

Programa Rio Liderança Feminina *Gestoras públicas liderando suas trajetórias*

Rio Women's Leadership Program
Public managers leading their trajectories

Programa de Liderazgo de Mujeres de Río
Gestores públicos liderando sus trayectorias

Relato técnico

Barbara do Nascimento
Coordenadora de Gestão de Lideranças
Instituto Fundação João Goulart, Secretaria Municipal de Fazenda, Prefeitura da Cidade do
Rio de Janeiro, Brasil
barbaranascimento@fundacaojoaogoulart.com

Alessandra Teixeira Marques Pinto
Psicóloga
Instituto Fundação João Goulart, Secretaria Municipal de Fazenda, Prefeitura da Cidade do
Rio de Janeiro, Brasil
alessandramarques@fundacaojoaogoulart.com

Rafaela Bastos
Presidente
Instituto Fundação João Goulart, Secretaria Municipal de Fazenda, Prefeitura da Cidade do
Rio de Janeiro, Brasil
rafaelabastos@fundacaojoaogoulart.com

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Resumo:

Procurando estar na vanguarda das melhores práticas e ressaltar a importância da pauta de equidade e diversidade de gênero na gestão pública municipal, a Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro criou o Programa Rio Liderança Feminina. Coordenado pelo Instituto Fundação João Goulart, o programa é uma iniciativa de extrema relevância, que tem como propósito incentivar o desenvolvimento de competências de autoliderança nas gestoras municipais, por meio de ações de capacitação e reconhecimento que favoreçam o autoconhecimento e impulsionem o protagonismo dessas mulheres como líderes de si mesmas e da sua própria história e carreira na administração pública municipal, além da construção, proposição e validação de políticas, práticas e ações efetivas que fortaleçam e potencializem a atuação das mulheres no contexto governamental, as quais, são entregues à Secretaria Especial de Promoção e Políticas da Mulher a fim de viabilizá-las como iniciativas do serviço público orientados pela pauta de gênero.

Palavras-chave: Liderança Feminina, Equidade, Autoliderança, Desenvolvimento, Protagonismo

1) Introdução:

O Programa Rio Liderança Feminina (PRLF), instituído por meio do Decreto Municipal Rio nº 48.382 de Janeiro/2021, é um programa pioneiro na esfera pública que tem como propósito incentivar o desenvolvimento de habilidades e a criação de políticas e práticas que fortaleçam e potencializem a atuação das servidoras mulheres no contexto governamental.

De caráter transversal, o PRLF, foi desenhado de forma colaborativa por meio da contribuição de servidoras de diferentes equipes da Prefeitura do Rio de Janeiro que, coordenadas pelo FJG, buscaram abordar/enfrentar os seguintes desafios:

- 1 - Necessidades de investimento em ações que proporcionam uma gestão igualitária e equânime para homens e mulheres.
- 2 - Desenvolvimento da Liderança Feminina no contexto atual, enfatizando o reconhecimento dos talentos e competências da mulher como Líder de si mesma e gestora da sua própria história e carreira na Administração Pública Municipal.
- 3 - Criação de trilhas que tenham foco no autoconhecimento e protagonismo pessoal das mulheres, possibilitando maior compreensão das escolhas de carreira e conquista do espaço de fala e liderança.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



4 - Construção, proposição e validação de ações efetivas e específicas da pauta de gênero que atravessam e impedem o desenvolvimento e acesso à liderança por parte das mulheres servidoras.

O primeiro passo para a construção do Programa, foi a criação, pelo Instituto Fundação João Goulart, de um Grupo Transversal de Trabalho (GTT) composto por seis servidoras integrantes do Programa Líderes Cariocas (Ana Claudia Rodrigues Daflon Lescaut - SPM-RIO; Christiane dos Santos Oliveira - SMPU; Jana Adriene Gaspar Libman - COMLURB; Kelly Ferreira Esch - SEGOVI; Máira Oliveira da Silva - GP/ED e Michelle Valadão Vermelho Almeida - SME), de diferentes formações acadêmicas, trajetórias profissionais e histórias de vida, que tiveram o desafio de desenvolver a fundamentação teórica do Programa, através da apresentação de estudos e benchmarkings de propostas similares, apresentando as metodologias, marcos, estruturas de implementação e diferenciais que servissem de referenciais para análise da equipe coordenadora do Programa.

Durante a trajetória do GTT, uma das deficiências percebidas pela equipe do projeto foi a falta de dados e análises disponíveis sobre a ocupação de cargos por mulheres e homens na administração pública municipal. A principal dúvida era: qual é a real proporção de homens e mulheres nos cargos médios e altos na Prefeitura do Rio?

Neste ponto, o Coordenador de Desenvolvimento de Projetos e Transversalidade da FJG, responsável pelo fomento e gerenciamento dos GTTs, envolvido neste projeto, buscou contribuir também com o levantamento destes dados. Para isso, consultando o Sistema Integrado de Codificação Institucional ([SICI](#)), contabilizou, em uma planilha, por órgão/entidade e situação institucional (Administração Direta, Empresa Pública, Autarquia ou Fundação) quantos homens e mulheres estavam ocupando os cargos altos de nível estratégico da Prefeitura.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



Afinal, fazer um programa sobre liderança feminina sem ter uma boa definição do problema baseado em fatos é, no mínimo, muito complicado. Essa análise exploratória buscou compreender basicamente esses números para que as responsáveis pelo projeto pudessem analisar e aprimorar a fundamentação teórica do Programa e possíveis propostas. Abaixo, algumas informações importante sobre a metodologia e suas restrições:

1. A análise exploratória foi realizada com os dados disponíveis de forma aberta no SICI em 13/08/2021. Para dados oficiais, é importante entrar em contato com os setores responsáveis por pessoal em cada órgão.
2. O sexo foi inferido pelo nome da pessoa.
3. Foram contabilizados desde os cargos do 1º escalão (Titulares de Órgãos/Entidades), seguidos pelos do 2º escalão (Ocupantes de Subsecretarias ou Diretorias apenas), até o que considerou-se 3º escalão (Chefes de Gabinete, Coordenadores Gerais, Coordenadores Técnicos, Coordenadores ou equivalentes). Não foram considerados diretores de equipamentos, como escolas, hospitais, CRAS, teatros, etc.
4. Como o objetivo principal era ter uma noção geral da distribuição de gêneros e como a coleta dos dados foi contabilizando-se um a um, a partir do SICI, é possível que haja algum ruído nos dados. Mas de forma geral, nos números gerais, os dados refletem a realidade da data do levantamento.
5. Optou-se por não citar nenhum órgão neste artigo, pois o objetivo é mostrar de forma geral e não entrar nos detalhes. Para a equipe do projeto os dados foram disponibilizados por Órgão/Entidade.

Nesta seção são apresentados os resultados, sem fazer qualquer tipo de análise ou julgamento. Primeiramente, são apresentados os números gerais:

- Foram contabilizados 618 cargos em 50 Órgãos/Entidades da Prefeitura do Rio em que havia uma pessoa nomeada.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

- No total dos três escalões, os homens ocupavam 59% dos cargos.
- Neste escopo, em 14 órgãos havia 4 ou menos cargos, sendo que havia 2 com apenas 1 cargo.
- No total dos 50 Órgãos/Entidades, em 37 havia mais homens em cargos de direção, em 9 mais mulheres e em 4 paridade exata.
- Em 10 Órgãos/Entidades havia 100% de homens em cargos de direção. Em 1 órgão havia 100% de mulheres.
- Havia uma grande diferença entre a Administração Direta e Indireta. Na Direta, 46% de mulheres em cargos, em Empresas Públicas 28%, em Fundações 25% e em Autarquias 22%.

Analisou-se separadamente também os números apenas do que chamou-se de alto escalão de menor influência política nas nomeações. Neste, foram excluídos os cargos do 1º escalão. É evidente que influências políticas e partidárias também chegam a todos os níveis, mas foi um recorte escolhido para realizar esta análise, entendendo-se que a maior influência nas indicações políticas está no 1º escalão. Descendo a hierarquia a tendência é que os critérios técnicos ganhem mais prevalência. O racional deste recorte é a capacidade de influência que programas de desenvolvimento e de autoliderança podem ter sobre as escolhas para os cargos. Os números encontrados:

- Neste escalão de menor influência política nas nomeações, a distribuição era 57% de homens e 43% de mulheres.
- Considerando apenas o 2º escalão, a distribuição era 63% homens e 37% mulheres.
- Considerando apenas o 3º escalão, onde estavam 77% dos cargos analisados, a proporção era de 55% homens e 45% mulheres.
- Somando-se o 2º e o 3º escalões, havia 32 órgãos com mais homens em cargos, 11 com mais mulheres e 5 paritários. Sendo que em 8, 100% dos cargos são ocupados por homens. E em 2 órgãos, 100% ocupados por mulheres.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



Os dados e as análises foram apresentados à equipe do GTT e à equipe da Coordenação do Programa Rio Liderança Feminina, que considerou esses números para o desenho do Programa.

2) Desenvolvimento:

Com os dados do estudo de cargos e com o trabalho de fundamentação teórica realizado pela equipe do GTT, a Coordenação do PRLF desenhou os pilares do Programa:

- **Autoliderança:** Estimular à reflexão sobre autoconhecimento, autodesenvolvimento, definição de propósitos pessoais e profissionais, encorajando as gestoras participantes a explorarem, crescerem e assumirem um papel ativo em sua própria liderança e desenvolvimento.
- **Rede:** Enfatizar a importância das conexões e parcerias entre as alunas, visando à construção de uma rede de apoio, confiança, colaboração, suporte e oportunidades.
- **Equidade:** Destacar a importância da igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres em todos os aspectos da vida, incluindo seu trabalho e carreira.
- **Desenvolvimento:** Aprimorar, por meio de ações de capacitação, treinamento e educação, as habilidades pessoais e profissionais das gestoras participantes, visando fortalecer a capacidade de liderarem a si mesmas e suas trajetórias.

A partir destes pilares, foram definidos os eixos de atuação do Programa Rio Liderança Feminina: **Pesquisa e Indicadores relacionados à liderança feminina/gênero, Desenvolvimento e aprendizado contínuo focado em autoliderança, Sensibilização e conscientização para a temática de gênero, Construção de uma rede de propósito, Reconhecimento e Visibilidade das servidoras participantes e Proposição de ações afirmativas e políticas públicas que visem à igualdade de gênero e a liderança feminina no âmbito da Prefeitura e/ou da Cidade do Rio de Janeiro.**

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



Como primeira ação do Programa, foram lançadas, em Março/2022, as inscrições para o primeiro ciclo de desenvolvimento de lideranças femininas na Prefeitura, cujo objetivo é favorecer a autoliderança e impulsionar o protagonismo pessoal das gestoras da Prefeitura como líderes de si mesmas e como gestoras da sua carreira na administração municipal.

São objetivos específicos do Programa:

- Desenvolver as competências essenciais de gestão, da Política de desenvolvimento de gestores, do FJG: Resiliência, Liderança Colaborativa, Inovação, Compromisso e Visão Estratégica.
- Estabelecer network entre as participantes.
- Ampliar o autoconhecimento das participantes, auxiliando-as na criação estratégias para uma melhor atuação na gestão pública.
- Promover a gestão da diversidade.
- Alinhar as alunas com seu propósito e liderar com autenticidade e significado.
- Construir nessas mulheres hábitos que aumentem sua autoconsciência.
- Criar, nas participantes, uma visão que inspire outras pessoas a agir e gerar impacto.
- Instrumentalizar as participantes com técnicas de comunicação.
- Ensinar sobre estratégias e abordagens digitais para promover uma cultura de trabalho inclusiva e inovadora.
- Aperfeiçoar as práticas de liderança dessas mulheres em ambientes complexos.

O público-alvo da formação são as servidoras da Prefeitura que possuem cargo em comissão e os critérios de seleção são: diversidade de gênero, faixa-etária, motivação pessoal e profissional e órgão de lotação (a quantidade de servidoras de cada órgão selecionadas para o ciclo de formação do Programa leva em consideração a proporcionalidade de ocupação de cargos apresentada na pesquisa, de forma a buscar

27 A 29 DE MAIO DE 2024
APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



dar mais oportunidades às mulheres de Órgãos onde há um número menor delas ocupando cargos).

Cada ciclo do Programa tem duração de 1 ano e é composta por um conjunto de compromissos que se relacionam com as temáticas de gênero e liderança, onde são trabalhadas e desenvolvidas, de forma transversal, ações de capacitação e aperfeiçoamento de habilidades sócio comportamentais, bem como, o desenvolvimento da resiliência e do autoconhecimento, além de técnicas de comunicação e competências para a gestão de carreira.

fase 1



fase 2

Figura 1: Compromissos Programa Rio Liderança Feminina.

Para complementar os estudos e fortalecer a rede de liderança feminina, as alunas ainda recebem uma curadoria quinzenal de conteúdos alinhada aos compromissos de desenvolvimento do Programa e participam de círculos de confiança, que proporcionam, além da ampliação de aprendizado, a criação de vínculos entre as alunas, por meio do compartilhamento de seus desafios e experiências profissionais de liderança.

27 A 29 DE MAIO DE 2024
APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



Além disso, as servidoras participantes contam como uma avaliação de competências, denominada “DNA DELAS”, que permite a cada uma realizar uma reflexão sobre a sua própria trajetória como gestora pública, a partir do (re)conhecimento de suas competências de liderança, consoante as Competências Essenciais que constam na Política de Desenvolvimento do Gestor Carioca: LIDERANÇA COLABORATIVA, RESILIÊNCIA, COMPROMISSO PÚBLICO, INOVAÇÃO E VISÃO ESTRATÉGICA.



Figura 2: Matriz de Competências do Gestor Carioca - Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores.

Para cada uma dessas competências foram destacados 4 atributos considerados os mais relevantes para a avaliação. A partir deles que ocorre a construção de cada afirmativa do DNA Delas. São eles:

COMPETÊNCIAS	ATRIBUTOS
Liderança colaborativa	Gestão de pessoas; Propósito; Proatividade; Empatia.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Resiliência	Inteligência emocional; Autopercepção; Autoconhecimento; Tolerância ao estresse.
Compromisso público	Identidade pública; Aproximação do cidadão com a gestão pública; Desenvolvimento de alianças; Disciplina.
Inovação	Gestão de talentos; Criatividade; Intraempreendedorismo; Tolerância aos erros.
Visão estratégica	Pensamento crítico; Assertividade; Tomada de decisão; Avaliação e monitoramento.

Tabela 1: Atributos DNA Delas.

O DNA Delas é composto por 20 afirmações objetivas, contendo um grupo 4 afirmações para avaliar cada uma das 5 competências. Elas foram elaboradas com base na Escala Likert, em que a cada afirmação a respondente deve escolher uma das opções “concordo parcialmente, concordo totalmente, não concordo nem discordo, discordo parcialmente, discordo totalmente”. O segundo bloco é constituído de 5 perguntas discursivas, uma para cada competência. Elas também são elaboradas com base nos atributos considerados mais relevantes para a avaliação.

As respostas objetivas são analisadas a partir das pontuações estabelecidas para cada afirmativa, e as discursivas a partir de um benchmark, que está de acordo com as definições de cada competência na Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores. A partir do que estabelecia esse benchmark, orientador da avaliação, são construídas três subcategorias de análise, com pontuações que variavam entre 1, 5 e 10 pontos. Não há resposta errada, apenas as mais desejáveis ou coerentes com a situação apresentada na afirmativa.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



Através do DNA Delas, as participantes realizam uma reflexão sobre o processo de construção da liderança, a partir das experiências e dos conhecimentos adquiridos ao longo de suas trajetórias profissionais. Ou, dito de outra forma, as Líderes puderam refletir, identificar e reconhecer o processo de construção dos seus “DNAs de liderança”, cujas protagonistas são elas mesmas.

Ao final da análise, os resultados individuais são encaminhados para as servidoras participantes e é realizado um feedback sobre o desempenho individual de cada uma, levando-as à reflexão quanto ao seu papel de liderança, além de orientações sobre como melhorar seu desempenho nas competências menos pontuadas.

Dentro da proposta indicada para o PRLF, também está a construção, pelas alunas participantes, de propostas de intervenção e/ou políticas públicas, que visem à igualdade de gênero e a liderança feminina no âmbito da Prefeitura e/ou da Cidade do Rio de Janeiro, as quais, são entregues à Secretaria Especial de Promoção e Políticas da Mulher a fim de viabilizá-las como iniciativas do serviço público orientados pela pauta de gênero.

Nosso objetivo é possibilitar que as servidoras participantes do Programa tenham a experiência de desenvolver soluções para problemas públicos a partir de uma experiência de gestão empática e que possam contribuir para o fortalecimento de outras mulheres, considerando os conhecimentos adquiridos e conteúdos apresentados nas aulas e encontros do Programa.

Nesse sentido, o Programa Rio Liderança Feminina também ganha destaque como uma ação pioneira em administrações públicas municipais, que busca promover o desenvolvimento e reconhecimento das servidoras mulheres como líderes capazes, também, de gerar impactos positivos na sociedade.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

3) Resultados:

O Programa Rio Liderança Feminina, que tem como parceira a Secretaria Municipal de Políticas e Promoção da Mulher, espera desafiar as percepções das servidoras participantes sobre o feminino que lidera para que as mesmas possam impactar com o seu propósito, mudar suas trajetórias e construir um movimento sistêmico, onde cada vez mais mulheres tenham realização pessoal e profissional.

De março de 2022, quando o Programa foi lançado, até hoje, as servidoras participantes das 02 turmas do programa receberam Capacitações Transversais e Encontros Temáticos relacionados aos temas Mulheres, Espaços, Direitos e Liderança; Maternidade e Realização Profissional; Empreendedorismo Feminino; Equidade do Lar e Paternidade Ativa; Violência contra a Mulher; Identidade de Gênero; Obstáculos ao Gênero; Protagonismo Pessoal; *Persona Branding*; Identificação de Propósito Pessoal e Coletivo e Etarismo.

Números Gerais do PRLF:

- Total de Inscrições - 358, quase 4 vezes mais do que as vagas disponíveis, o que demonstra um grande interesse por parte das servidoras mulheres;
- Servidoras participantes - 100, considerando as duas turmas;
- Quantidade de Órgãos Participantes - 40 (Alguns órgãos se repetiram nas duas turmas).
- A equidade racial é destaque tanto nas inscrições quanto na seleção, com 49,2% de mulheres negras e 50,8% de mulheres brancas e com 48% de mulheres negras e 52% de mulheres brancas, respectivamente.
- Mulheres com idade entre 41-50 se destacaram na seleção para o Programa Rio Liderança Feminina, 48% das aprovadas são desta faixa etária. Seguido de mulheres de 31-40 anos com 31% e 51-60 anos com 16%, índices que também foram respeitados na seleção. A faixa etária com mais inscritas foi de 41-50 anos com 48%, seguido de mulheres de 31-40 anos com 31% e 51-60 anos com 16%, índices que também foram respeitados na seleção.

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



- Ações de Desenvolvimento (Capacitações, encontros temáticos, Palestras) - 84
- Professores/Palestrantes - 63
- Projetos finais que visam à igualdade de gênero e a liderança feminina no âmbito da Prefeitura e/ou da Cidade do Rio de Janeiro - 8 entregues, turma 1 (*1) e 5 em andamento pela turma 2 (*2), que está em fase de conclusão.

*1 Projetos Turma 1: ABRE ASAS MULHER CARIOCA, FALA SERVIDORA, JORNADA DA DIVERSIDADE FEMININA, LUGAR DE QUEM CUIDA É PERTO, MULHERES NA LIDERANÇA, MULHERES PROGRAMADORAS DE SUAS TRAJETÓRIAS, NÚCLEO CARIOCA DE ATENDIMENTO AO HOMEM, PAPU - PROJETO DE AMPARO À PROBLEMAS UTERINOS DAS SERVIDORAS MUNICIPAIS.

*2 Projetos Turma 2: SENTAR ONDE QUISER, MAIS LIDERANÇAS FEMININAS, DIVERSIDADE E EQUIDADE, VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER - DEFESA PESSOAL E POLÍTICAS PÚBLICAS PARA MÃES ADOLESCENTES.

O engajamento das servidoras ao ciclo de formação está bem evidenciado. Esta impressão pode ser medida pelas discussões enriquecedoras nas aulas, pela adesão aos eventos presenciais ou remotos do Programa (média de 80% de presença), assim como pelos feedbacks feitos pelas cursistas nos formulários de avaliação dos eventos.

A cada ação realizada, as alunas preenchem uma avaliação de reação, com o objetivo de identificar os pontos fortes, as oportunidades de melhoria e as correções de rumo necessárias para uma melhor condução das disciplinas do Programa.

Em Outubro de 2023, foi realizada uma avaliação mais robusta que teve como propósito medir o grau de satisfação das servidoras participantes no que tange ao conteúdo das aulas, professores, infraestrutura e relação com o Instituto Fundação João Goulart, assim como, a percepção de evolução das mesmas em relação aos objetivos do

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Programa.

Participaram desta avaliação cerca de 70% das alunas das turmas 1 e 2 do Programa. O resultado foi bastante positivo, pois além destes dois pontos já citados anteriormente, foi possível medir também o impacto do Programa no processo de desenvolvimento da AUTOLIDERANÇA e na GESTÃO DE CARREIRAS dessas servidoras, conforme demonstra a figura abaixo:

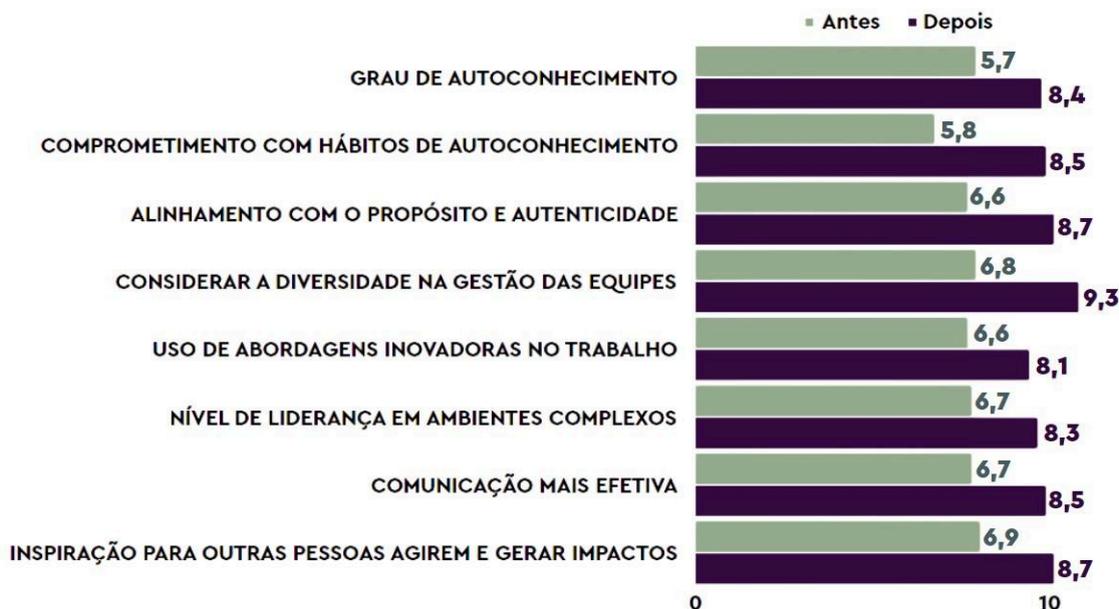


Figura 3: Avaliação das alunas em relação aos objetivos do Programa..

As alunas avaliadoras também apresentaram um índice de satisfação geral e de recomendação (NPS) do Programa em torno de 96%. A aplicabilidade dos conteúdos e o aumento da rede de relacionamento também foram outros dois pontos de destaque, respectivamente com 91% e 97%, o que demonstra um grande sucesso e atingimento dos objetivos inicialmente previstos para o Programa.

No que tange aos demais temas Macro do Programa Rio Liderança Feminina, o Instituto Fundação João Goulart, já está trabalhando no desenho de dois Guias, o

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



XI ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E RESPONSÁVEL
UM COMPROMISSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

primeiro será voltado para as servidoras, com o objetivo de apoiá-las no exercício de sua autoliderança e inspirá-las a seguir em busca de seus sonhos e o segundo, será destinado a todas as lideranças da Prefeitura com dicas de boas práticas em Liderança, focado em gênero, além da concepção de um prêmio que possa reconhecer as mulheres que transformam a cidade por meio da sua atuação como gestoras públicas.

4) Recomendações:

No que tange a dados de cargos, entendemos ser necessário e interessante, realizar uma nova análise, mais profunda e atual, que consiga avaliar qual a quantidade e a proporção de profissionais por gênero em cada Órgão/Entidade para a próxima gestão. Afinal, é evidente que a disponibilidade global de homens ou mulheres em uma área será fator primordial para que haja a possibilidade de ter uma proporção A ou B nos cargos de liderança. Por exemplo, embora não tenhamos aberto neste texto os dados de órgãos específicos, ficou muito claro que os órgãos que, por observação empírica, tem muito mais mulheres nos cargos são aqueles órgãos de profissões historicamente ocupadas por mais mulheres. Por outro lado, até pela frequência com que isso aparece, há órgãos que têm mais homens nos cargos mas que nem sempre está claro se há realmente uma disponibilidade muito maior de homens e quais seriam os fatores que levariam a que eles estejam mais representados do que elas.

Apenas com mais dados e análises poderemos tirar conclusões factuais ou mesmo formular boas hipóteses sobre as razões pelas quais há mais ou menos homens e mulheres em certos cargos dos órgãos da Prefeitura do Rio. E, assim, baseados em dados e evidências, avançar para uma maior igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Outros pontos que podemos citar são em relação à carga-horária máxima de dedicação que as servidoras terão que cumprir, que deve ser ratificada pela aluna logo no momento da inscrição e a importância da aproximação da coordenação do Programa com a chefia imediata das servidoras participantes, pois ainda há uma cultura na administração pública de que treinamento não é trabalho, especialmente se estamos falando de uma ação de desenvolvimento pessoal, como é o caso do Programa Rio Liderança Feminina. Na segunda, buscamos trazer as lideranças dessas servidoras desde o início do processo, parabenizando-as por terem uma servidora em um programa tão relevante, indicando quais seriam as competências a serem desenvolvidas por essas servidoras e citando os

27 A 29 DE MAIO DE 2024

APRESENTAÇÕES VIRTUAIS NOS DIAS 22 E 23 DE MAIO

SBAP.ORG.BR/EBAP2024



projetos que elas iriam desenvolver ao final do ciclo de formação. Contudo, entendemos que ainda precisamos envolvê-las mais de perto, convidando-as para algumas ações mais gerais.

Outra questão é em relação a realização das ações, que funcionam mais em formato presencial, do que on-line. Apesar do PRLF ser realizado na modalidade híbrida, por conta da disponibilidade de liberação, as alunas relataram que se sentem mais confortáveis em falar nas aulas presenciais e expor seus pensamentos em sala, quando estão em um local “seguro” e junto das outras colegas de turma.

Para a execução da turma 2, fizemos um grande projeto e contratamos uma Empresa externa, o que nos causou, à princípio, um grande descolamento das ações com a missão do Programa. A contratada não conseguiu trazer unidade para as ações, tratando-as de forma separada. Isso causou uma falta de visão das participantes do Programa como um todo e dificultou o senso de pertencimento. Graças aos feedbacks das avaliações, conseguimos intervir a tempo e trazer essa visão única para o Programa, fazendo as alunas entenderem o encadeamento de cada ação e quais competências seriam trabalhadas em cada uma delas. Essa foi uma grande lição aprendida. Precisamos o tempo todo alinhar os objetivos com os professores e estar juntos nas ações para reforçar o propósito individual e coletivo do Programa.

Outro ponto importante é em relação aos projetos que são desenvolvidos pelas alunas ao final do curso. Avaliamos o quanto é importante que os mesmos sejam desenvolvidos com um olhar voltado para as iniciativas e metas estratégicas da Prefeitura, para facilitar a implementação dos mesmos pela Secretaria Especial de Promoção e Políticas da Mulher. Sabemos que as servidoras participantes já entram no Programa com alguns projetos em mente, mas infelizmente, identificamos que estes desejos pessoais nem sempre são “vendáveis” para a alta gestão. Para os próximos ciclos, já estamos aperfeiçoando este processo.

Apesar do Programa Rio Liderança Feminina ser focado em desenvolvimento pessoal e, não em Gestão de Talentos, pois na Prefeitura do Rio de Janeiro já temos o Programa Líderes Cariocas para esse fim, estamos avaliando se seria interessante acompanhar a evolução de carreira das servidoras participantes para termos mais um dado de impacto do Programa.