

## **ANÁLISE MULTINÍVEL DA DIVULGAÇÃO SOBRE EQUIDADE DE GÊNERO**

**MANUEL SALGUEIRO RODRIGUES JÚNIOR**  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ (UECE)

**MARCELLE COLARES OLIVEIRA**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ (UFC)

**MARÍA BELÉN LOZANO GARCÍA**  
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

# ANÁLISE MULTINÍVEL DA DIVULGAÇÃO SOBRE EQUIDADE DE GÊNERO

## 1 Introdução

A equidade de gênero está inserida em diversas iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e a tendência é que o sentimento de promover justiça nas oportunidades entre homens e mulheres cresça na agenda das ações sociais desenvolvidas nos negócios (Thompson, 2008). Um exemplo disto é a atuação da *Global Reporting Initiative* - GRI, entidade responsável por emitir diretrizes para divulgação das ações de RSE dentro da visão do tripé da sustentabilidade (*triple bottom line*), trazendo orientações específicas para divulgação sobre equidade de gênero que impactam, em sua maioria, no desempenho social das empresas. Também pode ser citada a atuação da Organização das Nações Unidas - ONU que inseriu a equidade de gênero nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

Diversos estudos de RSE exploram a influência de aspectos concernentes ao Sistema Nacional de Negócios (SNN) dos países, entretanto, estudos a respeito de divulgação de ações de equidade de gênero são escassos e nenhum deles trata, de forma conjugada, da influência multinível das características do nível macro, médio e micro. É possível observar esta abordagem na análise da divulgação de RSE em geral, quando se propõem aspectos mediadores e moderadores agrupados nestes três níveis (Aguinis & Glavas, 2012) ou pela ação de atores no âmbito de cada um dos níveis, sendo incluída a atuação das entidades transnacionais, em um nível supra (Aguilera, Rupp, Williams, & Ganapathi, 2007). Nas pesquisas desenvolvidas com base nestas propostas, identificam-se divergências nos resultados, ora prevalecendo fatores de nível macro (Soares, 2016), ora identificando o forte impacto do nível médio, como o setor em que a empresa atua (Karassin & Bar-Haim, 2016), ora a preponderância de fatores de nível micro (Orlitzky; Louche; Gond, & Chapple, 2017; Mazzei, Gangloff, & Shook, 2015).

Desta forma, a partir da identificação da lacuna na literatura relacionando as características multiníveis com a divulgação sobre equidade de gênero, o objetivo desta pesquisa é analisar a influência das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa (nível micro) na divulgação de ações de RSE relativas à equidade de gênero em uma amostra global de empresas.

Foram colhidas informações sobre ações de RSE relativas à equidade de gênero de 3.726 empresas de 58 países referentes a um intervalo de 10 anos na base de dados da Thomson Reuters. O tratamento estatístico englobou a regressão de dados em painel para cada nível e a análise multinível com base no Modelo Hierárquico Linear. Destaca-se que a quantidade de empresas estudadas, permite considerações robustas sobre a temática e verificar se o fenômeno ocorre de maneira distinta em decorrência de peculiaridades locais. Portanto, identificar se as características de determinada região influenciam de forma diferenciada a divulgação sobre equidade de gênero é uma importante contribuição desta pesquisa.

Considera-se que a correta percepção destas características que influenciam a divulgação sobre equidade de gênero contribui para compreender melhor os hiatos existentes entre homens e mulheres nas empresas, permitindo intervenções das diversas esferas sociais e o aprimoramento das políticas públicas de fomento à equidade de gênero no âmbito empresarial. Pretende-se com o estudo desenvolver um modelo que especifique como as características multiníveis influenciam a divulgação sobre equidade de gênero.

Por fim, ressalta-se que o estudo é uma relevante contribuição para entidades que constantemente realizam levantamentos sobre esta temática (IBGE, 2018; ILO, 2016, 2018; WEF, 2017). Os participantes do mercado de capitais, como investidores, financiadores, companhias e seus funcionários, que buscam indicadores sobre equidade de gênero também podem se beneficiar da identificação dos fatores que impulsionam o fenômeno.

## 2 Suporte teórico

### 2.1 Equidade de gênero

A equidade de gênero, no ambiente empresarial, consiste em justiça nas oportunidades de trabalho, em ações voltadas para o bem-estar no ambiente de trabalho e na forma pela qual a empresa interage com o seu entorno (cadeia de suprimentos e comunidade) para favorecer a ausência de discriminação de gênero (UN Women & UN Global Compact, 2014). Existem ações que favorecem a equidade de gênero no ambiente interno e outras no externo.

Os estudos sobre justiça nas oportunidades para homens e mulheres abordam o hiato salarial, ocupação de postos de trabalho com pior remuneração e a consequente dificuldade de ascensão feminina (Cavazotte, Oliveira, & Miranda, 2010). No tocante à diferença salarial, existe uma associação destes aspectos à flexibilidade de regras que permitem a discricionariedade na fixação de salários diferentes entre os gêneros (Acker, 1991). Outros aspectos que figuram como motivadores deste hiato, tais como a ausência de família ou de fertilidade (Galor & Weil, 1996; Weichselbaumer & Winter-Ebmer, 2005), estão relacionados a falta de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal ou à ausência de políticas governamentais que favoreçam este balanceamento (Waldfogel, 1998).

Outro aspecto abordado na equidade de gênero é o da vida desequilibrada, que interfere no bem-estar da mulher (World Bank, 2012). O fato de não compatibilizar realizações pessoais e profissionais causa insatisfação fazendo com que seu desempenho seja aquém do desejado, culminando em remunerações inferiores, menos oportunidades de treinamentos e desenvolvimento na carreira, piorando a equidade de gênero (Lyonette, 2015). Aspectos de educação, saúde e segurança também interferem no bem-estar feminino. Processos de recrutamento sensíveis ao gênero, licença-maternidade ou parental, políticas de combate à discriminação, violência e assédio sexual no trabalho são exemplos (UN Women & UN Global Compact, 2014).

A equidade de gênero no ambiente externo consiste em estabelecer critérios de seleção junto à cadeia de suprimentos que afastem ou não incentivem a contratação de fornecedores que não promovem o tratamento justo entre homens e mulheres; e em iniciativas sobre o tema junto à comunidade em seu entorno. A retirada da abordagem de estereótipos femininos negativos em campanhas publicitárias também caracteriza compromisso com a equidade de gênero (UN Women & UN Global Compact, 2014).

### 2.2 Níveis de análise

#### 2.2.1 Nível macro e o Sistema Nacional de Negócios

O Sistema Nacional de Negócios (SNN), como um conjunto de características historicamente construídas, é composto pelos subsistemas político, financeiro, de educação e trabalho, cultural e econômico de cada país (Whitley, 2003). A Tabela 1 expõe um panorama resumido de como estes subsistemas são explorados nos estudos que envolvem RSE.

Tabela 1

#### Sistema Nacional de Negócios nos estudos sobre Responsabilidade Social Empresarial

Subsistema	Parâmetro usado em estudos de RSE	Exemplo de Autores
Político	Enforcement	Lattemann, Fetscherin, Alon, Li e Schneider (2009); Jensen e Berg (2012)
	Efetividade do governo	Branisa, Klasen e Ziegler (2013).
Financeiro	Facilidade de obter recurso financeiro	Jensen e Berg (2012); Ioannou e Serafeim, (2012)
Educacional	Qualidade do sistema educacional	Ioannou e Serafeim, (2012); Turban e Greening, (2000)
Trabalho	Pressão dos sindicatos	Jensen e Berg, (2012); Ioannou e Serafeim, (2012)
Cultural	Participação popular	Mutti, Yakovleva, Vazquez-Brust e Di Marco (2012); Tang-Lee (2016)
	Dimensões culturais de Hofstede (1983)	Gray (1998); Ioannou e Serafeim (2012); Garcia-Sanchez, Cuadrado-Ballesteros e Frias-Aceituno (2016)
Econômico	PIB per capita	Jensen e Berg (2012); Baughn, Bodie e Mcintosh (2007)

As variáveis do nível macro estão relacionadas ao país no qual a empresa está sediada e o principal ator envolvido é o governo, que pode incentivar as empresas a adotarem práticas de RSE através de regulações e de *enforcement*, questões educacionais, entre outros aspectos. (Aguilera et al., 2007). Importante frisar que os estudos de RSE, ao abordarem características de nível nacional, vão além destes aspectos, explorando a influência de todas as questões concernentes ao SNN dos países.

Estabelecendo uma relação dos aspectos abordados do SNN com as questões de gênero, em um ambiente no qual existe legislação e o *enforcement* é alto, as alocações em postos de trabalho tendem a ser mais objetivas e, conseqüentemente, a segregação de gênero menor. Essa visão é exemplificada na pesquisa de Rao e Tilt (2016), quando mencionam, com base em vários estudos, a existência de legislação que define a presença de mulheres na composição do Conselho de Administração. Em relação à efetividade do governo, a desigualdade de gênero está associada a uma governança inadequada (Branisa et al., 2013). Desta forma, uma gestão governamental pouco efetiva pode impactar a divulgação sobre equidade de gênero.

Com relação à facilidade de obtenção de recursos financeiros, nas economias em que o mercado de capitais é mais ativo (*market-based*), a dispersão dos stakeholders acionistas minoritários é maior, tornando-os mais poderosos e, conseqüentemente, mais restrita a liberação de recursos financeiros. Já nas economias dominadas pelo sistema bancário (*bank-based*), a obtenção do recurso depende de apenas um stakeholder, tornando o acesso mais fácil (Jensen & Berg, 2012). Os estudos específicos sobre equidade de gênero não trazem conclusões nesse sentido. Entretanto, observa-se que os agentes do mercado de capitais procuram estabelecer índices que sinalizam o engajamento social das empresas, inclusive em uma perspectiva de gênero, como é o caso do *Bloomberg Gender-Equality Index* (GEI) (Bloomberg, 2018). Espera-se, portanto, que a divulgação sobre gênero seja maior nas empresas situadas em economias dominadas pelo financiamento junto ao mercado de capitais.

No tocante à qualidade do sistema educacional, o estudo da Internacional Labor Organization - ILO (2018) identificou que a melhora no patamar educacional ajuda na ascensão profissional das mulheres, porém a perspectiva é de aumento da desigualdade de gênero. Desta forma, considerou-se que um sistema educacional de boa qualidade é um ponto de partida para homens e mulheres terem oportunidades iguais no mercado de trabalho, impactando na divulgação sobre gênero.

No tocante à atuação dos sindicatos, quando as associações de profissionais não atuam ou são mais frágeis e prevalecem os acordos individuais de trabalho, podem ser observadas grandes desigualdades de gênero (Bergmann, Scheele & Sorger, 2019). Com relação à participação popular, Ribeiro (2006) afirma que o ativismo local é um desencadeador de ações efetivas do Estado para promover a equidade de gênero. Dentre as dimensões exploradas por Hofstede (1983), a dimensão do distanciamento do poder é especialmente importante para explicar a questão de gênero (Reilly, 2012).

No tocante à questão econômica, existem estudos que entendem que a globalização favorece a igualdade entre os sexos (Bortoluzzo, Matavelli, & Madalozzo, 2016) ou ainda que a prosperidade econômica, medida pelo PIB, favorece a equidade de gênero (Reilly, 2012). Existe ainda entendimento que esta relação não é linear, tendo em vista que, em determinados momentos, outras forças atuam para impedir esse progresso (Eastin & Prakash, 2013).

### 2.2.2 Nível médio

As empresas não operam isoladamente, ou seja, os cenários institucionais nacionais e internacionais influenciam suas decisões estratégica. Com base nesta premissa, muitos estudos buscam verificar se o setor, como característica de nível médio ou organizacional, em influencia a adoção e divulgação de práticas de RSE. (Mazzei et al., 2015; Karassin & Bar-

Haim, 2016; Spraul & Ingenhoff, 2016). Neste cenário, os *stakeholders* internos e externos pressionaram as empresas para serem mais responsáveis socialmente. (Aguilera et al., 2007).

No tocante à questão de gênero, os estudos das teorias organizacionais relatam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na escolha de profissões estereotipadas como reservadas aos homens, o que repercute nos setores em que tais ofícios estão inseridos. (Santos & Amâncio, 2014).

Com relação às características atribuídas às profissões consideradas masculinas, as mudanças estruturais em países desenvolvidos diminuíram a demanda de trabalho por questões físicas, favorecendo a redução da desigualdade de gênero (Rendall, 2013). Este entendimento é reforçado pelo fato de que, quando ajustes estruturais na economia afetam a indústria, o desemprego aumenta entre os homens e, quando o setor de serviços é afetado, o desemprego aumenta entre as mulheres (Romariz, Gomes, & Votre, 2007). Com relação à atividade comercial, esse também é considerado um setor no qual a equidade de gênero ainda precisa evoluir (Lane & Crane, 2002).

### 2.2.3 Nível micro

Dentro de uma corporação, os funcionários necessitam de uma sensação de controle, pois assim terão expectativa de justiça no seu desenvolvimento profissional na companhia. Desta forma, as características individuais dos funcionários podem pressionar a empresa por maior RSE, o que também fortalece a sensação de trabalharem em prol de um bem maior. (Aguilera et al., 2007).

Os mecanismos utilizados pelos funcionários para pressionar a empresa nesse sentido contemplam a manifestação dos funcionários em ambientes internos e externos à companhia, expressando suas insatisfações no trabalho, reduzindo o seu comprometimento e o seu desempenho. Tais aspectos fazem com que os funcionários se organizem, geralmente em sindicatos, e pressionem a empresa para desenvolver ações de RSE, entre outras reivindicações. Deste modo, a participação dos funcionários em associações fomenta a formalização de acordos coletivos de trabalho, o que inibe a desigualdade de gênero (Bergmann et al, 2019).

Adicionalmente, menciona-se a existência de uma barreira institucional impedindo a ascensão funcional feminina. Esse fenômeno, denominado *Glass Ceiling* (Teto de Vidro), foi objeto de vários estudos (Sabatier, 2010; Matsa & Miller, 2011)

Ainda neste assunto, as pesquisas de Celis, Velasco-Balmaseda, Bobadilla, Alonso-Almeida e Intxaurburu-Clemente (2015) e de García-Sánchez, Oliveira e Martínez-Ferrero (2020) identificaram que mulheres nos conselhos empresariais influenciam positivamente a adoção de práticas de igualdade de gênero.

Ademais, considera-se que as corporações, em busca de legitimar suas ações, se engajam em pactos junto a instituições que incentivam a adoção de práticas de RSE. Tal fato pode ser exemplificado na pesquisa de Nasiritousi, Hjerpe e Linnér (2016), que estuda a influência das ONGs na governança global e destaca a sua atuação na questão climática. Em relação à equidade de gênero, Ferreira (2004), ao abordar a influência da globalização nas políticas públicas de igualdade de gênero, destaca que os movimentos sociais veem as *Non-Governmental Organizations* (NGOs) como um interlocutor poderoso, tendo em vista compromissos internacionais assumidos. Eastin e Prakash (2013) enaltecem a atuação de ONU e do Banco Mundial, destacando estas duas organizações como as de mais notáveis atuações na realização de esforços na promoção da equidade de gênero. Desta forma, é razoável afirmar que este processo contribui para a equidade de gênero e sua divulgação.

Sendo assim, acredita-se que estas variáveis do nível micro (participação de funcionários em organizações sindicais; presença feminina no conselho de administração e;

compromisso assumido junto a organizações não governamentais supranacionais) podem impactar a divulgação de gênero.

### **2.3 Hipótese**

Observou-se nas seções anteriores que os empregados, no nível micro, têm motivos para provocar uma mudança na RSE; os gestores, *shareholders* e consumidores no nível organizacional, as entidades governamentais no nível macro exercem pressões por divulgação sobre gênero. Entretanto, é importante destacar que podem existir conflitos entre estes atores, sendo que alguns destes motivos prevalecerão (Aguilera et al. 2007).

Explorando os níveis macro, médio e micro, Orlitzky et al. (2017) identificaram que o desempenho em termos de Responsabilidade Social não é conduzido, preliminarmente, por fatores de nível macro, envolvendo o SNN, exceto quando se trata de práticas “orientadas a acionistas” (relacionadas com as práticas de boa governança). Mencionam ainda que os fatores de nível médio, ou por setor, também não impactam significativamente. Por fim, citam que a efetividade em termos sociais está intrinsecamente associada a aspectos do nível micro. Observa-se então que os fatores de nível micro foram capazes de influenciar o impacto dos demais aspectos. Portanto, existem conflitos entre as características multiníveis que influenciam a divulgação de RSE, havendo a prevalência, em determinadas circunstâncias, de uma sobre a outra (Aguilera et al., 2007). Porém, uma importante contribuição do estudo foi destacar que o desempenho social, no qual se insere a maioria das questões envolvendo a equidade de gênero, foi preponderantemente influenciada pelos aspectos do nível micro.

Na mesma esteira, a pesquisa de Mazzei et al. (2015) indica que a RSE é influenciada pelas características do CEO (analisado separadamente das demais), do setor em que a empresa se insere e, mais fortemente, por variáveis de nível micro. Da mesma forma, os autores separam as ações de RSE voltadas para o desempenho social e destacam que elas são mais influenciadas pelas características do setor e da firma, reforçando a conclusão anterior. As características do CEO foram significantes para explicar as ações de RSE consideradas estratégicas pelos autores

Por outro lado, Bar-Haim e Karassin (2018) realizaram estudo multinível acerca das práticas laborais e de gestão de recursos humanos no contexto da RSE, observando que o poder preditivo do ambiente institucional e do setor foram mais influentes do que as características da empresa. Soares (2016) indica que as variáveis institucionais são mais significantes para explicar a RSE do que as características financeiras da empresa. Jones, Willness e Glavas (2017) destacam que é um engano pensar que só variáveis de nível micro influenciam a RSE.

Nota-se, portanto, que os resultados das pesquisas são destoantes, porém as características do nível micro foram identificadas como mais relevantes em algumas. Sendo assim, optou-se por estabelecer a seguinte hipótese geral:

HG: As características do nível micro são as que mais influenciam no nível de divulgação de informações de RSE relativas à questão de gênero.

## **3 Metodologia**

### **3.1 Tipologia da pesquisa**

Trata-se de pesquisa de abordagem predominantemente quantitativa; quanto aos objetivos, trata-se de um estudo descritivo, pois relata as propriedades e características do objeto de estudo, observando as medidas de tendência, variabilidade, entre outras, além de identificar variáveis que expliquem as flutuações do fenômeno estudado. Caracteriza-se como uma pesquisa *ex-post-facto*, tendo em vista que os dados foram colhidos em um momento posterior à sua ocorrência. Quanto à delimitação temporal é uma pesquisa longitudinal.

### 3.2 Empresas estudadas e Coleta de dados

No mês de abril de 2019, foram colhidas informações de 61.679 empresas constantes na base de dados da Thomson Reuters. Entretanto, como grande parte não apresentava registros, optou-se por examinar 3.726 companhias que possuíam dados disponíveis para possibilitar a formação de um painel balanceado ao longo de 10 anos, no período de 2008 a 2017, haja vista que os dados de 2018 ainda não estavam disponíveis na data de corte. Com o painel equilibrado, cada unidade possui o mesmo número de observações ao longo do tempo, gerando um total de 37.260 registros do nível de divulgação de equidade de gênero.

### 3.3 Variável dependente

Para mensurar o nível de divulgação de informações sobre ações empresariais voltadas a equidade de gênero, foram colhidos dados sobre indicadores selecionados relativos a postura das empresas no tocante a questões de gênero, disponíveis na base de dados da Thompson Reuters, como descrito na Tabela 2.

Tabela 2

#### Indicadores usados para mensurar a divulgação sobre equidade de gênero

Indicadores	Descrição	Mensuração	Divulgação da Equidade de Gênero (DIVGEN)
Política para diversidade no Conselho de Administração	A empresa possui uma política referente à diversidade de gênero de seu Conselho de Administração?	Falso ou Verdadeiro	Se falso: “0”; Se verdadeiro: “1”
Diversidade de gênero no Conselho de Administração	Porcentagem de mulheres no Conselho de Administração.	0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Diversidade de gênero dos membros executivos	Porcentagem de mulheres como membros executivos.	0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Porcentagem de funcionárias	Porcentagem de funcionárias	0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Mulheres em cargo de gerência	Porcentagem de mulheres em cargo de gerência.	0% a 100%	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Serviço de creche	A empresa informa fornecer serviços de creche para seus funcionários?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Horas de trabalho flexíveis	A empresa informa fornecer horas de trabalho flexíveis ou horas de trabalho que promovam um equilíbrio entre vida profissional e pessoal?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Controvérsias sobre diversidade e oportunidade	Número de controvérsias publicadas na mídia relacionadas à diversidade e oportunidade da força de trabalho (por exemplo, salários, promoção, discriminação e assédio).	Quantidade variável para cada empresa	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Política para diversidade e oportunidade	A empresa possui uma política sobre diversidade e igualdade de oportunidades?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”
Metas sobre Diversidade e Oportunidade	A empresa estabeleceu metas ou objetivos a serem alcançados em diversidade e igualdade de oportunidades?	0 ou 1	Se não informado: “0”; Se informado: “1”

Os indicadores selecionados se restringem aos aspectos conceituais da equidade de gênero referente ao ambiente interno. Os indicadores sociais disponíveis na base de dados da Thomson Reuters que tinham relação com o ambiente externo, tais como o treinamento dos fornecedores em práticas sociais e ambientais e a observância do respeito aos direitos humanos ao longo da cadeia de suprimentos, foram considerados demasiadamente genéricos para serem utilizados.

Os estudos anteriores que buscaram mensurar a divulgação sobre equidade de gênero se voltaram para indicadores similares aos expostos na Tabela 1, abordando a existência de políticas que promovam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou a flexibilização das

horas de trabalho, o percentual de mulheres empregadas, o percentual de mulheres gestoras, a existência de serviços de creches, políticas que inibam a discriminação (Van Huijgevoort, 2017). Também são utilizados o percentual de mulheres no conselho de administração, de gestoras, de empregadas; as políticas de promoção da diversidade, de oportunidades iguais e da diversidade do conselho; os esquemas de horas flexíveis, de creches e de benefícios ligados a licença-maternidade (Morgan Stanley, 2016).

Sendo assim, a variável dependente abrange os aspectos inerentes à justiça nas oportunidades para homens e mulheres e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional para gerar o bem-estar da mulher. Por examinar 10 indicadores, a divulgação sobre equidade de gênero pode assumir valores inteiros de 0 a 10 pontos, caracterizando-se, portanto, como uma variável discreta. Sendo assim, nas 3.726 empresas, foram analisados 37.260 registros em cada ano e, ao longo de 10 anos, foram verificadas 372.600 observações para se obter o nível de divulgação sobre equidade de gênero.

### 3.4 Variáveis explicativas

De acordo com os três níveis identificados no suporte teórico, foram utilizados os parâmetros apresentados na Tabela 3 para dimensionar as variáveis explicativas. Também estão identificadas a fonte da informação utilizada, sua mensuração e os estudos anteriores que respaldam a adoção da variável.

Tabela 3

#### Detalhamento das variáveis explicativas

Nível	Variável explicativa	Indicador	Fonte	Mensuração	Estudos anteriores
Macro	Capacidade de <i>enforcement</i> (ENFORC)	Estado de Direito: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de -2,5 (menor presença do Estado de direito) a +2,5 (maior presença do Estado de direito)	Lattemann et al. (2009); Jensen e Berg (2012); Rao e Tilt (2015).
Macro	Efetividade do governo (EFETGV)	Eficácia do Governo: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de -2,5 (menor presença de Eficácia do Governo) a +2,5 (maior presença de Eficácia do Governo)	Branisa, Klasen e Ziegler (2013).
Macro	Financiamento por meio do Mercado de Capitais (FINANC)	Financiamento através do Mercado de Capitais	Global Competitiveness Index (GCI) do World Economic Forum [WEF] (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (extremamente difícil) a 7 (extremamente fácil)	Jensen e Berg (2012); Ioannou e Serafeim (2012).
Macro	Qualidade do sistema educacional (EDUCAC)	Qualidade da educação	GCI do WEF (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (não satisfaz de modo algum) a 7 (satisfaz muito bem)	Ioannou e Serafeim (2012); Turban e Greening (2000); ILO (2018)
Macro	Pressão dos sindicatos (SINDIC)	Cooperação nas relações entre trabalhador e empregador	GCI do WEF (2018)	Pontuação obtida por país, variando de 1 (relação geralmente de confronto) a 7 (relação geralmente colaborativa)	Jensen e Berg (2012); Ioannou e Serafeim (2012); Bergmann et al. (2019).
Macro	Nível de participação popular (PARTPP)	Voz e Responsabilização: Estimativa	Worldwide Governance Indicators, do World Bank (2019)	Pontuação obtida por país, variando de -2,5 (menor presença de Voz e Responsabilização) a +2,5 (maior presença de Voz e Responsabilização)	Mutti et al. (2012); Tang-Lee (2016); Ribeiro (2006)



Nível	Variável explicativa	Indicador	Fonte	Mensuração	Estudos anteriores
Macro	Distanciamento do poder (DPODER)	Dimensão Cultural de Distanciamento do poder	Hofstede (2019)	Pontuação obtida por país, variando de 0 (nenhum distanciamento do poder) a 100 (máximo distanciamento do poder)	Gray (1998), Ioannou e Serafeim (2012), Garcia-Sanchez et al.(2016); Reilly (2012)
Macro	Desenvolvimento econômico (PIBPCP)	Logaritmo do Produto Interno Bruto (PIB) per capita	World Bank (2019) e International Monetary Fund (2019)	Pontuação obtida por país	Jensen, Berg (2012); Baughn et al. (2007); Bortoluzzo et al. (2016); Reilly (2012); Eastin e Prakash (2013).
Médio	Setor econômico da empresa (STRECO)	Setor econômico	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as de serviço e 0 para as demais	Rendall (2013); Romariz et al. (2007); Lane e Crane (2002)
Micro	Participação de funcionários em organizações sindicais (RPSIND)	Representação Sindical	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, variando de 0 a 100.	Bergmann et al., 2019
Micro	Presença feminina no Conselho de Administração (ADMGEN)	Diversidade de gênero no conselho	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, variando de 0 a 100.	Celis et al. (2015); García-Sánchez et al. (2020)
Micro	Compromisso assumido com organizações supranacionais (PACONU)	Pacto global	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as signatárias.	Ferreira (2004); Eastin e Prakash (2013)
Micro	Porte da empresa (PORTE)	Ativo total	Thomson Reuters	Logaritmo natural da pontuação obtida por empresa.	Almeida, Silva e Oliveira (2015); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018)
Micro	Rentabilidade da empresa (RENTAB)	Lucro líquido após os tributos / Receitas (Margem líquida)	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa.	Almeida, Silva e Oliveira (2015); Quéré, Nouyrigat e Baker (2018); Aupperle, Carroll e Hatfield (1985)
Micro	Adoção das Diretrizes da GRI (GRI)	Diretrizes da GRI	Thomson Reuters	Pontuação obtida por empresa, atribuindo 1 para as que adotam as diretrizes da GRI.	Diouf e Boiral (2017)

Em relação às variáveis de controle, os valores referentes ao Ativo total, Receitas e Lucro líquido após os tributos são as informações constantes nas Demonstrações Contábeis. Já o indicador Diretrizes da GRI reporta se a empresa publicou seu relatório de sustentabilidade de acordo com o padrão sugerido por esta instituição.

### 3.5 Análise Hierárquica

A análise multinível ou análise hierárquica é muito comum nas ciências sociais para estudar o comportamento de indivíduos que podem ser aglomerados em diferentes tipos de grupos, existindo variáveis que podem descrever os indivíduos e outras que podem caracterizar o grupo (Kreft & Leeuw, 1998). Sendo assim, este tipo de análise compreende, necessariamente, variáveis explicativas pertencentes à diferentes níveis.

No âmbito das pesquisas sobre RSE, além dos estudos de Mazzei et al. (2015), Orlitzky et al. (2017) e Bar-Haim e Karassin (2018), já citados no tópico anterior, os trabalhos

de Mazutis (2011), Soares (2016), Soschinski, Giordani, Klann e Brizolla (2019) e Amorim, Oliveira & Rodrigues Jr. (2021) também se valem da análise multinível, e mais especificamente da modelação hierárquica linear (Hierarchical Linear Modeling – HLM), para estudar a influência de aspectos macro, médio e micro no desempenho socioambiental das empresas.

A divulgação de ações de RSE ligadas a gênero, como visto ao longo desta pesquisa, também é impactada por variáveis de diferentes níveis. Foram constatadas influências das características do país (nível macro), do setor (nível médio) e da empresa (nível micro).

### 3.6 Modelo empírico

Como as hipóteses estabelecidas englobam três níveis, o modelo multinível, capaz de revelar a influência de maneira agrupada por nível, pode ser esboçado inicialmente como explicitado na Equação 1.

$$\text{DIVGEN}_{ijkt} = \alpha_0 + \beta_1(\text{ENFORC}_{it}) + \beta_2(\text{FINANC}_{it}) + \beta_3(\text{EDUCAC}_{it}) + \beta_4(\text{SINDIC}_{it}) + \beta_5(\text{STRECO}_{it}) + \beta_6(\text{RPSIND}_{it}) + \beta_7(\text{ADMGEN}_{it}) + \beta_8(\text{PACONU}_{it}) + \beta_9(\text{PORTE}_{it}) + \beta_{10}(\text{RENTAB}_{it}) + \beta_{11}(\text{GRI}_{it}) + C_i + \varepsilon_{it}$$

(Equação 1)

$$C_i = \tau + \varepsilon + r + u$$

(Equação 2)

Na equação 1, a variável dependente divulgação de gênero é representada por  $\text{DIVGEN}_{ijklt}$ , de forma que  $i$  representa a empresa, no país  $j$ , no setor  $k$ , no ano  $t$ . As variáveis explicativas estão acompanhadas de  $C_i$  que está decomposto na equação 2 e é formada por  $\tau$ , que corresponde ao efeito aleatório do país;  $\varepsilon$  ao efeito aleatório do setor;  $r$  ao efeito aleatório da empresa; e  $u$  ao efeito aleatório residual.

Assim como nas pesquisas anteriores que envolve a divulgação de ações de RSC em geral, o modelo será trabalhado na perspectiva de um modelo hierárquico linear. Tendo em vista a variável dependente apresentar valores discretos positivos e restritos a determinado número de ocorrências, o problema deveria ser abordado por meio dos modelos longitudinais não lineares de regressão, ou seja, modelo de regressão de Poisson ou Binomial Negativa (Fávero & Belfiore, 2017). Entretanto, de acordo com o teorema do limite central, quando se trabalha com amostras grandes (observações superiores a 30), a distribuição se aproxima cada vez mais de uma distribuição normal (Fávero & Belfiore, 2017). Sendo assim, o modelo linear usado pode não fornecer o melhor ajuste, mas seus resultados sinalizam o comportamento das variáveis (Wooldridge, 2012). Mesmo adotando o modelo linear, tratar as variáveis em grupos separados e observar a influência destes contextos é um avanço, pois a maioria dos estudos aborda as variáveis apenas num nível.

Para ratificar a importância da análise multinível, realiza-se inicialmente o teste de modelo vazio, ou somente de intercepto, ou nulo, isto é, sem qualquer variável explicativa (Puentes-Palacios & Laros, 2009; Hair Jr. & Favero, 2019). Este modelo pode ser expresso pela Equação 3:

$$\text{DIVGEN}_{ij} = \gamma_{00} + \mu_{0j} + e_{ij}$$

(Equação 3)

O intercepto da equação ( $\gamma_{00}$ ) representa a média de divulgação sobre gênero esperada das empresas com base no modelo nulo (Soschinski et al., 2019; Hair Jr & Favero, 2019). Os termos  $\mu_{0j}$  e  $e_{ij}$  são, respectivamente, os resíduos do nível macro e do nível micro e reportam os efeitos aleatórios ou variáveis, demonstrando a capacidade de explicação destes níveis (Puentes-Palacios & Laros, 2009). Naturalmente, ao existir um nível intermediário, os resíduos deste nível também devem ser considerados. Com base nesta avaliação, já é possível

distinguir qual nível pode contribuir mais para explicar a divulgação sobre gênero. Também será feita análise segregando as empresas da América do Norte e Ásia, verificando seu resultado.

#### 4 Resultados

A Tabela 4 mostra os efeitos variáveis e fixo com base nos resultados do teste nulo estimado com Máxima Verossimilhança (ML).

Tabela 4

##### Teste de modelo nulo

Descrição	Efeito Fixo	Efeitos Variáveis	Coefficiente	Erro Padrão
Coefficiente ( $\gamma_{00}$ )	5,7902	Nível País	1,9392	0,4764
Erro Padrão	0,2065	Nível Setor	0,0873	0,0608
		Nível Firma	5,3428	0,1390
		Resíduo	5,8324	0,0450

Os valores dos coeficientes foram consideravelmente maiores do que os seus respectivos erros padrão, sugerindo que existe significância para explicar a variância (Hair Jr & Favero, 2019), com exceção do nível médio, cujo resultado da divisão entre estes valores resultou em 1,43 (0,0873 / 0,0608). Quando esta divisão, que resulta em um escore Z, é inferior a 1,96, indica que o coeficiente estimado não é significativo a 5% (Puente-Palacios & Laros, 2009). Desta forma, o modelo nulo sugere que o setor econômico (nível médio) não apresenta significância estatística para explicar as variações de divulgação sobre gênero, o que seria um argumento desfavorável para o uso da análise multinível. Porém, o país (nível macro) possui significância estatística, justificando assim, o uso da análise hierárquica.

Com base nos coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo, é possível estimar o Coeficiente de Correlação Interclasse (*Intraclass Correlation Coefficient* – ICC), que descreve a similaridade de respostas observadas dentro do mesmo grupo, fornecendo uma medida de variação (West, Welch, & Galecki, 2007). Estes valores podem ser obtidos estabelecendo-se uma relação percentual entre os coeficientes dos efeitos variáveis do modelo nulo (Amorim et al., 2021), constantes na Tabela 4. Em outras palavras, esta estatística indica o poder de explicação de cada nível em termos percentuais, como pode ser ver na Tabela 5

Tabela 5

##### Capacidade de explicação com base no Coeficiente de Correlação Interclasse (ICC)

Efeitos Variáveis	Coefficiente	%	% Acumulado
Nível País	1,9392	14,69%	14,69%
Nível Setor	0,0873	0,66%	15,35%
Nível Firma	5,3428	40,47%	55,82%
Resíduo	5,8324	44,18%	100,00%
Total	13,2017	100,00%	-

Conclui-se que aproximadamente 15% da variância da divulgação sobre gênero pode ser esclarecida pelas características dos países. Agregando-se o setor em que a empresa atua, a capacidade de explicação aumenta para pouco mais de 15% (lembrando-se, porém, que a confiabilidade deste nível não foi estatisticamente significativa) e, por fim, a capacidade de explicação se eleva para cerca de 56%, quando se juntam as características das firmas. Tais conclusões são relevantes, pois caso fosse identificado que a variância explicada pelos níveis superiores é irrisória ou muito baixa, não haveria embasamento para continuar usando a modelagem multinível ou hierárquica.

Ressalta-se que, com base no resultado do teste de razão de verossimilhança (*Likelihood-Ratio test* – *LR test*) do modelo nulo, cujo  $\chi^2$  reportou igual a zero, é possível rejeitar a hipótese nula de que os coeficientes aleatórios ou variáveis são iguais a zero, levando a descartar o uso de uma regressão linear tradicional (Hair Jr. & Favero, 2019).

Na sequência, a análise multinível revelou que a capacidade de *enforcement*, a pressão dos sindicatos, a participação popular e o desenvolvimento econômico influenciam positivamente a divulgação sobre gênero. Já o financiamento por meio de mercado de capitais impactou negativamente. A efetividade do governo, a qualidade do sistema educacional e o distanciamento do poder não influenciaram. Em uma regressão linear tradicional, calculada para fins de comparação, a efetividade do governo, o distanciamento do poder e o desenvolvimento econômico teriam apresentado resultados diferentes.

Buscando observar se o fenômeno estudado é influenciado por alguma peculiaridade local, foi feita uma análise adicional comparando as empresas sediadas na América do Norte, que representam 43% das observações com as demais. Na Tabela 6 estão os coeficientes dos efeitos aleatórios.

Tabela 6

**Teste do modelo nulo nas empresas da América do Norte e demais países**

Efeitos Variáveis	América do Norte			Demais países		
	Coeficiente	Erro Padrão	%	Coeficiente	Erro Padrão	%
Nível País	0,3856	0,3729	2,97%	2,1000	0,5239	16,94%
Nível Setor de Negócios	0,3282	0,1595	2,53%	0,3827	0,1103	3,09%
Nível Firma	6,3813	0,2487	49,13%	4,1299	0,1550	33,31%
Resíduo	5,8927	0,0696	45,37%	5,7874	0,0590	46,67%
<b>Totais</b>	<b>12,9878</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>	<b>12,4000</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>

Nota. Percentual calculado com base na relação de cada coeficiente com seu respectivo total

Neste cenário, identifica-se que, na América do Norte, as variáveis do nível país não são significantes para explicar as variações na divulgação sobre gênero, tendo em vista que o resultado da divisão entre o seu coeficiente e o respectivo erro padrão resultou em 1,03 (0,3856 / 0,3729), ou seja, inferior a 1,96, indicando que o coeficiente estimado não é significativo a 5% (Puente-Palacios & Laros, 2009). Somando-se o fato de o nível setor explicar apenas 2,5% da variância do fenômeno estudado, conclui-se que, devido à baixa capacidade de explicação dos níveis superiores, a modelagem multinível não é indicada no conjunto de empresas da América do Norte. O fato de haver apenas três países neste continente pode contribuir para esta situação. O resultado para as empresas dos demais países evidencia uma melhora na capacidade de explicação do nível país e, principalmente, no nível setor quando comparado com a análise global. Entretanto, o nível micro ainda prepondera.

Explorando mais as peculiaridades locais, verificou-se o resultado quando são excluídas as empresas sediadas na Ásia, que correspondem a 28% das observações, segundo maior percentual. Na Tabela 7 estão evidenciados os coeficientes dos efeitos aleatórios do teste nulo com este cenário.

Tabela 7

**Teste do modelo nulo nas empresas da Ásia e demais países**

Efeitos Variáveis	Ásia			Demais países		
	Coeficiente	Erro Padrão	%	Coeficiente	Erro Padrão	%
Nível País	0,9499	0,4414	8,20%	2,1601	0,6433	15,78%
Nível Setor de Negócios	0,5994	0,1989	5,18%	0,2187	0,0766	1,60%
Nível Firma	3,6890	0,2017	31,86%	5,6745	0,1738	41,45%
Resíduo	6,3421	0,0929	54,77%	5,6363	0,0512	41,17%
<b>Totais</b>	<b>11,5804</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>	<b>13,6896</b>	<b>-</b>	<b>100,00%</b>

Nota. Percentual calculado com base na relação de cada coeficiente com seu respectivo total

Na Ásia, observa-se que os níveis país e setor explicam 13% das variações na divulgação sobre gênero. Este percentual é inferior ao calculado nos demais cenários, mas é

suficiente para não ser desconsiderado, justificando a eventual adoção de uma análise multinível. O fato de haver 19 países neste continente pode contribuir para esta conclusão. O resultado para as demais empresas é muito similar à análise global, preponderando o nível micro, dando maior robustez à sustentação da hipótese desta pesquisa

Estes resultados permitem não rejeitar a hipótese da pesquisa e concluir que a divulgação sobre gênero é mais sensível às características das empresas, tais como a representação sindical, o porte, a adoção das diretrizes do GRI, entre outras, mas não se pode deixar de considerar o contexto em que elas se inserem. Para compreender melhor o fenômeno, é importante considerar ainda, por exemplo, o *enforcement* no país, a pressão dos sindicatos, entre outros aspectos. Os resultados permitem inferir também que a capacidade de explicação do nível médio é muito baixa ou não é estatisticamente significativa. Mesmo no cenário envolvendo somente as empresas da Ásia, quando atinge o maior poder de explicação, ele continua sendo baixo.

## 5 Conclusão

Com base na análise global das empresas, identificou-se que as características da firma (nível micro) são as que mais influenciam na decisão de adotar medidas para promover a equidade de gênero e divulgá-las, sendo capaz de explicar aproximadamente 40% das variações do fenômeno. As características do país (nível macro) contribuem com 15% e as do setor (nível médio), não são estatisticamente significantes. Este resultado dá suporte à hipótese, cuja expectativa era de que as características da firma (nível micro) preponderassem ao influenciar a divulgação sobre gênero. Ressalta-se, porém, que existem peculiaridades regionais que devem ser consideradas, por exemplo, desenvolver um modelo com análise multinível para as empresas da América do Norte não é pertinente, pois não há aumento substancial da capacidade de compreensão do fenômeno.

O principal resultado desta pesquisa foi constatar que as ações de um país podem contribuir para a equidade de gênero e sua divulgação. Aspectos relacionados ao *enforcement*, à pressão dos sindicatos, à participação popular, ao desenvolvimento econômico e ao financiamento por meio de mercado de capitais devem ser considerados. Entretanto, elas têm uma influência menor do que as características das empresas (nível micro), sendo preferível tratar estas últimas quando se pretende entender o comportamento do fenômeno estudado. Porém, como visto, existem especificidades locais que devem ser consideradas, logo, devem ser evitadas medidas demasiadamente genéricas, pois não funcionam da mesma forma globalmente.

Como limitação deste estudo, cita-se ter sido usada somente a classificação disponível na *Thomson Reuters Business Classification* (TRBC). Novas pesquisas podem usar classificações de outros setores de atuação das companhias ou investigar a divulgação sobre gênero com recorte nas profissões consideradas eminentemente masculinas vs. femininas, identificar o comportamento de empresas frente a outros compromissos públicos similares ao pacto global da ONU. É possível também que novos estudos expandam o período estudado e utilizem novas ou mais variáveis para mensurar os subsistemas do Sistema Nacional de Negócios. O estudo sobre a equidade de gênero com outras características dos países, tais como as variedades de capitalismo, índices de corrupção, a oferta igualitária de educação para homens e mulheres, são aspectos pertinentes e ainda não explorados na literatura.

Ainda é possível utilizar a metodologia desta pesquisa para explorar fatores multiníveis que expliquem outras variáveis ligadas a equidade de gênero, tais como a diferença salarial entre homens e mulheres ou a falta de representatividade feminina na liderança corporativa ou aplica-la a outros recortes das ações de RSE e sua divulgação como aquelas voltadas para a diversidade de raça ou outras temáticas como a abordada pela ONU referente aos direitos de *Lesbian, Gay, Bissexual, Transgender and Intersex (LGBTI rights)*.

## REFERÊNCIAS

- Acker, Joan (1991). Thinking about wages: The Gendered Wage Gap in Swedish Banks. **Gender & Society**, 5(3), 390-407.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about Corporate Social Responsibility: a review and research agenda. **Journal of Management**. 38, 932-968.
- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: a multilevel theory of social change in organizations. **Academy of Management Review**. 32(3), 836-863.
- Almeida, T. A., Silva, J. D., & Oliveira, M. C. (2015). Responsabilidade social corporativa e a influência de aspectos do ambiente institucional: uma análise no setor bancário brasileiro 2015. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, 11(4), 44-62.
- Amorim, K. V. N. M., Oliveira, M.C., & Rodrigues JR., M. S. (2021). Análise Multinível da Divulgação Ambiental de Empresas Brasileiras e Alemãs. *Revista Brasileira de Gestão e Negócios*, 23(2), 301-317.
- Aupperle, K., Carroll, A., & Hatfield, J. (1985). An Empirical Examination of the Relationship between Corporate Social Responsibility and Profitability. **The Academy of Management Journal**, 28(2), 446-463.
- Bar-Haim, Aviad, & Karassin, Orr. (2018). A Multilevel Model of Responsibility Towards Employees as Dimension of Corporate Social Responsibility. **Journal of Management and Sustainability**, 8(3), 1-15.
- Baughn, C. C., Bodie, N. L., & McIntosh, J. C. (2007) Corporate Social and Environmental Responsibility in Asian Countries and Other Geographical Regions. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 14(4), 189-205.
- Bergmann, N, Scheele, A, & Sorger, C. (2019) Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. **Gender, Work & Organization**, 26, 668– 687.
- Bloomberg. (2018). **Bloomberg Professional Services: Gender-Equality Index - Invest in a more equal future**. 2018. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/professional/solution/gender-equality-index/>. Acesso em 05/09/2018.
- Bortoluzzo, A. B., Matavelli, I. R., & Madalozzo, R. (2016). Determinantes da distribuição da (des)igualdade de gênero entre os estados brasileiros. **Estudos Econômicos**, São Paulo, 46(1), 161-188.
- Branisa, B., Klasen, S., & Ziegler, M. (2013). Gender Inequality in Social Institutions and Gendered Development Outcomes. **World Development**, 45, 252-268.
- Cavazotte, F. S. C. N., Oliveira, L. B., & Miranda, L. C. (2010). Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, São Paulo, 45(1), 70-83.
- Celis, I. L-R, Velasco-Balmaseda, E., Bobadilla, S. R., Alonso-Almeida, M. M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? **Business Ethics: a european review**, 24(1), 91-110.
- Chapple, W., & Moon, J. (2005). Corporate Social Responsibility (CSR) in Asia. **Business & Society**, 44(4), 415-441.

Diouf, Dominique, & Boiral, Olivier. (2017). The quality of sustainability reports and impression management. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, 30(3), 643-667.

Eastin, J., & Prakash, A. (2013). Economic Development and Gender Equality: is there a gender Kuznets Curve? **World Politics**, 65(1), 156-186.

Fávero, L. P., & Belfiore, (2017). **Manual de análise dados: estatística e modelagem multivariada com Excel, SPSS e Stata**. Rio de Janeiro: Elsevier.

Ferreira, V. (2004). A globalização das políticas de igualdade entre os sexos: do reformismo social ao reformismo estatal. In: Godinho, t., & Silveira, M. L. (Orgs.). **Políticas públicas e igualdade de gênero**. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher.

Galor, Oded, & Weil, David N. (1996) The Gender Gap, Fertility, and Growth. **The American Economic Review**, 86(3), 374-387.

García-Sánchez, I-M, Oliveira, Mc, & Martínez-Ferrero, J. (2020). Female directors and gender issues reporting: The impact of stakeholder engagement at country level. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 27, 369-382.

Gray, S.J. (1988). Towards a Theory of Cultural Influence on the Development of Accounting Systems Internationally. **ABACUS**, 24(1), 1-15.

Hair Jr., Joseph F., & Favero, Luiz Paulo (2019). Multilevel modeling for longitudinal data: concepts and applications. **RAUSP Management Journal**, São Paulo, 54(4), 459-489.

Hofstede, G. (1983). The cultural relativity of organizational practices and theories. **Journal of International Business Studies**, Washington, 14(1), 75-89.

Hofstede, G. (2019) **Country comparison**. Disponível em <https://geert-hofstede.com/countries.html>. Acesso em 20.12.2019.

Instituto Brasileiro De Geografia e Estatística. (2018). **Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica nº 38. Rio de Janeiro.

International Labour Organization. (2016) **Global Wage Report 2016/17: wages inequality in the workplace**. International Labour Office – Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2018). **World Employment and Social Outlook: trends for women 2018**. International Labour Office – Geneva: ILO.

Ioannou, I, & Serafeim, G. (2012). What drives corporate social performance? The role of nation level institutions. **Journal of International Business Studies**, 43(9), 834-864.

Jensen, J. C., & Berg, N. (2012). Determinants of Traditional Sustainability Reporting Versus Integrated Reporting. An Institutional Approach. **Business Strategy and the Environment**, 21, 299-316.

Jones, D. A., Willness, C. R., & Glavas, A. (2017). When corporate social responsibility (CSR) meets organizational psychology: New frontiers in microCSR research, and fulfilling a quid pro quo through multilevel insights. **Frontiers in Psychology**, Organizational Psychology Specialty Section.

Karassin o., & Bar-Haim A. (2016). A Multilevel Model of Corporate Environmental Responsibility. **Journal of Environmental Management**. 183, 110-120.

Kreft, I. G. G., & Leeuw, J. (1998). **Introducing Multilevel Modeling**. Londres: SAGE Publications Ltd.

- Lattemann, C., Fetscherin, M., Alon, I., Li, S., & Schneider, A. (2009). CSR Communication Intensity in Chinese and Indian Multinational Companies. **Corporate Governance: An International Review**, Virginia, 17(4), 426–442.
- Lyonette, Clare. (2015). Part-time work, work-life balance and gender equality. **Journal of Social Welfare and Family Law**, 37(3), 321-333.
- Matsa, D., & Miller, A. (2011). Chipping away at the Glass Ceiling: gender spillovers in corporate leadership. **The American Economic Review**, 101(3), 635-639.
- Mazutis, D. D. (2013). The CEO Effect: a longitudinal, multi-level analysis of the relationship between executive orientation and corporate social strategy. **Business & Society**, 52(4), 631–648.
- Mazzei, M. J., Gangloff, A. K., & Shook, C. L. (2015). Examining multi-level effects on corporate social responsibility and irresponsibility. **Management & Marketing**, 10(3), 163-184.
- Morgan Stanley. (2016). **Sustainable and responsible**: a framework for gender diversity in the workplace. New York.
- Mutti, D., Yakovleva, N., Vazquez-Brust, D., & Di Marco, M. H. (2012). Corporate social responsibility in the mining industry: perspectives from stakeholder groups in Argentina. **Resources Policy**. 37(2), 212-222.
- Nasiritousi, N., Hjerpe, M. & Linnér, B. (2016). The roles of non-state actors in climate change governance: understanding agency through governance profiles. **International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics**, 16, 109-126.
- Orlitzky, M., Louche, C., Gond, J-P., & Chapple, W. (2017). Unpacking the Drivers of Corporate Social Performance: A Multilevel, Multistakeholder, and Multimethod Analysis. **Journal of Business Ethics**, 144(1), p 21-40.
- Puente-Palacios, K. E., & Laros, J. A. (2009). Análise multinível: contribuições para estudos sobre efeito do contexto social no comportamento individual. **Estudos de Psicologia**, 26(3), 349-361.
- Quéré, Bertrand, Nouyriat, Geneviève, & Baker, C. (2018). A Bi-Directional Examination of the Relationship Between Corporate Social Responsibility Ratings and Company Financial Performance in the European Context. **Journal of Business Ethics**, 148(3), 527-544.
- Rao, K. & Tilt, C. (2016). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. **Journal of Business Ethics**, 138(2), 327-347.
- Reilly, D. (2012). Gender, Culture, and Sex-Typed Cognitive Abilities. **Plos One**, 7(7), 1-16.
- Rendall, M. (2013). Structural change in developing countries: has it decreased gender inequality? **World Development**, 45, 1-16.
- Ribeiro, Matilde. (2006). O feminismo em novas rotas e visões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 14(3), 801-811.
- Romariz, S. B., Gomes, S. M. F., & Votre, S. (2007). Em busca da equidade de gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 15(1), 262-264.
- Sabatier, M. (2010). Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions. **Applied Economics**, 42(16), 2053-2062.



Santos, Maria Helena, & Amâncio, Lúgia (2014). Sobre minorias em profissões marcadas pelo gênero: consequências e reações. **Anál. Social**, Lisboa. 212, 700-726.

Soares, R. A. (2016). **Fatores que influenciam o desempenho social corporativo: uma análise multinível com empresas brasileiras e canadenses**. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, Ceará.

Soschinski, C. K., Giordani, M. S., Klann, R. C., & Brizolla, M. M. B. (2019). Influência das dimensões de Cultura Nacional nas práticas de Responsabilidade Social Corporativa. In: Anais do XLIII Encontro da ANPAD, Maringá, PR.

Tang-Lee, D. (2016). Corporate social responsibility (CSR) and public engagement for a Chinese state-backed mining project in Myanmar – Challenges and prospects. **Resources Policy**, v. 47, 28-37.

Thompson, L. J. (2008). Gender equity and corporate social responsibility in a post-feminist era. **Business Ethics: a European review**, 17(1), 87-106.

Turban, D. B., & Greening, D. W. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce. **Business & Society**, 39(3), 254-280.

UN Women, & UN Global Compact (2014). **Women's Empowerment Principles: Reporting on Progress. Equality Means Business. Guidance Document**.

Van Huijgevoort, Jasper (2017). **The relationship between ESG-factors and the corporate financial performance: a study for European small capitalization firms**. (Master Thesis). Universiteit Van Tilburg. Tilburg, Netherlands. Disponível em: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144007>. Acesso em 12/07/2021.

Waldfogel, Jane (1998). Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. **Journal of Economic Perspectives**, 12(1), 137-156.

Weichselbaumer, D., & Winter-Ebmer, R. (2005). A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. **Journal of Economic Surveys**, 19, 479-511.

West, B.T., Welch, K.B., & Galecki, A.T. (2007). **A practical guide using statistical software**. Florida: Chapman Hall /CRC Press.

Whitley, R. (2003). How national are business systems? The role of different state types and complementary institutions in constructing homogenous systems of economic coordination and control. **Workshop on National Business Systems in the New Global Context**, Oslo.

Wooldridge, J. M. (2012). **Introdução à econometria: uma abordagem moderna**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning.

World Bank (2012). **World Development Report 2012: Gender Equality and Development**. World Bank. Disponível em: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>. Acesso em: 20/08/2019

World Bank (2019). **World DataBank: World Development Indicators**. Available from: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=world-development-indicators>. Acesso em: 19.08.2019.

World Economic Forum (2018). **The Global Competitiveness Report 2017-2018: The Global Competitiveness Index Historical Dataset © 2007-2017 World Economic Forum | Version 20180712**. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/GCI\\_Dataset\\_2007-2017.xlsx](http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/GCI_Dataset_2007-2017.xlsx). Acesso em: 19.08.2019.

World Economic Forum (2017). **The Global Gender Gap Report 2017**. Insight Report, Geneva: WEF.