



## ANÁLISE DA ODS 5: IGUALDADE DE GÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

### ANALYSIS OF SDG 5: GENDER EQUALITY IN ORGANIZATIONS

Área temática: Empreendedorismo, Inovação e Sustentabilidade

CANGUÇU, Luan Ribeiro<sup>1</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste - FATEC

CANDIDO, Wesley Pereira<sup>2</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – FATEC

BAPTISTA, José Abel de Andrade<sup>3</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – FATEC

NOVAIS, Rosana Aparecida Bueno De<sup>4</sup>

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste – FATEC

### RESUMO

A ODS (Objetivos de Desenvolvimento sustentável) possui diversos objetivos para sua agenda em 2030, são 17 metas para serem implementadas no ano citado, metas relacionadas a saúde, fome, violência e sustentabilidade, dentro delas temos a ODS 5 igualdade de gênero que preza pelo empoderamento e igualdade de todas as meninas e mulheres, combatendo a violência contra as mesmas e lutando por oportunidades iguais. A metodologia aplicada para este trabalho foi uma pesquisa bibliográfica descritiva de diversos autores e dados da ONU (Organização da Nações Unidas), tendo como finalidade estudar o avanço da ODS 5 dentro das organizações brasileiras em comparação com outros países, pesquisando índices comparativos em relação a desigualdade de gênero entre homens e mulheres empregados e em suas diferenças salariais ocupando cargos semelhantes, os resultados foram apresentados em gráficos, portanto ao fazer uma análise desses dados e materiais obtidos, constatamos que os homens são a maioria dentro das organizações, mas esses índices vem diminuindo ao longo dos anos, visto que a ODS 5 é uma das formas a se conseguir a plena igualdade.

**Palavras-chave:** Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, Igualdade de gênero, Organizações.

### ABSTRACT

The SDG (Sustainable Development Goals) has several objectives for its agenda in 2030, there are 17 goals to be implemented in the aforementioned year, goals related to health, hunger, violence and sustainability, within them we have the SDG 5 gender equality that values the empowerment and equality of all girls and women, fighting violence against them and fighting for equal opportunities. The methodology applied for this work was a descriptive bibliographic search by several authors and data from the UN (United Nations Organization), with the purpose of studying the progress of ODS 5 within Brazilian organizations in comparison with other countries, researching comparative indexes in relation to gender inequality between employed men and women and in their wage differences occupying similar positions, the

<sup>1</sup> Luangangussu.17@hotmail.com

<sup>2</sup> Wesley.pecan13@gmail.com

<sup>3</sup> Abel@fatec.sp.gov.br

<sup>4</sup> Rosana.novais@fatec.sp.gov.br

results were presented in graphs, so when doing an analysis of these data and materials obtained, we found that men are the majority within organizations, but these indexes come decreasing over the years, since SDG 5 is one of the ways to achieve full equality.

**Keywords:** Sustainable Development Goals, Gender Equality, Organizations.

## 1 INTRODUÇÃO

Devido aos objetivos desenvolvidos pela ONU e esperado que se alcance até 2030, a pesquisa delimitou-se a estudar e acompanhar como as organizações estão adotando e cumprindo o objetivo da igualdade de gênero. Analisando pesquisas realizadas no Brasil e ações realizadas pelas organizações.

O processo de definição dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, intensificado após a realização da Rio+20, vem colocando em destaque a importância de incorporar a dimensão da sustentabilidade nas abordagens (GALLO e SETTI, 2014). Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis é um conjunto de metas e ações estratégicas que tem como esperado a promoção do desenvolvimento social, econômico e ambiental, objetivos esses que são elaborados pela ONU - Organização das Nações Unidas. De acordo com a ONU (2021) essa agenda foi criada através das ODM – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio estabelecido em 2000 pela ONU onde se esperava cumprir metas relacionadas a promoção da dignidade humana, combate à pobreza, fome, doenças, analfabetismo, degradação ambiental e discriminação contra as mulheres. Com o não alcance das metas estabelecidas para a ODM. Segundo a ONU (2021) os líderes de governo de Estado de 193 países adotaram as ODS e se comprometeram cumprir a agenda até 2030.

A igualdade de Gênero como um dos objetivos estabelecidos pela ODS tem como objetivo empoderar todas as mulheres e meninas, assegurar melhores condições para vida de mulheres e meninas. A desigualdade de gênero nos cargos empresariais vem diminuindo ao longo dos anos mais os números ainda são insuficientes, “em 2015 a força de trabalho feminina correspondia a 43,7% dos empregos formais no país” (PRONI e PRONI, 2018). E essa diferença não se constitui somente a quantidade de vagas, ela também se mostra nos diferentes valores de salário entre homens e mulheres. “No final de 2015 as mulheres ganhavam em média 16.1% menos do que os homens (R\$ 2.292,70 contra 2.734,00)” (PRONI e PRONI, 2018).

Como as organizações estão adotando o objetivo da ODS – Igualdade de Gênero, qual a perspectiva de alcançarmos esse objetivo até 2030?

O objetivo geral desse artigo é analisar pesquisas realizadas, matérias e informações sobre igualdade de gênero nas organizações, e os objetivos específicos, levantar dados sobre igualdade de gênero nas organizações e acompanhar ações que tenha como objetivo a igualdade de gênero levantar dados sobre igualdade de gênero nas organizações e acompanhar ações que tenha como objetivo alcançar a igualdade de gênero em 2019 o valor do rendimento médio das mulheres IBGE (2020) era de R\$ 1.985,00 enquanto os homens recebiam o rendimento médio de 22,3% maior do que o das mulheres.

A criação e implementação de políticas públicas é uma das formas que conseguem minimizar a desigualdade de gênero, a maior parte dos empregos sem registros ou carteira são ocupados pelas mulheres (TEIXEIRA, 2017).

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

## 2.1 Desenvolvimento Sustentável

O conceito de desenvolvimento sustentável começou a ser popularizado por volta da década 80 nas conferências realizadas pela ONU em 1987 o conceito foi consagrado no Report of the World Commission on Environment and Development Our Common Future (SCHARF, 2004, p. 19).

De acordo com o Relatório de *Brundtland* (*Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, 1987*) conclui-se que o conceito de desenvolvimento sustentável:

[...] não é um estado fixo de harmonia, mas sim um processo de mudança em que a exploração dos recursos, a direção dos investimentos, a orientação do desenvolvimento tecnológico, e mudanças institucionais são feitas de acordo com necessidades futuras e presentes. Não pretendemos que o processo seja fácil ou direto. Escolhas dolorosas devem ser feitas. Assim, em última análise, o desenvolvimento sustentável deve descansar na vontade política. Sobretudo o tema da conferência “Nosso futuro comum” teve o objetivo de mostrar propostas as Nações Unidas a serem tomadas pelos territórios, entre elas a do desenvolvimento sustentável. (BRUNDTLAND, 1987, p.25).

O relatório parte de uma visão complexa das causas dos problemas socioeconômicos e ecológicos da sociedade global. Ele sublinha a interligação entre economia, tecnologia, sociedade e política e chama também atenção para uma nova postura ética, caracterizada pela responsabilidade tanto entre as gerações quanto entre os membros contemporâneos da sociedade atual (STROH, et al.,1994).

## 2.2 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Com o fim do prazo para implementação dos objetivos do milênio, que acabou no ano de 2015, os governadores dos países integrantes da ONU se reuniram novamente na intenção de traçar novas metas e novos prazos para mais 15 anos, visando sempre a melhoria de vida para a população, com isso implementaram a agenda 2030, um calendário de metas para ser cumprido por cada país até 2030, Garcia e Garcia (2016).

Na visão dos autores Jones et al. (2017) os ODS são objetivos de desenvolvimento global citados pelos membros das nações unidas que discutem suas prioridades para serem atingidas até a agenda de 2030. Existem cerca de 17 Objetivos de desenvolvimento sustentável que variam entre sociedades pacíficas, a saúde de cada indivíduo e do planeta, infraestrutura as instituições, governança para energia verde e respeito e empoderamento das mulheres.

Para as metas serem cumpridas com sucesso é de extrema importância que todos os envolvidos tenham a real ciência que, a agenda 2030 é de compromisso de todos os países envolvidos para a melhoria do futuro do planeta, com isso é de extrema importância atingir amplamente todas as metas, pois elas estão interligadas em todas as esferas em dá escala mundial (ARAUJO e LOZADA, 2019).

Os objetivos se integram de forma equilibradas em três dimensões, social, econômico e ambiental (AGENDA 2030, 2021).

Figura 1: Dimensão do Desenvolvimento Sustentável



Graphics by Jerker Lokrantz/Azote

Fonte: Agenda 2030 (2021)

### 2.3 Explicando a desigualdade de Gênero

O termo igualdade de gênero refere ao poder dado ou distribuído entre os gêneros, entre homens e mulheres, seja nos setores políticos, econômicos, profissional, educacional... Logo quando pensamos em desigualdade seja em qualquer fator temos a ideia de dessemelhança, coisas ou pessoas que não são iguais entre si ou ausência de equilíbrio. Juntando esses dois conceitos temos a ideia exata de desigualdade social, sendo a diferença de poder entre homens e mulheres, a diferença das dificuldades que ambos enfrentam para ingressar nos âmbitos, cultural, profissional e político segundo (REZENDE, 2021).

Olhando atentamente para dentro das organizações tanto nacionais quanto internacionais pensando em desigualdades entre homens e mulheres temos inúmeros itens dessa desigualdade. A situação de desigualdade das mulheres manifesta-se de formas variadas: ocupação dos postos mais baixos da escala salarial, com maior grau de precarização; remuneração desigual em ocupações de igual categoria; discriminação na admissão, promoção e qualificação (OIT, 2010, p.87).

Uma das questões sociais e culturais envolvidas é a de que, as mulheres cuidam da casa e filhos, enquanto o homem ou marido sai para o emprego para sustentar sua família, Devido à divisão tradicional do trabalho por gênero, citando o envolvimento das mulheres com as tarefas domésticas e criação dos filhos, as mulheres tendem a possuir menos habilidades (ou seja, capital humano) em comparação com os homens (ALI, 2015, p.8).

A desigualdade de gênero é uma ferida do passado ainda viva na nossa atualidade, o Brasil conviveu com os princípios discriminatórios e patriarcais do Código Civil de 1916. Somente com a Constituição Federal de 1988 consagrou-se a igualdade entre homens e mulheres como um direito fundamental (ALVES e CAVENAGHI, 2013, p.85). Com o passar dos anos e a modificações das leis as melhorias vêm sendo alcançadas, mas, em inúmeras vezes

essas melhorias ainda estão muito atrasadas em relação ao avanço da sociedade, tanto avanços tecnológicos, como em qualquer outra área.

### 2.4 ODS 5 – Igualdade de Gênero

Conseguir a plena igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas são umas das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável conhecida como a de número 5, (IPEA, 2019) temos nove metas globais inseridas na ODS 5, com uma grande variedade de temas remetidos a melhora da qualidade de vida e principalmente a igualdade entre os gêneros. Uma qualidade em específico da ODS 5 foi a ênfase em relação a metas conjuntas a violência e a escolha de verbos que compravam sua determinação como “eliminar” e “acabar” mostrando sua extrema determinação para com esses assuntos.

Para a agenda 2030 o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, nos traz 9 metas para serem cumpridas, garantindo a melhoria de vida das mulheres e benefícios múltiplos para o desenvolvimento sustentável, com isso, temos as 9 metas:

5.1 – Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.

5.2 – Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.

5.3 – Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.

5.4 – 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.

5.5 – 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.

5.6 – Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a – Empreender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.

5.b – Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

5.c – Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis, AGENDA 2030 (2021).

O assunto igualdade de gênero e sua discussão está cada vez mais aberto, mas a conquista desses objetivos e metas estão de certo modo longe de serem alcançadas, pois em todo mundo mulheres batalham pelo à igualdade de direitos simples como o de se casar ou de estudar, embora a violência doméstica seja crime em diversos países mais de 603 milhões de mulheres vivem onde essa violência não é considerada crime, questões como essa reafirmam a necessidade de se cumprir o calendário da agenda de 2030 em relação a ODS 5, BRUNETTO (2019).

## 3 METODOLOGIA

De acordo com LIMA e MIOTO (2007, p.8) a escolha da pesquisa dos autores deve ser escolhida minunciosamente para que ocorra um perfeito direcionamento do caminho metodológico da pesquisa, ela qual deve conter critérios bem definidos e claros, a pesquisa bibliográfica oferece elementos para a fundamentação de dados para o objetivo do estudo.

A pesquisa bibliográfica descritiva constitui-se na absorção e entendimento das informações e dados apresentados, para com isso fazer uma explanação descritiva dos fatos dessa realidade abordada (GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p.35 apud TRIVIÑOS, 1987).

No ano de 2015, líderes de diversos países e membros da Organização das Nações Unidas (ONU), desenvolveram uma lista de metas e objetivos chamada agenda 2030, que tem como finalidade, promover assuntos como o desenvolvimento sustentável até 2030, desses assuntos temos a importância de reconhecer e respeitadas as diversidades encontradas em nossa população, com isso temos a criação da ODS 5 – Igualdade de Gênero, que apresenta iniciativas no Brasil como: Fundo de Mulheres do Sul e Mulheres Investidoras Anjo (MIA), movimentos voltados para investimentos em projetos de igualdade de gênero na América e o impulsionamento de negócios gerenciados por mulheres (FEY, 2017).

O Brasil teve participação na escolha das metas e objetivos e concordou com os 17 objetivos e 169 metas apresentadas pela (ONU) Organização das Nações Unidas, e pela comunidade internacional. O Governo brasileiro tem discutido meios e caminhos para cumprir a agenda das metas dos objetivos sustentáveis até 2030, para que essas ações sejam realmente alcançadas o governo precisa de apoio de empresas privadas que juntamente devem se comprometer com a diminuição de seus impactos sociais e ao meio ambiente, com ações concretas que afirmam o compromisso de ajudar a melhorar a realidade do país e do mundo (SGS SUSTENTABILIDADE, 2018).

### 3.1 A desigualdade de gênero nas empresas do Brasil

Desde o ano de 1970 a participação das mulheres nas empresas e no mercado de trabalho, vem apresentando uma alta em seus números, as mulheres começaram a disputar com homens cargos que antes eram ocupados totalmente pelo sexo masculino, tendo em vista que, a mulher em sua vida empresarial enfrenta indicadores de desigualdade de gênero, o primeiro deles está relacionado ao salário, mulheres que muitas vezes são mais qualificadas que os homens, estão recebendo menos. O segundo indicador refere-se à ocupação de cargos mais qualificados ou a cargos gerenciais da empresa, novamente a ocupação das mulheres e mais baixa comparada em relação a dos homens (SALVAGNI e CANABARRO, 2015).

De acordo com PRONI e PRONI, (2018) na década de 1980, a porcentagem de mulheres com carteira assinada em relação aos homens era muito baixa, após a constituição federal de 1988 esse índice começou a aumentar com a participação feminina nos empregos formais de 33,9%, em 1988 para 36,9% em 1994, e 39,1%, em 1999. Esses números vêm crescendo ao longo dos anos, chegando em 2015 a força de trabalho feminina correspondia a 43,7% dos empregos formais no Brasil. Com o passar dos anos, a desigualdade entre homens e mulheres nas empresas do Brasil e nos cargos gerenciais vem diminuindo aos poucos, as mulheres ainda têm dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, muitas vezes sendo até mais qualificada.

### 3.2 A desigualdade de gênero no mundo

Como a igualdade de gênero foi tema abrangido nos objetivos do desenvolvimento sustentável, esse assunto é de interesse global, visto que, assim como no Brasil, em diversos países do mundo possuem um índice de desigualdade social extremamente alto. Observando

os dados temos o país com o maior índice de desigualdade social o Afeganistão, onde a participação do mercado de trabalho das mulheres é de apenas 15,7%, seguido pelo Iêmen onde a ocupação do mercado de trabalho pelas mulheres é de 25,2%. Fatores como baixa escolaridade das mulheres, pobreza e a falta da inclusão no parlamento nacional por parte das mulheres nesses países, são pontos que contribuem para esses números de desigualdade tão altos (OLIVON, 2013).

Segundo RFI (2018), a Islândia se tornou o primeiro país do mundo a ter uma lei, que tem por obrigação assegurar que homens e mulheres tenham salários iguais para funcionários que exerçam funções semelhantes, essa nova lei entrou em vigor em 1º de janeiro de 2018. A persistência das trabalhadoras islandesas foi vital para essa conquista, em outubro de 2016, milhares de mulheres saíram mais cedo de seus empregos, e foram para as ruas protestar contra a diferença salarial daquela época.

Mas esse marco alcançado pela Islândia vem de uma força iniciada no ano de 1850, onde as mulheres passaram a ter direito a mesma parte da herança que os homens, pois naquela época as filhas possuíam direito sobre um terço da herança de seu pai. A partir desse ano, essas questões foram mais discutidas e tivemos mais marcos igualitários como em 1922 a primeira mulher foi eleita para o parlamento, Ingibjörg H. Bjarnason. Até chegarmos a década de 2000 a 2010, onde as mulheres eram presentes como nunca em grandes cargos em organizações públicas e privadas, como em 2009 após a eleição da Jóhanna Sigurðardóttir, a primeira mulher na história da Islândia a se tornar primeira ministra e, por alguns meses, houve uma igualdade nos números de ministros do gabinete homens e mulheres (JAFNRÉTTISSTOFA, 2012).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram utilizados dados gerados por pesquisas do censo demográfico do IBGE colhidas no ano de 2000 a 2010, e pesquisas do PNDA colhidas do ano de 2012 a 2017, a fim de apresentar dados sólidos sobre a população brasileira total, sobre a população entre 15 e 64 anos e a população nos trabalhos formais e empregada nos cargos gerenciais.

Gráfico 1 – População total do Brasil

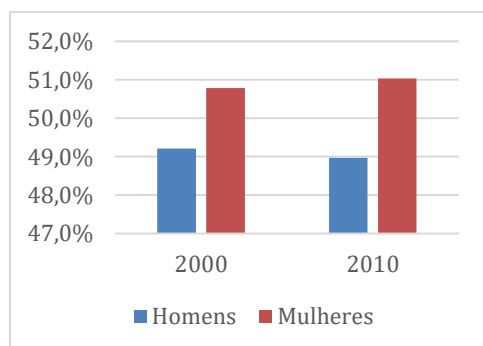
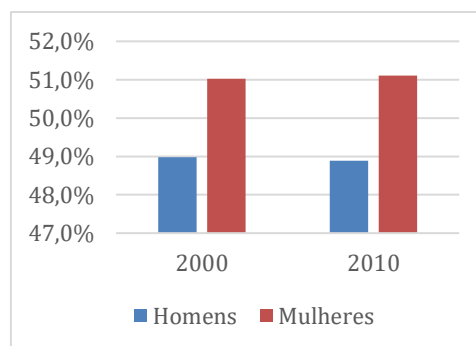


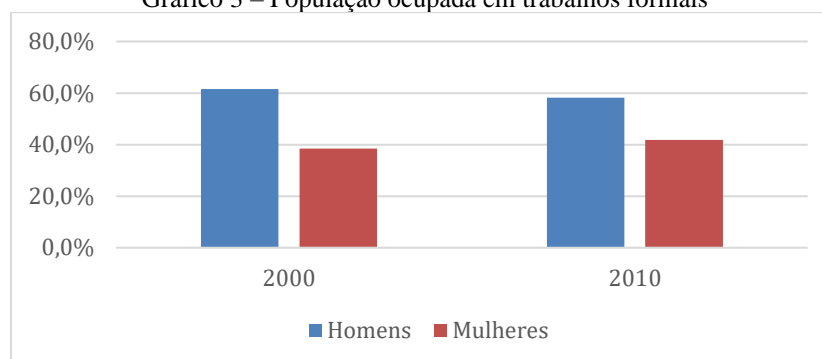
Gráfico 2 – População entre 15-64 anos



Fonte: Adaptado de Censo demográfico IBGE (2000/2010)

Analisando o gráfico 1 podemos observar que as mulheres são predominantes em 2000 e 2010 em todas as idades e comparado com o gráfico 2 as mulheres e homens entre 15 e 64 anos que geralmente estão no mercado de trabalho, as mulheres continuam sendo a maior parte da população representando 51,1% da população, 2,2% a mais do que os homens.

Gráfico 3 – População ocupada em trabalhos formais

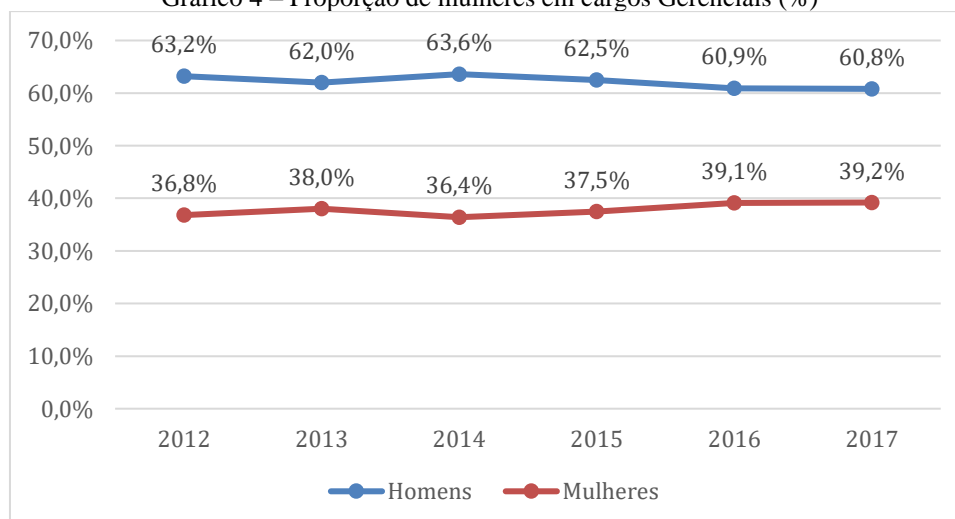


Fonte: Adaptado de Censo demográfico IBGE (2000/2010)

Os trabalhos formais são representados pelos trabalhadores com carteira assinada incluindo nessa formalidade os trabalhadores domésticos, militares, funcionários públicos, empregadores e todos que contribuem para a previdência social. No gráfico 3 analisamos que nas duas pesquisas realizadas pelo censo demográfico do IBGE (2000 e 2010) as mulheres permanecem representando um número inferior aos homens nos trabalhos formais.

Comparando o gráfico 2 que nos mostra a população entre 15 e 64 anos com o gráfico 3, analisamos que as mulheres mesmo sendo maior parte da população com a idade que geralmente o está no mercado de trabalho elas ainda são a menor parte da população que ocupa cargos em trabalhos formais. O aumento das mulheres em trabalhos formais de 2000 para 2010 foi de 3,3%.

Gráfico 4 – Proporção de mulheres em cargos Gerenciais (%)

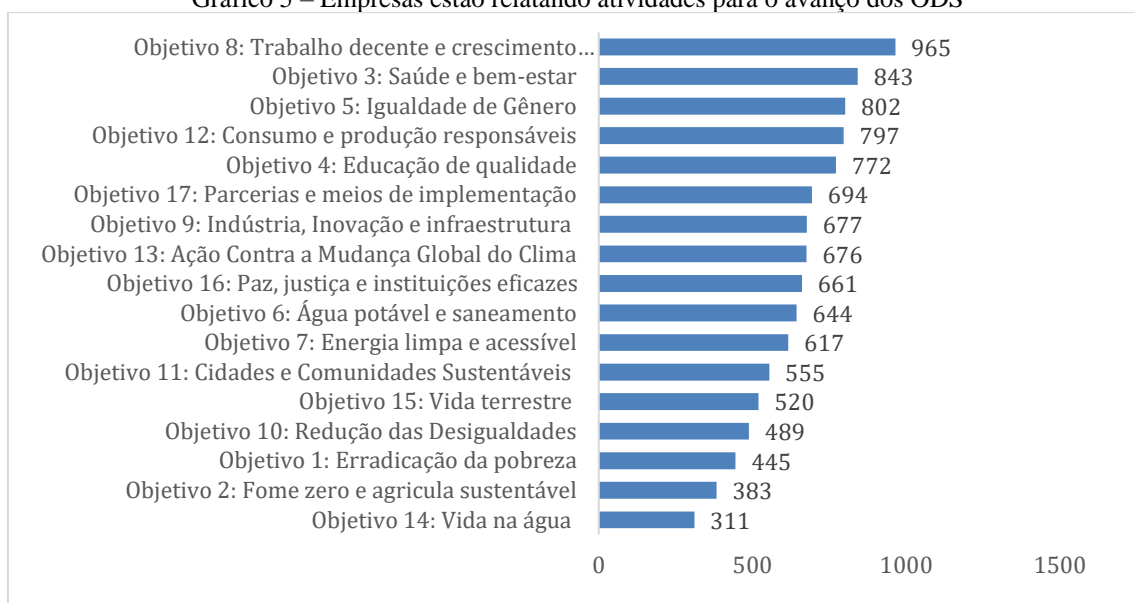


Fonte: Adaptado de PNAD Contínua (2012/2013/2014/2015/2016/2017)

O gráfico 4 nos mostra a participação das mulheres em cargos gerenciais em território nacional, analisamos que as mulheres correspondem em média a um pouco mais de um terço dos cargos gerenciais e os dois terços que é a maior parte, é ocupado pelos homens. Podemos observar que nos seis anos pesquisados quatro deles antes da publicação da agenda 2030 e dois após, que não houve um aumento significativo das mulheres ocupando cargos gerenciais, isso nos mostra o quão adverso estamos desse objetivo.



Gráfico 5 – Empresas estão relatando atividades para o avanço dos ODS

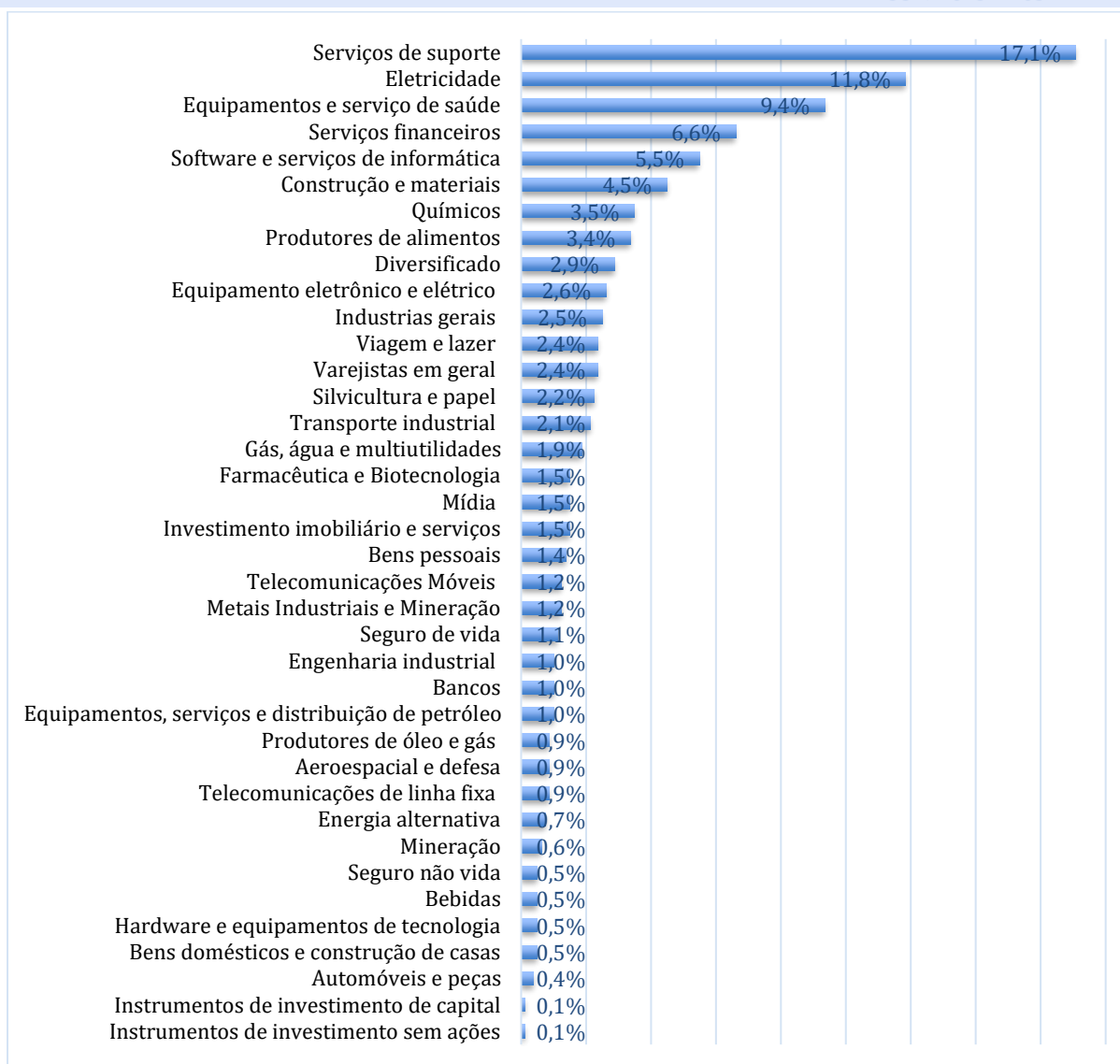


Fonte: Adaptado de ONU (2021)

Em 2020 o Brasil contava com um painel de 19.228.025 empresas, abrangendo todas as unidades federativas, atividades econômicas, setores e portes RFB (2020). Comparando a quantidade de empresas no Brasil com o gráfico 5 podemos ver que o número de empresas que estão relatando atividades para o avanço dos objetivos para o desenvolvimento sustentável não chega nem a 1% da quantidade de empresas.

O objetivo 5 está na terceira colocação das atividades mais relatadas nas empresas para o alcance da igualdade de gênero, 802 empresas estão relatando atividades para esse fim, comparado com o número de empresas no Brasil isso representa 0,004%.

Gráfico 6 – Setores no Brasil que estão relatando atividades para o avançar os ODS



Fonte: Adaptado de ONU (2021)

Ao analisarmos o gráfico 6, observamos que das 802 empresas que relatam atividades para o avanço da ODS 5 o setor de serviços de suporte representa 17% sendo ele o maior setor que se preocupa com o alcance da igualdade de gênero e o setor de eletricidade se encontra na segunda posição com 12%. Os outros 71% estão distribuídos entre os outros 36 setores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como estudado e comparado, o avanço no Objetivo do desenvolvimento Sustentável 5 nas organizações, olhando para o Brasil, podemos afirmar que o número de homens empregados no mercado de trabalho, em diversos cargos é superior em comparação com o número de mulheres ativas no mercado de trabalho, e podemos observar uma diferença também no salário de ambos, homens que ganham mais que mulheres, desenvolvendo funções semelhantes no mercado.

Por todos os dados levantados, observamos também que são poucas empresas que relatam os objetivos dos desenvolvimentos sustentável, esse número chega a ser menor quando observamos apenas a Igualdade de gênero nas organizações, isso leva a pouca participação das mulheres no mercado de trabalho. É necessário que as empresas se cociente sobre os objetivos e desenvolva projetos a fim de aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e alcançar as metas desenvolvidas para este objetivo. Dessa forma conseguiremos chegar em um número significativo para o cumprimento desse objetivo até 2030.

Essa pesquisa pode mais uma vez, concluir e comprovar a importância da ODS 5, e que o Brasil segue com passos lentos para alcançar a plena igualdade de gênero no país, mas podemos observar que essa diferença vem diminuindo ao longo dos anos em todas as divisões do trabalho.

Como na Islândia, as mulheres conseguiram sua plena igualdade de gênero indo as ruas com protestos. No Brasil não deve ser diferente, cada vez mais devemos pesquisar e discutir sobre o tema, para aos poucos irmos desmistificando ideias culturais enraizadas, sobre o papel da mulher no mercado de trabalho, e a fim de chegarmos cada vez mais próximo da solução, para que o Brasil seja um dos países a cumprir as metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Quando nos referimos as dificuldades no processo e desenvolvimento da pesquisa, podemos apontar a escassez de dados das organizações, sobre sua taxa interna de igualdade de gênero. Acreditamos que esta pesquisa realizada servirá de ponto de partida e alimentará novos olhares para a síntese de pesquisas futuras, como a desigualdade de mulheres brancas e negras empregadas no mercado de trabalho brasileiro e internacional.

## REFERÊNCIAS

- AGENDA 2030. **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.com.br/sobre/>. Acesso em: 12 mar. 2021.
- AGENDA 2030 (Brasil). **Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. [S. l.], 2021. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: 29 mar. 2021.
- AGENDA 2030. **Transformando nosso mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. 2016. Disponível em: [www.agenda2030.com.br](http://www.agenda2030.com.br). Acesso em: 10 mar. 2021.
- ALI, Faiza. **Gender Equality at Workplace**. Researchgate, California, ano 2015, n. 1, abr. 2015, p. 1-25.
- ALVES, José; CAVENAGHI, Suzana. **Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil**. Londrina, ano 2013, p. 83-105, 25 abr. 2013. DOI 10.5433/2176-6665.2013v18n1p83. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Acesso em: 26 mar. 2021.
- ARAÚJO, Rogério; LOZADA, Cláudia. **Agenda ODS de 2030 da ONU: Avanços e retrocessos no Brasil - ODS 2**. [s. l.], p. 1-17, maio 2019. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/05/4469b07a67b04efa34544ac66b2b44fa.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2021.
- BRUNDTLAND, Gro. **Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future**, 1987. Disponível em: <https://ambiente.files.wordpress.com/2011/03/brundtland-report-our-common-future.pdf>. Acesso em: 08 abr. 2021
- BRUNETTO, Caroline. **Igualdade de gênero - ODS 5**. Paraná, p. 1-3, 9 abr. 2019. Disponível em: [http://www2.oabpr.org.br/publico/comissoes/ods\\_5\\_artigo.pdf](http://www2.oabpr.org.br/publico/comissoes/ods_5_artigo.pdf). Acesso em: 12 mar. 2021.

- FEY, Angela. **ODS 5 – Igualdade de gênero**. Brasil: Bioblog, 22 mar. 2017. Disponível em: <http://www.bioblog.com.br/ods-5-igualdade-de-genero/#:~:text=Nesse%20contexto%2C%20o%20ODS%205seus%20direitos%20de%20forma%20igualit%C3%A1ria.> Acesso em: 25 mar. 2021.
- GALLO, Edmundo; SETTI, Andréia. Território, Intersetorialidade e escalas: requisitos para a efetividade dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **SciELO Saúde Pública**, São Paulo, p. 1-14, 11 nov. 2014.
- GARCIA, Denise; GARCIA, Heloise. **Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e as novas perspectivas do desenvolvimento sustentável pela Organização das Nações Unidas**. Porto Alegre, p. 192-206, 17 nov. 2016. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/revfacdir/article/download/69455/40499>. Acesso em: 8 abr. 2021.
- GERHARDT, Tatiana; SILVEIRA, Denise. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Rio Grande do Sul: Editora da UFRGS, 2009. ISBN 978-85-386-0071-8.
- IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Rendimento de todas as fontes 2019. 2020. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101709_informativo.pdf). Acesso em: 11 mar. 2021.
- IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Brasil). **ODS 5 - alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**. Brasília: Livraria Ipea, 2019. 1-62p.
- JAFNRÉTTISSTOFA (Islândia). **Gender equality in Iceland**. Akureyri: [s. n.], 2012. 90 p. Disponível em: <https://www.stjornarradid.is/media/utanrikisraduneyti-media/media/mannrettindi/Gender-Equality-in-Iceland.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2021.
- JONES, Peter; WYNN, Martin; HILLIER, David; COMFORT, Daphne. The Sustainable Development Goals and Information and Communication Technologies. **Journal of Sustainability Accounting and Management**, Indonesian, p. 1-15, 3 abr. 2017.
- LIMA, Telma; MIOTO, Regina. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico**: a pesquisa bibliográfica. Pesquisa bibliográfica, Santa Catarina, p. 1-9, 3 abr. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rk/v10nspe/a0410spe.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2021.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. (Brasília). **Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios**. 1. ed. Brasília: [s. n.], 2010. 1-216 p. ISBN 9789228234763;9789228234770. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_229333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf). Acesso em: 8 mar. 2021.
- OLIVON, Beatriz. **Os países campeões na desigualdade entre homens e mulheres**. [S. l.]: Exame., 22 mar. 2013. Disponível em: <https://exame.com/mundo/os-paises-campeoes-na-desigualdade-entre-homens-e-mulheres/>. Acesso em: 25 mar. 2021.
- ONU. Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development. 2016. Disponível em: <https://sdgs.un.org/>. Acesso em: 09 abr. 2021.
- ONU. **Atividades de apoio ao avanço dos ODS no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/interactive/sdgs/countries/24>. Acesso em: 10 abr. 2021
- PRONI, Thaíssa; PRONI, Marcelo. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Santa Catarina, ano 2018, v. 26, n. 1, 8 fev. 2018. INSS 1806-9584. P. 1-21.
- REZENDE, Milka. **Desigualdade de gênero**: Desigualdade de gênero é a desigualdade de poder entre homens e mulheres. [S. l.]: Mundo Educação, 22 mar. 2021. Disponível em: [https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm#:~:text=Desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20C3%A9%20a%20desigualdade%20de%](https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm#:~:text=Desigualdade%20de%20g%C3%AAnero%20C3%A9%20a%20desigualdade%20de%20)



- 20poder%20entre%20homens%20e%20mulheres.&text=Forma-se%20um%20c%3%ADrculo%20vicioso,p%3%BAblica%20e%20no%20ambiente%20familiar. Acesso em: 22 mar. 2021.
- RFB. Receita Federal do Brasil. **Painel de empresas**. 2020. Disponível em: <https://datasebrae.com.br/totaldeempresas/>. Acesso em: 10 abr. 2021.
- RFI (França). **Islândia é 1º país do mundo a impor igualdade salarial entre homens e mulheres**. G1, 4 jan. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/islandia-e-1-pais-do-mundo-a-impor-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 25 mar. 2021.
- SALVAGNI, Julice; CANABARRO, Janaina. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de gestão e secretariado**, São Paulo, v. 6, ed. 2, p. 1-23, 24 jul. 2015.
- SCHARF, Regina; MONZONI NETO, Mário; **Manual de Negócios Sustentáveis: Como Aliar Rentabilidade e Meio Ambiente**. São Paulo: Amigos da Terra Amazônia Brasileira; Fundação Getulio Vargas, Centro de Estudos em Sustentabilidade, 2004.
- SSG SUSTENTABILIDADE. **A importância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. Barueri: SSG Sustentabilidade, 29 jan. 2018. Disponível em: <https://sgssustentabilidade.com.br/a-importancia-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>. Acesso em: 25 mar. 2021.
- STROH, Paula et al. **Desenvolvimento e natureza: estudos para uma sociedade sustentável**. INPSO-FUNDAJ, Instituto de Pesquisas Sociais-Fundação Joaquim Nabuco, Recife, 1994. 263p. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Brasil/dipes-fundaj/20121129023744/cavalcanti1.pdf>. Acesso em 11 mar. 2021.
- TEIXEIRA, Marilane. Um olhar da economia feminista para as mulheres: os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado)– **Universidade Estadual de Campinas**, Instituto de Economia, Campinas, 2017. 228 p.