



**PROJETO DE INTERVENÇÃO
PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA**

JORNADA DIVERSIDADE FEMININA

INTEGRANTES

BÁRBARA CORRÊA CASTRO BELANGA – SME
SME LUCIANE MOUTINHO COELHO – SMTR
QUEITI CRISTINA PEREIRA DA SILVA – SME
VANESSA CARVALHO D'OLIVEIRA – SMPD
VIVIANE TEIXEIRA MARQUES PINTO – COMLURB

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SUMÁRIO EXECUTIVO

A Jornada da Diversidade Feminina é uma ação que busca promover a valorização e inclusão de mulheres de diferentes perfis e origens na sociedade, no mercado de trabalho e em outras áreas, com foco na interseccionalidade. A ideia é que mulheres sejam vistas não apenas como grupo homogêneo, mas como indivíduos com experiências, necessidades e desafios diferentes. Envolverá diversas iniciativas, como apresentação de trabalhos acadêmicos, criação de espaços de diálogo e de networking para mulheres de diferentes áreas e backgrounds, a promoção de palestras e atividades que valorizem a diversidade feminina e empreendedorismo, a luta por políticas públicas que protegem e incentivam a participação de mulheres entre diferentes áreas.

Este evento também visa a transversalidade de gêneros nas políticas públicas emanadas na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e suas secretarias, considerando a especificidade das mulheres com deficiência, LGBTQIAP+, negras, quilombolas, indígenas, jovens, idosas, de periferia, etc.

A desigualdade de gênero é uma questão complexa e multifacetada, que se refere às diferenças injustas entre homens e mulheres em áreas como oportunidades educacionais, acesso a empregos e salários, participação na vida política, direitos reprodutivos e acesso a recursos econômicos e sociais. Essa desigualdade afeta negativamente as mulheres não só no Brasil, imitando oportunidades e negando-lhes o pleno acesso aos direitos humanos básicos.

Apesar de observarmos iniciativas em empresas multinacionais (como a Gerdau, Unilever e Procter&Gamble) que já implementaram ações que mitigam dificuldades de suas colaboradoras, e do setor público, sendo a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro pioneira na criação do Programa Rio Liderança Feminina, onde servidoras públicas têm a oportunidade de se capacitarem e de autogerirem suas carreiras. Infelizmente, ações como estas ainda não são suficientes para dar conta de toda complexidade do universo feminino, seja no setor público ou privado.

O objetivo da Jornada da Diversidade Feminina é capacitar servidores públicos da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, homens e mulheres, a fim de promover discussões sobre inclusão e valorização de mulheres de diferentes perfis na sociedade, no mercado de trabalho e em outras áreas.

A Jornada da Diversidade Feminina se faz relevante pela promoção de debates e divulgação de informações acerca do universo feminino, que vai além da questão sexista. Ao criar uma jornada dedicada à diversidade feminina, é possível promover a conscientização sobre esses problemas e incentivar ações concretas para mudar a realidade das mulheres. Isso pode incluir a implementação

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



de políticas de igualdade de gênero nas empresas, a promoção da participação feminina na política e em cargos de liderança, e a luta contra a violência de gênero.

As ações se iniciam com a estruturação de um comitê organizador que será responsável pelo evento, que realizará a seleção mediadores para as rodas de conversa e de palestrantes com abordagens nos temas da diversidade feminina, bem como análise da submissão de trabalhos, a seleção do espaço físico do evento, estabelecendo regras de participação e de inscrição. Também é prevista a contratação de coffee break e parcerias com secretarias que possam articular feira empreendedora de mulheres e cerimonialista.

Espera-se que a Jornada da Diversidade Feminina possa contribuir para um ambiente mais igualitário e inclusivo no serviço público, onde servidores e servidoras estejam capacitados para oferecer melhor atendimento às cidadãs cariocas, almejando que todas as mulheres tenham oportunidade de acolhimento e olhar direcionado às suas necessidades. Também se busca o destaque e protagonismo da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (PCRJ) no tema da diversidade feminina.

A análise dos indicadores permitirá avaliar o impacto da Jornada da Diversidade Feminina no serviço público municipal, identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria, bem como planejar futuras iniciativas para promover a igualdade de gênero e a diversidade feminina. Destacamos alguns deles: número de participantes inscritos (seja palestrantes ou participantes) – homens e mulheres; engajamento: a taxa de engajamento nas mídias sociais da Prefeitura e das Secretarias envolvidas; feedback com avaliação e opinião dos participantes; pesquisa de satisfação após três meses da realização do evento, buscando apurar junto aos participantes quais impactos diretos da Jornada em seu dia-a-dia de servidor público. Os demais registros audiovisuais integrarão o relatório final do evento.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ÍNDICE

Sumário Executivo	2
Contextualização, Definição da Situação-Problema e Objetivo da Proposta	4
Diagnóstico e Benchmarking	6
Stakeholders e Interesses	8
Forças Impulsionadoras e Restritivas	9
Situação Desejada/Visão de Futuro	11
Nossa Proposta de Estratégia para a Solução	12
Ações, Atividades e Metas Necessárias para Implementar a Estratégia	14
Cronogramas de Atividades e Custos	17
Resultados Esperados e Definição de Indicadores.....	20
Conclusão.....	22
Referências Bibliográficas.....	23
Anexo I.....	25
Anexo II	28

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA

O cenário da desigualdade de gêneros não é novidade em nossa sociedade. No entanto, nas últimas décadas, movimentos políticos e sociais bem como a chegada de conceitos e diretrizes de órgãos internacionais relevantes como a ONU, que preconiza a redução da desigualdade e o respeito aos direitos humanos, vem causando e fomentando transformações relevantes em busca dos direitos de grupos minoritários ou vulneráveis em nosso país.

Sem dúvida ainda é muito notório o panorama desigual em relação aos gêneros no Brasil em diversos aspectos, desde oportunidades, bem como respeito e por consequência uma dicotomia com prevalência ainda machista evidenciando um preconceito enraizado contra mulheres. Acreditamos que grande parte do preconceito tem origem não só em toda a história política, social e cultural do nosso país, mas também está diretamente relacionado à falta de informação.

A diversidade feminina parte do conceito de interseccionalidade, que se refere à maneira como as diversas identidades e experiências das mulheres se interligam e se sobrepõem, criando diferentes formas de opressão e desigualdade. Esse conceito surgiu a partir do trabalho da acadêmica e ativista negra Kimberlé Crenshaw, que defendeu a ideia de que as mulheres negras enfrentam uma opressão que não pode ser explicada apenas pelo sexismo ou pelo racismo, mas sim pela interação complexa entre os dois. Esta proposta reconhece que as mulheres não são todas iguais e que suas experiências e opressões variam de acordo com fatores como raça, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, classe social, habilidades físicas e mentais, entre outros.

A exemplo, mulheres trans enfrentam altos índices de desemprego e subemprego e pouco acesso à educação; estudos de 2020 da Associação Nacional de Travestis e Transexuais, apenas 4% das mulheres trans no país têm empregos formais e pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística descobriu que apenas 0,3% das pessoas que se identificam como mulheres trans completaram o ensino superior. Outro exemplo, mulheres pretas também são mais vulneráveis à violência. De acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em 2020 as mulheres pretas foram as principais vítimas de feminicídio no país, representando 50,3% dos casos registrados.

Segundo o Instituto Aurora, ainda quase meio bilhão de mulheres e meninas com 15 anos ou mais de idade são analfabetas. E mais meninas do que meninos estão fora da escola. A pobreza também tem rosto de mulher: entre os 25 e 34 anos, as mulheres têm 25% a mais de chance de viver em extrema pobreza do que os homens.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



É interessante notar que o servidor/a público/a, quando devidamente capacitado e informado a respeito da situação-problema, tem a tendência a refletir melhor sobre a questão. Como consequência, há um impacto positivo em seu trabalho e na forma como vai passar a lidar com a população, o que significa que a Jornada Diversidade Feminina poderá contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços e das entregas, além de promover a melhora da qualidade de se relacionar com a população carioca.

Como servidoras públicas, e, considerando nosso compromisso com a população, identificamos que temos um papel relevante no sentido da promoção, divulgação e disseminação do universo feminino em todo o seu espectro para que possamos esclarecer as reais condições das mulheres em todas as suas representações.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING

A produção acadêmica da temática da liderança feminina vem ganhando força e espaço. Porém, essa literatura mostra que, de modo geral, apesar de várias iniciativas para pensar a questão da liderança e da diversidade feminina, as barreiras e dificuldades entre homens e mulheres permanecem visíveis.

No âmbito nacional, o programa “Rio Liderança Feminina” da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, é o pioneiro no serviço público brasileiro a construir ações e atividades que promovam o desenvolvimento da mulher, empoderando-a para que se torne protagonista da sua história - de vida profissional – sendo esse o seu diferencial. Mediante essa realidade, a jornada diversidade feminina é uma iniciativa que visa contribuir para promover a inclusão, com respeito à diversidade feminina. Sabemos que há o risco de muitos projetos bem intencionados desenvolverem ações que, ao invés de incluírem, acabam excluindo a diversidade com a promoção de ações que tornem homogêneas as causas femininas. Há diferenças entre mulheres e é sobre isso que queremos refletir, implantar e difundir na Prefeitura do Rio de Janeiro.

Como benchmark internacional, O "WOMEN'S LEADERSHIP NETWORKING PROGRAM", da COLUMBIA UNIVERSITY, é um programa cujo objetivo é desenvolver as mulheres para que possam assumir cada vez mais posições de liderança, tanto nas organizações privadas quanto nas públicas, através da formatação de uma rede ampla de apoio. Esse programa conta com a adesão de diversos países, dentre os quais o Brasil.

Assim como em Columbia, o "WOMEN'S LEADERSHIP NETWORKING PROGRAM", também destina-se ao empoderamento feminino nas organizações, através do desenvolvimento de habilidades técnicas e sociocomportamentais, de forma a alavancar o desenvolvimento profissional das mulheres, promovendo o protagonismo feminino no mundo corporativo. Com isso, elas estariam mais fortes para superar barreiras e entraves ao seu crescimento profissional.

Na iniciativa privada, algumas empresas como, Gerdau, Unilever, Protector&Glamper, já estão implantando iniciativas que visam reduzir as dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mundo do trabalho, como o home office, o “Mentoring Reverso” (mulheres fazem a mentoria com os chefes homens para que entendam os seus desafios e implantem iniciativas de empoderamento feminino), trabalho em meio período após o retorno da licença maternidade, entre outras iniciativas.

Essas referências reiteraram a criação de uma jornada que propusesse a conscientização sobre a desigualdade de gênero e a construção de uma iniciativa que contemple a cultura organizacional da

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



PCRJ e atenda às problematizações feitas pelos servidores e pela população carioca em geral, enquanto usuária e beneficiária dos serviços e das políticas públicas da PCRJ.

STAKEHOLDERS E INTERESSES

Os servidores da PCRJ são um dos principais stakeholders dessa jornada, principalmente os que atuam diretamente nas unidades municipais de atendimento ao público, na medida em que o aprendizado propiciará a melhoria da qualidade em seu potencial de relacionamento com a população.

O cidadão carioca também é um cliente fundamental, em especial o público feminino, que receberá um atendimento mais justo, respeitoso no âmbito do serviço público municipal.

O público que se inscrever para a Jornada Diversidade Feminina também será um cliente importante e atuarão como multiplicadores do conhecimento obtido na jornada, principalmente as mulheres cidadãs cariocas, as quais serão as protagonistas dessa jornada, na medida em que poderão falar e promover o debate, transmitindo as informações de acordo com as suas vivências.

Como se trata de uma proposta de capacitação continuada para os servidores do município do Rio de Janeiro, pensamos no Instituto Fundação João Goulart (FJG) como cliente, na medida em que está contribuindo para a organização desta proposta. Além dele, a Subsecretaria de Gente e Gestão Compartilhada (SGGC), vinculada à Secretaria Municipal de Fazenda e Planejamento (SMFP), pois a mesma realiza capacitações com os servidores de forma geral, diferindo da FJG, em que as capacitações se destinam a um público mais específico.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

A temática da desigualdade de gênero é muito importante para a construção de uma sociedade mais equânime e inclusiva. Esse não é apenas um assunto da moda, mas que ao ser debatido poderá trazer inúmeros benefícios para a população como um todo. Sendo assim, identificamos as forças que poderão promover esse debate e as que poderão ir no sentido de dificultá-lo.

Como forças impulsionadoras, destacamos o crescente conceito e movimento feminista da sociedade, o compromisso público como servidores públicas, diretrizes da ONU como as ODS's que ressaltam a diminuição da desigualdade inclusive de gêneros e o respeito à constituição brasileira que garante o direito da cidadania para todos.

O Plano Estratégico (PE) da PCRJ contempla a formação de cinco mil servidores no Programa de Desenvolvimento da Prefeitura, até 2024, no tema transversal Governança. Dessa forma, ele é outra força impulsionadora, na medida em que possibilita a capacitação e o desenvolvimento de servidores em diversos temas relacionados com a administração pública municipal. Além disso, a temática Equidade e Igualdade se faz presente no Plano Estratégico, estando, portanto, em consonância com o que prevê este projeto.

O Plano de Desenvolvimento Sustentável (PDS) da PCRJ, criado com o objetivo de atender às orientações das ODS's, prevê a implantação e o acompanhamento das mesmas na cidade do Rio de Janeiro. Portanto, é uma força impulsionadora, na medida em que incentiva e promove a implementação de iniciativas que tenham como meta a redução das desigualdades de gênero na cidade do Rio de Janeiro, como previsto na ODS 5 - Igualdade de gênero em que o objetivo é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

Por se tratar de uma ação de conscientização, o projeto pode ser facilmente replicado, sendo essa uma força impulsionadora. Pode ser adaptado em função do público-alvo, do orçamento disponível, mas possível de ser realizado, inclusive por outras esferas de governo. Além disso, sendo a PCRJ pioneira, torna-se uma referência importante nesse tipo de ação.

Entretanto, existem forças que podem dificultar ou mesmo inviabilizar a execução do projeto. Uma dessas forças restritivas é que apesar de haver um setor de gestão de pessoas na PCRJ, não há uma política de capacitação estruturada nem uma política de diversidade que possa debater e disseminar o tema da desigualdade de gênero na Prefeitura.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



O orçamento se constitui numa outra força restritiva, já que sem um investimento será muito difícil ou até mesmo impossível multiplicar ações como a que a Jornada Diversidade Feminina propõe. A falta de uma estrutura física para a realização dessa jornada também se constitui numa força restritiva, pois sem um espaço geográfico não poderá haver um encontro nos moldes em que estamos propondo.

Aliada à essa força, pensamos também na própria resistência às mudanças, o que é bastante recorrente em nossa sociedade considerada patriarcal e machista. O exemplo virá das iniciativas promovidas pelas instituições, em especial às públicas, que têm um alto poder de capilarização e disseminação de boas práticas na sociedade em geral.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



SITUAÇÃO DESEJADA/VISÃO DE FUTURO

Nossa visão e desejo com a proposta da JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA é disseminarmos informações e debates sobre o universo feminino, acreditando que com isso possamos garantir que ao longo dos anos, iniciando desde já, o serviço público municipal da cidade do Rio de Janeiro possa receber e cooperar com excelência, respeito e justiça para a qualidade de vida de todas as mulheres cidadãs cariocas, bem como toda a nossa sociedade com equidade.

A Proposta da JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA vislumbra um futuro mais inclusivo e justo para as mulheres em todos os aspectos da vida, onde mulheres de todas as raças, etnias, orientações sexuais e identidades de gênero tenham as mesmas oportunidades de emprego e remuneração que os homens, acesso igualitário à educação para que elas possam alcançar seu potencial máximo e contribuir para a sociedade de maneira significativa, que mulheres sejam representadas em todos os setores da sociedade, incluindo política, negócios, artes e mídia, para que suas vozes sejam ouvidas e suas experiências sejam valorizadas, o empoderamento econômico e político, para que as mulheres possam tomar decisões em suas próprias vidas e influenciar a tomada de decisão em suas comunidades e a eliminação da violência contra mulheres e meninas, garantindo que todas as mulheres possam viver suas vidas sem medo.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



NOSSA PROPOSTA DE ESTRATÉGIA PARA SOLUÇÃO

Pensamos em levar essas informações partindo de mulheres que tem o lugar de fala, considerando estudos, narrativas, relatos de vida, experiências que se destacam, inclusive a interseccionalidade de cor, classes sociais, gêneros, deficiências, enfim, todas as situações que a mulher brasileira e carioca pode passar e vivenciar. Essas informações seriam transmitidas por meio de uma jornada anual, que denominamos JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA, realizada de modo presencial e podendo ser transmitida pelo órgão responsável pela realização da mesma, com carga horária de 8 horas, divididos entre o período matutino e vespertino para o grupo de servidores/as públicos/as municipais que atuam diretamente com o atendimento ao público em um formato de aprendizagem continuada para que nós possamos compreender, entender e oferecer um serviço mais humano, justo e efetivo para a população carioca, em especial, o público feminino. Dada a importância da temática é nosso desejo que o evento aconteça anualmente e por meio de decreto, garantido que todos os órgãos realizem a jornada como uma das possibilidades de promover a igualdade e a equidade.

Quanto à seleção e ao direcionamento das vagas aos servidores/as municipais que participarão do evento, consideramos importante reservar ao menos 70% das vagas para os colaboradores que atuam diretamente na ponta, ou seja, diretamente no atendimento ao público. Já os demais 30% das vagas, pensamos na importância de cargos como gerentes e até mesmo gestores do alto escalão para que os mesmos possam compreender a importância do conteúdo, bem como, seu impacto, dessa forma, valorizando não só o evento mas principalmente a causa e a temática, motivando e ajudando na conscientização de suas equipes em relação a diversidade feminina.

Como estratégia para a solução dos problemas, seriam realizadas palestras dentro dos seguintes eixos temáticos: idade, gênero, etnias, deficiência e interseccionalidade. A partir daí seriam organizadas mesas redondas com discussões pertinentes a cada tema em forma de debate com a plateia. As palestras poderão ser conduzidas por mulheres que tenham formação na área, bem como publicações (livros, artigos) relativas aos temas em questão e por servidoras da prefeitura municipal e integrantes do Programa Rio Liderança Feminina, como especificado no edital.

A escolha pelo formato de uma jornada se deu em razão da possibilidade de abarcarmos um grande e diverso público, garantindo o acesso democrático e gratuito do mesmo. Com isso, acreditamos que teremos a oportunidade de realizarmos a conscientização sobre a temática proposta, além de

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



sensibilizarmos um quantitativo considerável de servidores públicos, lotados nos diferentes órgãos municipais, principalmente os que estão na linha de frente junto à população. Essa modalidade de evento permitirá dar maior visibilidade à PCRJ, sendo esta uma atividade pioneira no setor público.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Dessa forma, pretendemos possibilitar a participação do público, dando voz aos servidores para que possam levantar debates, realizar provocações e reflexões, tirar dúvidas, falar sobre a sua experiência, dentro de um tempo permitido para não atrasar o evento.

Com isso espera-se a conscientização do público alvo e que possa impactar positivamente na mudança de atitude em relação ao problema da desigualdade de gênero na cidade do Rio de Janeiro.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA

Planejamento da Jornada Diversidade Feminina: para a criação da jornada, serão necessárias várias ações de planejamento, incluindo a criação de um comitê organizador, o qual será responsável por conduzir o evento. Na tabela abaixo, seguem ações de planejamento e os responsáveis pelas execuções:

PLANEJAMENTO DA JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA		
Ações	Grupo responsável pela elaboração do projeto	Comitê Organizador
Criação de um comitê organizador da Jornada Diversidade Feminina, com 5 ou 6 integrantes, dos seguintes órgãos: SPM-RIO; SMPD; FJG	X	
Seleção dos integrantes do comitê organizador	X	
Elaboração dos eixos temáticos a serem abordados na jornada	X	X
Estabelecimento das parcerias para viabilizar a jornada		X
Escolha de um local para a realização da jornada, juntamente com o espaço para as feiras empreendedoras		X

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Definição do perfil dos palestrantes (escolaridade, experiências profissionais, publicações, entre outros)		X
Definição da forma de inscrição dos candidatos a palestrantes		X
Definição do período para inscrição dos candidatos		X
Elaboração do modelo do edital de convocação dos palestrantes*		X
Divulgação do edital de seleção de palestrantes em Diário Oficial		X
Seleção dos palestrantes		X
Definição e divulgação da forma de inscrição dos participantes		X
Escolha do período de inscrição dos participantes		X
Divulgação da jornada**		X
Discussão para a viabilização da transmissão do evento na modalidade on-line		X
Elaboração do Google forms para o preenchimento de cada participante, com o objetivo de levantamento de dados para entendermos o perfil dos servidores que comparecerem ao evento (espectadores e palestrantes)		X

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Elaboração de pesquisa de satisfação do evento e de pesquisa qualitativa para avaliar o impacto do evento		X
---	--	----------

*Há uma proposta de edital de convocação dos palestrantes, segundo o modelo que segue no **Anexo I** deste projeto.

Estamos propondo estratégias de divulgação da Jornada que segue no **Anexo II.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CRONOGRAMA DE ATIVIDADES E CUSTOS

Realizamos a previsão do período em que cada ação constante no planejamento ocorrerá e os custos do projeto. A seguir, apresentamos o cronograma dessas atividades:

PREVISÃO DE CRONOGRAMA DA JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA	
Ações	Previsão
Criação de um comitê organizador da Jornada Diversidade Feminina, com 5 ou 6 integrantes, dos seguintes órgãos: SPM-RIO; SMPD; FJG	A definir após reunião com o órgão cliente
Seleção dos integrantes do comitê organizador	A definir após reunião com o órgão cliente
Elaboração dos eixos temáticos a serem abordados na jornada	A definir após reunião com o órgão cliente
Estabelecimento das parcerias para viabilizar a jornada	A definir após reunião com o órgão cliente
Escolha de um local para a realização da jornada, juntamente com o espaço para as feiras empreendedoras	A definir após reunião com o órgão cliente
Definição do perfil dos palestrantes (escolaridade, experiências profissionais, publicações, entre outros)	A definir após reunião com o órgão cliente
Definição da forma de inscrição dos candidatos a palestrantes	A definir após reunião com o órgão cliente
Definição do período para inscrição dos candidatos	A definir após reunião com o órgão cliente
Elaboração do modelo do edital de convocação dos palestrantes*	A definir após reunião com o

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



	órgão cliente
Divulgação do edital de seleção de palestrantes em Diário Oficial	A definir após reunião com o órgão cliente
Seleção dos palestrantes	A definir após reunião com o órgão cliente
Definição e divulgação da forma de inscrição dos participantes	A definir após reunião com o órgão cliente
Escolha do período de inscrição dos participantes	A definir após reunião com o órgão cliente
Divulgação da jornada*	A definir após reunião com o órgão cliente
Discussão para a viabilização da transmissão do evento na modalidade on-line	A definir após reunião com o órgão cliente
Elaboração do Google forms para o preenchimento de cada participante, com o objetivo de levantamento de dados para entendermos o perfil dos servidores que comparecerem ao evento (espectadores e palestrantes)	A definir após reunião com o órgão cliente
Elaboração de pesquisa de satisfação do evento e de pesquisa qualitativa para avaliar o impacto do evento	A definir após reunião com o órgão cliente

Em relação aos custos, previmos as seguintes ações:

PREVISÃO ORÇAMENTÁRIA DA JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA	
Contratos	Valor

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



Contratação de empresas para apoio, divulgação e organização do Evento	R\$20.000,00
Divulgação de evento em mídias digitais, elaboração de mídias e conteúdos digitais, elaboração de <i>releases</i> e guia do evento	R\$10.000,00*
Contratação de empresas organizadoras de cerimonial/ atividades artísticas/ feira empreendedora	R\$18.000,00*
Coffee break para evento	R\$15.000,00*
Aluguel de equipamentos para som, vídeo, mídias, eletrônicos, transmissão online do evento (cobertura do evento) e fotos	R\$15.000,00*
TOTAL: R\$ 78.000,00	

*Apesar de termos feito o orçamento baseado nos preços de mercado, o comitê organizador poderá buscar parcerias para o custeio, Além disso, poderá verificar junto ao Gabinete do Prefeito, SMDEIS e Assessoria de Imprensa da PCRJ se esses itens podem ser feitos através do cerimonial do Prefeito, da equipe de organização de feiras da SMDEIS e da Assessoria de Imprensa da PCRJ.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

O principal resultado esperado com a ação da Jornada da Diversidade Feminina é sensibilizar, conscientizar e capacitar centenas de servidores da Prefeitura do Rio de Janeiro para torná-los mais preparados e aptos, oportunizando um melhor atendimento ao público, em especial, o público feminino. Dessa forma o resultado impacta diretamente a população carioca e o público feminino que receberá um atendimento com mais atenção, respeito, de forma justa e equânime.

Dentre os resultados esperados, destaca-se ainda a valorização e o reconhecimento da Prefeitura da cidade do Rio de Janeiro como uma referência em ações voltadas para a diversidade.

Em primeira análise, a abrangência seria no município do Rio de Janeiro, porém, por se tratar de uma ação de conscientização dos servidores no que tange à diversidade, envolvendo multiplicadores, o projeto prevê a disseminação da ideia e do conceito de diversidade feminina por todo o território nacional.

Para o monitoramento do projeto, indicadores que possam auxiliar na avaliação dos resultados obtidos. São eles:

RESULTADOS ESPERADOS
INDICADORES
Quantitativo de pessoas envolvidas no evento (número de palestrantes, parcerias realizadas, órgãos envolvidos).
Lista de frequência que apontará ao final do evento, o quantitativo total de servidores contemplados e capacitados sobre a temática da diversidade feminina e conseqüentemente mais preparados e aptos para o atendimento à população.
Avaliação de satisfação do evento e sugestões para melhorias, ao final do mesmo.
Visibilidade do projeto (produção de conteúdos do evento, números de visualizações nas redes sociais, quantidade de comentários, quantas vezes o evento foi mencionado, quantidade de curtidas).
Elaboração de uma pesquisa qualitativa, organizada pelo comitê, a ser aplicada três meses após o evento para sabermos o impacto que o mesmo teve no participante em relação à temática da diversidade.

Através desses indicadores, pretendemos saber se essa jornada vai contribuir para produzir a mudança de olhar sobre a diversidade e se proporcionou a mudança necessária para a melhoria da qualidade dos atendimentos dos servidores públicos municipais aos usuários dos serviços da PCRJ.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



CONCLUSÃO

A diversidade de gênero é um tema que vem sendo estudado e debatido por acadêmicos e pela sociedade em geral. A capilarização do tema é fundamental, pois a desigualdade acarreta um impacto negativo na vida das mulheres, favorecendo a vulnerabilização desse público e até mesmo a sua exclusão.

Várias iniciativas vêm sendo desenvolvidas para evidenciar a questão e favorecer o debate social para a construção de políticas públicas que de fato levem em consideração os anseios e as demandas das mulheres. A JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA é uma iniciativa pioneira no âmbito da PCRJ e poderá servir como um marco para a construção de políticas públicas a nível municipal. Através dela, temos como objetivo propor a conscientização dessa temática e contribuirmos para o debate sobre a desigualdade de gênero.

Por se tratar de uma jornada pioneira na PCRJ, será importante realizarmos o acompanhamento e melhorarmos a sua qualidade para que seja reproduzida não somente nesta Prefeitura, mas de outras tantas no Brasil. Queremos ser um benchmark no país para que, a partir dessa iniciativa, outros governos possam se inspirar e criar um modelo que atenda as expectativas das mulheres daquelas localidades, levando em consideração o contexto cultural..

Implantar a JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA não é somente a realização de um sonho. É poder levar consciência e dar voz aos atores envolvidos, contribuindo para a construção de uma sociedade mais equânime e inclusiva.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federal do Brasil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 20 de abril 2023.
- BRASIL. Lei Nº 13104, de 9 de março de 2015. Dispõe sobre a inclusão do feminicídio no rol dos crimes hediondos. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13104.htm> Acesso em: 10 de janeiro de 2023.
- CANDIDO, W. P., & CANGUÇU, L. R. (2021). Análise da ODS 5: igualdade de gênero nas organizações / Analysis of SDG 5: gender equality in organizations. Brazilian Journal of Business, 3(3), 2349–2363. Disponível em <<https://doi.org/10.34140/bjbv3n3-024>> Acesso em: 22 de março 2023.
- CASTIBLANCO MORENO, S. E; BARBOSA CAMARGO, M. I. & ISAZA CASTRO, J. G. Desenvolvimento e igualdade de gênero. Uma análise de dados em painel à luz do ODS5. Rev. Estud. Fem.[online]. 2022, vol. 30, n. 3, e77953. Epub 01-Set-2022. ISSN 1806-9584. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n377953>. Acesso: 04 de abril de 2023.
- COLUMBIA University. Columbia Women´s Leadership Network in Brazil: 2018 - 2019. Disponível em <<https://globalcenters.columbia.edu/sites/default/files/content/Rio/Columbia%20Women%27s%20Leadership%20Network%20in%20Brazil/2018/Publica%C3%A7%C3%A3o%20Columbia%20Women%27s%20Leadership%20Network%20in%20Brazil%202018-2019.pdf>> Acesso em 10 de março de 2023.
- CRENSHAW, K.. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. Revista Estudos Feministas, vol.10, n.1, p.171-188. 2002. Disponível em <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em 25 de março de 2023.
- GONZALEZ, L. Racismo e sexismo na cultura brasileira. Revista Ciências Sociais Hoje, v. 2, n. 1, p. 223-244, 1984. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5509709/mod_resource/content/0/06%20-%20GONZALES%2C%20%20-%20A9lia%20-%20Racismo_e_Sexismo_na_Cultura_Brasileira%20%281%29.pdf > Acesso em 25 de março de 2023.
- HENNING, C. E.. Interseccionalidade e pensamento feminista: As contribuições históricas e os debates contemporâneos acerca do entrelaçamento de marcadores sociais da diferença. 2015. Mediações, Londrina. V.20 N.2, P.97-128, jul./Dez. 2015. Disponível em <https://repositorio.bc.ufg.br/bitstream/ri/18588/5/Artigo%20-%20Carlos%20Eduardo%20Henning%20%20-%20202015.pdf>> Acesso em 20 de março de 2023.
- INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE. Estatísticas de gênero : indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. Disponível em

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf > Acesso em 26 de março de 2023.

INSTITUTO de Pesquisa Econômica Aplicada IPEA. Cadernos ODS Objetivo 5 Alcançar a Igualdade de Gênero e Empoderar todas as mulheres e meninas. Brasília: Publicações IPEA, 2019. 62p.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. (Brasília). Igualdade de Gênero e Raça no Trabalho: avanços e desafios. 1. ed. Brasília: [s. n.], 2010. 1-216 p. ISBN 9789228234763;9789228234770. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_229333.pdf> Acesso em: 8 de março de 2023.

ONU Brasil. 10 Redução das Desigualdades: reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles. Brasil: ONUBR, 2105d. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/pos2015/ods10/>>. Acesso em: 04 de abril de 2023.

ONU. Atividades de apoio ao avanço dos ODS no Brasil. 2021. Disponível em <<https://www.unglobalcompact.org/interactive/sdgs/countries/24>> Acesso em: 10 de abril 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015. World Economic Forum. (2021). The Global Competitiveness Report. Special Edition 2020. Disponível em:
<<https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>> Acesso em: 04 de abril 2023.

PLANO Estratégico Rio Futuro da Cidade do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://plano-estrategico-2021-a-2024-pcrj.hub.arcgis.com/>. Acesso em 10 de janeiro 2023.

PLANO de Desenvolvimento Sustentável da Cidade do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://pds-pcrj.hub.arcgis.com/>. Acesso em: 10 de janeiro de 2023.

REZENDE, M. Desigualdade de gênero: Desigualdade de gênero é a desigualdade de poder entre homens e mulheres. [S. l.]: Mundo Educação, 22 mar. 2021. Disponível em <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>> Acesso em: 22 de março 2023.

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ANEXO I

Proposta para edital de convocação dos palestrantes

A Coordenação da Jornada Feminina integrantes do Programa Rio Liderança Feminina da Fundação João Goulart torna pública a abertura de inscrições e estabelece as normas para o processo de seleção de candidatos/as para palestrar na Jornada a ser realizada no **mês**

1. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

- 1.1 A Jornada Feminina acontecerá presencialmente, realizada em um espaço físico cedido pela prefeitura municipal do Rio de Janeiro a ser divulgado posteriormente.
- 1.2 O processo de inscrição nas sessões da Jornada Feminina ocorrerá remotamente, com a utilização de tecnologias de informação e comunicação.
- 1.3 Podem pleitear inscrição como palestrantes aqueles/as que estiverem matriculados/as em cursos de mestrado ou doutorado reconhecidos pela Capes.
 - 1.3.1 Profissionais da Educação Básica em qualquer rede pública de ensino no Brasil, desde que sejam graduados/as.
 - 1.3.2 Profissionais integrantes das secretarias e autarquias da prefeitura municipal do Rio de Janeiro.
 - 1.3.3 Todas as etapas serão conduzidas pela Comissão Coordenadora do Programa de Liderança Feminina

2. DA INSCRIÇÃO

- 2.1 As inscrições para os palestrantes da Jornada Feminina ocorrerão no período das 9h do dia xx/xx/xxxx às 12h do dia xx/xx/xxxx, por meio digital, no sítio eletrônico do Programa Rio Liderança Feminina. Inserir o link
 - 2.1.1 Não serão processadas inscrições por qualquer outro meio.
 - 2.1.2A comissão organizadora não se responsabilizará por inscrições não efetuadas em decorrência de eventuais problemas técnicos, falhas de comunicação, congestionamentos de sinal de Internet, bem como outros fatores que impossibilitem a inscrição do/a candidato/a no devido prazo.
- 2.2 Não será cobrada taxa de inscrição.
- 2.3 A inscrição poderá ser realizada em duas sessões, no máximo. Caso ela ocorra em mais de duas disciplinas, ambas inscrições serão canceladas.
- 2.4 A inscrição deve ser feita de uma só vez e não deverá ser alterada em nenhum momento, seja durante ou depois do período de inscrição.
- 2.5 Para efetuar a inscrição, o/a palestrante/a deverá:
 - 2.5.1 gerar um só arquivo em PDF, com toda a documentação abaixo:
 - a) Para estudantes de pós-graduação: Cópia frente verso do Atestado de Matrícula, informando que o/a estudante está regularmente matriculado/a no curso de mestrado e doutorado de seu respectivo programa, devidamente assinado por responsável ou com código verificador e frente e verso do diploma de graduação, ou



PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

- b) Para profissionais da Educação Básica das redes públicas: Frente e verso do diploma de graduação e demonstrativo de pagamento.
- c) Para profissionais integrantes das secretarias e autarquias da prefeitura municipal do Rio de Janeiro: Frente e verso do contracheque

3. DA SELEÇÃO

3.1. O processo seletivo será conduzido por comissão julgadora constituída pela comissão da Jornada Feminina e integrantes do Instituto Fundação João Goulart composta de 03 (três) membros, sendo pelo menos 2 (dois) pertencentes à comissão.

3.2. O processo seletivo será realizado por análise dos currículos, sendo etapa eliminatória. Poderão ser definidos pela Comissão Julgadora. Na avaliação do Currículo Lattes serão observados os indicadores de formação acadêmica, experiência profissional e produções acadêmicas e técnicas com suas respectivas comprovações.

3.2.2. Na análise de currículo serão considerados os seguintes itens: escolaridade; experiência no magistério do ensino básico; outras experiências no campo da educação; pertinência do currículo à vaga; titulação e disponibilidade de horário.

Exemplo

CURRICULO LATTES	PONTOS	PONTUAÇÃO ALCANÇADA
	0 a 3	
FORMAÇÃO ACADÊMICA	Máximo de 1,0	
Graduação na área de Educação ou em áreas afins (comprovada)	0,1	
Especialização (0,1 por atividade comprovada)	0,1	
Média global igual ou superior a 7,0 ²	0,2	
Iniciação científica / participação comprovada em projetos de pesquisa (0,1 por atividade comprovada)	0,2	
Atividades extensionistas ou participação em programas de estágio (0,1 por atividade comprovada)	0,2	
Formação Complementar: participação em cursos, seminários, palestras, congressos, e similares (0,1 por atividade comprovada)	0,2	
Disciplina cursada como Aluno Especial em cursos de Pós- Graduação – <i>Stricto Sensu</i> (0,1 por atividade comprovada)	0,2	
EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	Máximo de 0,5	
Docência na Educação Básica e/ou Ensino Superior (0,1 por ano de atuação)	0,2	
Cargo Administrativo e/ou outras atividades profissionais em escolas, empresas e afins (0,1 por ano de atuação)	0,3	
PRODUÇÃO	Máximo de 1,5	
PRODUÇÃO ACADÊMICA		
Artigos (revistas, jornais, etc), capítulos de livros, livros, trabalhos completos em anais, resumos, materiais de apoio, etc. (0,5 por atividade comprovada)	1,0	

4. DO CRONOGRAMA

O cronograma para a escolha dos palestrantes obedecerá às seguintes etapas:

ETAPAS	PERÍODO
Inscrições	A SER DEFINIDO PELO COMITÊ ORGANIZADOR
Homologação das Inscrições	
Resultado da Etapa (Análise do Currículo Lattes)	
Resultado Final	

PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA



ANEXO II

Estratégias de divulgação da JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA

No que se refere a divulgação do projeto, foram consideradas algumas ferramentas estratégicas de comunicação e alcance. Essas ferramentas seriam utilizadas tanto para a divulgação do evento, como também para retratar os resultados e os impactos do dia da ação, além de possíveis relatos importantes pós evento.

O planejamento da divulgação inclui postagens nas redes sociais da prefeitura da cidade do Rio de Janeiro e de diversas secretarias com fotos do dia do evento no local a ser realizado, entrevistas e relatos com os servidores municipais que participaram do evento com suas respectivas opiniões relacionando a importância da temática com a prática do serviço público.

O fundo de tela produzido e elaborado pelo Iplanrio também foi sugerido como estratégia de divulgação para o convite do evento.

Outra estratégia desenvolvida foi a publicação no diário oficial com o anúncio do evento e com as imagens da realização do evento.

A jornada poderá ser divulgada por meio de:

- Criação de rede social para o evento
- Redes sociais dos órgãos integrantes da comissão organizadora
- Computadores do Centro Administrativo e Autarquias, em parceria com a IPLANRIO
- Notas nos principais jornais do Rio de Janeiro