



PROJETO DE INTERVENÇÃO PROGRAMA RIO LIDERANÇA FEMININA

NÚCLEO RIO MULHERES

INTEGRANTES

Alessandra de Oliveira Quintes Andrade - SMPD

Ana Rosa de Oliveira Cutrim - GM - RIO

Carmem Terezinha Gomes Sasaki - SMTUR - RIO

Edimara Celi - SPM - RIO

Estela da Silva Neto - SMDUE

Raquel Fonseca - GEORIO

Silvia Regina Goldgaber Borges - RIO - ÁGUAS

Vania Cristina da Silva Domingos - COMLURB

Viviane da Costa Amaral - SMFP

Rio de Janeiro

2024



SUMÁRIO EXECUTIVO

"Lugar de mulher é...onde ela se prepara para estar: Vamos conduzir nossas próprias trajetórias rumo ao topo?"

O atual contexto mundial revela dados preocupantes sobre a paridade de gênero em níveis táticos e estratégicos nos setores público e privado. Estudos demonstram que a presença de mulheres em cargos de liderança contribui para decisões mais assertivas, resilientes, empáticas, cooperativas, orientadas a pessoas com visão de futuro e inovação.

As mulheres representam 52% da força de trabalho e na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro esse número chega a 75%, no entanto, observamos que há uma grande disparidade de gênero nos cargos de alta liderança.

A participação na segunda turma do Programa Rio Liderança Feminina (PRLF), uma iniciativa pioneira do Instituto Fundação João Goulart em colaboração com uma equipe diversa de servidoras da Prefeitura, foi crucial para o desenvolvimento deste projeto com foco exclusivo nas servidoras estatutárias. Através dele, estamos, também, potencializando o Programa Líderes Cariocas (PLC), programa de gestão de talentos.

Diante deste cenário, surge o "Núcleo Rio Mulheres", um projeto que busca promover mais servidoras públicas para assumirem cargos de liderança nos altos níveis, promovendo uma representação mais equitativa, equânime e justa nas tomadas de decisão. E para que seja estruturado é fundamental transformar a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Mulher (SPM-RIO) em Secretaria Municipal da Mulher por meio de decreto municipal, mudando uma política de governo em uma política de estado, um marco legal que torna a iniciativa relevante para toda a sociedade carioca.

O "Núcleo Rio Mulheres" será um exemplo de sustentabilidade e inovação, com uma estrutura autossustentável focada em criar um ambiente de trabalho colaborativo e capacitado, que promoverá o desenvolvimento profissional das servidoras, a eficiência da administração pública e, através do networking, dará mais visibilidade priorizando a comunicação interna, interligando órgãos municipais, fortalecendo laços de confiança, engajamento e envolvimento interpessoal.

A missão do Núcleo é empoderar as servidoras, capacitando-as para ascender aos referidos cargos de gestão. Em princípio, as servidoras participantes deverão ter alguma habilitação em curso de Gestão Pública, como pós-graduação ou MBA e terão capacitação intensificada em parceria com



órgãos municipais, especialmente, o Instituto Fundação João Goulart, além de parcerias externas, proporcionando os subsídios necessários para que se sintam preparadas e tenham ascensão e protagonismo em suas carreiras.

O acompanhamento do projeto será sistematizado por meio de relatórios internos de progresso e feedbacks. Esses indicadores serão fundamentais para garantir que o projeto avance na direção certa, alcançando os resultados desejados ao longo do tempo.

É de suma importância que o setor público seja um exemplo multiplicador de ações relacionadas à paridade de gênero, incentivando os demais setores da economia.



Índice

CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA.....	5
DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING.....	8
STAKEHOLDERS E INTERESSES.....	21
FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS.....	22
SITUAÇÃO DESEJADA/ VISÃO DE FUTURO.....	24
AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR ESTRATÉGIA.....	27
CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES.....	31
RESULTADOS ESPERADOS E INDICADORES.....	38
CONCLUSÕES.....	40



CONTEXTUALIZAÇÃO, DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E OBJETIVO DA PROPOSTA

O projeto “Núcleo Rio Mulheres” surge em um contexto onde a representatividade feminina em cargos de liderança na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro é desproporcionalmente baixa em comparação com a presença masculina, refletindo não apenas uma questão de equidade de gênero, mas também uma lacuna na eficácia e diversidade da gestão pública.

Dados do Mapa da Mulher Carioca evidenciam a disparidade entre homens e mulheres na ocupação de cargos estratégicos e táticos, configurando um desafio que transcende a busca por equidade.

O problema central reside na sub-representação de mulheres em cargos de liderança, especialmente, em níveis estratégicos dentro desta estrutura organizacional, o que faz com que haja, não somente, limite de oportunidades para as mulheres talentosas, mas também prejudica a tomada de decisões mais inclusivas, com diversidade e abrangentes.

Porém, este não é um problema enfrentado apenas pela Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, é um problema global (Relatório Global da Igualdade de Gênero na Administração Pública)¹. Várias ações e encontros vêm trazendo como pauta principal essa temática ao redor do mundo.

Mais recentemente o G20, grupo que reúne as 20 maiores economias do mundo, abordará no encontro em Novembro de 2024, na Cidade do Rio de Janeiro, questões pertinentes a liderança feminina, como a promoção da equidade de gênero e o empoderamento econômico das mulheres, através das recomendações do W20 (Woman 20), que são grupos oficiais de engajamento independente do G20.

Outro grande exemplo de ações que visam promover a equidade de gênero em cargos de liderança foi o 1º Encontro Nacional de Mulheres de Carreiras de Estado, promovido pelo ENAP² (Escola Nacional de Administração Pública) em parceria com associações de carreira de Estado, ONU Mulheres e Ministério das Mulheres que teve como pautas principais propostas da criação de uma agenda de paridade e equidade de gênero nas carreiras da administração pública brasileira no nível federal: acesso, promoção e permanência, considerando as interseccionalidades de raça, geração, identidade de gênero e capacidades.

¹“Onde estão as Mulheres?” <https://www.youtube.com/watch?v=zCdWmh1H8uY>

² <https://enap.gov.br/pt/acontece/noticias/mulheres-ocupam-poucos-cargos-de-comando-no-setor-publico>



Definição da Situação-Problema

O cerne do problema reside na sub-representação de mulheres em cargos de liderança, especialmente nos escalões estratégicos da estrutura organizacional, limitando não apenas as oportunidades para mulheres talentosas, mas também comprometendo a tomada de decisões inclusivas e abrangentes. Este desequilíbrio prejudica não apenas as servidoras públicas, mas também a eficácia global da gestão pública.

Objetivo da Proposta

Objetivo Geral - O propósito fundamental é tornar equânime a presença da mulher nos cargos de gestão, direção, coordenação, secretariado (cargos de tomadas de decisão), em princípio dentro da Prefeitura do Rio de Janeiro fomentando a diversidade, aprimorando a eficácia, sendo exemplo multiplicador de diversidade e ações que possibilitem o Brasil e o mundo a atingirem as metas do Plano Estratégico dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Objetivo Específico - Estabelecer com o Instituto Fundação João Goulart, a Secretaria da Mulher e stakeholders parcerias para alavancar as servidoras públicas municipais, desenvolvendo as competências necessárias a assumirem cargos de liderança em todos os níveis hierárquicos da Prefeitura, promovendo mudanças graduais e sustentáveis, fortalecendo o empoderamento e a inclusão das mulheres buscando a equidade de gênero, a diversidade e a eficácia na gestão pública.

Desenvolvimento do Projeto "Núcleo Rio Mulheres"

O "Núcleo Rio Mulheres" constitui-se como porta facilitadora para a equidade de gênero em cargos de liderança, tendo como principais "clientes" a Fundação João Goulart, a Secretaria da Mulher e a própria Prefeitura do Rio como um todo, com foco em servidoras estatutárias, de forma diversa, aprimorando suas competências para a liderança estratégica.

O intuito é fazer com que os cargos de vacância em níveis táticos e estratégicos sejam substituídos, de forma progressiva, pelas servidoras, sem tempo pré-determinado, com objetivo de amenizar a discrepância entre homens e mulheres. Essas vacâncias serão para os cargos de aposentadoria, licença sem vencimento, profissionais cedidos para outros órgãos públicos e/ou outras unidades administrativas da própria Prefeitura, através de levantamento junto aos órgãos municipais, gerando assim uma mudança não abrupta e sim continuada.



O projeto suscita reflexões profundas sobre a equidade de gênero bem como os desafios enfrentados por mulheres em cargos de liderança na gestão pública, ressaltando que as entregas ao longo de sua execução fornecerão *insights* valiosos e importantes para a realização de capacitações, parcerias estratégicas, desafios culturais e institucionais, além do empoderamento e inclusão das mulheres na construção de uma sociedade mais justa e diversa.



DIAGNÓSTICO E BENCHMARKING

Design Thinking:

Após a definição da temática de “Liderança Feminina” e separação dos grupos, iniciou-se a contextualização do trabalho com um pré-diagnóstico, em formato “*Design Thinking*”, tomando por base nossas vivências e sentimentos como servidoras públicas dentro da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Dessa forma, listamos nossas dores, anseios e necessidades, o que nos levou às primeiras diretrizes do projeto, conforme descrito abaixo nas figuras 1 e 2:

Figura 1: *Design Thinking* do eixo Liderança Feminina.

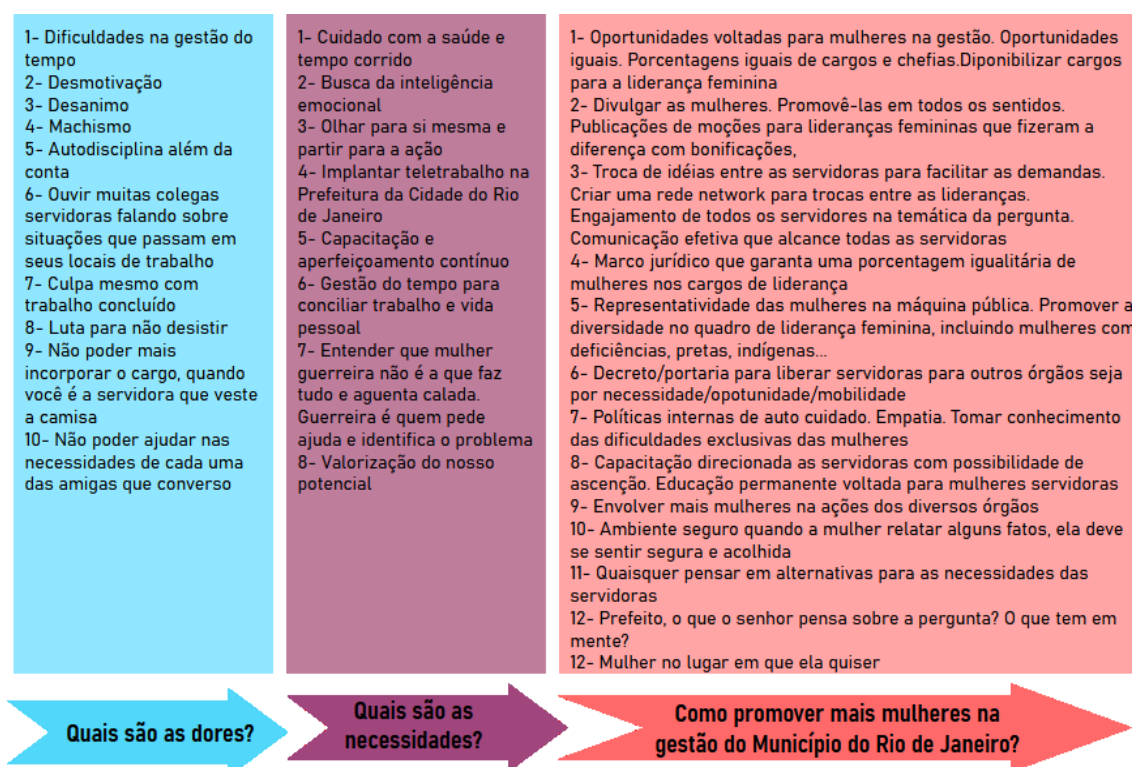


Figura 1: *Design Thinking* do eixo Liderança Feminina.



Figura 2: *Design Thinking* do eixo Liderança Feminina.

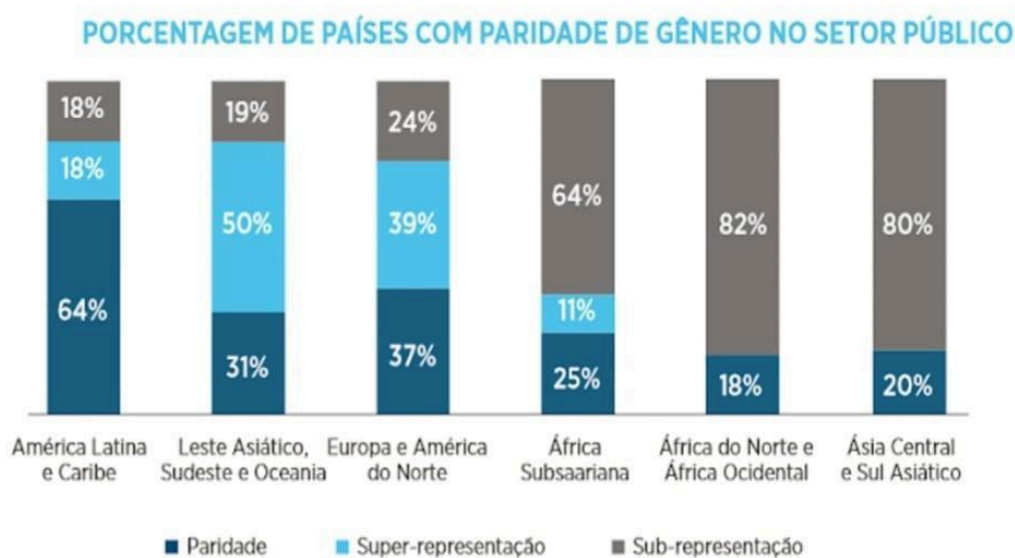


Dados levantados

Conforme dados da Organização Mundial do Trabalho, na América Latina e no Caribe, as mulheres representam 52% da força de trabalho no setor público, mais do que no setor privado (40%), e ocupam 41% dos cargos, porém o problema é que elas não atingem cargos de liderança nos níveis mais altos de tomada de decisão das administrações públicas, segundo fontes do OIT, 2022, OECD, 2020.

De acordo com a classificação ISCO (International Standard Classification of Occupations – Classificação Internacional Padrão de Ocupações) da OIT (Organização Internacional de Trabalho) os dados sobre cargos de liderança incluem legisladores e funcionários de alto escalão.

A figura 3 demonstra que, de acordo com o último relatório do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento) Universidade de Pittsburgh, em relação aos demais países e continentes, a América Latina e Caribe possuem os melhores índices de paridade de gênero no setor público.

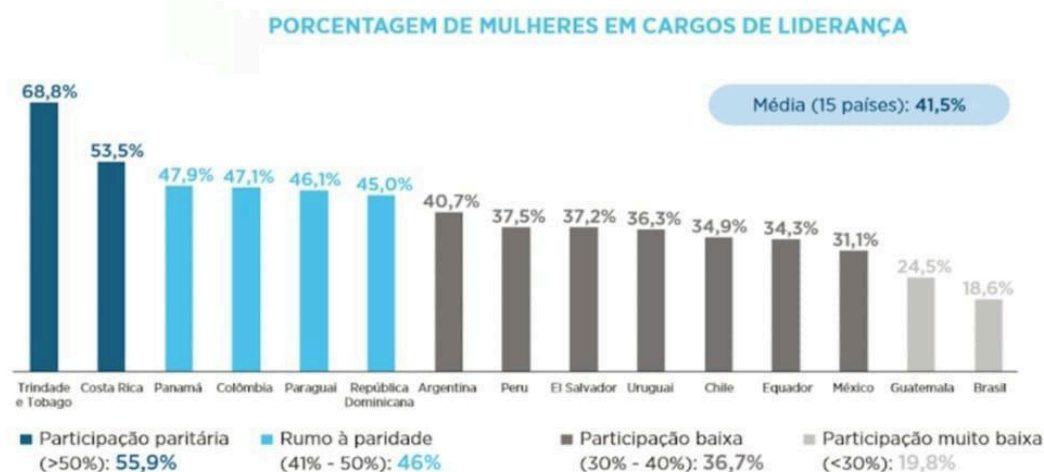


Fonte: PNUD e Universidade de Pittsburgh, 2021.

Figura 3: Paridade de gênero no mundo.



Porém, com a análise mais minuciosa e em estudo realizado pelo Banco Interamericano de desenvolvimento (BID) e republicados em “MULHERES LÍDERES NO SETOR PÚBLICO DA AMÉRICA LATINA E DO CARIBE LACUNAS E OPORTUNIDADES”, pág. 1, 2022, dos 15 países da América Latina e Caribe em relação a presença de mulheres nos cargos de liderança em toda a administração pública, apesar de a América Latina estar bem posicionada em relação a paridade de gênero, o Brasil possui a pior posição de porcentagem de mulheres em cargos de liderança (Figura 4).



Fonte: Elaboração própria com base na metodologia baseada no estudo Archangelo, ANTONIO. Mulheres Líderes no setor público da América Latina e do Caribe: Lacunas e Oportunidades, 13 de janeiro de 2023

Figura 4: Porcentagem de mulheres em cargos de liderança na América Latina.



A mesma publicação define como “segregação vertical” a maior participação de homens em cargos estratégicos da alta gestão e, conseqüentemente, nas tomadas de decisão na gestão pública, inclusive em países onde a participação das mulheres é maior.

Outros dados, PNUD³ e Universidade de Pittsburgh, 2021; Bishu e Headley, 2020, revelam que mulheres tendem a estar super-representadas em agências associadas a serviços sociais, como educação ou cuidado, que estão mais diretamente relacionadas aos estereótipos de habilidades e interesses das mulheres. Em contraste, elas estão sub-representadas em setores como finanças, defesa ou justiça, que são “tradicionalmente” masculinos, confirmando a “segregação horizontal”, Sneed, 2007; Alkadry e Tower, 2014; Bishu e Headley, 2020; PNUD e Universidade de Pittsburgh, 2021 (figura 5).



Fonte: elaboração própria com base na metodologia utilizada neste estudo.

Figura 5: Participação das mulheres em cargos de liderança em diferentes setores.

O Chile é o único país da América Latina onde a participação de mulheres em setores “tradicionalmente” masculinos é maior. Vários estudos confirmam que participação igualitária de homens e mulheres em cargos de decisão sobre políticas públicas promovem, dentro da administração pública, objetivos adicionais de cobertura, eficiência e eficácia dos serviços.



Um estudo de percepções realizado nos EUA atribuiu qualidades como integridade pública e empatia a mulheres líderes, além de maior capacidade de comprometimento, Parker et al., 2018. O IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), fazendo o levantamento de cargos de gestão DAS 5 e 6 (Nível tático) do Executivo Federal distribuídos nos Ministérios, conforme figura 6, e estes revelam, em proporções, a grande disparidade de gênero por cor ou raça.

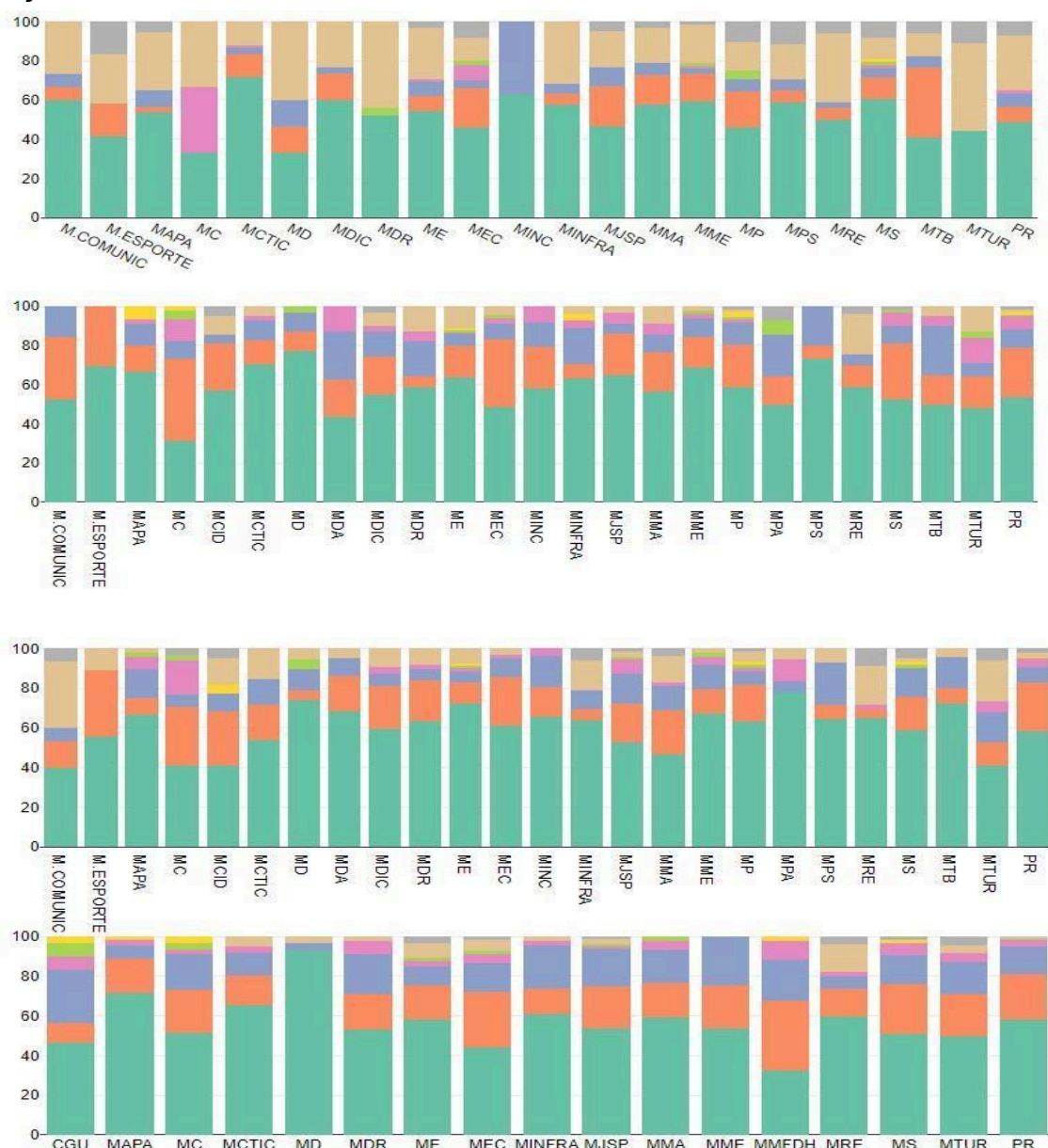


Figura 6: Dados do IPEA com relação a distribuição de cargos DAS 5 e 6 à nível Federal (2000, 2005, 2015, 2020)



Na análise dos gráficos podemos observar, ao longo dos anos, o aumento da participação do homem em cargos tidos como tipicamente masculino, reforçando o já mencionado nos estudos da Universidade de Pittsburgh, 2021 como segregação horizontal relacionada por setores de atuação, mantendo alta a participação masculina em todos os Ministérios, reforçando também a denominada segregação vertical hierárquica.

Apesar de o quantitativo de força de trabalho feminina no setor público ser maior que o masculino, as mulheres não alcançam os topos das tomadas de decisões, fazendo com que o Brasil se situe em último lugar no comparativo dos 15 países da América Latina, mencionados no estudo Archangelo, ANTONIO. Mulheres líderes no setor público da América Latina e do Caribe: Lacunas e Oportunidades, 13 de janeiro de 2023.

O Brasil integra, desde 2012, o Grupo Interinstitucional de Peritos em Estatísticas de Gênero (Inter-Agency and Expert Group on Gender Statistics -IAEG-GS), coordenado pela Divisão de Estatística das Nações Unidas (United Nations Statistical Division - UNSD), que tem por objetivos principais mapear, comparar dados, debater e participar de diversos fóruns internacionais sobre as temáticas pertinentes às desigualdades de gêneros e têm os indicadores nas pesquisas do IBGE.

No panorama nacional, segundo dados do IBGE, figura 7, 8 e 9, com relação à disparidade de gênero em cargos políticos, o Rio de Janeiro possui a menor representatividade de mulheres, segundo dados do IBGE de 2020 em relação a cargos gerenciais no funcionalismo público por Estados e regiões brasileiras. Em média, o homem ocupa 62,6% dos cargos gerenciais, Figuras 7 e 8, enquanto as mulheres ocupam apenas 37,4% destes cargos.

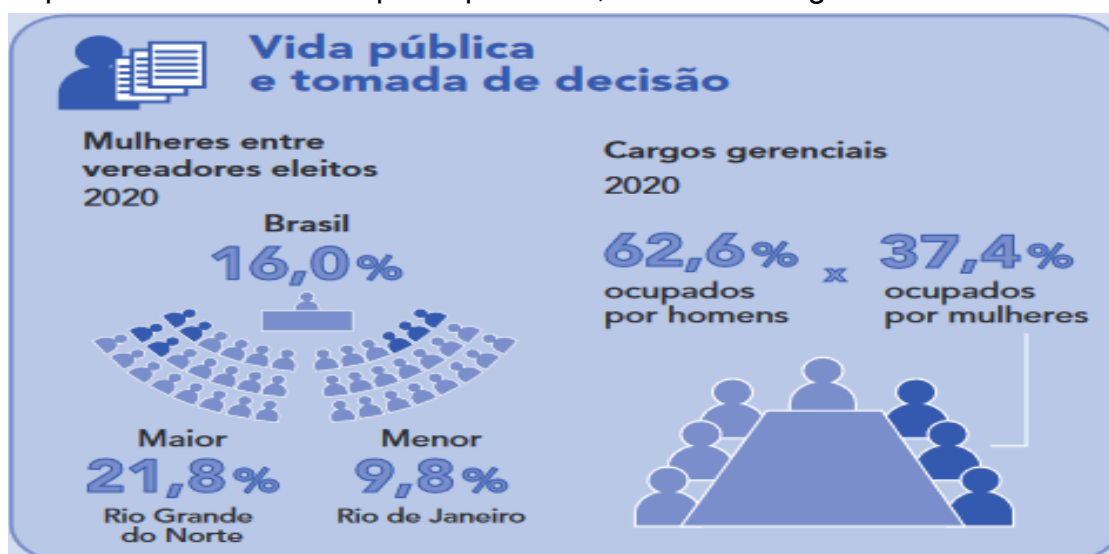


Figura 7: Dados do IBGE, Vida Pública e Tomada de decisão



Participação das mulheres nos cargos gerenciais - 2019



Figura 8: Dados do IBGE relativos a participação da mulher nos cargos gerenciais do funcionalismo público por Região Brasileira - 2019

Os dados do IBGE, 2019, também evidenciam a disparidade na participação das mulheres nos cargos gerenciais, 43% no Estado do Rio de Janeiro, conforme figura 9.

Participação das mulheres nos cargos gerenciais do funcionalismo público por Estado - 2019

Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2019, consolidado de primeiras entrevistas.

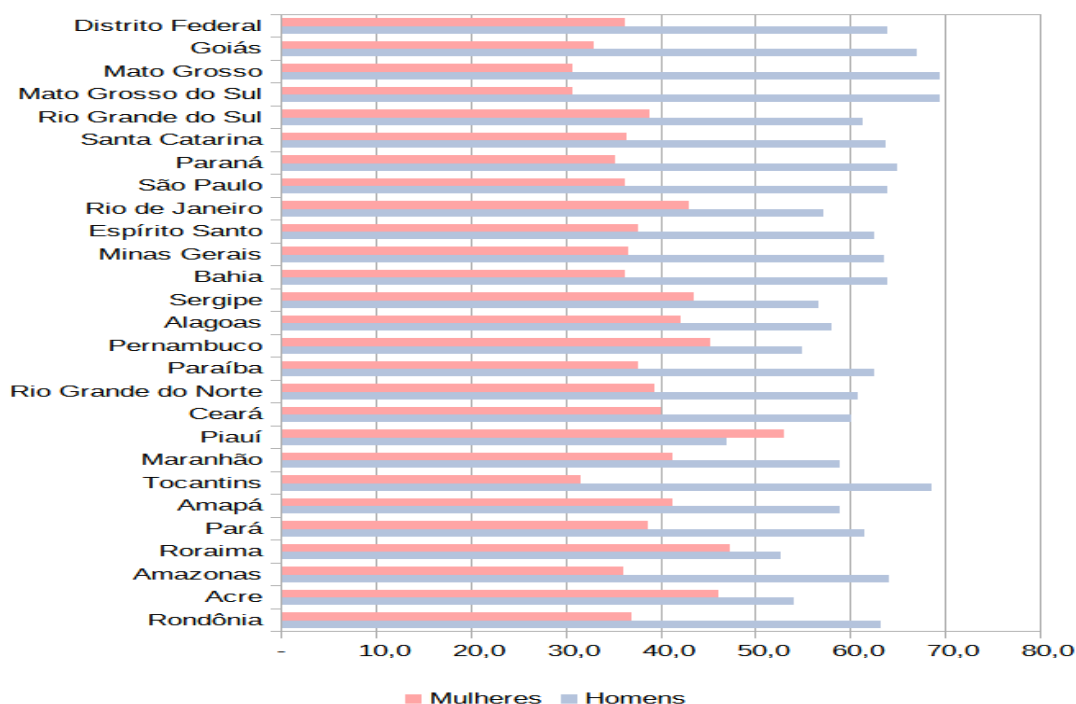


Figura 9: Dados do IBGE relativos a participação da mulher nos cargos gerenciais do funcionalismo público por Estado - 2019



Dados da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro

E, por fim, contextualizando as questões de paridade de gênero na própria estrutura organizacional da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro nos deparamos com a dificuldade de obtenção de dados, mesmo protocolando o pedido formalmente ao RH central com 20 dias de antecedência. Diante do exposto, o embasamento das questões de paridade de gênero em cargos de tomada de decisão dentro da Prefeitura deu-se com pesquisas obtidas a partir de informações contidas no Diário Oficial do Município (2024), em dados do Mapas da Mulher Carioca (2021) e em publicação de Pedro Arias Martins no portal www.medium.com.

Observamos que há uma acentuada disparidade de gêneros nos cargos estratégicos dos órgãos municipais⁴. Na Figura 10 podemos observar esta discrepância, onde em um universo de 59 órgãos municipais, temos 47 destes chefiados por homens (80%) e apenas 12 destas pastas lideradas por mulheres (20%).

Nos demais níveis hierárquicos refletem a mesma narrativa que vem sendo apontada ao longo da apresentação de dados relativos às questões de gêneros em todo o Brasil, onde a presença feminina é muito maior nos cargos dos setores operacionais, conforme Figura 10.

Cargos	Mulheres	Homens
Chefes de Pastas	20%	80%
Subsecretarias e Diretorias	37%	63%
Chefes de Gabinetes, Coordenadorias e equivalentes	45%	55%
Operacionais	83%	17%

Figura 10: Diferença de gênero na estrutura dos chefes de pasta da PCRJ.

⁴ Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro - <https://doweb.rio.rj.gov.br/>



A partir de todos os dados analisados, podemos observar que no cenário nacional e internacional existe uma grande disparidade de gêneros nos cargos de tomada de decisão, o que vem contribuir para que esses desafios sejam discutidos e pensados em diversos grupos de trabalho a fim de que sejam implementadas medidas para a promoção da igualdade de gênero e diversidade em cargos de liderança, resultando em benefícios significativos para as organizações e comunidades em geral.

A disponibilidade de dados é de grande importância para se medir, avaliar, rastrear os cenários, implantar projetos, programas e realizar debates a respeito das soluções propostas para se resolver o problema abordado.

Apesar de a mulher ser maioria na força de trabalho, ela não ocupa em sua maioria os postos e cargos relacionados às tomadas de decisões.

A temática já é discutida em todo o mundo através de fóruns e os países que adotam políticas públicas bem definidas e voltadas à paridade de gênero conseguem melhores resultados no panorama.

Toda a análise e contextualização do problema, bem como a correlação com a implantação de medidas eficientes de combate às desigualdades proporcionam bases para o projeto e criação do “Núcleo Rio Mulheres”.



Dados qualitativos

Para exemplificar todas estas dificuldades enfrentadas na trajetória da liderança feminina foi realizada uma entrevista com a atual Subsecretária de Gestão, Ericka Gavinho, na Secretaria de Ciência e Tecnologia da Prefeitura do Rio de Janeiro, como pode ser visto abaixo:

1 - O que seria mais desafiador para você na posição de líder?

“Gerir pessoas. A gestão de pessoas é sempre complexa, pois as pessoas são diversas, e passam por momentos diferentes que influenciam a sua atuação no trabalho. E o serviço público é um grupo muito diverso, idades, formações, olhares diferentes, problemas diferentes mostrando que essa gestão de pessoas é o maior desafio que existe”.

2- Ao longo da trajetória da sua carreira, quais foram as grandes barreiras que você passou?

“Eu comecei na gestão pública há mais de 20 anos e ascendi a cargos de direção muito jovem. Então mulher, muito jovem e ainda não era nem formada em direito, estas foram as primeiras barreiras que enfrentei, com todo aquele olhar de desconfiança e descrédito. E de um modo geral, qualquer mulher não pode negar que o machismo é estrutural, então muitas vezes precisamos falar um pouco mais alto para ser ouvida, pois sempre tem um homem que ouve a sua ideia ou quer falar antes de você. Muitas vezes quando somos um pouco mais assertivas e mais diretas, algumas pessoas confundem com grosseria ou falta de educação. Diversas vezes é importante para você se impor, e enfrentar essa falta de respeito que existe com a liderança feminina. Infelizmente muitas vezes a gente precisa ficar se autoafirmando a todo momento, e isso é muito cansativo. Diferentemente do que vemos com os homens, que muitas vezes basta eles estarem naquele espaço, que eles já são considerados líderes. Este fato também atrapalha quando você tem homens subordinados por mulheres, tendo um certo embate quando alguns não se sentem confortáveis nessa situação e você tem que gerenciar toda esta questão”.

3- Na área de ciência e tecnologia temos um público bem masculino. Passou por alguma experiência de machismo?

“Eu hoje estou subsecretária de gestão da secretaria de ciência e tecnologia, mas não sou oriunda desta área, a minha formação é em direito. Entretanto na área da gestão já passei em diversas situações, conforme já pude relatar anteriormente, e toda mulher em posição de liderança acaba passando. Até por isso nós criamos o prêmio Elisa Frota, para poder empoderar e encorajar



mulheres a permanecerem na pesquisa, pois sabemos que são ambientes difíceis de permanência para mulheres principalmente nas áreas das ciências duras, como matemática, física e química. Nestas áreas vemos um pouco mais de preconceito, como se as mulheres não pudessem estar nestes lugares”.

4- Como é para você ser essa representatividade feminina na alta gestão?

“É um lugar de construção coletiva de todas nós, pois ninguém chega a lugar nenhum sozinha. Existe também um incentivo do prefeito Eduardo Paes nesta pauta, com a criação da Secretaria da Mulher, sendo a primeira prefeitura de capital a criar este tipo de secretaria. Neste sentido, eu vejo isso como um reconhecimento das minhas qualidades e da minha trajetória pessoal, mas acho também que existe uma ambiência, que mescla com o reconhecimento do chefe executivo com a luta de tantas outras mulheres, que foram abrindo caminhos e mostrando novas possibilidades que pude me inspirar também”.

5- Conta pra gente uma experiência positiva que te ajudou na ascensão da sua carreira.

“A minha ligação com a administração pública vem da minha ligação política, que por sua vez também é um lugar com muita discriminação com a mulher. Ao vermos a representação da mulher na política no Brasil, ela é muito pequena. E eu desde muito jovem tive a oportunidade de chegar a cargos de direção na política, por exemplo, eu fui presidente da juventude socialista do PDT com 16 anos. Foram experiências que me mostraram desde muito nova que são lugares que eu poderia estar e que eu queria estar. A atividade política eu registraria como algo positivo da minha carreira, apesar de ser um ambiente ainda muito dominado pelos homens até hoje”.

6- Ao longo da sua carreira, nos lugares onde você trabalhou, percebeu essa diferença no quantitativo de homens x mulheres em cargos de liderança?

“Sim, em todos os lugares. Inclusive eu sou advogada, então olhando hoje para o Poder Judiciário, podemos citar a composição do Supremo Tribunal Federal, que tem 11 juízes homens e apenas 1 mulher. Isso é muito representativo para um país, que a maior parte da população são mulheres e negras”.



7- Qual a sua percepção em relação a ocupação feminina em cargos estratégicos no serviço público?

“Eu acho que isso vem mudando, mas se formos quantificar esta percepção veremos que ainda temos muitos mais homens brancos nestes cargos estratégicos. Ao longo da última gestão temos visto um esforço com relação a essa questão, mas vemos que ainda não temos essa paridade de gênero e raça, que reflete também a nossa sociedade brasileira atual, com o machismo e racismo”.

8- Qual mensagem deixaria para as mulheres que almejam ser liderança feminina?

Coragem! Força, persistência e coragem! Prepare-se e vá em frente. A sua hora vai chegar. Além de coragem de chegar, é necessário ter coragem de permanecer também. Isso é muito importante.

Ao vermos esta inspiração feminina, principalmente por ser da esfera municipal, só corrobora a necessidade que temos de buscar os meios necessários para empoderar as servidoras do município do Rio de Janeiro e assim viabilizar os meios para que mais mulheres possam alcançar cargos de liderança em níveis táticos e estratégicos.



STAKEHOLDERS E INTERESSES

A nomenclatura de Stakeholders⁵ vem da palavra “stake” que significa interesse, participação, risco e “holder” que significa aquele que possui. Assim, stakeholder é a parte interessada, interveniente, todas as pessoas ou “grupos de interesses” que são impactados pelas ações desenvolvidas.

Os Stakeholders⁶ no nosso projeto de Liderança Feminina significa público estratégico e descreve todas as pessoas ou “grupo de interesse” que são impactados pelas ações de um empreendimento e possuem um papel de influência para a gestão e resultados. Ao entender esta importância o responsável pelo planejamento consegue ter uma visão mais ampla de todos os envolvidos e saber de que maneira eles podem ser beneficiados e contribuir para a melhoria do projeto.

Com base neste contexto, relacionamos para o “Núcleo Rio Mulheres” atores relevantes (Stakeholders) e seus interesses da seguinte forma:

Servidoras Públicas Municipais: Interesse em oportunidades de ascensão profissional e igualdade de oportunidades.

Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro (Prefeito): Interesse na eficácia e representatividade da gestão pública.

Instituto Fundação João Goulart (FJG) e Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Mulher (SPM-RIO): Interesse em promover a equidade de gênero e capacitar mulheres para cargos de liderança.

Além dos mencionados acima, temos relacionados stakeholders que desempenham papéis significativos na influência e na implementação do projeto “Núcleo Rio Mulheres” na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro e que já se colocaram como parceiros do nosso projeto:

1. Andrea Riechert Senko: Como Secretária Municipal de Fazenda e Planejamento, sua expertise em administração pública e finanças pode contribuir para garantir recursos e apoio financeiro ao projeto;
2. Ericka Gavinho: Na função de Subsecretária de Gestão da Secretaria de Ciência e Tecnologia, seu conhecimento em direito constitucional e gestão pode ser vital para garantir a conformidade legal e institucional do projeto;
3. Jurema Batista: Como política e ativista pelos direitos humanos, sua participação traz uma perspectiva crucial sobre as necessidades e desafios enfrentados pelas mulheres na esfera pública, além de fornecer apoio político ao projeto;

⁵ Teoria dos Stakeholders - Modelo de Freeman- 2018

⁶ ESG Como integrar a teoria dos stakeholders na decisão



4. Samuel Barros (IBMEC): Sendo o Reitor do Ibmecc Rio de Janeiro e especialista em administração, suas habilidades em gestão e conhecimento em finanças podem oferecer orientação estratégica e apoio acadêmico ao projeto;
5. Simone S. Santos: Sua experiência como mentora de liderança feminina e instrutora de comunicação pode contribuir para o desenvolvimento de programas de capacitação e empoderamento das servidoras municipais.

FORÇAS IMPULSIONADORAS E RESTRITIVAS

Forças:

- **Gestão com Percepção das Mulheres:**
 - Reconhecimento crescente da importância da diversidade de gênero na liderança dentro da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.
 - O Programa Rio Liderança Feminina evidencia o compromisso com a promoção das mulheres em cargos de liderança.
- **Apoio de Stakeholders e Órgãos Comprometidos:**
 - Órgãos municipais e especialistas comprometidos com a igualdade de gênero oferecem suporte valioso para o projeto.
 - Grupo de Trabalho de Empoderamento de Mulheres do G20, criado pelo Ministério das Mulheres.
- **Parcerias Confirmadas - Stakeholders:**
 - Colaborações estabelecidas com especialistas e instituições reconhecidas para execução e apoio ao projeto.
 - Parceiros: Andrea Riechert Senko, Ericka Gavinho, Jurema Batista, Samuel Barros e Simone S. Santos.
- **Interesse Crescente das Servidoras Municipais:**
 - Aumento da demanda por capacitação e ascensão profissional entre as servidoras municipais.
 - Consolidação do Programa Rio Liderança Feminina evidencia essa tendência.
- **Política de Inclusão de Gênero Reconhecida:**
 - Reconhecimento da política de inclusão de gênero como estratégia eficaz de marketing para a administração municipal.



Fraquezas:

- Teto de Vidro nas Lideranças:
 - Falta de representatividade feminina em cargos de liderança pode desencorajar o avanço profissional das servidoras.
- Resistência Cultural às Políticas de Equidade de Gênero:
 - Resistência cultural pode dificultar a aceitação e implementação das políticas de equidade de gênero.
- Limitações Orçamentárias:
 - Reserva orçamentária limitada não prevista pode adiar o projeto.

A análise SWOT destaca tanto os pontos fortes quanto as fraquezas do projeto "Núcleo Rio Mulheres" na Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Enquanto a gestão com percepção das mulheres e o apoio de stakeholders impulsionam o projeto, questões como o teto de vidro nas lideranças e as limitações orçamentárias representam desafios a serem superados. Uma abordagem estratégica, voltada para o fortalecimento das forças impulsionadoras e a mitigação das forças restritivas, é essencial para o sucesso e a consolidação do projeto.

Além desses indivíduos e instituições, o interesse crescente das servidoras municipais em alcançar cargos de liderança e o reconhecimento da política de inclusão de gênero na esfera corporativa também desempenham um papel importante como impulsionadores do projeto. Esses fatores ajudam a promover uma imagem positiva da administração municipal e a criar uma cultura organizacional mais inclusiva e diversificada.



SITUAÇÃO DESEJADA VISÃO DE FUTURO

A situação desejada é a paridade entre os gêneros na Administração Pública com o aumento do número de servidoras municipais da Cidade do Rio de Janeiro em cargos táticos e estratégicos.

Com a existência do Núcleo Rio Mulheres, buscamos estabelecer um marco de valorização para as servidoras da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro com o objetivo de ampliar a equidade na gestão de alto padrão.

Atualmente, observamos que há um desequilíbrio entre mulheres e homens em cargos de alta gestão e este cenário não reflete o banco de talentos da municipalidade, o que representa uma lacuna na busca por oportunidades igualitárias.

Para alcançar esta visão de futuro é crucial basearmos nossas ações nos sete Princípios do Empoderamento Feminino, conforme definidos pela ONU:

Liderança: Promover a participação ativa das mulheres em todos os níveis de liderança e tomada de decisão.

Igualdade de oportunidade, inclusão e não discriminação: Garantir igualdade de oportunidades para mulheres em todos os aspectos da vida social, econômica e política, e combater a discriminação de gênero.

Saúde, segurança e fim da violência: Garantir o acesso das mulheres à saúde, segurança e proteção contra todas as formas de violência e abuso.

Educação e formação: Promover a igualdade de acesso à educação e oportunidades de formação para mulheres e meninas.

Desenvolvimento empresarial e práticas da cadeia de fornecedores: Promover políticas e práticas empresariais que capacitam e apoiam as mulheres em suas carreiras e empreendimentos.

Liderança comunitária e engajamento: Incentivar o envolvimento ativo das mulheres em suas comunidades e na promoção do desenvolvimento sustentável.

Acompanhamento, medição e resultado: Estabelecer mecanismos de acompanhamento e avaliação para medir o progresso na promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.



Além disso, três Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU também desempenham um papel fundamental para nortear esta visão de futuro (Figura 11):

ODS 5 - Igualdade de Gênero: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.

ODS 10- Redução das Desigualdades: Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.





ODS 1 | ERRADICAÇÃO DA POBREZA | Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.

ODS 2 | FOME ZERO E AGRICULTURA SUSTENTÁVEL | Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável.

ODS 3 | SAÚDE E BEM-ESTAR | Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos e em todas as idades.

ODS 4 | EDUCAÇÃO DE QUALIDADE | Assegurar a educação inclusiva, equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos e todas.

ODS 5 | IGUALDADE DE GÊNERO | Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

ODS 6 | ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO | Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos e todas.

ODS 7 | ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL | Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos e todas.

ODS 8 | TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO | Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos e todas.

ODS 9 | INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA | Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação.

ODS 10 | REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES | Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles.

ODS 11 | CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS | Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis.

ODS 12 | CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS | Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis.

ODS 13 | AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA | Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos.

ODS 14 | VIDA NA ÁGUA | Conservar e promover o uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável.

ODS 15 | VIDA TERRESTRE | Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade.

ODS 16 | PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES | Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

ODS 17 | PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO | Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável.

Figura 11: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - ONU.

Ao alinhar nossas ações com os Princípios do Empoderamento Feminino e os ODS's da ONU, buscamos criar um ambiente inclusivo e igualitário, onde todas as servidoras da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro possam alcançar seu pleno potencial, contribuindo para o crescimento econômico sustentável e a redução das desigualdades em nossa sociedade.



AÇÕES, ATIVIDADES E METAS NECESSÁRIAS PARA IMPLEMENTAR A ESTRATÉGIA

O Núcleo Rio Mulheres tem como objetivo proporcionar às servidoras municipais maior visibilidade, capacitação e empoderamento, promovendo mais equidade nas nomeações em cargos de liderança nos três níveis hierárquicos. O núcleo apresenta um planejamento das ações e atividades que serão desenvolvidas durante as etapas do processo de aperfeiçoamento das servidoras municipais com algumas metas propostas para o primeiro ano.

As ações e atividades serão desenvolvidas pelo Núcleo Rio Mulheres que contará com a parceria de recursos humanos de órgãos municipais, as capacitações do Instituto Fundação João Goulart, eventos de sensibilização promovidos pela SPM-RIO, de forma a contribuir com a formação em gestão pública destas lideranças femininas, assim minimizando os custos com contratação de profissionais.

Como a formação de lideranças envolve habilidades técnicas (hard skills), tangíveis, comprovadas através de diplomas, certificados, cursos e habilidades pessoais (soft skills), intangíveis, como a liderança, ética, empatia, flexibilidade, espírito de equipe, facilidade de comunicação, entre outras, as servidoras também participarão de eventos e workshops de sensibilização tendo a parceria de empresas, instituições e, principalmente, lideranças femininas que promovam o empoderamento feminino e equidade de gêneros.

A partir disto temos as ações planejadas para o alcance do nosso objetivo:

- Realização de pesquisas para identificar áreas de baixa representatividade feminina nos cargos de liderança na PCRJ;
- Implementação de cursos de capacitação em liderança, governança e habilidades de gestão;
- Estabelecimento de programas de mentoria e coaching para servidoras públicas identificadas como líderes emergentes;
- Promoção de eventos e ações de sensibilização e networking para criar uma cultura organizacional favorável à equidade de gênero;
- Estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, escolas de formação, institutos, universidades e empresas privadas para apoiar iniciativas de capacitação e empoderamento feminino;



- Utilizar mapeamento para levantar o número de mulheres nos órgãos municipais e o quantitativo de representantes do gênero feminino em cargos de liderança na prefeitura;
- Identificar pontos focais nos órgãos municipais para atuarem como referência do Núcleo Rio Mulheres nestes locais;
- Estabelecer parcerias com mulheres e instituições da sociedade que apoiem a equidade de gênero e contribuam para apoiar, dar visibilidade e participar das ações do Núcleo Rio Mulheres.

Com base nessas ações alinhamos para o primeiro ano do projeto seis metas que serão desenvolvidas pelo Núcleo Rio Mulheres da seguinte forma:

Meta 1: Até 1(um) ano, após a implementação do projeto, conduzir e completar uma pesquisa abrangente sobre a presença de mulheres em cargos de liderança em todos os órgãos da Prefeitura do Rio de Janeiro, identificando áreas específicas com baixa representatividade feminina.

Iniciativas:

1ª - Mapear dados: Realizar levantamento de dados sobre a representatividade feminina em cargos de liderança em todos os órgãos da prefeitura, através de equipe designada pelo Núcleo Rio Mulheres em colaboração com órgãos municipais e especialistas em pesquisa, iniciando a coleta de dados em 1 (um) trimestre e concluir até o final do segundo trimestre em todos os órgãos para identificar áreas de baixa representatividade feminina e orientar futuras ações de empoderamento.

2ª - Análise de dados: Explorar os dados coletados e identificar áreas prioritárias para intervenção, por equipe responsável por essa iniciativa, em colaboração com especialistas em equidade de gênero, para direcionar os esforços do projeto para áreas onde a representatividade feminina é mais necessária.

3ª - Relatório final: Emitir relatório final, até 1(um) mês, após a análise de dados para direcionamento dos passos seguintes pela equipe designada pelo Núcleo Rio Mulheres.

Meta 2: Ter 50 (cinquenta) mulheres inscritas no 1º curso do programa de qualificação profissional em formato híbrido voltado, alcançando uma participação mínima de 70% de servidoras municipais inscritas e participantes ativas até o final do 1º ano do projeto.



Iniciativas:

1ª - Conteúdo do curso: Desenvolver conteúdo programático do curso de qualificação profissional pela equipe especializada em colaboração com profissionais das áreas específicas durante 1 (um) trimestre do ano.

2ª - Divulgação do programa: Após a 1ª iniciativa, oferecer um programa de qualidade e relevância para as servidoras municipais por intermédio da equipe de comunicação, que fará a divulgação em diferentes canais de comunicação interna e externa para garantir uma ampla participação das servidoras municipais interessadas.

3ª - Seleção das participantes: Equipe especializada do Núcleo Rio Mulheres fará a seleção das 50 (cinquenta) servidoras municipais que participarão do 1º curso de qualificação profissional para cargos de liderança em Gestão Pública.

Meta 3: Promover a ascensão de pelo menos 20% das servidoras municipais a cargos de gestão em diversos setores da prefeitura no 1º ano do projeto aumentando assim a representatividade feminina em posições de liderança.

Iniciativas:

1ª - Análise de lideranças: Identificar servidoras públicas com potencial de liderança, preferencialmente, mulheres pretas, com deficiência ou indígenas, por equipe designada, ao longo do 1º semestre de curso dentro dos órgãos municipais.

2ª - Mentoria e *coaching*: Oferecer programas de mentoria e *coaching* para as servidoras identificadas preparando-as e incentivando-as para que ocupem os cargos de gestão.

Meta 4: Estabelecer parcerias estratégicas com pelo menos 03 organizações da sociedade civil e empresas privadas até o final do 1º ano de projeto, visando fortalecer a rede de apoio e ampliar o alcance do projeto do Núcleo Rio Mulheres.



Iniciativas:

1ª - Identificar potenciais parceiros: levantamento de organizações da sociedade civil, empresas privadas que se identifiquem com a pauta de equidade de gênero para parceria e apoio nas ações do Núcleo Rio Mulheres durante o 1º trimestre em reuniões e eventos de networking.

2ª - Reuniões com parceiros: no 2º trimestre e início do 3º trimestre, realizar reuniões de apresentação e negociação com as organizações selecionadas estabelecendo parcerias estratégicas que contribuam para visibilidade, apoio e participação nas ações do Núcleo Rio Mulheres.

Meta 5: Realizar pelo menos 02 eventos de sensibilização e capacitação ao longo do 1º ano de projeto, alcançando um total de, no mínimo, 100 a 200 participantes, entre servidoras municipais e parceiros externos, para promover a conscientização sobre a importância da equidade de gênero e do empoderamento feminino na gestão pública.

Iniciativas:

1ª - Planejar e organizar os eventos: escolha dos temas e locais para os eventos de sensibilização e capacitação, durante o 2º e 3º trimestre do ano, pela equipe de diretoria de capacitação e de comunicação com parceria de órgãos e instituições ligados às temáticas divulgando-os entre as servidoras e parceiros externos. Estes eventos serão ministrados por palestrantes, preferencialmente, por mulheres pretas, com deficiência ou indígenas.

2ª - Convidar para eventos: durante o 1º ano, antes de cada evento, a equipe de comunicação enviará convite com pedido de confirmação de presença, por meio de e-mails, redes sociais, e outros canais de comunicação, a fim de garantir uma ampla participação e disseminação das informações sobre os eventos.

Meta 6: Atingir até 2030 um percentual acima de 50%, correspondendo, no mínimo, a 25 mulheres em cargos estratégicos, anualmente, até que alcancemos a paridade de gênero na prefeitura. Propõe-se que estes cargos sejam ocupados, preferencialmente, a partir da vacância de cargos oriundos de aposentadoria, licença sem vencimentos e profissionais que são cedidos para outros órgãos públicos e cargos por vacância para atuar em outros órgãos municipais.



Iniciativas:

1ª - Mapear cargos: Mapeamento de cargos dos servidores com previsão de aposentadoria para o primeiro ano de vigência do projeto e dos anos subsequentes para fins de planejamento.

2ª - Monitorar cargos: Monitoramento através dos pontos focais dos cargos dos servidores com solicitação para licença sem vencimento, para serem cedidos para outros órgãos municipais ou cedidos para demais órgãos públicos.

3ª - Seleção das servidoras: Análise de liderança, identificação de servidoras públicas para ocuparem os cargos de gestão provenientes destas vagas citadas com diversidade, preferencialmente, mulheres pretas, com deficiência ou indígenas, será realizada com apoio dos pontos focais.

As seis metas são específicas, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais permitindo que o progresso do projeto seja avaliado de forma clara e objetiva ao longo do tempo.

Além disso, as metas poderão ser incorporadas ao Acordo de Resultados da Prefeitura, ao Plano Estratégico Rio 2025 - 2028, além de corroborar com as Metas e Prioridades por Tema Transversal - 2023⁷ de alguns órgãos executores da Prefeitura, principalmente, no Programa: 0001 - IGUALDADE E EQUIDADE - 0381: GESTÃO ADMINISTRATIVA e nos Programas: 0006 - GOVERNANÇA - 0311: GESTÃO DE PESSOAS, 0632: LIDERANÇA PELO EXEMPLO, 0651: PLANEJAMENTO INTEGRADO DE ALTO DESEMPENHO e 0654: GENTE, o que contribuirá para direcionamento de foco para o trabalho do Núcleo Rio Mulheres demonstrando compromisso com a promoção da equidade de gênero e do empoderamento feminino na administração pública.



CUSTOS E CRONOGRAMA DAS ATIVIDADES

Neste item apresentamos o cronograma de execução do nosso projeto, com as ações, em um período de um ano do projeto. As datas e as atividades serão ajustadas conforme a necessidade, recursos disponíveis e prioridades do Núcleo Rio Mulheres (tabela 1). A estimativa inicial de implementação e execução do projeto seria:

Desenvolvimento do programa: 6 meses

Implementação das atividades: 12 meses

Acompanhamento e avaliação interna: de forma contínua ao longo do projeto.

Os custos incluem despesas com pessoal, desenvolvimento de materiais, aluguel de espaços para eventos, marketing e divulgação contemplando o desenvolvimento do programa, implementação das atividades, o acompanhamento e a avaliação.

Os custos com pessoal incluem salários e benefícios para a equipe envolvida no projeto, como coordenadores, facilitadores, e outros colaboradores, porém, como pretendemos trabalhar com servidores, quase não teremos gastos e sim ganhos.

O desenvolvimento de materiais inclui custos relacionados à produção de materiais de treinamento, documentos, e outros; marketing e divulgação englobam gastos com a criação de material promocional, publicidade em mídias digitais, impressas, e outras formas de divulgação do projeto, ambos podendo ser minimizados com parceria dos órgãos municipais.

O aluguel de espaços contempla os custos associados à reserva de salas de treinamento, auditórios ou outros locais para a realização de cursos, workshops, e eventos relacionados, mas temos espaços da própria prefeitura que poderão ser utilizados sem custo, como espaços no subsolo do CASS e equipamentos culturais.

O acompanhamento e avaliação incluem despesas relacionadas à implementação de ferramentas de monitoramento e avaliação do progresso do projeto ao longo do tempo, mas podemos contar com apoio do Escritório de Planejamento e Escritório de Gerenciamento de Projetos e Metas já trabalham de maneira integrada, reduzindo estes custos.



Portanto, a estimativa de orçamento de R\$ 98.914,95, para o custo mensal e de R\$ 688.573,55, para o custo de um ano (tabelas 2 e 3) estão assim desmembradas para exemplificar, caso o projeto seja implementado com parceiros externos, podendo também, ser modelo e exemplo de projeto inovador para outras esferas.

CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

NÚCLEO RIO MULHERES		1º Semestre						2º Semestre					
Ações e Atividades	Responsáveis	Jan			Abr			Jul			Out		
		Fev			Mai			Ago			Nov		
		Mar			Jun			Set			Dez		
		1º trimestre			2º trimestre			3º trimestre			4º trimestre		
Realização de pesquisas para identificar áreas de baixa representatividade e feminina e necessidade de capacitações	Diretoria de Planejamento, Desenvolvimento e Educação	X	X	X	X	X	X	X					
Implementação de cursos de capacitação em liderança, governança e habilidades de gestão	Diretoria de Capacitação	X	X	X	X	X	X	X					
Estabelecimento de programas de mentoria e coaching para servidoras públicas identificadas como líderes emergentes	Diretoria de Assistência e Apoio			X	X	X	X	X					



Promoção de eventos e ações de sensibilização e networking para criar uma cultura organizacional favorável à equidade de gênero	Diretoria de Comunicação e Divulgação								X	X	X	X	X	X
Estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, escolas de formação, institutos, universidades e empresas privadas para apoiar iniciativas de capacitação e empoderamento feminino	Diretoria de Empoderamento	X	X	X	X	X	X							
Mapear o número de mulheres nos órgãos municipais e o quantitativo de representantes do gênero feminino em cargos de liderança na prefeitura	Diretoria de Planejamento, Desenvolvimento e Educação										X	X	X	X
Identificar pontos focais nos órgãos municipais para atuarem como referência do Núcleo Rio Mulheres nestes locais	Diretoria de Comunicação e Divulgação											X	X	X



Estabelecer parcerias com mulheres e instituições da sociedade que apoiem a equidade de gênero e contribuam para apoiar, dar visibilidade e participar das ações do Núcleo Rio Mulheres	Diretoria de Comunicação e Divulgação	X	X	X	X	X	X							
---	---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--



Planilha de Custos - Valores Estimados										
Tipo	Especificação	Turno	Quant.	Remuneração Bruta Unitária			Mês	Meses	Remuneração Total	
				Valor	Adicional noturno	Valor total				
1. Pessoal	1.1. Equipe de Pesquisa	D iurno	4	R\$ 1.676,30	R\$ -	R\$ 1.676,30	R\$ 6.705,20	4	R\$ 26.820,80	
	1.2. Coordenador de Capacitação	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	3	R\$ 13.503,87	
	1.3. Coordenador de Mentoria	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	3	R\$ 13.503,87	
	1.4. Coordenador de Eventos	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	3	R\$ 13.503,87	
	1.5. Coordenador de Parceria	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	3	R\$ 13.503,87	
	1.6. Equipe de Mapeamento	D iurno	4	R\$ 1.676,30	R\$ -	R\$ 1.676,30	R\$ 6.705,20	3	R\$ 20.115,60	
	1.7. Coordenador de Relacionamento	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	2	R\$ 9.002,58	
	1.8. Coordenador de Relações Externas	D iurno	1	R\$ 4.501,29	R\$ -	R\$ 4.501,29	R\$ 4.501,29	1	R\$ 4.501,29	
	1.10. Total efetivo	D iurno	14							
	Subtotal 1							R\$ 40.418,14		R\$ 114.455,75
	1.11. Encargos Patronais, Sociais e Trabalhistas	1.11.1 INSS		20,00%	Sobre a remuneração		R\$ 8.083,63		R\$ 22.891,15	
		1.11.2 SAL. EDUCAÇÃO		2,50%			R\$ 1.010,45		R\$ 2.861,39	
		1.11.3 SAT		3,00%			R\$ 1.212,54		R\$ 3.433,67	
		1.11.4 FGTS		8%			R\$ 3.233,45		R\$ 9.156,46	
		1.11.5 PIS		1%			R\$ 404,18		R\$ 1.144,56	
	Subtotal 2			35%			R\$ 13.944,26		R\$ 39.487,23	
	1.12. Provisonamento	1.19.1. Férias		11,11%	1/12 de férias proporcionais + 1/3 abono		R\$ 4.490,46		R\$ 53.885,46	
		1.19.2. Rescisão		4%	Metade da multa rescisória		R\$ 1.616,73		R\$ 19.400,71	
		1.19.3. Aviso Prévio		8,33%	1/12 avos do aviso prévio		R\$ 3.366,83		R\$ 40.401,97	
		1.19.4. 13º salário		8,33%	1/12 avos do 13º salário		R\$ 3.366,83		R\$ 40.401,97	
	Subtotal 3			31,77%	Total de encargos + provisionamento		R\$ 12.840,84		R\$ 154.090,12	
	1.20. Vale Transporte		Quant.	Dias	Valor unitário	Quantitativo	Mês		12 Meses	
			14	22	R\$ 4,30	2	R\$ 2.648,80		R\$ 31.785,60	
	1.21. Vale Refeição/Administração		14	22	R\$ 26,90	1	R\$ 8.285,20		R\$ 99.422,40	
	Subtotal 4						R\$ 10.934,00		R\$ 131.208,00	
	1.17. Afastamento Maternidade			%			Mês		12 Meses	
				0			R\$ -		R\$ -	
	Subtotal 5						R\$ -		R\$ -	
	Subtotal módulo de pessoal						R\$ 78.137,24		R\$ 439.241,10	
TIPO	Especificação			Quant.	Valor		Mês		12 Meses	
2. Locomoção	2.1 Veículos com combustível e motorista	VEÍCULO TIPO II	Locação de Veículo automotor tipo	0	R\$ 8.300,00		R\$ -	0	R\$ -	
	Subtotal 6						R\$ -		R\$ -	
TIPO	Especificação						Mensal		12 Meses	
3. Diversos	3.1 Despesas com serviços gráficos						R\$ 4.361,08		R\$ 52.333,00	
	3.2 Despesas com realização de eventos - aquisição de kit lanche						R\$ 947,50		R\$ 11.370,00	
	3.3 Despesas com realização de eventos - aquisição de coffee Break						R\$ 1.797,60		R\$ 21.571,20	
	3.4 Pagamento de palestrantes e oficineiros						R\$ 1.400,00		R\$ 16.800,00	
	3.5 Prestação de serviços de terceiros						R\$ 5.000,00		R\$ 60.000,00	
	3.6 Custeio Operacional						R\$ 2.500,00		R\$ 30.000,00	
	3.7 Material de escritório						R\$ 967,10		R\$ 11.605,20	
	Subtotal 7						R\$ 16.973,28		R\$ 203.679,40	
4. TOTAL PARCIAL	Subtotais 1+2+3+4+5+6+7						R\$ 95.110,52		R\$ 642.920,50	
5. Monitoramento	5.1 Custos Indiretos				5.2 Percentual sobre item 4	4%	R\$ 3.804,42		R\$ 45.653,05	
6. TOTAL GERAL							R\$ 98.914,95		R\$ 688.573,55	

Tabela 2: Orçamento descritivo referente aos custos de implementação do Projeto “Núcleo Rio Mulheres”.



Tabela resumo do Orçamento - Núcleo Rio Mulheres		
Categoria dos gastos	Valor mensal	Valor 12 meses
Pessoal	R\$ 78.137,24	R\$ 439.241,10
Serviços gráficos	R\$ 4.361,08	R\$ 52.333,00
Realização de eventos - aquisição de kit lanche	R\$ 947,50	R\$ 11.370,00
Realização de eventos - aquisição de coffee Break	R\$ 1.797,60	R\$ 21.571,20
Palestrantes e oficinairos	R\$ 1.400,00	R\$ 16.800,00
Prestação de serviços de terceiros	R\$ 5.000,00	R\$ 60.000,00
Custeio Operacional	R\$ 2.500,00	R\$ 30.000,00
Material de escritório	R\$ 967,10	R\$ 11.605,20
Custos Indiretos	R\$ 3.804,42	R\$ 45.653,05
Total	R\$ 98.914,95	R\$ 688.573,55

Tabela 3: Tabela síntese dos gastos e custo do Projeto “Núcleo Rio Mulheres”.

Reiteramos que o custo maior do projeto seria com pessoal, mas pretendemos nomear servidores na composição das ações do núcleo, além de contar com os órgãos municipais e fazer parcerias externas para reduzir ao máximo os custos de implementação do projeto.



RESULTADOS ESPERADOS E DEFINIÇÃO DE INDICADORES

Para acompanhar o progresso e o impacto do projeto do Núcleo Rio Mulheres, serão utilizados os seguintes indicadores objetivamente comprováveis e com fontes de comprovação:

- Aumento percentual no número de mulheres em cargos de liderança em todos os níveis hierárquicos.

Fonte de Comprovação: Dados de recursos humanos da Prefeitura do Rio de Janeiro sobre a representatividade feminina em cargos de liderança - FJG. Esses dados serão analisados regularmente para identificar mudanças positivas ao longo do tempo, conforme relatado nos relatórios internos de progresso mensais e trimestrais do Núcleo Rio Mulheres.

- Percentagem de participação e satisfação das servidoras nos programas de capacitação.

Fonte de Comprovação: Avaliações de desempenho das servidoras participantes nos programas de capacitação, pesquisas de satisfação para medir a experiência das participantes e identificar áreas de melhoria através de feedbacks.

- Número de parcerias estabelecidas com organizações internas e externas.

Fonte de Comprovação: Feedback dos parceiros internos e externos e registro do número de parcerias atualizado regularmente nos relatórios trimestrais internos.

- Taxa de retenção e promoção de mulheres em cargos de liderança ao longo do tempo.

Fonte de Comprovação: Dados de recursos humanos da Prefeitura do Rio de Janeiro sobre a retenção e promoção de mulheres em cargos de liderança. Esses dados serão analisados em conjunto com órgãos municipais que já utilizam esses dados para identificar tendências e avaliar o impacto das ações implementadas.

Esses indicadores e fontes de comprovação serão cruciais para monitorar o progresso do projeto e garantir que ele avance na direção certa, contribuindo para a promoção da equidade de gênero e o empoderamento das mulheres na Prefeitura do Rio de Janeiro.



CONCLUSÕES

O desenvolvimento do projeto "Núcleo Rio Mulheres" traz à tona reflexões profundas sobre a importância da equidade de gênero na gestão pública e os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho, especialmente, em cargos de liderança. As entregas realizadas ao longo do projeto proporcionarão insights valiosos e lições aprendidas que moldarão nossa compreensão da temática e influenciarão nossas abordagens futuras:

1 - **Importância da Capacitação:** As iniciativas de capacitação e desenvolvimento profissional são fundamentais para capacitar mulheres a assumirem cargos de liderança. Investir em programas de mentoria, *coaching* e treinamentos específicos é essencial para promover a ascensão das servidoras públicas;

2 - **Necessidade de Parcerias:** A colaboração com organizações da sociedade civil, escolas de formação, institutos, universidades, empresas privadas e outras entidades é fundamental para ampliar o alcance e a eficácia das iniciativas de promoção da equidade de gênero. Parcerias estratégicas fortalecem a rede de apoio e proporcionam recursos adicionais para implementar programas e projetos;

3 - **Desafios Culturais e Institucionais:** Enfrentamos desafios culturais e institucionais significativos ao promover a igualdade de gênero na gestão pública. A resistência a mudanças e a persistência de estereótipos de gênero podem representar obstáculos importantes que exigem abordagens sensíveis e estratégicas;

4 - **Mudança Gradual e Sustentável:** A promoção da equidade de gênero é um processo contínuo e gradual que requer comprometimento a longo prazo e ações persistentes. Embora os resultados não sejam imediatos, cada passo dado em direção à igualdade de oportunidades representa um avanço significativo na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva;

5 - **Empoderamento e Inclusão:** O empoderamento das mulheres não beneficia apenas as próprias servidoras, mas também contribui para a construção de organizações mais inclusivas e eficazes. Ao promover a diversidade de gênero em cargos de liderança, fortalecemos a capacidade de tomada de decisões e a representatividade das instituições públicas.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Archangelo, ANTONIO. Mulheres líderes no setor público da América Latina e do Caribe: Lacunas e Oportunidades, 13 de janeiro de 2023. Disponível em : <https://docs.google.com/document/d/1WtMW5WGcxSZVpnXcNiBT0uK4VU6AAThj/edit?usp=sharing&oid=118329661887339621822&rtpof=true&sd=true>. Acesso em 31 de janeiro de 2024.

A Political. A metodologia para empoderar as mulheres. Disponível em: <https://apolitical.co/solution-articles/pt/a-metodologia-para-empoderar-mulheres>. Acesso em: 2 de fevereiro de 2024.

Bastos, RAFAELA, Arias, PEDRO. Rio Capital do G20. G20.rio. O Instituto Fundação João Goulart tem como compromisso gerar valor público. Rio Capital do G20. G20.rio, 29 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.g20.rio/articles-pt/o-instituto-fundacao-joao-goulart-tem-com-o-compromisso-gerar-valor-publico>. Acesso em: 31 de janeiro de 2024.

Centro Federal de Tecnologia de Minas Gerais - CEFET - MG. Diretoria de Governança e Desenvolvimento Institucional - DGDl. O que é Governança? Disponível em: <https://www.dgdi.cefetmg.br/governanca-2/governanca/>. Acesso em: 25 de janeiro de 2024.

Decreto Rio Nº 48382 de 1º de janeiro de 2021. Cria o Programa Rio Liderança Feminina da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro, e dá outras providências. Disponível em: <https://prefeitura.rio/wp-content/uploads/2021/03/DECRETO-RIO-No-48382.21-Lideranca-Feminina.pdf>. Acesso em: 1 de fevereiro de 2024.

Deloitte. Mundo Corporativo. Mulheres na Liderança. Julho-Setembro 2020. Disponível em : https://mundocorporativo.deloitte.com.br/mulheres-na-lideranca/?gclid=Cj0KCQjwkZiFBhD9ARIsAGxFX8A4rASyvdZylgUFRBSpcJxrQUUPT8naJuhBeYUk78eP0m6TMvdxK6UaAsWcEALw_wcB. Acesso em: 2 de fevereiro de 2024.



Escola Nacional de Administração Pública. Mulheres em carreiras de Estado discutem ações afirmativas para a equidade de gênero. Acontece. Notícias, 17 de novembro de 2023. Disponível em: <https://www.enap.gov.br/pt/acontece/noticias/mulheres-em-carreiras-de-estado-discutem-acoes-afirmativas-para-a-equidade-de-genero>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2024.

Instituto Fundação João Goulart. Programa Rio Liderança Feminina (PRLF). Disponível em: <https://fig.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/06/Apresentacao-do-Programa-Rio-Lideranca-Feminina.pdf>. Acesso em: 4 de fevereiro de 2024.

Fundação João Goulart. Revista Cidade iNova. Disponível em: https://fig.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/37/2022/10/revista_cidade_inova_numero-14-R1.pdf. Acesso em: 4 de fevereiro de 2024.

Inspêr. Mulheres estão sub-representadas em cargos de Liderança na Gestão Pública. Notícias por trás dos números, 15 de março de 2023. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-estao-sub-representadas-em-cargos-de-lideranca-da-gestao-publica/#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20Mulheres%20%C3%ADderes%20no,lideran%C3%A7a%20do%20setor%20p%C3%ABlico%20%E2%80%94%20a>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Censo 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 31 de janeiro de 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE Educa. Jovens. Conheça o Brasil - População. Quantidade de homens e mulheres. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 31 de janeiro de 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil - 27ª edição. Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica • n.38. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 23 de janeiro de 2024.



Portal Medium - Pedro Arias Martins -
<https://medium.com/@pedroariasmartins/como-est%C3%A1-a-distribui%C3%A7%C3%A3o-de-homens-e-mulheres-em-cargos-estrat%C3%A9gicos-altos-na-prefeitura-do-rio-2fc1955d89b0>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE Educa. Jovens. Matérias especiais. Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil. Disponível em:
<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 31 de janeiro de 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Estatísticas de Gênero - Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em :
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=30167&t=resultados>. Acesso em: 23 de janeiro de 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Atlas do Estado Brasileiro. Disponível em:
<https://www.ipea.gov.br/atlasestado/consulta/159>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2024.

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Repositório do Conhecimento. Cadernos ODS. ODS 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Disponível em:
[/repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_20Alcan%C3%A7ar%20a%20igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_20Alcan%C3%A7ar%20a%20igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf). Acesso em: 14 de fevereiro de 2024.

Movimento Pessoas à Frente. Como aumentar a diversidade no setor público. 17 de agosto de 2022. Disponível em:
<https://movimentopessoasafrente.org.br/como-aumentar-a-diversidade-no-setor-publico/>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2024.

Nexo Jornal. Diversidade e democracia no serviço público | 10 de outubro de 2023. Disponível em:
<https://www.nexojornal.com.br/colunistas/2023/Diversidade-e-democracia-no-servi%C3%A7o-p%C3%BAblico>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2024.



Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Plano Estratégico Rio Futuro 2021-2024. Disponível em: <https://plano-estrategico-2021-a-2024-pcrj.hub.arcgis.com/>. Acesso em: 4 de fevereiro de 2024.

Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Imprensa da Cidade. Diário Oficial do Município do Rio de Janeiro | Poder Executivo | Ano XXXVII | Nº 221 | Terça-feira, 6 de Fevereiro de 2024. Disponível em: <https://doweb.rio.rj.gov.br/>. Acesso em: 06 de fevereiro de 2024.

Secretaria de Fazenda de Niterói. Guia de Boas Práticas de Equidade de Gênero na Gestão Pública. Disponível em: <https://fazenda.niteroi.rj.gov.br/site/wp-content/uploads/2021/04/GUIA-D-E-BOAS-PRATICAS-DE-EQUIDADE-DE-GeNERO-NA-GESTAO-PUBLICA.pdf>. Acesso em: 23 de janeiro de 2024.

Secretaria de Governo e Integridade - SEGOVI. Cartilha da Integridade. Disponível em: <https://segovi.prefeitura.rio/wp-content/uploads/sites/11/2022/02/Cartilha-da-Integridade-do-Agente-Publico-Municipal.pdf>. Acesso em: 23 de janeiro de 2024.



ANEXOS

MINUTA DECRETO - SMM

DECRETO RIO Nº XXXXX DE XX DE XXXXXXXX DE 2024

Dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo Municipal.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais, e

DECRETA:

Art. 1º A Unidade Administrativa de código 4700 passa a denominar-se Secretaria Municipal da Mulher - SMM, ficando consolidada sua estrutura organizacional, conforme consta do Anexo que acompanha o presente Ato.

Parágrafo único. As competências do órgão constante do caput serão publicadas no prazo de trinta dias.

Art. 2º As alterações organizacionais realizadas no presente Ato serão disponibilizadas para visualização pública através do endereço eletrônico <http://sici.rio.rj.gov.br>, após sua homologação.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, xx de xxxxxxxx de 2024; 459º ano da fundação da Cidade.

EDUARDO PAES

ANEXO ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

004700 SMM Secretaria Municipal da Mulher

- Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
- Assessoria de Mídias
- Assessoria de Planejamento e Monitoramento
- Chefia de Gabinete
- Subsecretaria de Programas e Ações Temáticas
- Coordenadoria Técnica de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher
- Coordenadoria de Ações Territoriais
- Administração Setorial



MINUTA DECRETO - CRIAÇÃO NÚCLEO RIO MULHERES

DECRETO RIO Nº XXXXX DE XX DE XXXXXXXX DE 2024

Dispõe sobre a estrutura organizacional do Poder Executivo Municipal.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso de suas atribuições legais,

Considerando o constante no processo eletrônico no LHE-PRO-2024/00000,

DECRETA:

Art. 1º Fica criado o Núcleo Rio Mulheres - M/SUBPAT/CPR/NRM , código 00000, na estrutura básica da Secretaria Municipal da Mulher - SMM, conforme consta do Anexo que acompanha o presente Ato.

Parágrafo único. As competências do órgão constante do *caput* serão publicadas no prazo de trinta dias.

Art. 2º Fica alterada a codificação institucional dos seguintes cargos:

(Excluídos/ Incluídos)

Art. 3º Os ocupantes dos cargos comissionados, extintos neste Ato, ficam automaticamente exonerados ou dispensados.

Art. 4º Ficam automaticamente nomeados ou designados os ocupantes dos cargos comissionados relacionados a seguir:

(DE) (PARA)

Art. 5º Ficam extintas as unidades administrativas de código 00000 e 00000.

Art. 6º As alterações organizacionais realizadas no presente Ato serão disponibilizadas para visualização pública através do endereço eletrônico <http://sici.rio.rj.gov.br>, após sua homologação.

Art. 7º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, xx de xxxxxxxx de 2024; 459º ano da fundação da Cidade.

EDUARDO PAES

ANEXO ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

004700 SMM Secretaria Municipal da Mulher

- Conselho Municipal dos Direitos da Mulher
- Assessoria de Mídias
- Assessoria de Planejamento e Monitoramento
- Chefia de Gabinete
- **Subsecretaria de Programas e Ações Temáticas**
 - **Coordenadoria de Promoção da Mulher / M/SUBPAT/CPR**
 - **Núcleo Rio Mulheres / M/SUBPAT/CPR/NRM**
- Coordenadoria Técnica de Enfrentamento à Violência Contra a Mulher
- Coordenadoria de Ações Territoriais
- Administração Setorial



AUTORIZAÇÃO DE USO DE IMAGEM

Eu, [Nome Completo], portador(a) do CPF [Número do CPF], residente no endereço [Endereço Completo], autorizo o uso da minha imagem, voz e nome, para fins de divulgação e promoção do projeto Núcleo Rio Mulheres.

Esta autorização compreende a utilização em materiais impressos, digitais, redes sociais, websites, apresentações e demais meios de comunicação relacionados ao referido projeto. Entendo que essa autorização é concedida de forma gratuita, sem qualquer ônus para as partes envolvidas.

Declaro ainda que estou ciente de que o uso da minha imagem, voz e nome será exclusivamente para os fins mencionados acima, e que o projeto Núcleo Rio Mulheres poderá utilizar, reproduzir e divulgar as mídias produzidas durante o período da participação no projeto.

Por meio desta, expresso minha concordância e ciência com os termos aqui estabelecidos, sem quaisquer reservas.

Local e data: _____

Assinatura: _____

|



TERMO DE CONSENTIMENTO PARA TRATAMENTO DE DADOS PESSOAIS - LGPD

Eu, [Nome Completo], portador(a) do documento de identidade [Número do RG] e inscrito(a) no CPF sob o número [Número do CPF], residente no endereço [Endereço Completo], venho, por meio deste termo, manifestar meu consentimento para o tratamento dos meus dados pessoais pelo Projeto Núcleo Rio Mulheres, sob responsabilidade do Grupo 2 - Eixo Liderança Feminina da 2ª turma do Programa Rio Liderança Feminina idealizado pela Fundação João Goulart, instituto da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro.

1. Finalidade do Tratamento:

Declaro estar ciente e concordo que meus dados pessoais serão coletados e tratados pelo Projeto Núcleo Rio Mulheres para as seguintes finalidades:

- Participação e envolvimento nas atividades promovidas pelo projeto;
- Divulgação de informações relativas ao projeto, eventos e iniciativas;
- Elaboração de estatísticas e relatórios internos.

2. Dados Coletados:

Autorizo o tratamento dos seguintes dados pessoais:

- Nome completo;
- Número do RG;
- Número do CPF;
- Endereço completo;
- E-mail;
- Número de telefone;
- Data de nascimento;
- Imagem e voz, quando aplicável.

3. Consentimento Livre e Esclarecido:

Estou ciente de que o fornecimento deste consentimento é voluntário e que posso retirá-lo a qualquer momento, mediante solicitação por escrito ao Projeto Núcleo Rio Mulheres. Compreendo que a retirada do consentimento não afetará a legalidade do tratamento realizado até o momento da revogação.

4. Compartilhamento de Dados:

Autorizo o Projeto Núcleo Rio Mulheres a compartilhar meus dados pessoais apenas para as finalidades previamente informadas e em conformidade com a legislação aplicável.

5. Medidas de Segurança:

Estou ciente de que o Projeto Núcleo Rio Mulheres adota medidas técnicas e organizacionais adequadas para garantir a segurança e proteção dos meus dados pessoais.



6. Prazo de Armazenamento:

Meus dados serão armazenados pelo tempo necessário para atingir as finalidades para as quais foram coletados, observando os prazos estabelecidos pela legislação aplicável.

7. Responsável pelo Tratamento:

O responsável pelo tratamento dos meus dados pessoais é o Projeto Núcleo Rio Mulheres, vinculado ao Grupo 2 - Eixo Liderança Feminina.

8. Esclarecimento de Dúvidas:

Estou ciente de que posso entrar em contato com o Projeto Núcleo Rio Mulheres para esclarecimento de dúvidas ou exercício de direitos relacionados aos meus dados pessoais.

Declaro que li e compreendi este termo de consentimento e concordo com o tratamento dos meus dados pessoais para as finalidades aqui estabelecidas.

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Observação: Se o titular for menor de idade, acrescentar a assinatura do responsável legal com indicação do grau de parentesco e documento comprobatório.



Processo de construção do Projeto: Núcleo Rio Mulheres



Reunião G2 - Eixo Liderança Feminina - 20.12.2023



Reunião G2 - Eixo Liderança Feminina - 09.01.2024