaborado a múltiplas mãos e compartilhado com atores estratégicos.

Segundo dados de 2018 da PNAD, as mulheres representam 51,5% da população brasileira, ocupam 13,6% dos cargos de liderança e recebem 70% da massa salarial obtida pelos homens.

Quanto às pessoas negras, são 54% da população e estão em 4,7% das posições de lideranças nas empresas. Com relação aos funcionários LGBTQIA+, 61% deles optam por não revelar sua sexualidade a gestores e colegas de equipe, de acordo com a pesquisa “LGBT2030”, realizada pela Out Now.

Os dados do relatório “Obstáculos da inclusão: PCD no mercado de trabalho”, da empresa Catho, associados ao levantamento da RAIS, indicam que menos de 1% dos empregos formais no Brasil são ocupados por pessoas com deficiência, dos quais menos de 10% ocupam cargos de liderança.

Decerto, a reversão desse diagnóstico exige intencionalidade e consciência, de modo que, na perspectiva institucional, a diversidade, a inclusão e a equidade se concretizem em condições isonômicas de trabalho, ambientes livres de discriminação e valorização da autenticidade das ideias, elaborações, planos e visões, de tal forma que a humanidade, em sua rica pluralidade, seja honrada a cada dia.

Por tais razões, o INPI assume o compromisso de acolher a diferença, certo que a superação da desigualdade promoverá a retenção de talentos, a intensa troca de experiências, o estímulo à criatividade, a ampliação da capacidade de inovação, o engajamento coletivo no

o sucesso pessoal e na valorização profissional, o reforço do comprometimento com a instituição, a inibição de comportamentos depreciativos, o aprimoramento de softs skills, a melhoria da capacidade de gerenciamento e da produtividade das equipes, e a renovação do clima organizacional.

Cenário

No âmbito do Programa Escritório de PI para o Século XXI, foi produzido em 2021 o relatório de avaliação GESI, de autoria da consultoria *Palladium*, com a aplicação de uma lente de gênero e inclusão ao mundo da propriedade intelectual, tanto a nível internacional quanto no Brasil, analisando as principais restrições que mulheres e grupos desfavorecidos, em particular os afro-brasileiros, enfrentam em termos de igualdade de acesso e participação nos sistemas de PI.

Estudo de 2014 da Unctad observou que, enquanto 96% das mulheres empresárias entrevistadas no Brasil realizaram uma ou mais ações de proteção da propriedade intelectual, como, por exemplo, a solicitação de registro de marca nacional ou internacionalmente, ou a participação de capacitação ou treinamento sobre os princípios de proteção da propriedade intelectual, apenas 26% desse mesmo grupo obtiveram, exitosamente, o reconhecimento de seus direitos de propriedade intelectual. Isso mostra o quanto as empresárias

e inventoras têm efetivo interesse e desejo em proteger seus direitos de PI, mas igualmente indica uma sub-representação crônica das mulheres com direitos de propriedade intelectual registrados.

É cediço que questões como falta de tempo afetam particularmente as mulheres em função das normas e expectativas sociais, a exemplo do cuidado com filhos e pessoas idosas, além da execução de tarefas domésticas. Consequentemente, processos longos e demorados, que exigem maior disponibilidade de tempo, têm repercussão diferenciada para mulheres inventoras em comparação com seus homólogos masculinos.

Outrossim, foram evidenciadas outras questões com impactos negativos para grupos sub-representados, que, segundo os processos organizacionais convencionais, sofrem com práticas tendenciosas que contribuem para perpetuar a desigualdade.

Para ilustrar essa situação, examinadores de pedidos de registro de PI se deparam, não raro, com a tarefa de um julgamento moral sobre pedidos de marcas e, com base na avaliação do perfil dos depositantes e na falta de consciência sociocultural acerca dos diferentes condicionantes socioeconômicos ou de gênero, adotam decisões tendenciosas contra pessoas pertencentes a grupos sub-representados ou minoritários.

Outras restrições pesquisadas são bem específicas ao universo da PI, incluindo a falta de acesso e conhecimento de sistemas de proteções de PI, sinais de injustiça social nos processos de concessão de direitos de PI, socialização de gênero e preconceitos contra as mulheres na ciência comercial, e desequilíbrios de gênero e raça nas organizações.

Com efeito, a disparidade do acesso a oportunidades econômicas decorre do fato de

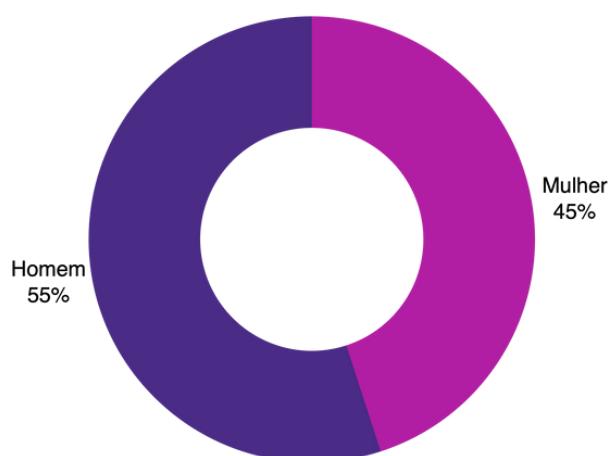
que uma parcela desigual de cuidados infantis e tarefas domésticas, pressão por papéis sociais e expectativas de gênero e raça na vida social e econômica ergue-se como barreira para grupos específicos, que são assim excluídos das áreas pertinentes aos sistemas de PI.

Há questões abrangentes que dão origem a consequências prejudiciais para mulheres e grupos marginalizados, algumas das quais são sistêmicas, relacionadas a dinâmicas de gênero arraigadas a normas sociais que pretendem governar o destino das mulheres nos mais diferentes campos de atuação, dentre os quais os da PI.

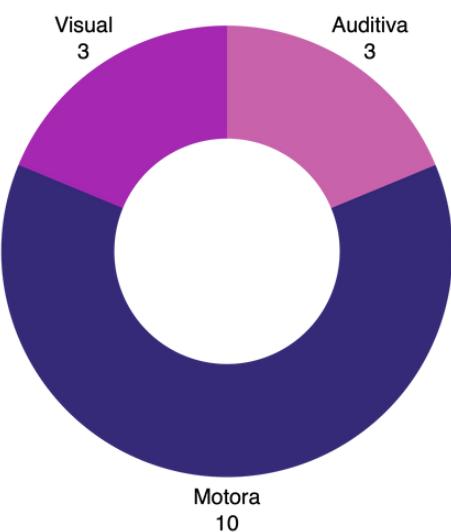
OS dados de janeiro de 2022 relativos à gestão de pessoas na administração pública brasileira e no INPI trazem significativas contribuições para o entendimento do cenário atual em termos de igualdade de gênero e inclusão social, senão vejamos:

INPI: DADOS DE PESSOAL

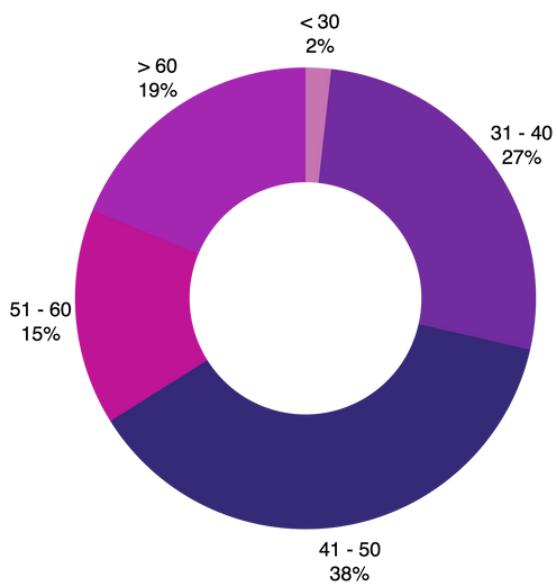
GÊNERO



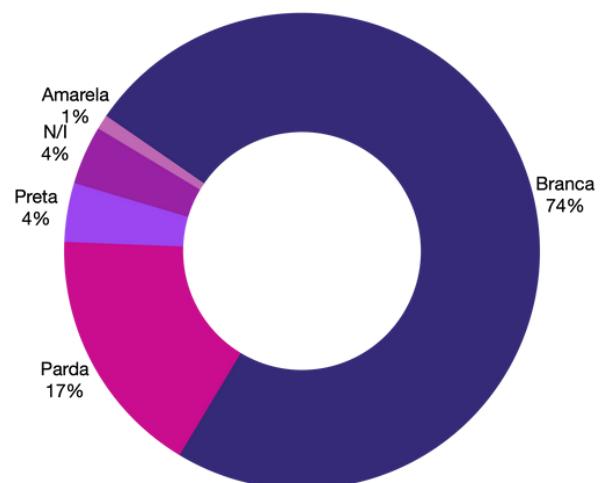
DEFICIÊNCIA



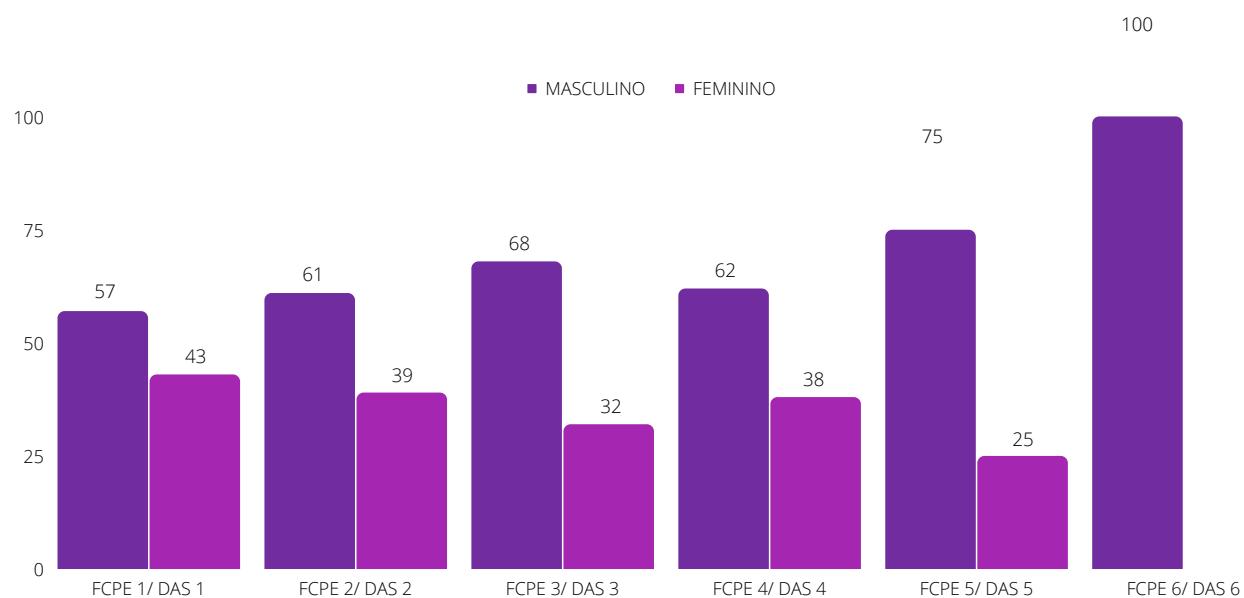
FAIXA ETÁRIA



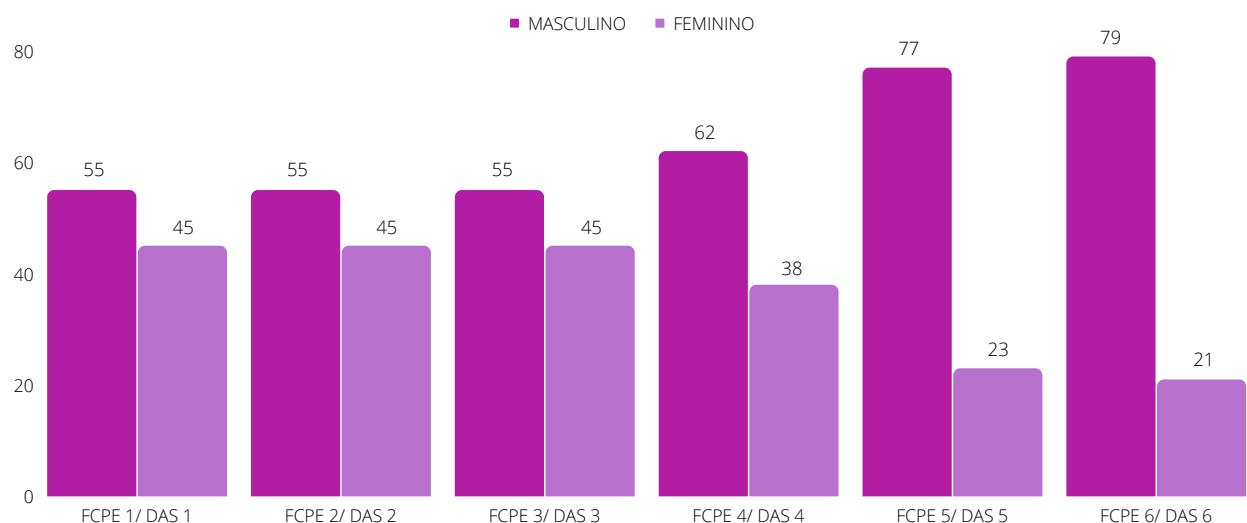
ETNIA



INPI: OCUPANTES DE CARGOS E FUNÇÕES COMISSIONADAS (%)



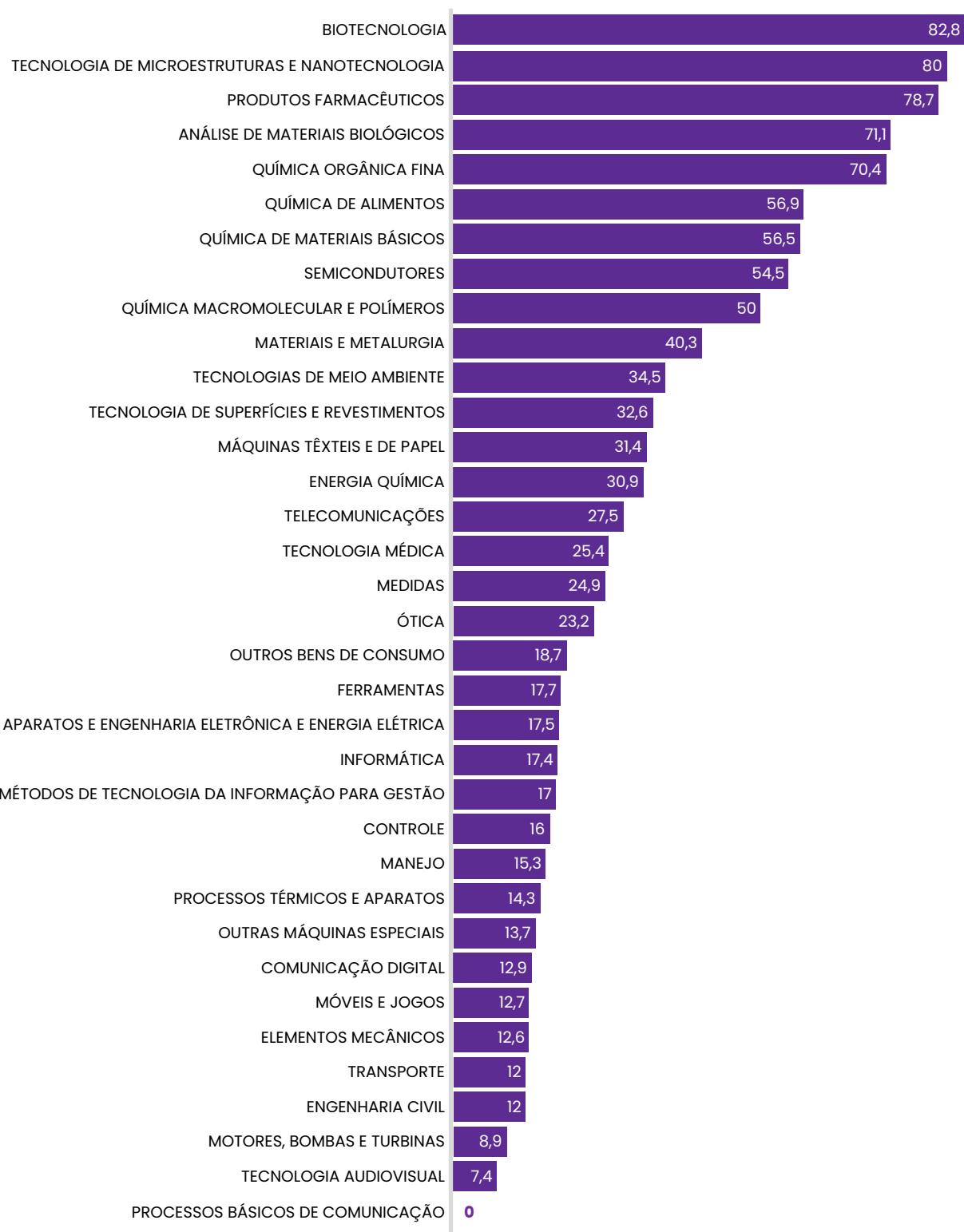
GOVERNO FEDERAL: OCUPANTES DE CARGOS E FUNÇÕES COMISSIONADAS (%)



Fonte: Painel de Raio-X do Ministério da Economia

Conforme dados da OMPI (2014) afetos a pedidos internacionais de patentes de mulheres inventoras brasileiras via PCT, temos o seguinte quadro

percentual, em comparação a inventores do Brasil do gênero masculino, por campo tecnológico:



Por sua vez, o relatório “Equidade em inovação: mulheres inventoras e patentes” do Instituto de Pesquisa de Políticas para Mulheres (2016) destaca as diferenças entre empresas norte-americanas pertencentes a mulheres e homens no uso de propriedade intelectual. Neste documento são analisadas as variações nas atividades de pesquisa e desenvolvimento e inovações de produtos, assim como a relação entre atividades focadas em inovação e resultados de negócios.

Suas descobertas revelaram que os benefícios da propriedade intelectual nem sempre são compartilhados igualmente por diferentes grupos e, mais especificamente, são muitas vezes menos acessíveis às mulheres e às comunidades negras e latinas.

No Brasil, o Sebrae realizou pesquisa quantitativa (2018) sobre as taxas de registro de marcas de PMEs e os principais desafios enfrentados ao longo do processo de registro. Com mais de 4.000 entrevistas realizadas em todo o país, os resultados sugerem que as vantagens de registrar uma marca ainda não estão claras para a maioria das PMEs brasileiras.

A ausência de informações simples, objetivas, assertivas e acessíveis sobre o processo, os requisitos e a duração dos serviços de PI contribuem em maior grau para o distanciamento de empresas lideradas por mulheres ou afro-brasileiros, impondo sérios desafios para navegar em sistemas complexos.

Em contrapartida, segundo o Banco Mundial (2012), a equidade de gênero – onde as mulheres operam com igual acesso às mesmas oportunidades – é capaz de aumentar a produtividade empresarial no Brasil em 25% e o produto agrícola do país em 4%. Nesse exato sentido, a OIT estima que a redução da desigualdade de gênero em 25% até 2025 poderia acrescentar US\$ 5,8 trilhões à economia mundial; na economia brasileira, isso se refletiria em um aumento de 3,3% no Produto Interno Bruto – ou cerca de R\$ 382 bilhões.

Ainda nesse contexto, os escritórios nacionais de PI desempenham um papel fundamental na criação e implementação de processos e ações para facilitar a integração de gênero nos sistemas de PI. Mediante ações programáticas

de intervenção na realidade social, será possível mitigar as desigualdades atuais – em linha com os objetivos de desenvolvimento sustentável – para o crescimento econômico inclusivo e a redução da pobreza.

Para garantir que mulheres, afro-brasileiros e grupos desfavorecidos sejam devidamente considerados e apoiados em seus legítimos interesses de igualdade, é necessário trazer à tona, analisar e enfrentar as principais restrições que são divisadas, aqui tratadas como antifragilidades.

Antifragilidades

O citado relatório de avaliação GESI do Programa Escritório de PI para o Século XXI traduz o esforço estruturado de atendimento do mínimo padrão de conformidade em matéria de equidade de gênero e inclusão social, de modo a despertar a necessária antifragilidade no combate aos vetores de desigualdade socioeconômica incorporados aos sistemas e culturas. Compreendida como a capacidade de evoluir diante de situações adversas, em conceito que agrupa valores que superam a resistência e a resiliência, a antifragilidade propõe o crescimento em condições incertas, estressoras e impactantes. Desse modo, foram mapeadas as principais restrições que interferem nas dimensões de diversidade, inclusão e igualdade aplicadas à propriedade intelectual, conforme o quadro-resumo a seguir:

Desigualdade na atenção a cuidados infantis e tarefas domésticas

Pressões sociais, expectativas de papéis de gênero e estereótipos negativos

Desigualdade generalizada de gênero e raça na vida social e econômica

Sub-representação em propriedade intelectual

Falta de acesso e conhecimento das proteções de propriedade intelectual

Diferenças salariais e questões de progressão na carreira de propriedade intelectual

Diferenças salariais e questões de progressão na carreira de propriedade intelectual

Falta de acesso a financiamento em propriedade intelectual

Falta de acesso a redes de propriedade intelectual

Pobreza de tempo para mulheres nas áreas STEM

Falta de confiança na liderança de iniciativas de desenvolvimento e inovação

Desigualdade no processo de pedido de patente no processo de pedido de registro de marca

Socialização de gênero e preconceitos contra as mulheres na ciência comercial

Atribuição de baixo valor a setores feminizados em relação a setores dominados por homens

Desequilíbrios de gênero e raça na organização e nos processos de PI



Sob esse viés, foram livremente reproduzidas as recomendações desenvolvidas pela consultoria *Palladium* e inseridas no relatório de avaliação GESI do Programa Escritório de PI para o século XXI, com o principal objetivo de garantir o máximo nivelamento e convergência das informações institucionais a respeito da equidade de gênero e inclusão social, e de otimizar o alinhamento das orientações:



Remoção de barreiras sistêmicas

Remover ou reduzir os obstáculos sociais à participação e progressão igualitária na PI, e combater o preconceito de gênero e étnico nas normas e sistemas de PI

A entrada e retenção de mulheres e pessoas de diversas etnias em áreas técnicas científicas é notoriamente precária, apesar das iniciativas no Brasil de oferta de oportunidades, como a disponibilidade e transparência de bolsas de estudo, particularmente em nível de pós-graduação e em disciplinas nas áreas STEM, que têm apoiado a participação substancial das mulheres.

Como resultado de esforços conscientes para aumentar a presença das mulheres em STEM, o país se compara relativamente bem com outros em termos de *benchmarking* de gênero, especialmente quando se observa a participação das mulheres na economia do conhecimento e ciência, tecnologia e inovação. Contudo, mesmo que constituam mais da metade do corpo discente no ensino superior brasileiro, a representação das mulheres nas disciplinas de ciência, tecnologia e engenharia permanece menor.

Além da educação, os problemas reais estão na paridade de gênero por meio da progressão na carreira: a representação das mulheres na força de trabalho STEM brasileira cai drasticamente – embora as matrículas femininas tenham aumentado 17% na engenharia desde 2000, com mulheres representando menos de 40% da força de trabalho STEM. A liderança de grupos de pesquisa também tende a ser dominada por homens.

Avançar nos campos STEM é importante do ponto de vista da propriedade intelectual porque são especialmente nessas áreas que se desenvolvem as invenções patenteáveis. Contudo, não se trata simplesmente de um jogo de números; orientar mais mulheres para STEM em primeira instância e, *a posteriori*, para cargos de pesquisa sênior é insuficiente para alcançar a igualdade de gênero nas taxas de patenteamento, como vários estudos demonstram.

As mulheres que já estão em STEM se envolvem muito menos com o sistema de patentes que os homens. Comparar outras métricas de significância para a pesquisa, como prêmios de bolsas de pesquisa, não indicam uma diferença de gênero. E quando pesquisadoras obtêm patentes, parecem ter o mesmo valor de recompensa quanto as obtidas por seus colegas homens, de modo que “a lacuna no patenteamento não parece ser atribuível ao mérito dos resultados da pesquisa”, nas palavras de Burk, no artigo “Preenchendo a lacuna de gênero na propriedade intelectual”, publicado na revista on-line da OMPI de abril de 2018.

Algumas pesquisas mostram que as mulheres nos campos STEM desenvolveram respostas sociais que reduzem sensivelmente sua participação no patenteamento e na comercialização de suas pesquisas. Certas respostas internalizadas, como sentir-se menos à vontade para comercializar entre si e perante terceiros, são ainda agravadas pelo baixo número de conexões ou *network* entre as mulheres na ciência comercial.

Intervenções sugeridas

1.1 Criar sistemas de apoio para incentivar mulheres, afro-brasileiros e minorias em assuntos stem na busca pela ciência comercial e pela inovação de alto nível

nos estágios iniciais da educação, é importante continuar a encorajar as mulheres jovens a estudar disciplinas STEM, especialmente engenharia, onde a disparidade de gênero é maior, o que pode ser feito por meio de iniciativas de embaixadoras femininas STEM, divulgação e campanhas inteligentes em escolas e universidades. Essa medida também se aplica a afro-brasileiros e minorias que permanecem sub-representadas em STEM, ensino superior e carreiras acadêmicas, e que podem ser alvo de iniciativas de embaixadores, divulgação e campanhas onde são apresentados modelos positivos por defensores da mesma origem;

no nível de pós-doutorado, esquemas de orientação liderados por mulheres no topo de suas carreiras, como as que obtiveram patentes, e direcionados a mulheres no

início da pesquisa e inovação em STEM podem ajudar na navegação no complexo terreno do sistema de PI, o que igualmente se aplica a afro-brasileiros e grupos sub-representados;

outra iniciativa nesse sentido diz respeito ao aumento da participação e visibilidade das inventoras nas iniciativas do INPI, como a lista de grandes inventores lançados entre 2017 e 2018 que apresentava apenas uma inventora de 30 anos atrás. Também é preciso garantir que inventores afro-brasileiros e outras minorias sejam devidamente apresentados.



ATRAINDO E RETENDO MULHERES EM STEM

O *Athena Swan Charter* é um programa do Reino Unido de credenciamento e aprimoramento de organizações de ensino superior e pesquisa que se concentram em gênero e outras formas de desigualdade. Estabelecido em 2005, o programa se mostra bem-sucedido na melhoria da igualdade de gênero pela promoção e retenção de mulheres na ciência, e pelo apoio a mulheres em cargos acadêmicos e profissionais STEM, especialmente em termos de representação e progressão de estudantes para a academia, e garantia de um ambiente de trabalho positivo para todos os funcionários.

A iniciativa, acompanhada do banco de dados de boas práticas do Athena Swan, visa celebrar a amplitude das iniciativas de igualdade de gênero e raça que ocorrem em todo o setor de ensino superior e fornecer ideias práticas que incentivem à experimentação de novas ações adaptadas aos seus contextos.

Da mesma forma, na Austrália, a *Science in Australia Gender Equity* (SAGE) foi criada em 2015 para abordar problemas relacionados à igualdade de gênero nos setores de ensino superior e pesquisa. Embora as mulheres correspondam a mais da metade dos doutores em ciências e pesquisadores em início de carreira na Austrália, representam apenas 17% dos acadêmicos seniores nas universidades e institutos de pesquisa australianos.

A SAGE é uma iniciativa da *Australian Academy of Science* em parceria com a *Australian Academy of Technological Sciences and Engineering*, pautado no plano decenal de mulheres em STEM, cujo objetivo é fornecer um roteiro de 10 anos para alcançar aumentos sustentados na participação e retenção de mulheres em STEM desde a escola até as respectivas carreiras.



1.2 Apoiar e dar suporte à facilitação ou promoção do trabalho flexível conjugado à prestação de cuidados infantis

os acordos de trabalho flexíveis oferecem maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho, manutenção de empregos em tempo integral ou um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, pois combinam melhor as horas de trabalho com as necessidades da vida privada. Têm um impacto particularmente positivo nas mulheres trabalhadoras, devido à sua dupla jornada de trabalho e ao aumento das responsabilidades domésticas e de cuidados com os filhos. Trabalho ágil e flexível pode contribuir para o equilíbrio de gênero nas profissões associadas à PI, de acordo com pesquisa global da Revista da OMPI de 2019;

outras ações dessa natureza propõem a exploração de parcerias público-privadas de cuidados infantis com Ministérios, Agências governamentais, principais atores do setor privado e PMEs; a promoção de licenças de maternidade, paternidade e parental, que se provaram eficazes incentivos para a partilha de responsabilidades de cuidados infantis entre ambos os pais; o apoio a projetos de instalações de creche e salas de lactação *in loco*; a formulação de incentivos para apoio de acolhimento de crianças pelo pagamento de cuidados; e o desenvolvimento de redes de apoio a mães trabalhadoras, solteiras ou famílias monoparentais que utilizam creches públicas e instalações privadas.

1.3 Oferecer descontos, cursos gratuitos e incentivos para capacitação de mulheres, afro-brasileiros e minorias em PI

os acordos de trabalho flexíveis oferecem maiores possibilidades de inserção no mercado de trabalho, manutenção de empregos em tempo integral ou um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, pois

combinam melhor as horas de trabalho com as necessidades da vida privada. Têm um impacto particularmente positivo nas mulheres trabalhadoras, devido à sua dupla jornada de trabalho

e ao aumento das responsabilidades domésticas e de cuidados com os filhos. Trabalho ágil e flexível pode contribuir para o equilíbrio de gênero nas profissões associadas à PI, de acordo com pesquisa global da revista da OMPI de 2019;

os incentivos costumam ser uma ferramenta bem-sucedida para promover maior participação em setores e áreas onde grupos sociais discriminados apresentam menor representação;

PROJETO INCLUIR DIREITO

Um programa chamado Projeto Incluir Direito foi criado por sete dos maiores escritórios de advocacia de São Paulo. Juntos, decidiram contratar estudantes de direito oriundos de meios desfavorecidos e oferecer uma variedade de aulas, desde inglês até aulas de protocolo e etiqueta para escritórios de advocacia, para que não se sentissem intimidados diante de um novo ambiente. Em seguida, os alunos foram encaminhados para entrevistas para vagas de estágio nos mesmos escritórios. O programa teve uma alta taxa de sucesso, com a maioria dos alunos sendo admitidos para estágios. Como resultado, espera-se que o programa seja implementado em outras cidades brasileiras.

Segundo o IBGE (2014), 53,6% da população brasileira é negra. Já de acordo com o CESA, menos de 1% de todo o quadro profissional brasileiro é composto por negros. A baixa presença de advogados negros é reflexo do acesso desigual à educação formal de qualidade para essa parcela da população e ao histórico de discriminação racial estruturada na sociedade brasileira, o que faz com que a população negra, principalmente as mulheres, tenha condições de vida inferiores às da população branca em termos de direitos sociais básicos: educação, saúde, trabalho e moradia, entre outros.

Políticas públicas de ação afirmativa vêm sendo implementadas ao longo da última década, com o objetivo de superar as desigualdades estruturais e valorizar a pluralidade étnica da sociedade brasileira.

Além de alinhar à prática o discurso sobre a incorporação da diversidade nos escritórios de advocacia, o grupo se comprometeu a promover uma maior participação dos afro-brasileiros no universo jurídico e a contribuir para a formação acadêmica e de *soft skills* de jovens negros interessados na carreira de advogado, de maneira que participem em igualdade de circunstâncias nos processos seletivos das sociedades de advogados associadas ao cesa.

O projeto também tem como público-alvo o corpo discente do ensino médio, com iniciativas voltadas à autoidentificação de estudantes negros interessados na carreira jurídica, para melhor orientá-los em suas escolhas profissionais. Pretende-se, assim, proporcionar um ambiente profissional mais diversificado e igualitário.

É preciso ressaltar que a oferta de bolsa de estudos, por si, revela que não existe lei neutra. A ideia de que as leis sejam neutras e objetivas em termos de gênero tem demonstrado que, na verdade, mulheres e outros grupos marginalizados estão em uma desvantagem ativa e distinta. De fato, os pressupostos latentes que orientam as decisões relacionadas a direitos autorais, patentes e marcas estão enredados em normas hegemônicas relacionadas à masculinidade, beneficiando os homens.

1.4

Reducir preconceitos inconscientes no processo de patenteamento e de registro de marcas

o treinamento dos pesquisadores e examinadores de marcas e patentes para contextualizar a linguagem, as imagens e os símbolos, em extensão maior que a realizada atualmente, é um importante passo para a formação do ato decisório com base na avaliação holística e compreensão mais sutil da diferença;

de igual forma, é necessário reduzir ao máximo a subjetividade das medidas de avaliação para a consequente diminuição do impacto de viés preconceituoso, envolvendo, por exemplo, a adoção de política formal em torno de palavras recuperadas em prol da maior equidade dos processos concessórios.

1.5 Fornecer treinamento para promover a consciência sociocultural na tomada de decisão

o corpo diretivo e os grupos de tomada de decisão devem ser treinados em preconceitos inconscientes para que se estabeleça o progressivo despertar da consciência sociocultural e se identifiquem os elementos com efeitos deletérios à diversidade de gênero e à inclusão social;

os treinamentos de conscientização sobre gênero, diversidade e inclusão devem ser conduzidos a todos os funcionários e gestores, incentivando painéis mistos – de gênero, etnia, idade, etc. – em grupos de tomada de decisão.



OMPI NA AMÉRICA LATINA

A OMPI entende o papel fundamental que os escritórios nacionais de PI devem desempenhar na criação de condições para a igualdade de gênero nos sistemas de PI. Nos últimos anos, organizou várias reuniões sub-regionais em parceria com governos para melhorar a base de evidências. A primeira delas foi realizada em Bogotá, Colômbia, em 2017. Nessa ocasião, foi estabelecido um conjunto de diretrizes e recomendações sobre o tema de gênero:

- fortalecer o desenvolvimento e implementação de políticas de gênero e de igualdade, com a inserção do tema da PI;
- intensificar a colaboração entre escritórios de PI e instituições nacionais responsáveis pelas questões de gênero;
- promover a utilização do sistema de PI pelas mulheres com o desenvolvimento das suas capacidades;
- favorecer a troca de experiências em nível regional; e
- incorporar a equidade de gênero no contexto da política, gestão e funções dos escritórios de PI.

Dois outros encontros foram organizados: um no Uruguai (2018) e outro no Peru (2019), seguindo uma estrutura de debates separados por temas, como “gênero e desenvolvimento”, “iniciativas políticas para incentivar uma abordagem integrada para a igualdade de gênero” e “propriedade intelectual, educação e gênero”.

Os principais objetivos dessas reuniões são analisar a necessidade de políticas públicas sobre temas específicos de gênero, que permitam às mulheres participar do processo de inovação, desenvolvendo seu espírito empreendedor e habilidades no uso do sistema de PI.



Melhora do acesso a financiamento

Melhorar o acesso ao financiamento à paridade de recompensas financeiras.

As mulheres recebem menos financiamento para P&D que os homens. Além disso, a diferença salarial em escritórios de advocacia no Brasil é de 27,4%. As mulheres participam da profissão de advogado tanto quanto os homens, mas não escalam na mesma proporção as fileiras da carreira. Esse quadro se repete em litígios de PI, em que ações específicas são tomadas com maior autonomia.

Intervenções sugeridas

2.1 Estabelecer investimentos focados em mulheres e afro-brasileiros, e disponibilizar fundos de estímulo à inovação

■ empresas maiores, com mais recursos, são geralmente mais propensas a proteger sua propriedade intelectual por meio de registro formal. Ao mesmo tempo, essas empresas também são mais propensas a obter o financiamento convencional, pois geralmente têm uma massa crítica de ativos tangíveis;

■ as empresas menores, em contrapartida, ainda que ricas em propriedade intelectual, inevitavelmente têm mais dificuldade em obter qualquer

forma de financiamento para investir no crescimento. Essas empresas, que correspondem no Brasil às PMEs, são em geral da propriedade de mulheres, representando 55% dos empresários na indústria, 52% nos serviços e 51% no comércio, em conformidade com o capítulo “Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o brasil”, na obra de Teixeira “A crise econômica e as políticas de austeridade: efeitos sobre as mulheres” (2018);

fundos dedicados podem permitir que mulheres e empresas de propriedade de negros tenham acesso a financiamento para novas tecnologias e produtos. Dada a atual lacuna de mercado, empresas menores, de

propriedade de mulheres ou de negros, gozariam de produto de empréstimo lastreado em propriedade intelectual, obtendo condições mais equânimes de recompensas financeiras.

2.2 Fornecer treinamento aos investidores sobre preconceitos conscientes

há evidências que sugerem que parceiros de financiamento essenciais no processo de patenteamento, como capitalistas de risco e

outros financiadores, são menos propensos a investir em propostas de mulheres, afro-brasileiros ou minorias.

2.3 Valorizar as contribuições para a PI além das horas faturáveis

os números de faturamento não refletem necessariamente a produtividade ou a qualidade em si, devendo ser consideradas contribuições igualmente mensuráveis e benéficas, como de suporte e desenvolvimento, expansão de negócios, formação de

equipes e gestão do conhecimento, muitas vezes negligenciadas ou subvalorizadas, o que afeta mais diretamente às mulheres, à medida que são as que investem com mais frequência nessas atividades, nos modelos de mentoria e *team building*.

2.4 Garantir às mulheres o acesso justo a oportunidades e avanços na carreira na área de PI, incluindo trabalho lucrativo.

2.5 Incentivar a transparência em relação à diferença salarial no Brasil em atividades própria à PI.

PARCERIA ENTRE O BRITISH BUSINESS BANK E O ESCRITÓRIO DE PROPRIEDADE INTELECTUAL DO REINO UNIDO

O *British Business Bank* assume como objetivo fazer com que os mercados financeiros das PMEs funcionem melhor. As questões em torno da PI e sua potencial relevância para o acesso ao financiamento são, portanto, de seu interesse de longo prazo.

Nesse sentido, o *British Business Bank* vem buscando financiamento de crescimento baseado em PI por meio do recém-lançado *British Patent Capital*, um fundo de £ 2,5 bilhões para entregar um novo programa de investimento para em empresas inovadoras de alto crescimento que tradicionalmente lutam para obter capital na forma de investimento privado. A proposta se direciona à redução do custo de empréstimos para PMEs, tendo os ativos intangíveis como garantia.

A mesma parceria também gerenciou o *Aspire Fund*, voltado ao estímulo de negócios liderados por mulheres no Reino Unido, de modo que aqueles com real potencial de sucesso não sofram com falta de capital de crescimento e interesse do investidor.

Países como o México também provêm medidas ativas para melhorar o apoio às mulheres inovadoras e empreendedoras como o programa de mulheres PMEs do México, criado pelo Instituto Nacional do Empreendedor (Inadem) em colaboração com o Instituto Nacional da Mulher (Inmujeres) e a Plataforma Victoria 147.

O programa oferece às micro, pequenas e médias empresas lideradas por mulheres acesso a financiamento preferencial e desenvolvimento de negócios, enquanto a Plataforma Victoria 147 oferece recursos de treinamento, incubação, aceleração e networking para mulheres empresárias e executivas.



Melhora do acesso ao conhecimento e à informação

Melhorar o acesso das mulheres ao conhecimento e às informações sobre o sistema de PI.

É fundamental apoiar as mulheres inovadoras no Brasil para ampliar sua consciência e conhecimento do sistema de PI, que se mostra complexo e impenetrável para o indivíduo sem acesso às conexões necessárias para entendê-lo. Em particular, são necessários programas e serviços direcionados para ajudar as mulheres inventoras a receber assistência e apoio com relação à proteção e gestão de seus ativos de PI.

Intervenções sugeridas

3.1 Estabelecer ou expandir um programa de apoio legal para mulheres e grupos desfavorecidos de inventores e empreendedores para a proteção de seus ativos de PI

■ deve ser iniciado um programa de apoio jurídico dedicado a mulheres e negros inventores e empreendedores, bem como àqueles de minorias ou origens desprivilegiadas, para desmistificar o sistema de PI e ajudar no entendimento do processo de proteção da sua criação;

■ propõe-se o lançamento de uma plataforma on-line para fornecer recursos para inventores e profissionais que incentivem sua maior participação no sistema de PI, modelado como a plataforma

do escritório de propriedade intelectual dos Estados Unidos da América, o *Ohub*, como parte do esforço de inspirar mais mulheres, minorias e candidatos geográfica e socioeconomicamente diversos a ingressar na economia da inovação;

■ outra iniciativa pertinente é a criação de fóruns e diretrizes on-line acessíveis para auxiliar os iniciantes no sistema e processos de PI do Brasil, de forma amigável, compreensível, em etapas e amplamente inteligível.

3.2 Criação de centros de recursos para mulheres inventoras do Brasil

- os centros de recursos são locais onde as mulheres podem receber treinamento e assistência com busca de patentes e outras relacionadas à PI, bem como informações sobre procedimentos de PI, iniciativas do governo local para inovação e outros apoios em um ambiente exclusivamente feminino;
- os centros de recursos devem ser estabelecidos em todo o Brasil, especialmente em regiões sub-representadas como o Norte e o Nordeste.

3.3 Fornecer treinamento direcionado em PI e iniciativas do INPI para mulheres e minorias

- recomenda-se a oferta de treinamento com foco em lidar com as restrições e problemas específicos enfrentados por grupos sociais, com o desenvolvimento de módulos direcionados sobre divulgação, informação, capacitação, e eventos de PI, e sobre o papel e os processos do INPI, para facilitar o acesso a áreas e comunidades carentes de estímulo à inovação e à proteção da criação;
- os módulos de treinamento podem ser específicos por setor: setores feminizados onde há maior presença de inventoras e setores dominados por homens com atividades de gênero inclusivas sob medida visando incentivar a presença feminina;
- os incentivos como descontos, *fast-tracks*, aplicativos, etc., também servirão de apoio e sustentação para inventores desfavorecidos e grupos socialmente excluídos.



3.4 Fornecer treinamento especializado em tópicos de tecnologia e inovação para empresas de propriedade de mulheres no Brasil

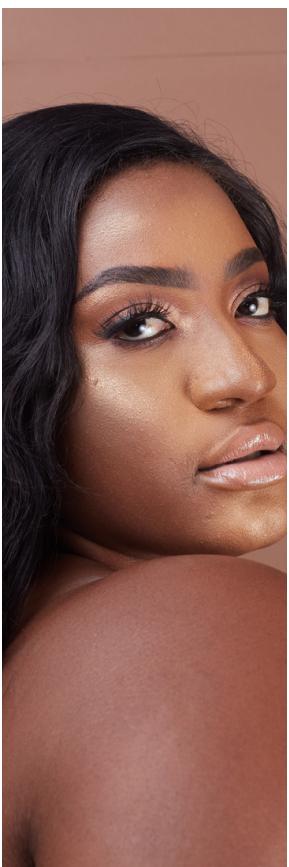
a pesquisa da UNCTAD (2014) mostrou que as mulheres valorizam mais os programas de educação empresarial e de assistência técnica que os homens. Desse modo, programas e serviços mais

direcionados para empresas de propriedade de mulheres no Brasil permitiriam que as empreendedoras usufruissem tanto dos benefícios do uso do sistema de PI quanto dos meios práticos de manejá-lo.

3.5 Fornecer serviços de PI pro bono para organizações relacionadas à diversidade, incluindo aquelas de apoio à comunidade LGBTQIA+ e PcD

fortes proteções de propriedade intelectual beneficiam o mercado em geral. Fornecer serviços de PI *pro bono* permitiria que organizações e indivíduos

economizassem seus recursos para apoiar seus membros, em vez de gastar seus fundos limitados em serviços jurídicos.



MOVIMENTO DA ACATE PARA MELHORAR A REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA TECNOLOGIA

A Associação Catarinense de Tecnologia (Acate) é um dos principais representantes do empreendedorismo inovador no estado de Santa Catarina. Para aumentar a participação feminina na área, foi lançado no início de 2018 o grupo Acate Women, que promove encontros mensais para empreendedoras, profissionais do mercado e estudantes que fomentam o desenvolvimento feminino em inovação e tecnologia, seja abrindo novas empresas, seja atuando em escolas, para que futuras líderes e profissionais encontrem seu caminho para o setor de TI.

Por meio da construção de um ambiente de confiança, o grupo promove a interação entre empreendedoras, que trocam experiências, conhecimentos, ideias e estabelecem parcerias para novos negócios. As participantes se beneficiam do acesso a informações e serviços de fundos de investimento.



Apoio a mulheres e grupos desfavorecidos

Defender ativamente mulheres e afro-brasileiros atuantes em PI.

Pesquisa da *American Bar Association* (2020) identificou que as minorias nos Estados Unidos da América encontram acesso adequado a mentores e combate a preconceitos raciais. Os escritórios de advocacia no Brasil também descobriram que esses desafios estão presentes no país e têm se envolvido ativamente nas faculdades de direito para defender a diversidade desde a fase de inscrição.

Segundo De Nigri, no artigo “Mulheres na ciência do Brasil: ainda invisíveis?” (2019), as mulheres cientistas representam apenas 14% na Academia Brasileira de Ciências. Já as mulheres na ciência comercial são menos propensas a fazer parte de *networking* que as ajudariam a obter apoio para comercializar seu trabalho. Também são menos propensas a participar de conselhos científicos comerciais ou painéis consultivos, onde se pode encontrar parceiros de inovação.

Para superar essas disparidades de natureza de gênero e de raça, as empresas devem fazer da ampla orientação dos vários atores envolvidos no processo de patenteamento e de registro de marca parte dos programas de treinamento em P&D, promovendo um clima amigável que acolhe e encoraja as mulheres e minorias na atividade de proteção de suas criações.

Intervenções sugeridas

4.1 Estabelecer sinergia com a OMPI e estruturar iniciativas para desenvolver atividades direcionadas ao gênero, incluindo programas de capacitação em PI

a OMPI desenvolveu linha de trabalho específica que se concentra em atuação conjunta com escritórios de PI selecionados globalmente – foram estabelecidas parcerias na América Latina com os escritórios nacionais de PI do Chile, Colômbia, Costa Rica, Uruguai e México. A iniciativa inclui a captura de dados desagregados por gênero em relação a patentes, marcas e por setor econômico, para apoiar a liderança feminina. Na América do Norte, essas

atividades são direcionadas para que mais mulheres inventoras utilizem os sistemas de PI. Na Coreia, desenvolveram uma iniciativa para criar a associação para mulheres inventoras, enquanto o escritório nacional de PI projeta treinamentos e eventos internacionais direcionados ao gênero. Nesse sentido, a articulação de uma rede de PI & gênero para a América Latina é também uma das soluções viáveis;

a academia da OMPI também busca apoiar mulheres brasileiras de populações indígenas para se inscreverem no programa de treinamento e mentoria para mulheres indígenas empreendedoras, que as capacita no uso estratégico e efetivo dos direitos de PI, em apoio a projetos baseados em conhecimentos tradicionais e expressões culturais tradicionais;

outras atividades de referência direcionadas ao gênero que o INPI pode realizar com o apoio da OMPI incluem a instituição de uma política de gênero e diversidade, a definição de pontos focais de gênero, o desenvolvimento de rede de campeões de gênero, a aplicação de lentes de gênero na organização de eventos, a formatação de programa de orientação e apoio das mulheres até papéis de liderança, a inserção de considerações sobre gênero nos planos de trabalho organizacionais, o erguimento de pilar de trabalho com foco nas usuárias inventoras e a adoção de dicionário desenvolvido pela OMPI com dados e estatísticas sobre mulheres inventoras;

O INPI também deve implementar um kit de ferramentas de diversidade de gênero na inovação, para incentivar mais mulheres inventoras a participar de programas de inovação. As ferramentas do toolkit podem incluir acesso aos dados da OMPI sobre o número de solicitações do PCT com pelo menos uma inventora nomeada, chamadas trimestrais com os autores do kit de ferramentas para esclarecimento de dúvidas e compartilhamento das melhores práticas, além da organização de fóruns de discussão;

alguns dos benefícios do kit de ferramentas incluem a criação de uma cultura inclusiva dentro da organização onde as ideias inovadoras e contribuições de funcionárias e públicos diversificados são valorizadas, agregando mais valor à instituição;

todas essas iniciativas também devem ser aplicadas a afro-brasileiros e minorias, incluindo contratação direcionada, orientação, treinamento e apoio à carreira.

4.2 Criar programas de apoio a inventoras e afro-brasileiros, com expansão de oportunidades e eventos de networking

o INPI deve projetar um alcance direcionado a redes e organizações de mulheres, afro-brasileiros e minorias para garantir que aprendam sobre PI, sobre as atividades do INPI, sobre os benefícios de patentes e marcas etc. A iniciativa deve se estender a inventores de comunidades desfavorecidas, ambientes rurais e áreas remotas, desenvolvendo trilhas e iniciativas específicas para apoiar sua participação, incluindo rotas facilitadas, suporte adicional, descontos, isenções de taxas, incentivos e planos de comunicação direcionados;

o INPI também deve se apropriar das oportunidades de colaboração com a *Women's Leadership Initiative* da *International Trademark Association*, que promove o desenvolvimento de fortes habilidades de liderança para mulheres na área de PI e as capacita a avançar em suas carreiras para o próximo nível. Envolve uma variedade de elementos, incluindo

workshops para trocas sobre paridade de gênero, carreira, desenvolvimento e integração trabalho-vida, e a promoção de *networking*, eventos educacionais e conteúdos direcionados para fomentar o crescimento profissional das mulheres;

ainda é recomendada a análise dos sistemas e processos existentes do INPI para detectar se são amigáveis para mulheres, afro-brasileiros, minorias e grupos socialmente desfavorecidos, com a formulação de estratégias e planos de ação direcionados para sistemas e processos inclusivos ou não excludentes por padrão, que possa ser navegado por todos os usuários;

outra iniciativa diz respeito a incentivos e descontos específicos para pedidos de registro de ativos de PI de indivíduos e empresas ativos no apoio à diversidade de gênero e a grupos desfavorecidos;

a criação de redes de mulheres em PI para o Brasil pode seguir o modelo da IP inclusive do Reino Unido, uma rede de profissionais que trabalham para tornar a PI

mais diversa e inclusiva, promovendo eventos focados em maior divulgação e networking para esse público-alvo.

WOMEN IN IP LEADERSHIP FORUM

O *Women in IP Leadership Forum* é um dia repleto de interação, que reúne os principais advogados e especialistas para discutir o desenvolvimento da PI em todos os setores, oferecendo uma oportunidade para as mulheres se conectarem e aprenderem com os líderes desse universo.

O fórum internacional de liderança feminina, como também é conhecido, se trata de um evento inclusivo, acolhendo advogadas recém-admitidas, associadas, parceiras e consultoras por meio de advogados sêniores.

O fórum visa apoiar o avanço do conselho de mulheres por meio de uma oportunidade de desenvolvimento profissional que facilitará o compartilhamento de conhecimento e de experiências entre profissionais em cargos de liderança e aqueles que buscam progredir em suas carreiras.



4.3 Promover modelos femininos e afro-brasileiros

- sugere-se que sejam revelados e promovidos, por meio de estratégias mistas de comunicação, modelos positivos e de referência para mulheres, afro-brasileiros e minorias, que desenvolveram carreiras de sucesso como empreendedores, empresários, pesquisadores, inventores, em STEM, etc., capazes de inspirar mulheres jovens e afro-brasileiros aspirantes a ingressar nesses campos;
- também devem ser promovidos modelos de liderança alternativos, como os praticados por líderes femininas e outros grupos, focados, por exemplo, em empatia e sensibilidade versus competitividade acirrada, mais típicos de modelos de liderança dominados por homens, com a exploração dos benefícios desses modelos alternativos para uma cultura de respeito à diferença e bem-estar compartilhado;
- As práticas de mulheres líderes, que conseguiram superar as diferenças de gênero na construção de suas vidas profissionais, têm o potencial de inspirar outras mulheres a engajarem-se em seu desenvolvimento e na criação de redes de cooperação sustentáveis.

4.4 Conectar-se a redes existentes de mulheres e empresárias afro-brasileiras, e OSCs e ONGs internacionais com foco em mulheres e minorias

- é imperioso estabelecer contato com organizações de mulheres locais relevantes, OSCs e ONGs internacionais com foco em minorias e grupos desfavorecidos, para explorar suas redes, engajar as partes interessadas a aprender mais sobre esses grupos e ouvir suas perspectivas. podem ser construídas parcerias e acordos para iniciativas em torno do fornecimento de apoio para permitir acesso a qualificações para inventores desfavorecidos, por exemplo;

As conexões, parcerias e atividades comuns com redes relevantes de mulheres e empresárias afro-brasileiras permite desenvolver iniciativas direcionadas para esses grupos sociais e maximizar resultados em termos de divulgação;

as redes existentes de mulheres empreendedoras incluem a mulheres no Comex – com foco em mulheres no comércio –, a rede de mulheres empreendedoras, a mulheres investidoras anjo e, mais especificamente quanto a empreendedoras afro-brasileiras, a Pretahub, a Pretalab – com foco em inovação e tecnologia – e a

indique uma preta – consultoria que conecta mulheres afro-brasileiras ao mercado de trabalho;

também é aconselhável articular com instituições como o Sebrae que já possuem iniciativas direcionadas ao gênero e outras socialmente inclusivas para empreendedores visando colaborações e aprendizados compartilhados. Além disso, é possível explorar alternativas em conjunto e testar modelos prontos para garantir que sejam eficazes para segmentos específicos, como mulheres de diversas identidades étnico-raciais empreendedoras.



Melhora da base de evidências

Melhorar a base de evidências para informar intervenções mais estratégicas de igualdade de gênero e raça na PI.

Há evidências claras apontando para a diferença de gênero no patenteamento, mas muito menos se sabe sobre outras áreas de PI, como a de marcas, já que a maioria dos esforços de pesquisa se concentra no sistema de patentes. No entanto, observações informais sobre a participação de mulheres nas indústrias criativas, que prosperam com proteção de direitos autorais – publicação, produção de filmes, gravação de música –, sugerem que as mulheres também se encontram em situação crítica. Como os direitos autorais surgem com maior fluidez, não há a geração de um corpo de dados prontamente disponível da mesma forma que no patenteamento, que envolve um longo processo administrativo e de revisão.



Com base na útil categorização de Swanson, no artigo “Propriedade intelectual e gênero: reflexões sobre realizações e metodologia”, publicado no volume 24 da Revista de Gênero, Política Social e Direito (2015), a pesquisa de gênero no universo da PI pode ser dividida em 3 grandes categorias de análise:



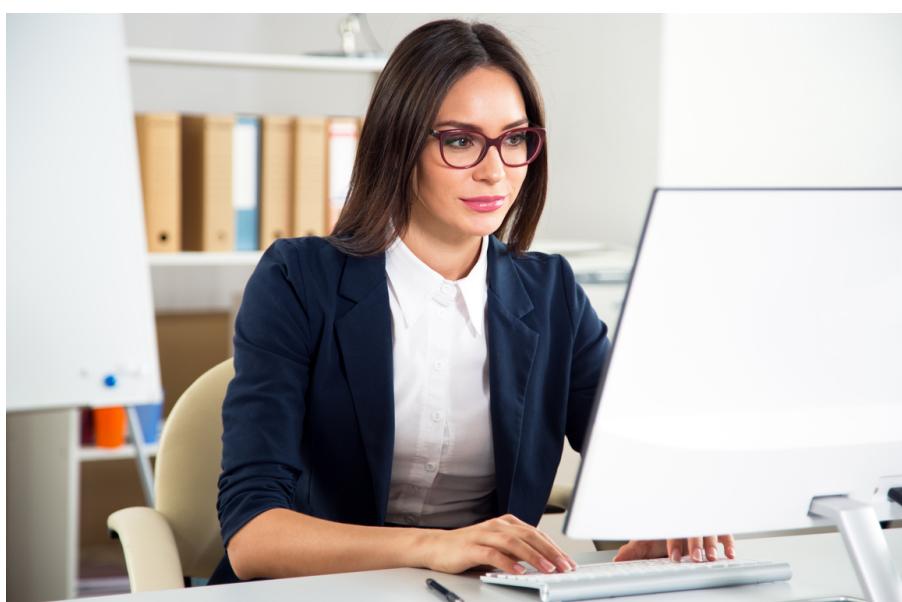
Disparidades de gênero na prática da PI, em várias etapas do processo, capturando, por exemplo, a desagregação de gênero nos pedidos apresentados para patentes, marcas e direitos autorais, e, em seguida, comparando-os com os concedidos – desagregados por sexo;



Aplicação das doutrinas de PI a assuntos de gênero e sexualizados, lançando luz sobre como as leis de propriedade intelectual são aplicadas de maneira incomum quando o assunto envolve sexo, sexualidade ou gênero; e



Sistema de PI como gênero – perpetuando a normatividade de gênero através da doutrina – pela mensuração do quanto as próprias leis de propriedade intelectual impedem, inadvertidamente, a atividade criativa de certos criadores, como mulheres ou grupos raciais, e podem desviar a inovação das comunidades desfavorecidas que mais precisam de seus benefícios.



Intervenções sugeridas

5.1 Enriquecer a base de evidências para entendimento do nexo da interseccionalidade e das barreiras à participação na PI

o fortalecimento da base de evidências sobre quem patenteia por meio de marcadores de identidade que atuam como barreiras, a partir do gênero, raça, etnia, idade e origem econômica, permitirá a descoberta de muitos “Einstens perdidos” – indivíduos que teriam invenções de alto impacto se tivessem sido expostos à inovação na infância – especialmente entre

mulheres, minorias e crianças de famílias de baixa renda;

a compilação de dados internacionais e locais brasileiros comparáveis e desagregados sobre gênero, etnia, histórico socioeconômico de proprietários e criadores de direitos de propriedade intelectual também auxiliará nesse levantamento.

5.2 Promover um estudo focado na descoberta dos melhores canais para engajar grupos desfavorecidos

mulheres, afro-brasileiros e outras minorias geralmente têm redes, canais e meios de comunicação específicos utilizados para acessar informações e se conectar. Um estudo específico deve ser realizado para descobrir quais são esses melhores canais, seja por meios físicos, seja por ferramentas on-line, incluindo mídias sociais para garantir o engajamento dos jovens;

como resultado, será desenvolvida uma longa lista de canais de comunicação, eficazes para o alcance, engajamento, disseminação e envolvimento de cada grupo-alvo e segmentos selecionados.

5.3 Encomendar um estudo sobre desigualdades de gênero e raça nas diferentes áreas de PI

uma comissão de pesquisa aprofundada deve cobrir as áreas específicas de especialização da PI a fim de compreender todos os fatores que perpetuam a desigualdade de gênero e impedem o crescimento das mulheres. É necessário fortalecer a base de evidências sobre esses temas, realizando pesquisas específicas para criar

embasamento científico e dados que auxiliem no desenvolvimento de políticas públicas mais efetivas no combate à desigualdade;

nesse sentido, as patentes e invenções de mulheres e minorias podem ser reconhecidos por meio de prêmios ou publicações no site do INPI.

5.4 Melhorar a disponibilidade e transparência dos dados de D&I nos setores de PI

deve ser apoiado o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas para medir o avanço de D&I nos setores de PI, com métricas sobre a inclusão de mulheres, negros, de PCD, funcionários LGBTQIA+ e diferenças de idade;

essas ferramentas também podem ser desenvolvidas para ajudar a monitorar as áreas que melhor atingem os objetivos de D&I e associar essa estratégia a um incentivo salarial;

as empresas desenvolvedoras de PI devem medir e monitorar os programas acadêmicos e de orientação para incentivar a diversidade e a inclusão no local de trabalho, o que garantiria o rastreamento de mudanças significativas em implementação.



Planejamento

Além da apresentação do painel “Diversidade, bem-estar e futuro do relacionamento” no I Simpósio Virtual de Relacionamento e Transparência em Propriedade Industrial realizado no dia 11 de agosto de 2021, encontram-se em fase de concepção e planejamento as iniciativas delineadas abaixo, voltadas à assertiva garantia da diversidade, inclusão e igualdade no âmbito institucional:

- levantamento dos produtos e serviços ofertados pelo INPI para enfoque de gênero, diversidade e inclusão;
- trâmites prioritários para mulheres inventoras;
- mentorias para mulheres inventoras;
- inserção da PI no programa Sebrae Delas;
- mapeamento, junto a parceiros, de iniciativas de equidade de gênero e racial e proposição de ação conjunta;
- desenvolvimento de linha de atuação do projeto PI nas escolas com foco em gênero, diversidade e inclusão, com recortes para alunas de diferentes etnias, negros e PCD;
- realização do fórum PI e diversidade;
- pesquisa com usuárias do sistema de PI; e
- treinamento para chefes, servidores e colaboradores em temas de diversidade, inclusão e igualdade.

Sustentabilidade

A implementação de medidas de despertamento sociocultural no tratamento da diversidade, da inclusão e da igualdade na esfera interna e externa de atuação do INPI exige a aprovação de uma política institucional de gênero e diversidade, e a instituição de um colegiado dedicado à governança, execução, monitoramento e abordagem da igualdade de gênero e inclusão social.

Nesse sentido, é proposta a criação de página eletrônica no portal do INPI relacionada ao tema e à sua sustentação; a realização de ampla campanha de conscientização sobre o imperioso respeito à diversidade e à igualdade de gênero e racial; e a promoção de processo seletivo de servidores para a composição da comissão de gênero e diversidade do INPI, com a indicação do perfil, habilidades e competências esperadas.

[http:// !\[\]\(35ba3efac1c13c88bdc5661aa0bd7a78_img.jpg\) www.gov.br/inpi](http://www.gov.br/inpi)