


# 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

**LUIZ MARINHO**  
Ministro de Estado do Trabalho e Emprego

**Setembro/2024**

## Sumário

Introdução .....	4
Diagnóstico da situação das mulheres .....	6
Estrutura do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entreMulheres e Homens .....	9
Comitê Gestor Interministerial .....	9
Objetivos .....	9
Ações do Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens .....	11
Eixo 1: Acesso e ampliação da participação das mulheres no mundo do trabalho .....	11
Eixo 2: Permanência das mulheres nas atividades laborais .....	19
Eixo 3: Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho .....	23



## 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 11.514/23, 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, geracional e capacitismo. 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 debruçam 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 vistos 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 levam a que as 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) 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

	<b>Ações</b>	<b>Metas</b>	<b>Órgão executor</b>
<b>1</b>	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
<b>2</b>	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

<b>3</b>	Qualificar mulheres, visando a ascensão a cargos de liderança - Ebserh para Todas e Todos.	Oferta de 5 mil vagas para mulheres até 2027	MEC
<b>4</b>	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
<b>5</b>	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
<b>6</b>	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
<b>7</b>	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
<b>8</b>	Capacitar jovens mulheres entre os 15 e 29 anos em situação de vulnerabilidade social para atividades de alta qualificação no comércio exterior.	2025-2026	MDIC/ MMulheres

<b>9</b>	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
<b>10</b>	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
<b>11</b>	Formular Política de Permanência Materna nas Instituições de Ensino Superior.	Apresentar a política até dezembro de 2025	MEC
<b>12</b>	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
<b>13</b>	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
<b>14</b>	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

<b>15</b>	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
<b>16</b>	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
<b>17</b>	Propor iniciativas que alterem a cultura organizacional empresarial que exclui as mulheres baseada em critérios de faixa etária.	Não se aplica	MMulheres/ MDHC
<b>18</b>	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

<b>19</b>	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
<b>20</b>	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
<b>21</b>	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
<b>22</b>	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 a 7ª edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça.	100 empresas	MMulheres/ MIR/MTE
<b>23</b>	Incluir o tema da Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens na agenda do trabalho decente.	Não se aplica	MTE

<b>24</b>	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
<b>25</b>	Fomentar o debate nas Conferências Regionais e Nacional do Trabalho para implementação de ações de equidade de gênero e raça.	Não se aplica	MTE
<b>26</b>	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
<b>27</b>	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
<b>28</b>	Definir diretrizes internas para apuração da discriminação salarial entre mulheres e homens.	Não se aplica	MTE



<b>29</b>	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
<b>30</b>	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
<b>31</b>	Promover o aumento de atividades de Economia Circular lideradas por mulheres, no âmbito da Estratégia Nacional de Economia Circular (ENEC).	Aumento de 10%	MDIC
<b>32</b>	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

<b>33</b>	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
<b>34</b>	Ampliar o Programa Futura Cientista para estudantes do Ensino Médio através da aproximação a centros tecnológicos e instituições de ensino e pesquisa.	A definir	MCTI
<b>35</b>	Criar Política Nacional de Inclusão, Permanência e Ascensão de Meninas e Mulheres na Ciência, Tecnologia e Inovação.	Não se aplica	MCTI
<b>36</b>	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

	<b>Ações</b>	<b>Metas</b>	<b>Órgão executor</b>
<b>37</b>	Elaborar cartilha de direitos para as mulheres no trabalho remunerado e proteção à maternidade.	Não se aplica	MTE
<b>38</b>	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
<b>39</b>	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
<b>40</b>	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

<b>41</b>	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
<b>42</b>	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
<b>43</b>	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
<b>44</b>	Apoiar a construção de novas escolas em Tempo Integral (fundamental e médio).	1.250 novas escolas apoiadas entre 2024 e 2027	MEC
<b>45</b>	Instituir Grupo de Trabalho sobre espaços de acolhimento na educação	Não se aplica	MEC

<b>46</b>	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
<b>47</b>	Promover iniciativas em conjunto com as empresas públicas e privadas com vistas ao enfrentamento do assédio no ambiente de trabalho.	Não se aplica	MMulheres
<b>48</b>	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
<b>49</b>	Ampliar as adesões ao Programa Empresa Cidadã	30% de ampliação	MMulheres
<b>50</b>	Qualificar as trabalhadoras e trabalhadores sobre o que é assédio, quais formas de enfrentamento e como denunciar.	Não se aplica	MMulheres
<b>51</b>	Propor ações de sensibilização social sobre a importância da ampliação das licenças maternidade e paternidade.	Não se aplica	MDS e MMulheres

<b>52</b>	Acompanhar os desdobramentos das ações fiscais de combate à discriminação contra a mulher, sob demanda em atendimento à denúncia.	Não se aplica	MTE
<b>53</b>	Definir e divulgar as diretrizes internas para apuração da discriminação salarial entre mulheres e homens.	Não se aplica	MTE
<b>54</b>	Assegurar os mecanismos necessários para o cumprimento da política de enfrentamento ao assédio sexual e moral e discriminação na administração pública federal.	Não se aplica	CGU
<b>55</b>	Aprimorar a avaliação de permanência das mulheres nos cursos de pós-graduação stricto sensu.	Inserir indicadores que considerem licença parental e de saúde na Avaliação Quadrienal referentes ao Quadriênio 2025-2028.	MEC

### EIXO 3

#### Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho

	<b>Ações</b>	<b>Metas</b>	<b>Órgão executor</b>
<b>56</b>	Implementar formação com mulheres trabalhadoras domésticas no âmbito do projeto Trabalho Doméstico Cidadão.	150 trabalhadoras domésticas até 2026	MMulheres
<b>57</b>	Implementar projeto de qualificação para jovens mulheres em situação de vulnerabilidade.	Qualificar 8.800 mulheres até 2026	MMulheres
<b>58</b>	Promover ações de formação sobre a Política Nacional de Cuidados.	Formação de 250 mulheres até 2027	MMulheres
<b>59</b>	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

<b>60</b>	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
<b>61</b>	Promover sessões de mentorias em propriedade intelectual para empreendedoras participantes de programas "Empreendedoras.tech" e "Elas Exportam".	Não se aplica	MDIC
<b>62</b>	Realizar editais de mentoria em propriedade intelectual com vagas exclusivas reservadas para mulheres.	Não se aplica	MDIC
<b>63</b>	Realizar dois projetos-pilotos de mentoria para mulheres no âmbito do "Programa-piloto de Mentoria em PI" (PMPI).	Não se aplica	MDIC
<b>64</b>	Inserir o campo de gênero nos formulários de pedidos de patente.	Não se aplica	MDIC
<b>65</b>	Elaborar estudos e mapeamentos sobre Propriedade Intelectual e gênero no Brasil.	Não se aplica	MDIC



<b>66</b>	Promover educação em Propriedade Intelectual para meninas em STEM - Projeto O Encanto da PI.	Não se aplica	MDIC
<b>67</b>	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
<b>68</b>	Promover a qualificação profissional das mulheres em diferentes áreas profissionais.	30.000 mulheres até 2027	MMulheres
<b>69</b>	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
<b>70</b>	Incentivar o ingresso das mulheres em carreiras de tecnologia, engenharias e ciências exatas.	Não se aplica	MCTI

<b>71</b>	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
<b>72</b>	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
<b>73</b>	Organizar e divulgar evidências sobre a posição de mulheres servidoras na administração pública.	Não se aplica	MGI
<b>74</b>	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
<b>75</b>	Promover mensuração da ascensão e valorização profissional das mulheres no âmbito do Programa Brasil Mais Sustentável.	Mensurar em 100% das empresas participantes	MDIC

<b>76</b>	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
<b>77</b>	Elaborar Política de gênero, diversidade e inclusão do INPI.	Não se aplica	MDIC
<b>78</b>	Produzir dados estatísticos de Propriedade Industrial do INPI desagregados por gênero.	Não se aplica	MDIC
<b>79</b>	Aderir à Rede Latino-americana de Propriedade Intelectual e Gênero.	Não se aplica	MDIC



MINISTÉRIO DO  
TRABALHO  
E EMPREGO

MINISTÉRIO DAS  
MULHERES

GOVERNO FEDERAL  
**BRASIL**  
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

