


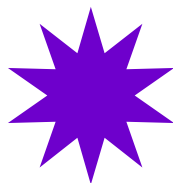
PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO



PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS

MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Presidente da República

GERALDO ALCKMIN
Vice-Presidente da República

CIDA GONÇALVES
Ministra de Estado das Mulheres

MARIA HELENA GUAREZI
Secretária-Executiva

ROSANE DA SILVA
Secretária Nacional de Autonomia Econômica

NEUZA GERALDA TITO
Diretora de Segurança de Trabalho e Renda

LUIZ MARINHO
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

FRANCISCO MACENA DA SILVA
Secretário-Executivo

LUCIANA NAKAMURA
Diretora de Programa

Setembro/2024

FICHA TÉCNICA

Redação e preparação de conteúdo:

Analine Specht
Maryanna Nascimento
Leidiane Gomes
Marilane Teixeira

Revisão

Eliane Barros

Projeto gráfico

Lauriana Vinha

Copyright @ 2024 – **Ministério das Mulheres e Ministério do Trabalho e Emprego.**

Qualquer parte desta publicação pode ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Depósito Legal junto à Biblioteca Sérgio Buarque de Hollanda-MTE

Disponível em: www.gov.br/trabalho-e-emprego e www.gov.br/mulheres.

Distribuição gratuita.

Tiragem: 2.000 exemplares.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

B823p Brasil. Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, 2024-

Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens, 2024- . – Brasília. Ministério das Mulheres, Ministério do Trabalho Emprego, 2024.

28 p.

1. Igualdade Salarial, Plano, Brasil. 2. Equiparação Salarial, Laboral, Mulheres, Homens, Brasil. 3. Grupo Trabalho Interministerial (GTI) criação, Ministério Mulheres, Ministério Trabalho, Brasil. I. Brasil, Ministério Mulheres, Ministério do Trabalho (MTE) II. Brasil. Gabinete do Ministro (GM). III. Título.

CDD – 658.3

Sumário

| | |
|--|----|
| Introdução | 7 |
| Diagnóstico da situação das mulheres | 9 |
| Estrutura do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens | 12 |
| Comitê Gestor Interministerial | 12 |
| Objetivos | 12 |
| Eixos | 13 |
| Ações do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens | 14 |
| Eixo 1: Acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho | 14 |
| Eixo 2: Permanência das mulheres nas atividades laborais | 22 |
| Eixo 3: Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho | 26 |



INTRODUÇÃO

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens (PNI) é resultado do trabalho empreendido pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) criado em 1º de maio de 2023 por meio do Decreto nº 11.514/2023, composto por 10 ministérios e o Gabinete Pessoal da Presidência da República, com a coordenação do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Participaram como convidados entidades empresariais e sindicais, e representantes de instituições públicas e universidades.

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral está respaldado em estudos e pesquisas que evidenciam índices elevados de desigualdades e disparidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, considerando a interseccionalidade de raça, etnia, geração e deficiência. A construção da igualdade entre mulheres e homens é um desafio que não pode mais ser contornado ou secundarizado. É uma exigência demandando que o poder público e a sociedade civil se debrucem sobre os caminhos para torná-la uma realidade concreta para todas as mulheres.

Portanto, o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral representa o compromisso do governo brasileiro em fortalecer e consolidar as ações que estão sendo implementadas de forma transversal pelo conjunto dos ministérios com o intuito de ampliar as oportunidades, a oferta de serviços públicos e dos marcos legais que garantem ou estimulam a prioridade às mulheres em várias políticas.



O PAPEL DO GRUPO DE TRABALHO INTERMINISTERIAL

O Grupo de Trabalho Interministerial de Igualdade Salarial e Laboral foi constituído com o objetivo de compartilhar conteúdos que tratam das raízes das desigualdades salariais e laborais, as formas como as discriminações se apresentam no acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho, socializar experiências de superação e recolher contribuições para a formulação do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral. Nos meses de seu funcionamento, o GTI realizou nove reuniões ordinárias, nas quais foram apresentadas evidências por meio de estudos e estatísticas sobre a persistência das disparidades salariais e as desigualdades de acesso ao mundo do trabalho.

Participantes:

- Ministério das Mulheres (coordenador);
- Ministério do Trabalho e Emprego (co-coordenação)
- Casa Civil da Presidência da República;
- Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar;
- Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome;
- Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços;
- Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania;
- Ministério da Igualdade Racial;
- Gabinete Pessoal do Presidente da República;
- Ministério da Fazenda;
- Ministério da Previdência Social;
- Representantes empresariais, sindicais e convidadas(os) de instituições públicas e universidades.

DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO DAS MULHERES

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral parte da premissa de que a desigualdade é uma característica histórica e estrutural da sociedade brasileira. Está alicerçada em um modelo econômico altamente concentrador e excludente, caracterizado por uma alta **heterogeneidade estrutural**. Essa heterogeneidade chega até as famílias e as pessoas através do mercado de trabalho, gerando alta desigualdade de acesso, salários e direitos. Essas desigualdades também se assentam no **racismo estrutural**.

A conquista de uma maior igualdade formal, embora significativa e importante, não é suficiente para eliminar as desigualdades estruturais. Estas marcam a formação e o desenvolvimento da sociedade brasileira e as desigualdades de gênero e raça/etnia são importantes fatores que devem ser vistos como estruturantes dessas desigualdades.

As pesquisas empíricas vêm possibilitando uma melhor compreensão sobre a natureza do trabalho das mulheres e os fatores que afetam essa separação em dois âmbitos distintos: o espaço público, associado ao mercado e à produção econômica; e o espaço privado e doméstico, visto como lugar natural das mulheres. A responsabilidade com o trabalho de cuidados faz com que as mulheres não se sintam livres para realizar as suas próprias escolhas ou não tenham as mesmas oportunidades do que os homens.



A DESIGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS EM NÚMEROS

Há uma persistência das desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, a despeito dos avanços em termos de escolaridade e da ampliação do acesso a profissões tradicionalmente masculinas.

- Mulheres recebem, em média, 21% menos do que os homens. Quando se trata de mulheres negras, a diferença é ainda maior, podendo chegar a 54% na comparação entre mulheres negras e homens brancos.
- Mulheres estão sub-representadas: a taxa de participação guarda um abismo na comparação entre os sexos — mais de 20 pontos percentuais, e o desemprego é mais severo entre elas.
- As mulheres enfrentam maiores obstáculos em acessar o mercado de trabalho por conta das tarefas domésticas e de cuidados: cerca 30% delas alegam que não buscam trabalho por não terem com quem compartilhar essas responsabilidades.

Fonte: Dados da PNADC do 2ºT de 2024.

A **divisão sexual do trabalho** apresenta-se como a principal explicação pela inserção das mulheres em ocupações e formas de trabalho mais precárias, informais e que remuneram menos. A integração das mulheres à estrutura econômica é carregada de ambiguidades e contradições. São vistas como menos produtivas e argumenta-se que geram mais custos para as empresas, e seu desempenho é comparado a partir do referencial masculino. Por outro lado, suas habilidades associadas ao “ser” feminino são valorizadas e estimuladas porque representam um prolongamento de seu “talento natural” e, assim, são integradas em ocupações com forte viés de gênero.

A realidade brasileira tem mostrado que a presença das mulheres em atividades econômicas remuneradas não depende apenas da demanda do mercado, mas de uma articulação complexa e em permanente transformação que envolve responsabilidades familiares, cuidados, presença ou não de filhos.

As mulheres são discriminadas por razões econômicas, mas principalmente pelos estereótipos e preconceitos sobre os papéis e habilidades das mulheres, comprometimento e capacidade de liderança. Esses padrões sociais fazem com que mulheres, frequentemente, tenham acesso apenas a trabalhos precários e sem qualquer possibilidade de progressão na carreira por serem vistas como incapazes de assumir posição de liderança.

ESTRUTURA DO PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS

COMITÊ GESTOR INTERMINISTERIAL

O acompanhamento do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens será realizado por meio de um Comitê Gestor, composto pelo Ministério das Mulheres, que o coordenará, Casa Civil, Ministério do Trabalho e Emprego e Ministério da Igualdade Racial. Caberá ao Comitê Gestor articular, monitorar e avaliar a execução das ações governamentais que integram o Plano.

OBJETIVOS

O Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral visa promover maior igualdade de acesso e permanência das mulheres no mundo do trabalho por meio de ações destinadas a todas as mulheres considerando as suas especificidades e diversidades, visando promover iniciativas que contribuam para o enfrentamento a todas as formas de discriminação contra mulheres, para assegurar o acesso e permanência de mulheres no mundo do trabalho, além de contribuir para qualificação e acesso de mulheres nas profissões das áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

Assim, o Plano se insere na agenda dos compromissos assumidos pelo governo brasileiro para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 5) das Nações Unidas, que tem como meta alcançar a equidade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

A igualdade salarial e laboral entre mulheres e homens e a autonomia econômica também estão entre os desafios assumidos pelo Brasil na presidência do G20, mais especificamente no Grupo de Trabalho de Empoderamento de Mulheres e no Grupo de Trabalho sobre Emprego. A promoção da igualdade de gênero no trabalho também está relacionada aos esforços do governo brasileiro para inserir as mulheres, sobretudo as jovens, negras e em situação de pobreza, nas políticas de desenvolvimento econômico e social, contribuindo para superação da fome e da pobreza.

A implementação do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral será realizada por meio de ações que serão executadas pelos diversos ministérios e que estão previstas em seus Planos Plurianuais – PPA e em consonância com os objetivos de reduzir as desigualdades salariais e laborais entre mulheres e homens.

EIXOS DO PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL

- 1. Acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho:** contribuir com ações de enfrentamento às barreiras que impedem as mulheres de acessar o mundo do trabalho em condições de plena igualdade.
- 2. Permanência das mulheres nas atividades laborais:** contribuir com ações para reduzir os obstáculos à permanência das mulheres e promover políticas de compartilhamento das responsabilidades familiares.
- 3. Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho:** contribuir com ações que estimulem e criem oportunidades para mulheres jovens acessarem carreiras vinculadas às ciências exatas.

AÇÕES DO PLANO NACIONAL DE IGUALDADE SALARIAL E LABORAL ENTRE MULHERES E HOMENS

EIXO 1

Acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho

| | Ações | Metas | Órgão executor |
|----------|--|-------------------------------------|-----------------------|
| 1 | Realizar formação com mulheres sindicais visando ampliar o conhecimento sobre a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023), fortalecendo a atuação em instâncias decisórias do movimento sindical e em espaços de diálogo social para implementação de políticas públicas. | 49 atividades de formação até 2026. | MMulheres |
| 2 | Incentivar a inclusão nas negociações coletivas de cláusulas que promovam o acesso e ampliação das mulheres no mundo do trabalho para cumprimento da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023). | Não se aplica. | MMulheres/ MTE |

| | | | |
|----------|--|---|--------------------|
| 3 | Qualificar mulheres visando a ascensão a cargos de liderança - Ebserh para Todas e Todos. | Oferta de 5 mil vagas para mulheres até 2027. | MEC |
| 4 | Disponibilizar materiais informativos sobre o conteúdo da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023). | Não se aplica. | MMulheres/ MTE |
| 5 | Organizar repositório de boas práticas na implementação da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023). | Até 2026. | MMulheres/ MTE |
| 6 | Promover o diálogo tripartite para a inclusão da Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens na pauta do Conselho Nacional do Trabalho. | Não se aplica. | MTE |
| 7 | Divulgar a Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023) com as trabalhadoras rurais assalariadas. | 270 mutirões até 2026. | MDA/ MMulheres |
| 8 | Capacitar jovens mulheres entre 15 e 29 anos em situação de vulnerabilidade social para atividades de alta qualificação no comércio exterior. | 2025-2026. | MDIC/ MMulheres |

| | | | |
|-----------|--|---|-----------------------|
| 9 | Publicar edital com linha de pesquisa com financiamento exclusivo para mulheres - Ebserh para Todas e Todos. | 50 mulheres beneficiadas e/ou estudos sobre saúde da mulher. | MEC |
| 10 | Fomentar a contratação de mulheres para cargos de liderança em toda a Rede Ebserh. | Ter no mínimo 50% dos cargos de liderança ocupados por mulheres até 2027. | MEC |
| 11 | Formular Política de Permanência Materna nas Instituições de Ensino Superior. | Apresentar a política até dezembro de 2025. | MEC |
| 12 | Ampliar a qualificação profissional e elevação da escolaridade de mulheres trabalhadoras domésticas remuneradas - Mulheres Mil Trabalhadoras Domésticas. | 900 trabalhadoras domésticas qualificadas. | MEC/MDS/MMulheres/MIR |
| 13 | Ampliar a participação de mulheres em nível técnico e engenharias, em projeto sobre energias renováveis, no Programa Interministerial Profissionais do Futuro - EnergiFE Interligadas. | Atingir 30% de mulheres cursistas até 2027. | MEC |
| 14 | Ampliar a participação das mulheres através de fomento a ações de Ensino, Pesquisa, Extensão e Inovação no âmbito do projeto Aprender Fazendo, da Rede Maker. | Incluir 30% de mulheres cursistas no Edital do Projeto até 2026. | MEC |

| | | | |
|-----------|---|--|---------------------------|
| 15 | Realizar formação profissional e tecnológica articulada com elevação de escolaridade e a inclusão socioprodutiva para mulheres em situação de vulnerabilidade social - Programa Mulheres Mil. | Oferta de 50.768 vagas em 121 cursos por 82 instituições educacionais. | MEC/MDS/ MMulheres/MIR |
| 16 | Incentivar entidades empresariais a promover políticas de recrutamento, capacitação e qualificação, bem como fomentar a igualdade de gênero por meio de ações afirmativas de contratação e de progressão funcional. | Até 2027. | MTE/ MMulheres/MIR |
| 17 | Propor iniciativas que alterem a cultura organizacional empresarial que exclui as mulheres baseada em critérios de faixa etária. | Não se aplica. | MMulheres/ MDHC |
| 18 | Construir mecanismos de inclusão e valorização do potencial de trabalho das pessoas com deficiência e a sua integração efetiva no ambiente laboral, conforme os parâmetros definidos pela Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023). | Não se aplica. | MMulheres/ MDHC |
| 19 | Capacitar e apoiar mulheres que lideram empresas de micro e pequeno porte para fortalecer e disseminar práticas de empreendedorismo inovador de base tecnológica - Empreendedoras Tech. | Capacitação de 70 equipes lideradas por mulheres até 2027. | MDIC |

| | | | |
|-----------|---|----------------|-----------------------|
| 20 | Implementar, em âmbito nacional, ações de condutas empresariais responsáveis (CER) para reduzir as disparidades de gênero, como parte de iniciativa em curso no âmbito do Mercosul. | Não se aplica. | MDIC |
| 21 | Incentivar as organizações empresariais a promover a igualdade de gênero por meio de ações afirmativas de contratação e de progressão funcional. | Não se aplica. | MDIC |
| 22 | Identificar boas práticas relativas à Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023) das empresas que aderiram à 7ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. | 100 empresas. | MMulheres/ MIR/MTE |
| 23 | Incluir o tema da Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens na agenda do trabalho decente. | Não se aplica. | MTE |
| 24 | Promover estudos que demonstrem a realidade do Relatório de Transparência Salarial para redução das desigualdades entre mulheres e homens nas empresas privadas. | Não se aplica. | MMulheres/ MTE |

| | | | |
|-----------|---|----------------|-----|
| 25 | Fomentar o debate nas Conferências Regionais e Nacional do Trabalho para implementação de ações de equidade de gênero e raça. | Não se aplica. | MTE |
| 26 | Realizar capacitação com servidores do MTE para devida aplicação da Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023). | Não se aplica. | MTE |
| 27 | Realizar acompanhamento das ações fiscais de notificação para elaboração do Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre mulheres e homens. | Não se aplica. | MTE |
| 28 | Definir diretrizes internas para apuração da discriminação salarial entre mulheres e homens. | Não se aplica. | MTE |
| 29 | Disponibilizar cartilha com as legislações e normativas que orientam a elaboração de ações afirmativas nos contratos de serviços de mão de obra terceirizada ou nos contratos de serviços ou compras. | Não se aplica. | MME |

| | | | |
|-----------|---|--------------------------------|------|
| 30 | Garantir que nas contratações públicas seja garantido percentual mínimo de mão de obra de mulheres, vítimas de violência doméstica, conforme definição do Decreto nº 11.430/2023, regulamentado pela Lei nº 14.133, em parcerias com os Estados e o Distrito Federal. | 26 Estados e Distrito Federal. | MGI |
| 31 | Promover o aumento de atividades de Economia Circular lideradas por mulheres, no âmbito da Estratégia Nacional de Economia Circular (ENEC). | Aumento de 10%. | MDIC |
| 32 | Promover o aumento de Negócios de Impacto liderados por mulheres, especialmente os com maior volume de faturamento, no âmbito da Estratégia Nacional de Economia de Impacto (ENIMPACTO). | Aumento de 10%. | MDIC |
| 33 | Divulgar boas práticas relativas à Lei de Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens (Lei nº 14.611/2023) e da 7ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça junto às empresas, no Fórum de Comércio e Serviços. | Não se aplica. | MDIC |

| | | | |
|-----------|--|----------------|------|
| 34 | Ampliar o Programa Futura Cientista para estudantes do Ensino Médio através da aproximação com centros tecnológicos e instituições de ensino e pesquisa. | A definir. | MCTI |
| 35 | Criar Política Nacional de Inclusão, Permanência e Ascensão de Meninas e Mulheres na Ciência, Tecnologia e Inovação. | Não se aplica. | MCTI |
| 36 | Incluir cotas para lideranças mulheres, especialmente negras, nos editais da Secretaria de Políticas e Programas Estratégicos. | A definir. | MCTI |

EIXO 2

Permanência das mulheres nas atividades laborais

| | Ações | Metas | Órgão executor |
|-----------|---|--|-----------------------|
| 37 | Elaborar cartilha de direitos para as mulheres no trabalho remunerado e proteção à maternidade. | Não se aplica. | MTE |
| 38 | Constituir rede de proteção, promoção e defesa para as pessoas LGBTQIA+ a partir de parcerias e acordos essenciais para desenvolver e implementar ações concretas que enfrentem os desafios e a violação de direitos enfrentados pela comunidade LGBTQIA+, em especial, mulheres. | Não se aplica. | MDHC |
| 39 | Ampliar a oferta de vagas em creches e universalização de pré-escolas públicas. | 100 mil novas vagas em creches e pré-escolas (2024-2027). | MEC |
| 40 | Ampliar o número de matrículas em tempo integral e priorizar grupos em maior vulnerabilidade social, no âmbito da Política de Cuidados, famílias monoparentais chefiadas por mulheres. | 3,2 milhões de novas matrículas em tempo integral (2024-2027). | MEC |

| | | | |
|-----------|---|---|-----|
| 41 | Ampliar os fatores de ponderação no FUNDEB para Escolas Indígenas, Quilombolas e do Campo, ampliando o financiamento da Educação Infantil nas modalidades, ampliando as oportunidades de permanência das mulheres em atividades laborais. | Não se aplica. | MEC |
| 42 | Criar salas de acolhimento de crianças para mães e cuidadoras que vão cursar a EJA, via Programa Dinheiro Direto na Escola, como parte do Pacto de Superação do Analfabetismo e Qualificação da EJA. | 3 mil escolas por ano. | MEC |
| 43 | Fomentar a instalação de Salas de Recursos Multifuncionais para alunos da educação especial, permitindo a permanência das mães no trabalho. | 76 mil escolas até 2026. | MEC |
| 44 | Apoiar a construção de novas escolas em Tempo Integral (Fundamental e Médio). | 1.250 novas escolas apoiadas entre 2024 e 2027. | MEC |
| 45 | Instituir Grupo de Trabalho sobre espaços de acolhimento na educação. | Não se aplica. | MEC |

| | | | |
|-----------|--|-------------------|-----------------|
| 46 | Estimular empresas da 7ª edição do Pró-Equidade de Gênero e Raça a instituírem políticas internas empresariais que incentivem a corresponsabilização entre mulheres e homens pelos cuidados e evitem a penalização de trabalhadoras/es por exercerem trabalho de cuidados. | 100 empresas. | MMulheres |
| 47 | Promover iniciativas em conjunto com as empresas públicas e privadas com vistas ao enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho. | Não se aplica. | MMulheres |
| 48 | Criar um ambiente corporativo próspero e engajado no combate à violência contra a mulher para a transformação da cultura organizacional através do Programa Nós por Elas. | Não se aplica. | MDIC |
| 49 | Ampliar as adesões ao Programa Empresa Cidadã. | 30% de ampliação. | MMulheres |
| 50 | Qualificar as trabalhadoras e trabalhadores sobre o que é assédio, quais formas de enfrentamento e como denunciar. | Não se aplica. | MMulheres |
| 51 | Propor ações de sensibilização social sobre a importância da ampliação das licenças maternidade e paternidade. | Não se aplica. | MDS e MMulheres |

| | | | |
|-----------|--|--|---------------|
| 52 | Acompanhar os desdobramentos das ações fiscais de combate à discriminação contra a mulher, sob demanda em atendimento à denúncia. | Não se aplica. | MTE |
| 53 | Definir e divulgar as diretrizes internas para apuração da discriminação salarial entre mulheres e homens. | Não se aplica. | MTE |
| 54 | Implementar ações previstas na política de enfrentamento ao assédio sexual e moral e discriminação na administração pública federal. | Não se aplica. | MGI/MMulheres |
| 55 | Aprimorar a avaliação de permanência das mulheres nos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> . | Inserir indicadores que considerem licença parental e de saúde na Avaliação Quadrienal referentes ao Quadriênio 2025-2028. | MEC |
| 56 | Promover ações afirmativas visando incentivar mulheres cientistas a assumirem posições de liderança no SNCTI | Aumento de 15% no número de mulheres em posições de liderança no SNCTI. | MCTI |
| 57 | Desenvolver ações que busquem promover a avaliação imparcial de candidaturas e projetos, eliminando o viés inconsciente | Aumento de 20% na aprovação de projetos coordenados por mulheres. | MCTI |

EIXO 3

Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho

| | Ações | Metas | Órgão executor |
|-----------|---|--|-----------------------|
| 58 | Implementar formação com mulheres trabalhadoras domésticas no âmbito do projeto Trabalho Doméstico Cidadão. | 150 trabalhadoras domésticas até 2026. | MMulheres |
| 59 | Implementar projeto de qualificação para jovens mulheres em situação de vulnerabilidade. | Qualificar 8.800 mulheres até 2026. | MMulheres |
| 60 | Promover ações de formação sobre a Política Nacional de Cuidados. | Formação de 250 mulheres até 2027. | MMulheres |
| 61 | Implementar o Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional – PMQ (Portaria 3.222/2023), que institui a parceria com Instituições Federais de Educação para realização das ações de qualificação social e profissional. | Não se aplica. | MTE |






| | | | |
|-----------|--|---|---------------|
| 62 | Promover a concessão de bolsas de doutorado sanduíche e pós-doutorado para mulheres negras, indígenas, quilombolas e ciganas. | Fomentar 100% do valor repassado em bolsas de doutorado-sanduíche e pós-doutorado no exterior - Programa Beatriz Nascimento de Mulheres na Ciência. | MIR/MMulheres |
| 63 | Promover sessões de mentorias em propriedade intelectual para empreendedoras participantes de programas "Empreendedoras.tech" e "Elas Exportam". | Não se aplica. | MDIC |
| 64 | Realizar editais de mentoria em propriedade intelectual com vagas exclusivas reservadas para mulheres. | Não se aplica. | MDIC |
| 65 | Realizar dois projetos-pilotos de mentoria para mulheres no âmbito do "Programa-piloto de Mentoria em PI" (PMPI). | Não se aplica. | MDIC |
| 66 | Inserir o campo de gênero nos formulários de pedidos de patente. | Não se aplica. | MDIC |
| 67 | Elaborar estudos e mapeamentos sobre Propriedade Intelectual e gênero no Brasil. | Não se aplica. | MDIC |





| | | | |
|-----------|--|--------------------------------------|---------------|
| 68 | Promover educação em Propriedade Intelectual para meninas em STEM - Projeto O Encanto da PI. | Não se aplica. | MDIC |
| 69 | Elaborar e executar projetos de capacitação de recursos humanos e desenvolvimento de competências com vistas ao combate ao racismo e promoção da igualdade racial. Programas: Mulheres Negras Líderes e Mulheres na Liderança, em parceria com a ENAP. | Não se aplica. | MMulheres/MIR |
| 70 | Promover a qualificação profissional das mulheres em diferentes áreas profissionais. | 30.000 mulheres até 2027. | MMulheres |
| 71 | Promover empregabilidade, elevação escolar, formação cidadã e geração de renda para a população LGBTQIA+ em situação de vulnerabilidade social. | 21.875 pessoas até 2027. | MDHC |
| 72 | Incentivar o ingresso das mulheres em carreiras de tecnologia, engenharias e ciências exatas. | Não se aplica. | MCTI |
| 73 | Divulgar informações e estimular o debate sobre a participação feminina no processo de produção científica do país através de editais exclusivos para mulheres nas áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática. | Promoção de eventos entre 2024-2027. | MCTI |

| | | | |
|-----------|--|---|---------|
| 74 | Promover parceria com o MEC/CNPQ para criação de cursos preparatórios para ingresso na pós-graduação (mestrado e doutorado) em instituições públicas. | Não se aplica. | MEC |
| 75 | Organizar e divulgar evidências sobre a posição de mulheres servidoras na administração pública. | Não se aplica. | MGI |
| 76 | Incentivar a instituição de percentual mínimo de ocupação de Cargos Comissionados Executivos - CCE e Funções Comissionadas Executivas - FCE por mulheres negras. | 10% até 31 de dezembro de 2025. | MGI/MIR |
| 77 | Promover mensuração da ascensão e valorização profissional das mulheres no âmbito do Programa Brasil Mais Sustentável. | Mensurar em 100% das empresas participantes. | MDIC |
| 78 | Ampliar o número de empresas lideradas por mulheres no comércio exterior, através do Programa Elas Exportam. | Atender 100 empresárias em 2024 e a cada próximo ano. | MDIC |
| 79 | Elaborar Política de Dênero, Diversidade e Inclusão do INPI. | Não se aplica. | MDIC |
| 80 | Produzir dados estatísticos de Propriedade Industrial do INPI desagregados por gênero. | Não se aplica. | MDIC |

| | | | |
|-----------|---|----------------|------|
| 81 | Aderir à Rede Latino-americana de Propriedade Intelectual e Gênero. | Não se aplica. | MDIC |
|-----------|---|----------------|------|

Acompanhe nossas redes sociais e sites:

 gov.br/mulheres
   [min.dasmulheres](https://www.instagram.com/min.das.mulheres)
 [mindasmulheres](https://twitter.com/min_das_mulheres)

 gov.br/trabalho-e-emprego
  [mintrabalhoeemprego](https://www.instagram.com/min.trabalhoeemprego)
 [mintrabalho](https://twitter.com/mintrabalho)



MINISTÉRIO DO
TRABALHO
E EMPREGO

MINISTÉRIO DAS
MULHERES

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

