

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

**A RESPONSABILIDADE SOCIAL INSTITUCIONAL NA DISCRIMINAÇÃO DE  
GÊNERO: ESG COMO CAMINHO PARA EQUIDADE NA ESFERA JURÍDICA**

***INSTITUTIONAL SOCIAL RESPONSIBILITY IN GENDER DISCRIMINATION: ESG  
AS A TREND TO EQUITY IN THE LEGAL SCOPE***

*Amanda Israel Fraga<sup>1</sup>  
Natália Dalla Rosa Lucas<sup>2</sup>*

**RESUMO**

A discriminação de gênero é questão histórica e estrutural no Brasil e no mundo, e não seria distinto no exercício da advocacia. Logo, a mulher advogada encontra grandes dificuldades no exercício de sua profissão. As mulheres representam metade dos quadros de inscritos da Ordem dos Advogados do Brasil, ainda que, em cargos de liderança e destaque, sejam minorias. O exercício da advocacia, por muito tempo, foi atribuído exclusivamente ao sexo masculino, situação que tem se modificado recentemente, devido a importantes marcos históricos, como a Declaração dos Direitos Humanos e a Constituição da República Federativa do Brasil. A necessidade de eliminação do preconceito de gênero é medida impositiva, especialmente na advocacia e que vem sendo pauta nos últimos anos. Inclusive, os temas e recomendações ESG, bem como a responsabilidade social empresarial são um caminho para reduzir as discriminações de gênero e conceder oportunidades igualitárias ao sexo feminino, nas corporações e também na advocacia e no Poder Judiciário, empoderando as mulheres, que são maioria populacional mundial.

**Palavras chave:** igualdade, gênero, mulher, advocacia, ESG.

**ABSTRACT**

Gender discrimination is a historical and structural issue in Brazil and in the world, and it would not be different in the practice of advocacy. Therefore, the woman lawyer finds great difficulties in the exercise of her profession. Women represent half of the staff of members of the Brazilian Bar Association, even though, in leadership and prominent positions, they are minorities. The practice of advocacy, for a long time, was attributed exclusively to the sixth male, a situation that has changed recently, due to important historical milestones, such as the Declaration of Human Rights and the Constitution of the Federative Republic of Brazil. The need to eliminate gender bias is an imposing measure, especially in advocacy, which has been an issue in recent years. In addition, ESG themes and recommendations, as well as corporate social responsibility, are a way to reduce gender discrimination and grant equal opportunities

<sup>1</sup> Advogada inscrita na OAB/RS sob o nº 98.818. Especialista em Direito Civil e Processual Civil. MBA em Auditoria e *Compliance*. Graduada em Direito. Membro da Comissão Especial de Privacidade e Proteção de Dados OAB/RS. E-mail: amandaif92@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda do 7º semestre em Direito na Fundação Escola Superior do Ministério Público. E-mail: nataliaa.lucas@outlook.com

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

to women, in corporations and also in the advocacy and judiciary, empowering women, who are the majority of the population worldwide.

**Keywords:** equality, gender, women, advocacy, ESG.

### INTRODUÇÃO

O preconceito contra o sexo feminino é fator histórico, enfrentado até a atualidade. A mulher exerce um papel fundamental na sociedade, como por exemplo, gerando renda e impulsionando negócios. Contudo, a sociedade patriarcal e o sistema estrutural machista, ainda não reconhecem sua devida importância.

A fim de eliminar a discriminação de gênero, diversos instrumentos foram criados por organismos internacionais e internalizados pelo Brasil. A ONU desenvolve atividade de extrema relevância, visando ao combate à discriminação de gênero. No Brasil, essas questões foram preconizadas inclusive na Constituição da República, que fez questão de destacar que homens e mulheres são iguais perante a lei.

Sendo a discriminação de gênero um fator histórico e enraizado nas estruturas da sociedade, na advocacia não é diferente. As mulheres advogadas ainda sofrem grande preconceito, embora tenham representação igualitária nos quadros de inscritos da Ordem dos Advogados do Brasil. Todavia, o mesmo não se vê quando observamos os cargos de liderança, a representatividade em palestras e seminários e a inclusão como sócias de capital em grandes escritórios. Ademais, o próprio nome da organização não representa a igualdade de gênero.

Nos últimos anos, as questões ESG (*Environmental, Social and Governance*) ou, no Brasil, ASG (Ambiental, Social e Governança), têm ganhado espaço. A sigla refere-se a três fatores centrais na medição da sustentabilidade e do impacto social de investimento em uma empresa ou negócio. Dentre as questões voltadas à sustentabilidade de uma organização e de sua responsabilidade social, está prevista a diversidade de gênero nas corporações, o que significa não apenas mais mulheres nas empresas, mas também em cargos de destaque.

Os fatores ESG têm grande relevância para a observância da sustentabilidade das corporações, o que pode ser utilizado, por analogia, na advocacia, visando a trazer maior diversidade para escritórios e para o Poder Judiciário, que inclusive está atento a questões ESG,

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

tendo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aderido à Agenda 2030 da ONU e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em sua pauta recente.

### **2 A DESIGUALDADE DE GÊNERO COMO FATOR HISTÓRICO**

A desigualdade de gênero está enraizada em um contexto histórico e estrutural machista, que permeia a sociedade há milhares de anos até a atualidade. Indispensável fazer a correlação com o patriarcado, que está diretamente relacionado com a forma na qual as famílias se constituem, através de um poder de dominação do masculino sobre o feminino, em que há uma hierarquia entre os gêneros.

Conforme conceituou Bell Hooks, em seu livro *The Will to Change* “*O patriarcado é um sistema político-social que insiste que os homens são inerentemente dominantes, superiores a tudo e a todos*” (2004).

Importante perceber que as relações familiares são o reflexo e a projeção da sociedade como um todo, a partir da forma em que ela é composta. A falsa percepção de que a figura paterna é superior à materna, resulta em uma desigualdade de gênero no meio social, em que a mulher é vista, de forma totalmente equivocada, como inferior, seja no seu meio de trabalho ou familiar.

A primeira onda feminista é marcada pela luta de direito ao sufrágio, que representava um movimento contra a desigualdade de gênero que impedia as mulheres de votarem. Intercorrente a isso, incessáveis foram as lutas feministas, por uma sociedade mais igualitária. Apesar de diversas conquistas nacionais das mulheres, como direito ao acesso a faculdades, criação do Estatuto da Mulher Casada, sancionamento da Lei do Divórcio, criação da Delegacia da Mulher, o reconhecimento da igualdade de gênero pela Constituição Federal, promulgação da Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio, ainda há um longo caminho a ser percorrido para que as mulheres sejam verdadeiramente, de forma fática e material, iguais perante aos homens, sem que haja qualquer discriminação de gênero.

### **3 DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS**

Um marco histórico e essencial para a luta pela igualdade de gênero, foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em dezembro de 1948, pela Assembleia Geral da

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

ONU (Organização das Nações Unidas). Pela primeira vez, um tratado internacional menciona a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, preconiza, em seu artigo 2º, que todos os seres humanos podem invocar direitos, sem qualquer distinção:

Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.

Seguidamente a isso, a desigualdade de gênero passa a ser uma pauta presente e importante em diferentes contextos e momentos históricos.

### **4 A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E A IGUALDADE**

A Constituição da República, datada de 1988, apresentou, em seu preâmbulo o objetivo de assegurar os direitos sociais e individuais, dentre eles, a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. No artigo 5º da Carta Magna, que trata sobre os direitos e deveres individuais e coletivos, no *caput* já afirma que, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

O princípio da igualdade que permeia todo o ordenamento jurídico e o regime democrático, recebeu atenção especial na Constituição, com robusta proteção. Ao descrever que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza*”, contemplou-se uma perspectiva formal para o princípio da isonomia, que visa ao tratamento igualitário perante a lei. Contudo, a percepção formalista apresentava insuficiência ao equacionar a verdadeira igualdade entre os indivíduos. Assim, vedava-se o tratamento discriminatório pela lei, mas nada se fazia para evitar as desigualdades concretas e, por isso, surge uma perspectiva material da igualdade, que considerava as características reais, tratando desiguais de forma desigual, na medida de sua desigualdade (MASSON, 2018).

Nesse contexto, surgem ações afirmativas, mecanismo de inclusão, concebidos para mitigar os efeitos das discriminações ocorridas no passado. São práticas e políticas estatais de tratamento diferenciado a certos grupos que, historicamente demonstram-se vulneráveis,

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

periféricos ou hipossuficientes, buscando redimensionar e redistribuir bens e oportunidades a fim de corrigir as distorções da sociedade (MASSON, 2018, p.273). Um dos critérios que se apresentava vulnerável, é o biológico e, dentre os grupos desfavorecidos, se encontram as mulheres.

Em razão da desigualdade de gênero histórica, o legislador constituinte entendeu necessário descrever, no primeiro inciso do artigo 5º que, *“homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”*. O legislador não cessou por aí. Para evitar a discriminação de gênero, inseriu outros dispositivos constitucionais (art. 3º IV, art. 7º, XXX, e art. 226, § 5º). Conforme a doutrina, o art. 5º, inciso I, é um dispositivo *“que resume décadas de lutas das mulheres contra discriminações. Mais relevante ainda é que não se trata, aí, de mera isonomia formal. Não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações”* (SILVA, 2005, p. 75).

Com essa diretriz constitucional, as distinções entre homens e mulheres poderão ser estabelecidas apenas com o objetivo de equiparação de condições, as quais darão ensejo à verdadeira efetivação do princípio da isonomia. Portanto, o tratamento constitucional destinado a homens e mulheres não é absolutamente equânime, para permitir exceções essenciais que impulsionam a igualdade real, que só se positiva na dessemelhança (MASSON, 2018).

### **5 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MEIO JURÍDICO E AS TENTATIVAS DE IGUALDADE NA ADVOCACIA**

Como destacado amplamente, a desigualdade de gênero é questão histórica no Brasil e no mundo. Infelizmente, no Poder Judiciário, a narrativa não seria distinta. Segundo o Diagnóstico de Participação Feminina no Poder Judiciário, publicado pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2019, apenas 38,8% do quadro de Magistrados (Justiça Estadual, Federal e Tribunais Superiores) é formado por mulheres.

Na Justiça Federal, entre 1988 e 2018, houve uma queda na quantidade de mulheres inseridas na Magistratura, embora na Justiça Estadual e nos Tribunais Superiores, tenha ocorrido leve elevação. No entanto, quando observado regionalmente, existem regiões demográficas da Justiça Federal, como a 5ª Região, que não conta com nenhuma mulher em cargo de Desembargador, dentre os 15 que compõe o Tribunal.

Na Advocacia, a situação é distinta. A inscrição de mulheres nos quadros da Ordem dos Advogados do Brasil é proporcional, sendo que a participação feminina chega a ser maior em

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

dez estados, dentre eles se encontra o Rio Grande do Sul. No entanto, é contraditório o fato de que 50% dos quadros da OAB sejam formados por mulheres, enquanto essas aparecem em menor número em eventos, palestras, simpósios, seminários e na própria Magistratura. Observa-se que as mulheres são sub-representadas e que suas vozes são ditadas por homens.

Embora o percentual de mulheres na advocacia seja equânime ao de homens, uma pesquisa sobre diversidade de gênero em escritórios de advocacia do Brasil, realizada pela *Women Law Mentoring Brazil* demonstrou que mulheres têm menos chances de se tornarem sócias em escritórios, representando pouco mais de um terço (34,9%) do quadro de sócios de capital. Contudo, na composição geral dos escritórios, elas representam 57%. Estes números são consequência do machismo estrutural e da desigualdade sistêmica, que julga os profissionais, muitas vezes, por seu gênero e não por sua competência, impedindo, assim, as mulheres de se tornarem líderes e ocuparem cargos de hierarquia.

Nesse contexto, tem-se que o próprio nome da instituição exclui as mulheres de seu lugar. O IBDFAM, em 2020, enviou ofício solicitando a submissão ao Colegiado do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB, para alteração deste nome para Ordem da Advocacia Brasileira. A sugestão tem o objetivo de abarcar a diversidade de gênero e dar cumprimento ao princípio da isonomia e igualdade entre homens e mulheres, preconizado pela Constituição Federal. O ofício destaca, como justificativa que, por questões históricas e culturais, referências feitas no masculino foram usadas aparentemente como gênero neutro, o que não mais se admite na atualidade.

Outrossim, ressalta-se um marco na história da advocacia nacional, pois, de acordo com o Conselho Federal da OAB, pela primeira vez os números de advogadas superam o de advogados. Alguns juristas afirmam que essa conquista tem relação direta com a aprovação da paridade de gênero nas eleições da Ordem dos Advogados do Brasil, uma proposta apresentada por Valentina Jungmann. A advogada e conselheira destacou a importância dessa luta:

Apesar de a OAB ser considerada um sistema presidencialista, nós não temos uma advogada presidente das seccionais em nenhuma das 27 seccionais, e o mais interessante é que se nós olharmos essa história de 90 anos, nós só tivemos nas 27 seccionais apenas dez presidentes de seccionais eleitas.

A OAB aprovou para as eleições do corrente ano, que as chapas devem ter no mínimo a cota de 50% de sua composição por mulheres. Assim, através de uma política afirmativa e

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

uma discriminação positiva, a OAB deu um passo essencial em direção ao combate à desigualdade de gênero.

### **6 ESG COMO FATOR POTENCIAL DE MUDANÇA NA DESIGUALDADE DE GÊNERO**

ESG (*Environmental, Social and Governance*) ou, no Brasil, ASG (Ambiental, Social e Governança), refere-se a três fatores centrais na medição da sustentabilidade e do impacto social de um investimento em uma empresa ou negócio. O termo faz parte de iniciativa liderada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em que eleva diretrizes e recomendações sobre como incluir questões ambientais, sociais e de governança na gestão de ativos, serviços de corretagem de títulos e pesquisas relacionadas ao tema. Estes cuidados interligam as atividades dos executivos às práticas éticas, sociais e de investimentos relacionadas a assuntos assemelhados, visando ao mundo dos investimentos.

A letra “S” representa o aspecto Social das questões ESG e se relaciona com a forma como as organizações se portam com as pessoas que fazem parte do seu universo e, se manifesta sobre questões relacionadas à satisfação dos clientes, relacionamento com a comunidade, o que engloba o combate à desigualdade social, investimentos em alimentação e saúde de populações desfavorecidas e, também, abrange a diversidade das equipes e o engajamento dos funcionários, respeitando os direitos humanos e às leis trabalhistas.

O combate à desigualdade de gênero é uma luta constante e que se perpetua por décadas. Os Direitos Humanos têm grande papel para promoção da diversidade, sendo fontes de princípios que orientam a formação de políticas de responsabilidade social para entidades públicas ou privadas (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2018). Ao longo dos tempos, diversos documentos, elaborados pela ONU e por outras organizações de suma importância, trouxeram a equidade de gênero como temas de importante discussão e que devem ser observados, visando a demonstrar a responsabilidade social das empresas e instituições.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, datado de 1996, reconhece o direito de toda a pessoa ter condições de trabalho justas e favoráveis, assegurando remuneração que lhe proporcione o mínimo. Dentre os direitos previstos, destacam-se o salário equitativo por trabalho de igual valor, sem qualquer distinção, bem como previsões de que as



## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

mulheres não devem ter condições de trabalho ou salários inferiores aos dos homens, assim como igual oportunidade de serem promovidas.

Por sua vez, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral da ONU, definiu a discriminação da mulher da seguinte forma:

[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU. Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher).

Isso significa que os Estados devem adotar medidas com o intuito de erradicar a discriminação contra as mulheres, praticadas por qualquer pessoa, empresa ou organização. Devendo promover a modificação dos padrões socioculturais na conduta de homens e mulheres para eliminar preconceitos e práticas baseadas na inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos (BARBIERI; CAJAZEIRA, 2018).

No mesmo sentido, o Pacto Global, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, trazem dentre seus princípios, o combate à discriminação de gênero e a promoção de igualdade entre sexos e a autonomia das mulheres. Dentre os documentos mais recentes, que têm sustentado às práticas ESG destacam-se os Objetivos do Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) e a Agenda 2030.

O 5º objetivo, refere-se à Igualdade de Gênero, visando a alcançar o empoderamento feminino, de mulheres e meninas. Como justificativa, ressalta-se que a igualdade de gênero não é apenas um direito fundamental, mas a base necessária para construir um mundo pacífico, próspero e sustentável. Tem-se que, o desenvolvimento sustentável não será alcançado com barreiras que limitam o exercício das capacidades de metade da população mundial. Embora tenhamos avanços, observa-se que:

Muitos avanços em termos de assegurar melhores condições de vida a mulheres e meninas são um importante legado dos ODM. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam intensificar estas realizações, não apenas nas áreas de saúde, educação e trabalho, mas especialmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, por meio da participação na política, na economia, e em diversas áreas de tomada de decisão.



## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

As práticas ESG, que visam ao desenvolvimento sustentável ambiental e social das organizações, podem contribuir definitivamente para o combate à desigualdade de gênero e o empoderamento feminino. Isso porque, corporações que adotam práticas ESG se comprometem com a transparência para aplicação de seus fundos em ações que demonstram sua responsabilidade social e as questões ambientais do planeta.

Ao ignorar o termo ESG, empresas têm vislumbrado um impacto negativo em sua rotina, com descontentamento de clientes que, buscam, a cada dia, consumir produtos e serviços de corporações que tenham compromisso com o desenvolvimento sustentável. O desenvolvimento sustentável de uma instituição permeia a forma como se porta perante uma maioria populacional formada por mulheres.

As medidas, especialmente sociais e de governança corporativa, podem elevar o patamar no qual as mulheres estão inseridas. Ao se preocupar com o aspecto social, uma empresa pode e deve investir em ações que visem ao combate da desigualdade de gênero, não apenas com a contratação e qualificação de mulheres, mas também proporcionando igualdade de condições para promoções e assunção em cargos de liderança. Ademais, políticas corporativas, aliadas à Governança, com análise das posturas éticas da liderança, remunerações igualitárias, controle de riscos, e escuta da opinião feminina, geram uma marca corporativa mais forte perante os competidores, o mercado e a sociedade.

A cada dia observamos as vantagens da inclusão e da diversidade nas empresas. Em que pese a justiça social seja o pano de fundo por trás dessas iniciativas, as empresas já perceberam que inclusão e diversidade são fontes de vantagem competitiva e, mais especificamente, alavanca essencial de crescimento. Todavia, o progresso das iniciativas para promover a diversidade seja tímido, e as empresas ainda apresentam dúvidas sobre o a forma mais eficaz de utilizar diversidade e inclusão para favorecer suas metas de crescimento e de criação de valor. Por isso, as métricas ESG podem auxiliar as empresas no desenvolvimento de objetivos sustentáveis, que tragam benefícios para a própria organização e para a sociedade.

### **7 ESG – UM CAMINHO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NA ADVOCACIA E NAS INSTITUIÇÕES?**

O Código de Ética e de Disciplina da OAB preconiza, em seu artigo 5º, que “*o exercício da advocacia é incompatível com qualquer procedimento de mercantilização.*” Em que pese a

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

descrição trazida pela Código de Ética, é inegável que as sociedades de advogados atuam como empresas, visando a manutenção de clientes, formação de parcerias e elevação de seu nome perante a sociedade, com destaque de seus serviços.

Assim, é totalmente cabível a analogia com as diretrizes ESG para com os escritórios advocatícios, para uma efetivação de igualdade de gênero no ramo da advocacia, bem como na chance de crescimento e desenvolvimento dentro do escritório, através de oportunidades igualitárias e inclusivas. Pois, embora as questões ESG sejam um pano de fundo para investimentos em empresas, precisamos rememorar que escritórios de advocacia também visam a investimentos para dar seguimentos em suas atividades, bem como conquistar clientes, de forma que a diversidade de gênero se apresenta como um diferencial competitivo perante os concorrentes.

Ressalta-se que, apesar das mulheres terem representação igualitária nos quadros de inscritos da Ordem dos Advogados do Brasil, como mencionado, ainda são minoria como sócias de capital em escritórios de advocacia. Além disso, há uma discrepância considerável de gênero nos percentuais dos cargos de liderança, palestrantes e nomes conhecidos e renomados no mundo jurídico, sendo preferencialmente esses do sexo masculino.

Isso tudo é reflexo de uma sociedade patriarcal e machista, que, por muito tempo, entendeu que o exercício da advocacia era uma atividade privativa do sexo masculino e que, mesmo após anos de luta, ainda não trouxe o reconhecimento e o respeito de direito do sexo oposto. Assim, as questões ESG podem ter grande influência no meio corporativo, na advocacia e nas demais instituições do Poder Judiciário.

O relatório *Why Diversity Matters* demonstrou que empresas que dispõem de diversidade de gênero têm mais propensão a aumentar sua lucratividade. As equipes executivas com performance superior têm mais mulheres em cargos de liderança. As empresas mais diversificadas conseguem atrair os melhores talentos, aumentam seu foco no cliente, a satisfação dos funcionários e melhoram a tomada de decisões, além de garantir mais facilmente a licença para operar.

Se as empresas estão se preocupando com questões ESG e visando à diversidade nas organizações, por que o Poder Judiciário e a Advocacia Brasileira não poderiam se unir a este movimento?

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Diante do dever de garantia à efetividade social do Poder Judiciário, esse poderia incentivar os escritórios e corporações a terem mais mulheres em cargos de liderança, desenvolverem programas que prevejam a capacitação destas mulheres e as empoderem, visando ao crescimento da profissão e da própria instituição.

Recentemente o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) incorporou a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em suas pautas de estudos e metas do Poder Judiciário, instituindo o Laboratório de Inovação, Inteligência e ODS (LIODS), com o intuito de estudar e dar cumprimento aos objetivos desenvolvidos pela ONU e ratificados por 192 países, inclusive o Brasil. Dentre os ODS, destaca-se o combate à Desigualdade de Gênero (objetivo 5), o qual deve ser observado pelo Poder Judiciário.

Com a adesão do CNJ à Agenda 2030, tem-se que, o primeiro passo em relação à ESG no Poder Judiciário foi dado. Portanto, a Ordem dos Advogados do Brasil, assim como as demais organizações poderão seguir o exemplo e entender que o desenvolvimento de metas que visem ao combate à discriminação de gênero podem ser benéficas para a sociedade como um todo, envolvendo as mulheres advogadas, o Poder Judiciário, a comunidade e a própria instituição da OAB, objetivando ao crescimento sustentável de todas as organizações.

### **CONCLUSÃO**

Em virtude de todo exposto, não há dúvidas de que o machismo é um problema estrutural, que deve ser combatido diariamente, inclusive nas grandes instituições. Necessário ter em mente o contexto histórico e as conquistas ao longo da jornada contra a discriminação de gênero. Por isso, relevante sempre lembrar da importância da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o papel da ONU e o art. 5º da Constituição Federal, que fez questão de salientar que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

No presente artigo destacaram-se as dificuldades aparentes que as mulheres encontram no âmbito jurídico, dentro do Poder Público, nas instituições judiciárias, promotorias ou defensorias, assim como, no ramo do direito privado, através dos entraves nos escritórios advocatícios. Demonstrou-se que, na Magistratura o percentual de mulheres é tímido, considerando essas serem maioria populacional, bem como igualitárias em inscrições nos quadros da advocacia.

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

Os desafios enfrentados pelas mulheres na Advocacia são inúmeros. Embora tenhamos uma representação equânime nos quadros de inscritos da Ordem dos Advogados do Brasil, a instituição não demonstra a igualdade de gênero em seu nome, assim como as mulheres sofrem discriminação para atingirem a sociedade de capitais de escritórios e ainda são sub-representadas em palestras, seminários e eventos realizados para o meio jurídico. Observa-se, portanto, que a voz das mulheres ainda é ditada por homens, inclusive na advocacia que, por muitos anos, foi considerada uma profissão exclusiva do sexo masculino.

Deste modo, pensando em maneiras de amenizar a desigualdade de gênero e buscando a equidade, apresentaram-se os impactos positivos provenientes das diretrizes e recomendações do ESG como uma “luz no final do túnel”. As diretrizes ESG, que ganharam força com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, apresentam métricas que visam a demonstrar às corporações que o desenvolvimento sustentável perpassa por questões ambientais, mas também sociais, que incluem a diversidade de gênero, representando as pessoas que formam metade da população mundial e que, através de critérios de governança corporativa, a diversidade de gênero pode ser instalada nas instituições.

Em que pese a prática da advocacia seja incompatível com a mercantilização, os escritórios de advocacia também buscam investimento, parcerias e angariação de clientes e, por isso acredita-se que a observância dos fatores ESG, no âmbito da advocacia, pode ser de extrema relevância para a busca da igualdade material de gênero no ramo em questão. Além disso, o Poder Judiciário está atento às questões ESG, com a adesão do CNJ à Agenda 2030 e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A luta pela igualdade de gênero é longa e não se encerra com a aderência à Agenda 2030 da ONU. O Poder Judiciário e a Advocacia Brasileira devem se conscientizar e trazer a igualdade de gênero como pautas constantes e necessárias ao desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária e sustentável. O art. 133 da Constituição Federal prevê que o advogado é indispensável à administração da justiça, portanto, a sociedade e a própria Advocacia precisam entender que a mulher advogada também tem sua indispensabilidade no Poder Judiciário.

## Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANGELO, Tiago. De 1988 para cá, houve quase 60% de aumento de mulheres na magistratura. Conjur. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-08/houve-60-aumento-mulheres-magistratura>. Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988.

IBDFAM. IBDFAM sugere alteração de nome da OAB para Ordem da Advocacia Brasileira, em atenção à igualdade de gênero. IBDFAM. 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/index.php/noticias/7898/IBDFAM+sugere+altera%C3%A7%C3%A3o+de+nome+da+OAB+para+Ordem+da+Advocacia+Brasileira,+em+aten%C3%A7%C3%A3o+%C3%A0+igualdade+de+g%C3%AAnero>. Acesso em: 18/04/2021.

HOOCKS, Bell. The Will to Change. Reprint edição, Editora Washington Square Press, 2004.

HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. A Diversidade como alavanca de performance. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity/pt-br#>. Acesso em: 25/04/2021.

MASSON, Nathalia. Manual de Direito Constitucional. 6ª Ed. Editora JusPODIVM. Salvador, 2018.

NOSSA CAUSA. Conquistas do Feminismo no Brasil: uma linha do tempo. Março de 2020. Disponível em: <https://nossacausa.com/conquistas-do-feminismo-no-brasil/>. Acesso em: 18/04/2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU, Mulheres Brasil. Paridade de Gênero: Por um planeta 50-50 em 2030. Um passo decisivo pela igualdade de gênero. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/paridade/>. Acesso em: 18/04/2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU, Mulheres Brasil. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/agenda2030-pt-br.pdf> . Acesso em: 18/04/2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Convenção Internacional Sobre Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Genebra. 1979.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Nova York. 2015.

OYAMA, Érico. HELFSTEIN, Lucas. Mulheres representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos: Apesar do aumento de mulheres na profissão, advogadas não são maioria das

Volume 09 – Número 1 (2021) - Porto Alegre – Rio Grande do Sul – Brasil

lideranças em escritórios e empresas. JOTA. 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/carreira/mulheres-inscritos-oab-13012020>. Acesso em: 18/04/2021.

AGENDA 2030. Agenda a ONU: Transformando nosso mundo. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/#~:text=A%20Agenda%202030%20%C3%A9%20um,dentro%20dos%20limites%20do%20planeta>. Acesso em: 18/04/2020.

SANTOS, Rafa. Pela primeira vez na história, número de advogadas supera o de advogados. Abril de 2021. Disponível em: <https://www.direitonews.com.br/2021/04/primeira-vez-historia-advogadas-supera-advogados.html>. Acesso em: 29/04/2021.

SILVA, José Afonso da. Comentário Textual à Constituição. Editora Malheiros. São Paulo, 2005.

VALENTE, Fernanda. OAB aprova paridade de gênero já nas próximas eleições. Dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-14/oab-aprova-paridade-genero-proximas-eleicoes>. Acesso em: 29/04/2021.