



COLUMBIA WOMEN'S LEADERSHIP NETWORK IN BRAZIL

2018 - 2019

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
PAINEL 1 PROPOSTAS PARA UM GOVERNO MAIS EFICAZ E INCLUSIVO	
ANCINE E A BUSCA PELA OBTENÇÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA	6
COMÉRCIO E GÊNERO, EXPORTAÇÃO DE EMPRESAS LIDERADAS POR MULHERES	16
PAINEL 2 O FUTURO DAS CIDADES: INTELIGÊNCIA, SUSTENTABILIDADE E PARTICIPAÇÃO CIDADÃ	
PROJETO LIDERA MULHER	28
PAINEL 3 GOVTECH: GESTÃO DA INOVAÇÃO E TECNOLÓGICA	
ESTRATÉGIAS INOVADORAS NA SENSIBILIZAÇÃO DE AGENTES DE SEGURANÇA: MAPEAMENTO DE INICIATIVAS COM FOCO NO CAPITAL HUMANO	42
<i>MIND THE GAP: UM ROTEIRO PARA SUPERAR A LACUNA DE DADOS DE GÊNERO EM MUNICÍPIOS DO BRASIL</i>	57
GAROTAS CODIFICANDO O FUTURO: A INSERÇÃO DE MULHERES EM ECOSISTEMAS DE INOVAÇÃO	69
EQUIPE COLUMBIA GLOBAL CENTERS RIO DE JANEIRO	86

SOBRE COLUMBIA GLOBAL CENTERS | RIO DE JANEIRO

O Columbia Global Centers | Rio de Janeiro é o escritório de representação e um centro de programas e iniciativas da Universidade de Columbia que trata de temas globais de relevância em todo o Brasil. O Centro contribui para o ambiente acadêmico e de pesquisa do país, além de permitir que os membros da comunidade de Columbia conheçam e explorem oportunidades de intercâmbio com a comunidade acadêmica e de negócios locais. O Centro tem uma ampla rede de contatos e trabalha em colaboração com universidades, organizações não governamentais e instituições públicas para desenhar e implementar programas inovadores que visam melhorar a compreensão dos desafios globais através de uma perspectiva transdisciplinar, transcultural e aplicada. O centro promove eventos, seminários e cursos envolvendo seu corpo docente e parceiros visando uma rica troca de conhecimento, pessoas e ideias no campus da Universidade de Columbia bem como nas principais cidades do Brasil.

SOBRE COLUMBIA WOMEN'S LEADERSHIP NETWORK IN BRAZIL

O programa Columbia Women's Leadership Network in Brazil seleciona anualmente grupos de até 20 profissionais de nível médio e sênior com o objetivo de desenvolver uma crescente rede de mulheres que contribuirão para a transformação do serviço público no Brasil. Aproveitando os talentos e a excelência acadêmica da Universidade de Columbia, cada turma será formado por mulheres trabalhando em diferentes áreas da gestão pública em diversas partes do Brasil. Essas profissionais participarão de oficinas no Brasil e no campus da Universidade de Columbia, na cidade de Nova York. O programa consiste em 10 módulos que incluem treinamentos estratégicos, atividades de networking, mesas redondas, seminários e sessões de mentoria. Todas as atividades serão supervisionadas pelo Columbia Global Centers | Rio de Janeiro, incluindo a coordenação acadêmica e gestão local do programa, em estreita colaboração com professores da Universidade de Columbia.

MAIS SOBRE O PROGRAMA

△ SITE: <https://globalcenters.columbia.edu/content/womens-leadership-network-program>

△ VÍDEO: <https://youtu.be/FFgMPnyimJQ>

△ FOTOS (MÓDULO INTERNACIONAL): <https://flic.kr/s/aHsmoEYGq4>

PARCEIROS



humanize

República.org INSTITUTO DE POLÍTICA E ARTE

INTRODUÇÃO

Essa publicação reúne os projetos finais das participantes da primeira turma (2018-2019) do programa [Columbia Women's Leadership Network in Brazil](#). Estes trabalhos buscam atingir dois objetivos: I) apresentar exemplos de melhores práticas (formulação e implementação de políticas públicas no setor público) e propostas de instrumentos que melhorem o desempenho de um setor/departamento/função na gestão pública. II) Soluções práticas e iniciativas trans-setoriais que asseguram que as perspectivas de gênero e a atenção à agenda da igualdade de gênero estejam no centro das atividades propostas no setor público.

Os projetos estão inseridos em três grandes áreas temáticas como "Propostas para um governo mais eficaz"; "O futuro das cidades: gestão urbana e sustentabilidade"; "GovTech: gestão da inovação e tecnológica" e buscam trazer exemplos de práticas inovadoras e gerar um debate sobre as perspectivas e desafios dos gestores públicos.

Todos os artigos foram apresentados no [III Seminário de Inovação em Gestão Pública](#) no dia 09 de novembro de 2018 no Centro Ruth Cardoso em São Paulo. O seminário anual pretende dar visibilidade a artigos acadêmicos e a estudos de caso que sistematizam conhecimentos e melhores práticas na Administração Pública, em parceria com [Comunitas](#).

Em 2018, o evento foi realizado em conjunto com o programa [Columbia Women's Leadership Network in Brazil](#), iniciativa pioneira desenvolvida pelo Columbia Global Centers | Rio de Janeiro que seleciona anualmente grupos de até 20 profissionais de nível médio-sênior com o objetivo de desenvolver uma crescente rede de mulheres que contribuirão para a transformação do serviço público no Brasil.

Este programa exclusivo para mulheres com potencial de liderança no serviço público passa pelo aperfeiçoamento técnico, discussão de temas estratégicos, construção de redes e reúne profissionais das diversas áreas da administração pública de todo o país. As participantes do primeiro coorte receberam bolsas integrais do Instituto República e do Instituto Humanize.

Todos os projetos aqui reunidos receberam orientação das conselheiras do programa que dedicaram seu tempo voluntariamente apoiando as participantes ao longo deste processo. Ana Carla Abrão; Cleuza Repulho; Evelyne Coulombe; Flavia Goldenberg; Georgia Pessoa; Ilana Trombka; Ilona Szabó; Joana Monteiro; Leany Lemos; Luciana Temer e Patrícia Audi, o Columbia Global Centers | Rio de Janeiro agradece profundamente pelo envolvimento com o programa.



VEJA AS FOTOS:
III Seminário de
Inovação em
Gestão Pública





PAINEL 1

**PROPOSTAS
PARA UM
GOVERNO
MAIS EFICAZ
E INCLUSIVO**

ANCINE E A BUSCA PELA OBTENÇÃO DO SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA

ANA JULIA CURY, JULIANA SANDRI E MARIANNA SAMPAIO

1. INTRODUÇÃO

O Programa Pró-Equidade de Gênero (Programa) foi originalmente instituído em 2005 pela Secretaria Especial de Política para as Mulheres (SPM), da Presidência da República do Brasil, em parceria com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). É um programa por adesão, aberto às instituições públicas e privadas, de forma a incentivar a construção de práticas organizacionais que promovam a equidade de gênero e raça, com o consequente reconhecimento dessas iniciativas por meio de certificação específica.

A Agência Nacional do Cinema (ANCINE), agência reguladora do governo federal, aderiu ao Programa em 2016, entretanto, até o momento, não logrou êxito na obtenção do seu selo certificador. Desde 2016, a Agência vem discutindo o tema e envidando esforços para melhorar o clima de trabalho e, conseqüentemente, obter a certificação do Programa. Nesse contexto, o objetivo desse trabalho é contribuir com as discussões e acelerar a conquista do Selo do programa, oferecendo à ANCINE subsídios e sugestões de ações que possam ser incorporadas ao Plano de Ação exigido pelo Programa.

Este projeto é de caráter eminentemente prático, portanto a discussão teórica está subjacente às ações propostas e não será deliberadamente explorada. O projeto baseia-se em um programa já existente e nos desafios reais de uma Agência para sua adoção. Endereça, portanto, questões que podem ser enfrentadas por outras instituições em situação similar, constituindo valiosa contribuição à administração pública brasileira. Ainda assim, é importante ressaltar suas limitações, que podem ser resumidas em dois principais pontos. Em primeiro lugar, as propostas apresentadas

foram delineadas com base nas características e na realidade organizacional da ANCINE. Assim, ajustes naturalmente serão necessários para a transposição a outras realidades. Em segundo lugar, as propostas apresentadas não são fruto de consultoria especializada e foram elaboradas dentro de curto lapso temporal, como projeto final do Programa *Columbia Women's Leadership Network in Brazil*.

As limitações são apresentadas não como justificativas ou empecilhos para sua utilização por outras instituições. Pelo contrário, são pontuadas de forma a alertar o leitor de que outros passos e um aprofundamento do debate talvez sejam possíveis e necessários para sua plena implementação. A adoção, pela própria ANCINE, também carece de avaliação por outras instâncias. Em outras palavras, ressaltamos que o presente projeto é uma oferta de sugestões e não o resultado de um processo validado metodologicamente em todas as suas instâncias. Ainda assim, acreditamos que o projeto possa contribuir para que a ANCINE conquiste o Selo do Programa, além de permitir que outras instituições possam aproveitar as ideias e propostas para adaptá-las aos seus contextos organizacionais ou, ao menos, iniciar as discussões sobre o assunto.

2. O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO: APRESENTAÇÃO E HISTÓRICO

Desde sua criação, em 2005, o intuito do Programa Pró-Equidade de Gênero foi o de promover a busca pelo alcance da equidade de gênero, por meio (i) da difusão de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, (ii) do combate às dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero praticadas no ambiente de trabalho e (iii) da promoção da igualdade de gênero no que

diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção em empresas públicas e de economia mista que a ele aderissem.

Já foram realizadas seis edições do Programa. A última delas encerrou-se em junho de 2018. Ao longo de todas essas edições, houve ampliação significativa do público-alvo do Programa: além de empresas públicas e sociedades de economia mista federais, foram também incorporadas empresas públicas e sociedades de economia mista de outros entes da federação, prefeituras, órgãos federais, estaduais e municipais, empresas privadas, entidades do sistema S, agências reguladoras, dentre outros.

A partir de sua quarta edição, iniciada em 2011, o Programa passou a contemplar também medidas que buscam a equidade de raça, tendo sido rebatizado, portanto, de “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”. Para isso, contribuiu fortemente o entendimento da interseccionalidade entre gênero e raça, ou seja, a compreensão de que é necessário considerar a sobreposição das questões de gênero e raça na formação das identidades sociais atravessadas por qualquer tipo de opressão, dominação e discriminação. Historicamente, a parceria estabelecida entre a SPM e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) foi fundamental para essa evolução conceitual do Programa e das ações derivadas dele.

Nos mais de dez anos do Programa, foram impactadas cerca de um milhão de pessoas, 44% mulheres e 56% homens. Foi constatado, entre as organizações participantes, que o percentual de mulheres é menor nas posições cujos salários são maiores e também nas mais altas em termos hierárquicos. A desigualdade em termos de salários e de cargos de chefia é ainda maior quando observada a questão racial. Desde o primeiro momento, a adesão ao Programa é absolutamente voluntária e ele tem ênfase em três pilares¹:

1 <http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/programa-pro-equidade.pdf>, consulta em 2 de

(i) promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego de mulheres e homens;

(ii) compromisso com a igualdade gênero e raça, priorizando a gestão de pessoas e a cultura organizacional da empresa/instituição; e

(iii) difusão de práticas exemplares entre as empresas e instituições que promovem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações.

Feita a adesão ao Programa, a empresa ou instituição elabora sua Ficha Perfil e um Plano de Ação explicitando como vai desenvolver as ações de promoção de equidade de gênero e raça de forma transversal dentro da organização. É necessário que a empresa ou instituição constitua um Comitê Gestor de Gênero e Raça com atribuições de coordenação do Programa, já que a ele incumbirá a construção e o gerenciamento do Plano de Ação.

O Plano de Ação deve funcionar como um instrumento de gestão e contemplar a adoção de medidas sistemáticas que promovam práticas de igualdade racial e de gênero. Merece destaque especial a busca pela superação da desigualdade de remuneração e de ocupação dos cargos gerenciais, nos quais é possível constatar enorme disparidade — tanto de salário, como de acesso — não apenas entre homens e mulheres, mas também entre brancos e brancas e negros e negras².

Toda a execução do Plano de Ação é monitorada pela SPM em termos quantitativos e qualitativos. Ao final da execução do Plano de Ação, a organização que aderiu ao Programa entrega à SPM um relatório final. Na hipótese de ter atingido 70% das ações constantes do Plano de Ação, a SPM outorga à empresa ou instituição o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça (Selo), a título de reconhecimento pelos esforços feitos e pelos resultados alcançados.

setembro de 2018, 11h50.

2 http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/guia-operacional-6-edicao_final.pdf, consulta em 2 de setembro de 2018, 12h10.

3. ANCINE E O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

A ANCINE foi criada em 2001 com a missão de desenvolver e regular o setor audiovisual em benefício da sociedade brasileira. Como autarquia especial vinculada ao Ministério da Cultura desde 2003, a ANCINE tem como atribuições o fomento, a regulação e a fiscalização do mercado do cinema e do audiovisual no Brasil. Presente em três localidades (Rio de Janeiro, Brasília e São Paulo), mantém em seu escritório central, no Rio de Janeiro, a maior parte de seus cerca de 400 servidores, entre efetivos, requisitados, comissionados e cedidos. Conta ainda com a colaboração de aproximadamente 210 terceirizados e 60 estagiários.

No âmbito da ANCINE, o surgimento do tópico “diversidade e equidade de gênero e raça” como um tema relevante aconteceu a partir da atuação da Associação de Servidores (ASPAC), especificamente no período em que duas servidoras diretamente envolvidas com o assunto assumiram a gestão da Associação. Durante esse período, que corresponde ao biênio de 2014-15, a ASPAC promoveu uma série de eventos, palestras e debates que mobilizaram o corpo de servidores de Agência. Em seguida, foi o interesse de uma dirigente específica pelo tema que fortaleceu essa pauta e levou a ANCINE a aderir ao Programa.

A ANCINE aderiu ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça no ano de 2016 e, posteriormente, criou, por meio da [Portaria ANCINE nº 351-E, de 17 de novembro de 2017](#), a Comissão de Gênero, Raça e Diversidade, com as competências de “desempenhar atividades relacionadas à promoção da inclusão, da diversidade e da igualdade de oportunidades no âmbito de atuação da ANCINE” e “implementar as ações previstas no Plano de Ação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”, dentre outras. A Comissão é composta por servidoras e servidores de diferentes áreas da Agência (tanto das áreas finalísticas quanto das áreas de suporte) e é consultiva, portanto não tem competência regimental para decidir

ou executar ações e políticas sem a prévia autorização da Diretoria Colegiada.

Em que pese o fato de que à Comissão não tenha sido designada, em sua criação, posição específica no organograma corporativo, ela está vinculada diretamente à Diretoria da ANCINE. Seu posicionamento estratégico é fruto do processo de conscientização sobre a importância do tema da equidade de gênero e raça, no âmbito da ANCINE, que ocorreu de forma ascendente, como iniciativa de um grupo de servidores da Agência. Entretanto, fato é que o tema levou algum tempo para sensibilizar a alta administração. Acredita-se que essa dissonância temporal entre corpo funcional e a alta administração tenha sido o principal motivo que levou a Agência a não ter logrado êxito na implementação das ações propostas para o biênio 2016-17, quando se candidatou ao Selo Pró-Equidade e não obteve sucesso na sua obtenção.

Durante os primeiros nove meses de atuação da Comissão (dezembro de 2017 a agosto de 2018), sua atuação foi dedicada à aprovação de mecanismos de promoção da igualdade de gênero e raça nos editais de fomento da ANCINE, operados por meio do Fundo Setorial do Audiovisual. Ou seja, a Comissão concentrou seus esforços de mobilização junto ao Comitê Gestor do Fundo Setorial do Audiovisual, bem como junto ao Conselho Superior de Cinema, que recém instituiu um grupo de trabalho para tratar do tema da diversidade de gênero, raça e etnia no audiovisual brasileiro.

Entretanto, agora se faz necessário que a Comissão mobilize energia e esforços para abordar também a pauta interna, que trata mais diretamente dos temas elencados como relevantes pelo Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, a fim de instituir mecanismos e ações que promovam a equidade dentro da ANCINE e levem-na a obter o Selo na próxima edição do Programa. Este projeto pretende colaborar neste eixo, propondo sugestões ao Plano de Ação alinhado às boas práticas de gestão organizacional.

4. PLANO DE AÇÃO

A próxima edição do Selo Pró-Equidade é para o biênio 2018-2019. Ou seja, estamos quase na metade do seu interregno. Cientes dessa limitação temporal, o objetivo deste projeto é propor ações que possam ser realizadas, prioritariamente, ainda no atual biênio, embora outras ações mais amplas também tenham sido elencadas devido à sua importância e impacto para a Agência. Essas outras ações podem ser contempladas em eventual próxima edição do Programa, de modo a colaborar para a manutenção do Selo pela ANCINE. Portanto, as ações não contemplarão o prazo final para implementação.

O Plano de Ação proposto observa os eixos prescritos pelo Programa, a saber, Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional e suas dimensões específicas.

4.1. EIXO GESTÃO DE PESSOAS

As ações propostas para este eixo contemplam as dimensões (i) recrutamento e seleção; (ii) capacitação e treinamento; (iii) ascensão funcional e plano de cargos e carreira - salário e remuneração; (iv) política de benefícios; e (v) programas de saúde e segurança. As 21 (vinte e uma) ações propostas para as dimensões aqui mencionadas estão dispostas na primeira parte do Apêndice.

A política de recrutamento e seleção é limitada aos pressupostos constitucionais do concurso público e limitada pelo contexto orçamentário. Como não está previsto concurso público para a ANCINE para o próximo biênio, o foco dessa dimensão será nos colaboradores atuais. Para que o modelo de Gestão de Pessoas da ANCINE possa ser aprimorado, algumas ações fundamentais, como geração de estatísticas confiáveis e consistentes, precisam ser desenvolvidas. Esse ponto é crucial e prioritário, pois apenas a partir de dados confiáveis serão geradas informações gerenciais que permitam identificar as oportunidades de melhorias. Situação similar é enfrentada pela dimensão de planos de cargos e carreira (salário e remuneração), uma vez que

além do contexto orçamentário, suas alterações dependem de dispositivos legais.

A dimensão de capacitação e treinamento deve ser contemplada dentro da política de desenvolvimento de servidores da Agência, que permite a realização de capacitações em todas as suas modalidades (presenciais e à distância), realizadas durante ou fora do expediente, mas que estão limitadas à disponibilidade orçamentária. Assim, não estão descartadas as parcerias para a realização dessa dimensão, bem como o compartilhamento das ações com outros órgãos públicos e a realização de ações gratuitas, desde que estejam alinhadas ao objetivo da ação.

Sobre a dimensão política de benefícios, ressalta-se que um dos principais pontos que ensejam ações é justamente o seu desenvolvimento e implantação.

4.2. EIXO CULTURA ORGANIZACIONAL

Para que a Cultura Organizacional da ANCINE possa ser impactada, buscou-se a apresentação de propostas de mudanças sustentáveis e inclusivas, de forma a fortalecer e dar continuidade ao movimento ascendente que levou a Agência a aderir ao Programa.

Neste eixo, há uma única dimensão: mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual, cujas ações estão descritas na segunda parte do apêndice.

CONCLUSÃO

Esperamos contribuir para que a ANCINE, mais do que obter o Selo outorgado pela SPM dentro do Programa e ser reconhecida pelos esforços feitos e pelos resultados alcançados na busca pela equidade de gênero e raça, possa efetivamente incorporar as ações propostas às suas práticas organizacionais, tornando-se uma instituição mais inclusiva e diversificada, com todos os benefícios que daí decorrem.

Embora o Plano de Ação proposto tenha sido elaborado pensando-se nas características e necessidades da ANCINE, acreditamos que

várias ações possam ser aplicadas a outras agências e órgãos, desde que, conforme já ressaltado, sejam feitas as devidas adaptações para os respectivos contextos institucionais. É o caso, por exemplo, do mapeamento do perfil básico de servidoras e servidores públicos, por meio de autodeclaração, quanto a cor/raça, etnia e gênero. Afinal, conhecer o perfil de suas servidoras e de seus servidores é fundamental para qualquer instituição que deseje fazer uma gestão de pessoas efetiva e eficiente. A mesma percepção é válida para as iniciativas relativas à capacitação, como promoção de workshops e seminários.

Toda mudança organizacional está sujeita a resistências e demanda um plano consistente de gestão da mudança para alcançar sucesso. No caso da busca pelo Selo, há, ainda, a dificuldade decorrente do fato de o machismo e o racismo serem estruturantes da sociedade brasileira, como é conhecido. Estes são os entraves do ponto de vista macroestrutural a serem enfrentados, comuns à maior parte das organizações. Para além desse desafio, que por si só é enorme, há, na ANCINE, outras questões culturais relativas à percepção da falta de patrocínio político para o desenvolvimento das

ações. O fato de que as discussões sobre o tema tenham sido resultado de um movimento ascendente, por um lado, trouxe legitimidade ao movimento, mas por outro fez surgir a dúvida, no corpo funcional, quanto à posição da alta administração sobre o tema. É preciso ratificar o apoio da alta administração, e espera-se que a implantação do Plano de Ação seja uma das principais formas para isso.

Para além das questões culturais, há um aspecto prático extremamente relevante para a implantação do Plano de Ação que é a disponibilidade de recursos, sejam humanos ou financeiros. Nesse sentido, é importante fortalecer parcerias e fomentar a discussão para outros órgãos e instituições, de forma que eles possam se unir e endereçar as questões que são tão comuns a todos os contextos organizacionais. Por fim, tendo em vista o momento político do Brasil, há sempre o risco de descontinuidade de políticas públicas, o que pode levar à extinção do Programa. Ainda assim, espera-se que, para além do Selo, as iniciativas propostas contribuam para o ambiente de trabalho na ANCINE e para a discussão do tema em geral.

SOBRE AS AUTORAS

ANA JULIA CURY DE BRITO CABRAL é Coordenadora de Desenvolvimento de Competências na ANCINE

JULIANA MOZACHI SANDRI é Chefe de Gabinete do Diretor de Relacionamento Institucional e Cidadania no Banco Central do Brasil

MARIANNA SAMPAIO é Secretária Adjunta na Secretaria de Tecnologia e Inovação de São Paulo

APÊNDICE

Primeira Parte

Ações - Eixo Gestão de Pessoas

Dimensão: Recrutamento e Seleção			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Mapear o perfil básico do colaborador cor/raça, etnia e gênero por meio de autodeclaração	Implementar banco de dados dos servidores em relação à cor/raça/etnia/gênero	Número de colaboradores da ANCINE mapeados	100%
Gerar estatísticas básicas a partir do cadastro de pessoal	Gerar informações gerenciais dos servidores em relação à cor/raça/etnia/sexo/gênero em relação à capacitação, ascensão funcional	Número de atualizações realizadas	Cadastro de pessoal atualizado e aprimorado

Dimensão: Capacitação e Treinamento			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Realizar pelo menos um evento anual sobre gênero, raça e diversidade	Promover a disseminação e compartilhamento de saberes e práticas referentes à diversidade e acessibilidade no serviço público	Número de participantes	Mínimo de 10% dos colaboradores da Agência
Realizar pelo menos um evento anual sobre gênero, raça e diversidade no audiovisual brasileiro	Promover a disseminação e compartilhamento de saberes e práticas referentes à diversidade e acessibilidade no audiovisual	Número de participantes	Mínimo de 10% dos servidores da Agência Mínimo de 30% de participantes externos
Capacitar gestoras/es, e demais servidoras/es, na temática de gênero, orientação sexual e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho, mediante a realização de ciclos de palestras, encontros ou oficinas	Oferecer capacitações que promovam a mudança de comportamento dos servidores em relação aos temas apresentados, ajudando-os a identificar situações cotidianas para aplicação	Número de servidores capacitados. Nível de satisfação com o evento (avaliação de reação)	Participação dos servidores em pelo menos uma capacitação presencial por ano

(CONTINUA)

PROPOSTAS PARA UM GOVERNO MAIS EFICAZ E INCLUSIVO

Capacitar gestoras/es, e demais servidoras/es, colaboradoras/os e estagiárias/os, na temática de gênero, orientação sexual e raça e suas desigualdades no mundo do trabalho, mediante a realização de curso on-line	Proporcionar ação de capacitação para conscientização de servidores, colaboradores e estagiários sobre o tema	Número de servidores, colaboradores e estagiários capacitados	Participação de todo o público alvo
---	---	---	-------------------------------------

Dimensão: Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira - Salário e Remuneração			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Realizar diagnóstico da ocupação dos cargos comissionados	Ampliar o conhecimento do perfil funcional, buscando dados não obtidos no levantamento da ficha-perfil e mapeando a ocupação dos cargos comissionados	Mapa de ocupação de funções comissionadas, considerando gênero, raça e formação	Levantamento da ocupação de cargos comissionados, por gênero até dezembro de 2018
Desenhar plano de monitoramento da ocupação de cargos de direção e assessoramento superior	Produzir relatórios trimestrais sobre a ocupação de cargos de direção e assessoramento	Número de relatórios elaborados e analisados em reuniões do Comitê Pró-equidade.	4 relatórios por ano

Dimensão: Políticas de Benefícios			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Realizar palestras e rodas de conversa com a presença de mulheres e homens sobre temas comuns a todos os gêneros	Fomentar o compartilhamento das responsabilidades familiares	Número de palestras e rodas de conversa realizados Número total de servidores participantes	Realizar uma palestra ou roda de conversa por ano Mínimo de 10% dos colaboradores da Agência
Promover o Dia da Família, com o objetivo de promover debate sobre maternidade e paternidade responsável e compartilhamento das responsabilidades familiares	Fomentar o compartilhamento das responsabilidades familiares	Número de palestras e rodas de conversa realizados Número total de colaboradores participantes	Realizar um evento de Dia da Família por ano Mínimo de 10% dos colaboradores da Agência

(CONTINUA)

PROPOSTAS PARA UM GOVERNO MAIS EFICAZ E INCLUSIVO

Apresentar proposta para redução de jornada de trabalho para 6 horas	Promover a qualidade de vida no trabalho como forma de incentivo ao equilíbrio da distribuição das responsabilidades familiares	Proposta apresentada	Apresentação da proposta até Junho de 2019
Apresentar proposta para teletrabalho que contemple servidores com filhos até 2 anos de idade	Promover a qualidade de vida no trabalho como forma de incentivo ao equilíbrio da distribuição das responsabilidades familiares	Proposta apresentada	Apresentação da proposta até Junho de 2019
Implantar a Sala da Família (sala multiuso para amamentação e acolhimento de crianças visitantes)	Garantir a instalação de estrutura no prédio com recursos mínimos para instalar espaço adequado para amamentação e recebimento de crianças que precisem, eventual e esporadicamente acompanhar os pais ao trabalho e mães com filhos em fase de amamentação	Prazo e adequação da implantação	Sala montada com 100% dos equipamentos conforme especificados, a definir.
Adequar os prédios às regras mínimas de acessibilidade (rampas de acesso e construção de banheiros para cadeirantes, como a colocação de guias no chão para deficientes visuais, destinação de vagas de estacionamento reservadas)	Facilitar a acessibilidade de pessoas portadoras de deficiência física	Prazo e adequação da implantação	Instalações adaptadas para portadores de deficiência física conforme especificados, a definir

PROPOSTAS PARA UM GOVERNO MAIS EFICAZ E INCLUSIVO

Dimensão: Programas de Saúde e Segurança			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Mapear os Programas de Qualidade de Vida sob o recorte de gênero, orientação sexual e raça	Traçar o perfil dos participantes do programa de Qualidade de Vida	Número de programas mapeados	Mapear 100% das atividades do Programa de Qualidade de Vida
Mapear absenteísmo e acidentes de trabalho sob o recorte de gênero e raça	Gerar estatísticas que permitam a realização de ações específicas de qualidade de vida a partir do perfil mapeado	Índice de absenteísmo por gênero e raça Número de acidentes de trabalho por gênero e raça	Identificar fatores estressantes que possam ser ocasionados por discriminação ou assédio.
Realizar campanha de conscientização sobre câncer de mama e de próstata, hipertensão arterial, diabetes	Estimular a participação dos servidores no controle e prevenção das doenças especificadas	Periodicidade e número de participantes das campanhas	Realizar pelo menos uma campanha anual (Outubro Rosa e Novembro Azul) em que participem no mínimo 50% dos colaboradores

Segunda Parte

Ações - Eixo Cultura Organizacional

Dimensão: Mecanismos de combate às práticas de desigualdades, às discriminações de gênero e raça e à ocorrência de assédio moral e sexual			
Ação	Objetivos específicos	Indicadores	Metas
Promover debates/palestras sobre temas de gênero, raça e diversidade, para as servidoras/es e colaboradores no trabalho	Promover a conscientização e sensibilização do corpo funcional acerca de temas como: assédio moral e sexual, ética no trabalho, questões de gênero e raça no mundo do trabalho	Número de palestras/debates realizados	4 por ano
Desenvolver plano de comunicação interna para colaboradores quanto aos procedimentos a serem adotados em caso de assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista, com proposta de avaliação de efetividade	Orientar servidores, colaboradores e estagiários sobre assédio moral e sexual, ética no trabalho, questões de gênero e raça no mundo do trabalho	Número de comunicações realizadas	Procedimento criado e divulgado até Junho de 2019

(CONTINUA)

PROPOSTAS PARA UM GOVERNO MAIS EFICAZ E INCLUSIVO

Criar procedimentos específicos para realização de denúncias em caso de assédio moral e sexual, discriminações de gênero e raça e violência sexista	Estruturar um ambiente/ procedimento confiável para que o servidor se sinta seguro em realizar a denúncia em caso de assédio moral e sexual, discriminações	Criação e implantação dos procedimentos de denúncia	Procedimento criado e divulgado até Junho de 2019
Implantar e divulgar canais de denúncias quanto à discriminação de gênero, orientação sexual e raça e assédio moral e sexual	Estruturar um ambiente/ procedimento confiável para que o servidor se sinta seguro em realizar a denúncia.	Criação e implantação dos procedimentos de denúncia	Procedimento criado e divulgado até Dezembro de 2018

COMÉRCIO E GÊNERO, EXPORTAÇÃO DE EMPRESAS LIDERADAS POR MULHERES

CHRISTIANE AQUINO E LIANA ISSA

1. INTRODUÇÃO

Esse Artigo se dispõe a oferecer um guia de exportação para empresas lideradas por mulheres. A inspiração adveio de duas fontes: uma teórica e outra prática. Estudos apontam o prejuízo causado para a economia global pela falta de inclusão e oportunidade para mulheres na economia e no comércio mundial. Dentre eles, o Relatório *Doing Business* de 2017 do Banco Mundial constata que a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres no mundo poderia aumentar a produtividade per capita em 40%. No mesmo sentido, estudo da Consultoria *McKinsey*¹ indica que maior inserção de mulheres na economia acrescentaria US\$ 12 trilhões ao PIB mundial até 2025. Países que oferecem mais oportunidades econômicas para mulheres, sobretudo no comércio internacional, são mais competitivos no cenário global². De acordo com o Centro de Comércio Internacional (ITC), o mundo estaria US\$ 25 trilhões mais rico se as mulheres fossem incluídas na economia. Ainda de acordo com o ITC, cerca de um quarto das pequenas empresas no mundo são lideradas por mulheres, mas estão concentradas em setores pouco produtivos e desconectadas das cadeias globais de valor e do mercado externo. Há espaço, portanto, para crescimento da participação feminina na economia e no comércio internacional. Empresas lideradas por mulheres no Brasil podem se beneficiar dessa oportunidade.

Já a inspiração prática para o presente Artigo surgiu por meio do "Lidera Mulher", projeto que oferece ferramentas a mulheres em si-

1 McKinsey & Company, *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion To Global Growth*, 2015.

2 Scott, Lisa (2014). *Why We Should All Care About the Women's Economy*. Forbes. Woman, April 15, 2014. Available at <http://www.forbes.com/sites/forbeswomanfiles/2014/04/15/why-we-all-should-care-about-the-womens-economy/>

tução de vulnerabilidade econômica e/ou social para promoção de seu próprio negócio no Município de São Gonçalo, no Rio de Janeiro. Para além de ter o seu próprio negócio, a mulher empreendedora ou executiva de micro, pequena ou média empresa poderá expandir seus ganhos, produção e investimentos por meio da receita extra auferida em dólar com as exportações de seu produto. A proposta é apresentar ao Lidera Mulher e a todas as empresas lideradas por mulheres no Brasil quais são os projetos e iniciativas disponíveis para conquistar o mercado externo e, conseqüentemente, aumentar a sua renda por meio de exportações.

Empresas exportadoras pagam salários superiores aos salários das firmas não exportadoras³, gerando mais renda com o resultado das vendas externas em dólar. Mulheres empreendedoras em firmas que exportam fornecem, portanto, mais renda para suas famílias, empregos para suas comunidades e produtos e serviços com qualidade competitiva para o mundo. É nesse contexto que propomos identificar os atuais programas de incentivo à exportação de empresas lideradas por mulheres, disponibilizá-los para mulheres empreendedoras, apresentar resultados alcançados e propor recomendações.

2. EMPREENDEDORISMO FEMININO NO MUNDO E NO BRASIL

De acordo com relatório do Monitor Global de Empreendedorismo (GEM, na sigla em inglês⁴), 163 milhões de mulheres começaram

3 Arbache e De Negri, "Filiação Industrial e Diferencial de Salários no Brasil", 2003.

4 O GEM é a principal pesquisa sobre empreendedorismo no mundo, da qual participam cerca de 80 países, sob a coordenação de um consórcio de instituições internacionais chamado Global Entrepreneurship Research Association (GERA),

a empreender em 2016 e 111 milhões já estavam administrando suas empresas, estabelecidas em 74 países em todo o mundo⁵. Em geral, os países apresentam taxas com maior porcentagem de homens empreendedores do que mulheres. No último relatório do GEM⁶, porém, o Brasil apareceu como uma das três economias em que a taxa de mulheres empreendedoras é igual ou superior a de homens: Vietnã (24,8% vs. 21,7%), Equador (30,6% vs. 28,7%) e Brasil (20,7% vs. 19,9%)⁷. É importante, no entanto, qualificar esse dado. Em primeiro lugar, para o GEM, são considerados empreendedores todos os indivíduos que já possuem um negócio (formal ou informal), ou que estão envolvidos na criação de um. Portanto, estão aqui incluídos indivíduos em diferentes estágios de maturação do negócio. Em segundo lugar, é preciso registrar que, em geral, homens são mais propensos a atuar como empreendedores do que mulheres, independentemente da classe social, o que reflete diferenças de cultura e costumes, bem como aspectos legais em relação à participação de mulheres na economia. Não obstante, mulheres são proporcionalmente mais propensas a empreender pela necessidade de sobrevivência própria ou dos filhos⁸. Em fase de recessão

liderado pela London Business School (Londres) e pela Babson College (Boston). No Brasil, a pesquisa é realizada anualmente desde o ano 2000 pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP), com o apoio do SEBRAE.

5 Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report <https://www.gemconsortium.org/report>

6 The Global Entrepreneurship Monitor – Global Report 2018 <https://www.gemconsortium.org/report/50012>

7 Na média da população adulta brasileira (entre 18 e 64 anos), em 2017, a Taxa Total de Empreendedores chegou a 36,4% das pessoas, com média de 37,9% no grupo dos homens e a 35,0% no grupo das mulheres. Portanto, no cômputo geral, os homens são proporcionalmente mais empreendedores que as mulheres. Porém esse dado é reflexo da taxa de "Empreendedores Estabelecidos". No caso dos "Empreendedores Novos" (com até 3,5 anos) e, por conseguinte, dos "Empreendedores Iniciais", a taxa feminina indica superação da masculina, o que indica que, entre 2014 e 2016, possivelmente ocorreu um movimento mais forte de entrada de mulheres na atividade empreendedora. Fonte: Análise dos resultados do GEM 2017 por gênero, IBQP.

8 Entre 2002 e 2008, a proporção de mulheres que criou um negócio por oportunidade saltou de 38% para 69%.

econômica, muitas mulheres desempregadas tornam-se empreendedoras. Uma parte do empreendedorismo feminino, portanto, não é por vocação, mas decorrente de uma estratégia de geração de renda em um mercado de trabalho com uma taxa de desemprego muito alta.

Em nível mundial, existem diversos obstáculos ao empreendedorismo relacionados a gênero. No relatório *Women, Business and the Law*, de 2018, o Banco Mundial relata que países vedam às mulheres acesso igualitário a serviços, tais como: 1) abertura de contas bancárias (Chade; Guiné-Bissau; Nigéria), 2) abertura de negócios (Butão; Guiné-Bissau; Paquistão; Suriname); e 3) assinatura de contratos (Guiné Equatorial). Apenas 72 das 189 economias examinadas no relatório, possuem legislação que explicitamente veda discriminação baseada em gênero. Dessas 72, 36 vão além e proíbem expressamente discriminação financeira baseada no estado civil da mulher. De acordo com o Banco Mundial, a disparidade de gênero está ligada à redução de renda média no patamar de 15% e, especificamente, a disparidade de gênero no empreendedorismo implica redução de 40% na renda média e na produtividade na economia⁹.

Para combater essa realidade, surgiram provedores de microfinanciamento com foco em mulheres, tais como o Banco Mundial da Mulher (BMM), o qual no Brasil atua em parceria com o Banco da Família; o Banco e a fundação Grameen, cuja atuação na América Latina é restrita a Colômbia, Equador, El Salvador, Honduras, México e Peru; e a Acción, que trabalha em parceria com o CrediAmigo e o Banco Santander no Brasil. Esses programas constituem iniciativas que se propõem a diminuir a falta de acesso a crédito de empresas lideradas por mulheres. No caso do Brasil, recomenda-se que bancos com maior carteira e capilarização no País possam se tornar parceiros do Banco Mundial da Mulher. Atualmente, o único parceiro do BMM é o Banco da Família, cuja atuação é restrita ao Sul do País.

Internacionalmente, há iniciativas em andamento na Conferência das Nações Unidas

9 International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank. WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2018: Key Findings. 2018. Disponível em <http://wbl.worldbank.org/>

sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), na Organização Mundial do Comércio (OMC), no Centro de Comércio internacional (ITC) e em outros organismos internacionais que estimulam a viabilidade ou o financiamento de exportações de empresas lideradas por mulheres como forma de combater a pobreza e aumentar a renda familiar¹⁰. Outra vertente – ONU Mulheres – defende a proposta de “compras inclusivas” de Governo com viés de gênero para buscar estabelecer critério de desempate em licitações e compras públicas. Esse Artigo convida o Estado brasileiro a participar desse importante diálogo e a tomar mais iniciativas de integração a um movimento já em fase de andamento por outros governos, por organizações internacionais e pela sociedade civil.

3. EMPRESAS LIDERADAS POR MULHERES

Ainda não há conceito pacífico na academia para definir o que seria uma “empresa liderada por mulher”. O tema envolve o empreendedorismo e a liderança feminina no mundo corporativo, mas já extrapola essa vertente. Há empresas que se autodeclaram “liderada por mulheres”, com os mais variados setores e portes, desde grandes empresas nas quais a presidente (CEO), a diretora financeira (CFO) ou a maioria dos membros do conselho de adminis-

10 Outras iniciativas incluem a concessão de bolsas, por parte do governo australiano, para empresas lideradas por mulheres e que se destacam na área de exportação (Women in Export Scholarship, patrocinada pelo Ministério do Comércio, Turismo e Investimento australiano, ver http://trademinister.gov.au/releases/Pages/2018/sc_mr_180616.aspx); a criação do movimento WE-XPORT, que visa a incentivar a exportação fruto de projetos de iniciativa de mulheres caribenhas (ver <https://www.carib-export.com/export-development/we-xport/>); a expansão dos trabalhos da organização não-governamental Women Entrepreneurs GROW Global - WEGG (ver <https://womenentrepreneursgrowglobal.org/about/>). Ainda, o Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 - Report on Women's Entrepreneurship cita o trabalho desenvolvido por iniciativas semelhantes, a exemplo de Cherie Blair Foundation for Women, Women's Economic Empowerment in Lebanon, The S Factory Coca-Cola 5by20 Sari-Sari Store Training and Access to Resources Program Womenx, ACORNS – Accelerating the Creation of Rural Nascent Start-Ups, Goldman Sachs 10,000 Women, Lebanese League for Women in Business.

tração são mulheres; até pequenas e microempresas criadas ou chefiadas por mulheres.

No Canadá, as políticas públicas são voltadas para empresas de propriedade de mulheres. O país entende que o termo “liderada” pode dar margem ao uso de mulheres como “laranjas” em empresas, na realidade, de propriedade de homens. No caso da Rede de Centros Internacionais de Negócios (Rede CIN), cujas ferramentas de apoio à exportação discutiremos mais adiante, “empresas lideradas por mulheres” podem ser empresas de propriedade de mulheres e/ou coordenada por mulheres. No ato da inscrição, as empresas declararam ser ou não ser lideradas por mulheres, sem necessidade de especificar o critério, ou seja, bastava a auto-declaração.

Segundo o Banco Mundial, 35% das micro, pequenas e médias empresas são de propriedade de mulheres¹¹. No grupo de empreendedoras, há concentração em poucas atividades. Cerca de 50% dessas mulheres estão em apenas 4 atividades: 21% no segmento de serviços domésticos, 11% em cabeleireiros e/ou tratamento de beleza, 10% no comércio varejista de cosméticos e 10% no comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios¹². Verifica-se, portanto, menor compatibilidade desses setores para a atividade exportadora. Vale refletir como tecnologias disruptivas (UBER, aulas e tutoriais via internet) poderiam favorecer a internacionalização/exportação dessas atividades concentradas no setor de serviços de beleza.

Em contraste, 52% dos homens empreendedores estão distribuídos em 10 atividades: 11% na construção; 7% em restaurantes ou serviços de alimentação e bebidas; 5% em cabeleireiros; 4% em manutenção de veículos; 4% em obras, 4% em comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal; 4% em serviço ambulante de alimentação; 3% em comércio varejista de bebidas; 3% em táxi; e 3% em serviço de instalações elétricas. No que se refere à geração de emprego, as empreendedoras trabalham com menos

11 WORLD BANK, *World Development Report 2012*, Gender Equality and Development. Washington, DC.

12 Análise dos resultados do GEM 2017 por gênero, IBQP

empregados, faturamento mais reduzido e expectativas mais modestas de criação de novos empregos. Estudo do IPEA mostra que, apesar da tendência de maior participação feminina na nossa sociedade na última década, as mulheres continuam apresentando uma situação de maior precariedade que os homens no mercado de trabalho, tais como rendimentos mais baixos, menor acesso à previdência, menor grau de formalização da sua ocupação, entre outros¹³. Relatório do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) sobre o perfil do Microempreendedor Individual (MEI) brasileiro aponta que 47,4% dos MEIs são mulheres e estão concentrados nos setores de prestação de serviços e comércio¹⁴.

13 Pinheiro, L. S. et alii "Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014". IPEA, Nota Técnica nº 24, março de 2016.

14 SEBRAE. Perfil do Microempreendedor Individual, 2015. Disponível em <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Perfil%20do%20MEI%202015.pdf>.

4. ATUAÇÃO DOS GOVERNOS: CAPÍTULOS DE COMÉRCIO E GÊNERO EM ACORDOS COMERCIAIS

Países têm adotado capítulos específicos de comércio e gênero em Acordos Comerciais de modo a fomentar políticas públicas que gerem maior participação de mulheres na economia e no comércio, seja por meio da educação com foco em STEMs (ciências exatas, tecnologia, matemática e engenharia) e de treinamento técnico específico, seja por meio de mecanismos de acesso ao crédito ou por meio de projetos que viabilizem ou financiem empresas lideradas por mulheres a exportar. Apesar de tais esforços, as taxas de representatividade

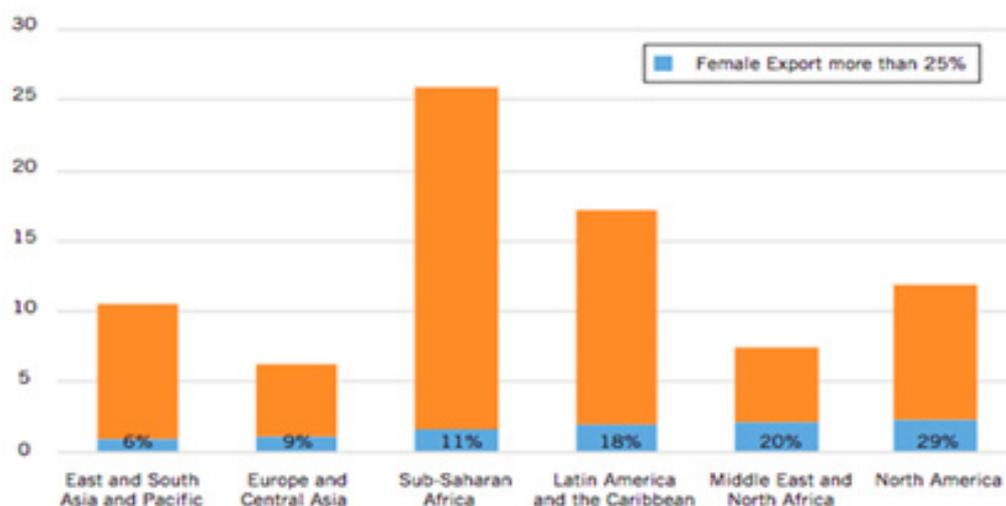


FIGURE 18
Total Female Entrepreneurial Activity Levels Indicating Percentage with Sales of 25% or More to International Customers by Region (in % of Female Population aged 18 to 64), GEM 2015-2016

(Fonte: Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 - Report on Women's Entrepreneurship)

da exportação de empreendedoras ainda variam bastante entre regiões e mesmo entre países de IDH semelhantes (cite-se por exemplo, Canadá com uma taxa de exportação feminina de 32% e EUA com apenas 9%).

Os primeiros países a negociarem um Capítulo de Comércio e Gênero foram Uruguai e Chile em 2016¹⁵. O Brasil, atualmente, negocia capítulos de Comércio e Gênero com o Chile, na expansão do Acordo de Complementação Econômica (ACE-35), e no âmbito das negociações birregionais Mercosul-Canadá. Em ambos os casos, embora conte com dispositivos modernos, a normativa não é vinculante e não deve ser objeto do capítulo de Solução de Controvérsias. Apesar de recomendatória, a linguagem permite às Partes assumir compromissos que poderão gerar projetos concretos de apoio a empresas lideradas por mulheres.

A estrutura dos Capítulos de Comércio e Gênero, que contam com cerca de oito Artigos, contempla definições, reafirma compromissos internacionais assumidos pelos países em defesa da igualdade de gênero e da promoção de mais espaços de poder para mulheres; enumera atividades de cooperação; e prevê a criação de um Comitê para discussão da relação bilateral na área e fomento a projetos com participação da sociedade civil e do setor privado. No que se refere a Acordos Internacionais, além da tradicional Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979 da ONU, agregou-se a Convenção de Belém do Pará para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra Mulher de 1994 e a Declaração de Buenos Aires da Conferência Ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC) de 2017, assinada por mais de 120 países.

Vale ressaltar que as negociadoras brasileiras propuseram artigo adicional para que as Partes incentivem projetos focados no fomento à exportação de empresas lideradas por mulheres com financiamento de Organismos Internacionais. Assim, será possível no futuro, quando da implementação do Acordo, buscar recursos junto ao Banco Mundial, BID, ITC ou

OMC em projetos que promovam exportação de bens e serviços de empresas lideradas por mulheres. Outro dispositivo importante trata do incentivo dos países à participação de empresas lideradas por - ou de propriedade de - mulheres em licitações. Nesse sentido importa ressaltar o trabalho da Agência ONU Mulheres na área de Compras Inclusivas¹⁶, por meio da qual incentiva grandes corporações e Governos a utilizarem como fornecedores empresas lideradas por mulheres. Além disso, alguns países têm adotado como critério de desempate entre empresas em licitações, o fato de uma delas ser liderada por mulheres ou outra categoria de minoria (indígenas, quilombolas, negros ou pessoas com deficiência).

5. POTENCIAIS FERRAMENTAS PARA VIABILIZAR A EXPORTAÇÃO DE EMPRESAS LIDERADAS POR MULHERES

Este projeto propõe um diálogo com outra iniciativa discutida no âmbito do programa *Women Leadership Network in Brazil* e visa a expandir a atuação de uma organização já existente, a Lidera Mulher, para além das fronteiras comerciais brasileiras. Com base no trabalho de treinamento de capacidades e desenvolvimento de produtos do projeto Lidera Mulher, buscou-se identificar produtos com potencial apelo comercial também no exterior e viabilizar sua adaptação para exportação, tais como joias e bolsas artesanalmente desenvolvidas por empreendedoras brasileiras.

Nem toda empreendedora está pronta para exportar. Nem todo produto com demanda no mercado interno terá aceitação no mercado externo. Para conquistar maturidade exportadora, as mulheres do projeto Lidera devem, primeiramente, se formalizar, ou seja, organizar-se em forma de cooperativa ou associação, de maneira a possuir Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). Esse primeiro passo é fundamental para credenciá-las a participar de

¹⁵ Texto completo do Capítulo disponível em: <http://www.mrree.gub.uy/frontend/afiledownload?1,1,2379,O,S,0,34347%3BS%3B2%3B519>

¹⁶ O Poder de Compras: Como Adquirir Negócios Liderados por Mulheres, Guia Corporativo de Compras Sensíveis a Gênero, ONU Mulheres, 2017, disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/08/OPoderDeCompras_final.pdf

programas de treinamento sobre educação financeira, fornecido pelo SEBRAE e, sobretudo, ter acesso a crédito e financiamento. Para ter acesso a programas oferecidos pela APEX-Brasil ou pela CNI, a empresa precisa dessa formalização. Além disso, há ações prévias necessárias para garantir o sucesso da empreitada tais como:

- i) adequação do produto em relação aos quesitos escala, estoque, qualidade e adaptação ao mercado consumidor;
- ii) desenvolvimento de (ou participação em) uma plataforma de e-commerce para divulgar a imagem do produto e a história da empresa e das mulheres que lá atuam;
- iii) conexão com redes de mulheres/empresas similares além de cooperação com organizações não-governamentais e internacionais, tais como USAID, *Vital Voices*, *Connect America Women* - BID.

5.1. CRIAÇÃO DE PLATAFORMA DE E-COMMERCE

A exposição de produtos para exportação por meio de plataformas de *e-commerce* representa uma forma de baixo custo e elevado impacto para dar visibilidade aos produtos. Importa utilizar, além de bom design gráfico, técnicas de *storytelling* para contar a história por trás do produto e da marca e atrair a atenção dos consumidores, sobretudo os mais conscientes. Sustentabilidade ambiental e social da produção, por exemplo, seria uma grande fonte de atração. Para além da criação de um *website* (seguindo modelos e recomendações do SEBRAE para pequenas empresas), o uso de plataformas como Etsy e Instagram é estratégia que agrega visibilidade e elevado impacto a um baixo custo.

5.2. SELO DE PRODUTO FABRICADO POR EMPRESAS LIDERADAS POR OU DE PROPRIEDADE DE MULHERES

Em 2014, uma entidade criada por compradores corporativos, o Conselho Nacional de Negócios de Mulheres (Women's Business Enterprise National Council - WBENC) nos EUA e a WEConnect International desenvolveram e lançaram a iniciativa "Women Owned" (Empre-

sa de Mulheres, em uma tradução livre) com o apoio da gigante do varejo Walmart. O objetivo era ajudar consumidores a identificar prontamente produtos manufaturados por empresas lideradas por mulheres. Firms que foram certificadas pelo WBENC e pela WEConnect International podem utilizar o logo "Women Owned" em seus produtos e ser distinguidas e universalmente reconhecidas como tal. Em 2015, o Walmart se tornou o primeiro varejista a comercializar produtos "Women Owned", disponibilizando-os em suas lojas físicas e na internet. Concomitantemente, a organização lançou um novo site para divulgar os produtos feitos por empresas lideradas por mulheres. As categorias on-line variam de beleza e vestuário a eletrônicos, cuidados com a saúde e utilidades domésticas.

5.3. PROPOSTA DE CONEXÃO COM REDES BENCHMARKING: REDE ASTA E APOENA

5.3.1. Rede Asta

Fundada em 2005, por duas empreendedoras sociais, Alice Freitas e Rachel Schettino, a organização tem por objetivo apresentar soluções criativas para dois problemas: o excesso de resíduos empresariais (solução de *upcycling*) e o emprego de mão de obra artesã (projeto de inclusão econômica), unindo-os em um ciclo sustentável. Até 2017, a Rede Asta já atendeu a mais de 280 empresas (tais como Paypal, EY, C&A), capacitou cerca de mil artesãos no serviço de reciclagem, com o apoio de designers profissionais, e está distribuída em mais de 60 grupos produtivos em 6 estados brasileiros. Ainda que o público alvo da capacitação não seja exclusivamente feminino, a Rede Asta se descreve como "feita por mulheres e para mulheres" e declara que mais de 90% dos participantes dos grupos produtivos são mulheres.

O problema de falta de escala na produção foi enfrentado pela Rede Asta, ao tentarem promover vendas em lojas de decoração. A competição com produtos estrangeiros de produção em massa somada à falta de compromisso dos lojistas com a venda de produtos artesanais, foram fatores que contribuíram para a adoção de estratégias outras, a exemplo da abertura de quiosque em shopping centers e a

aposta em presentes corporativos.

Recentemente, a Rede Asta ampliou o escopo de atuação por meio da criação da Escola de Negócios Entusiasta, que tem por objetivo transformar artesãs em empreendedoras, tanto por meio da participação em eventos, cursos e discussões coletivas, quanto pela possibilidade de abertura de um “círculo de artesãs” formado por lideranças do setor¹⁷. O conteúdo da Rede Asta encontra-se disponível também por meio de um aplicativo, que, além de informações relevantes para a artesã, contém também uma ferramenta para precificação dos produtos por elas produzidos.

A Rede Asta representa, para este projeto, não somente uma importante fonte de inspiração, como também uma das principais potenciais parceiras no desenvolvimento das atividades, uma vez que representa caso de sucesso no mundo dos negócios sociais.

5.3.2. Marca Apoena (Instituto Proeza - Instituto Pro Educação e Saúde de Proeza)

Fundado em 2003, o Instituto Proeza, que começou como uma roda de bordados no Distrito Federal, atualmente produz peças de design sofisticado e participa de desfiles da alta-moda brasileira. A marca Apoena, por seu turno, é o rótulo sob o qual são comercializados os produtos confeccionados pelas mulheres atendidas pelo instituto.

O Instituto Proeza tem por objetivo a geração de renda, mediante a profissionalização de mulheres, e a inclusão delas nos segmentos produtivos da economia. Além de capacitação técnica de mulheres com histórico de trabalho infantil, violência doméstica e outras formas de vulnerabilidade socioeconômica, o Instituto realiza também atividades lúdicas e educacionais para meninas de 4 a 12 anos de idade, de modo a contornar problemas comuns nas comunidades em que vivem, tais como gravidez precoce, falta de qualificação e abandono dos estudos. São crianças e adolescentes de 6 a 14 anos com histórico de trabalho infantil, violência doméstica, abuso sexual dentre outras formas de vulnerabilidade socioeconômica. O Instituto conta com o apoio da Organização das Nações

Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) Brasil, TV Globo (Criança Esperança) e Inter American Foundation (IAF), possui uma equipe de cerca de 70 pessoas e impacta diretamente 250 outras.

5.3.3. CORREIOS – Programa Exporta Fácil

Criado com o objetivo de facilitar o acesso ao mercado externo, o Programa Exporta Fácil viabiliza o envio para o exterior de mercadorias de valor estimado em até US\$ 50 mil e massa individual de até 30 kg. Com o intuito de desburocratizar o processo, basta ao artesão preencher um único formulário de exportação, a Declaração Simplificada de Exportação (DSE). Os Correios, por seu turno, “cuidam do desembaraço alfandegário no Brasil, com a emissão do Certificado de Exportação, que retorna ao exportador em qualquer lugar do país, ou seja, ele não precisa se deslocar até as cidades que disponham de autoridades alfandegárias para liberar as remessas”¹⁸. Ainda que disponível para empresas de todos os portes, o programa se coaduna especialmente com as necessidades de empreendedores individuais, micro e pequenas empresas, dado os limites de volume e valor das remessas.

Tendo por finalidade aprimorar o processo de exportação, reduzir custos e prazos, o governo federal lançou, em 2017, o Novo Processo de Exportações do Portal Único do Comércio Exterior (siscomex.gov.br). Arquetizado de acordo com princípios da União Postal Universal (UPU) e da Organização Mundial das Aduanas (OMA), o programa tem por objetivo criar uma “janela única” de interface entre governo e operadores de comércio, em especial micro e pequenos empreendedores¹⁹. Trata-se de programa de elevada relevância para o incentivo à exportação por parte do público alvo deste relatório.

¹⁸ Exporta Fácil – Aprendendo a Exportar, em: <http://www.aprendendoaexportar.gov.br/index.php/exporta-facil>

¹⁹ Correios Notícias. Exporta fácil fica mais simples com Portal Único do Comércio Exterior, 23/3/2017, disponível em <https://www.correios.com.br/noticias/exporta-facil-fica-mais-simples-com-portal-unico-do-comercio-externo>

¹⁷ Relatório da Rede Asta 2016.

6. ADAPTAÇÃO DOS PRODUTOS

Nem todo bom produto brasileiro está apto a competir no mercado externo. Há requisitos técnicos e de qualidade sanitária que precisam ser observados, além da embalagem, do design e de outras características que possam atrair a atenção do consumidor de países específicos. Uma das vertentes desse projeto buscará proporcionar essa adaptação com apoio da APEX – Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos e da Rede de Centros Internacionais de Negócios (Rede CIN) da Confederação Nacional da indústria (CNI), presente em todas as federações estaduais de indústria no Brasil. Antes de começar a exportar, contudo, muitas vezes as empresas lideradas por mulheres precisam passar por etapas anteriores para conquistarem maturidade institucional para exportação.

7. PROGRAMA MULHERES EMPREENDEDORAS DO SEBRAE

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), em parceria com o Grupo Mulheres do Brasil, lançou o Programa Mulheres Empreendedoras. Desenhado inicialmente para empreendedoras do estado de Goiás, o Programa Mulheres Empreendedoras tem por objetivo auxiliar mulheres no desenvolvimento de suas empresas, ampliando sua visão de negócios e potencial de mercado através do conhecimento, sugestão de aplicação de ferramentas e incentivo à autonomia em decisões. Não há foco específico voltado para exportação em um primeiro momento. De acordo com pesquisa do Sebrae, as empresas chefiadas por mulheres estão concentradas principalmente em quatro áreas de atuação: 16% em restaurantes; 16% em serviços domésticos; 13% em cabeleireiros; e 9% em comércio de cosméticos.

Para participar do programa, as candidatas precisam preencher os seguintes requisitos: a) ser proprietária ou sócia da empresa (comprovado pelo contrato social); b) atuar na rotina da empresa como gestora; c) a empresa precisa ter mais de 1 ano de mercado; d) faturamento/ano: de R\$100.000,00 até R\$4.800.000,00; e)

participação de até duas sócias por empresa; f) descrição do negócio e as razões por que deseja participar; g) assinatura de Termo de Adesão; e h) cessão de imagem e voz ao SEBRAE.

Entre os serviços oferecidos às empresas selecionadas, destacam-se: a) diagnóstico empresarial; b) oficinas e capacitações nas áreas de empreendedorismo, finanças, marketing, gestão de pessoas, liderança, inovação e planejamento estratégico; c) capacitação – *coaching* para empreendedoras; d) mentorias coletivas; e) workshops e palestras. Como resultado, foram selecionadas 50 empresas dos mais variados ramos e estados brasileiros: de serviço de dedetização a Hotel e Pet Shop²⁰. Após passar pelos treinamentos do SEBRAE, a empresa poderá conquistar maturidade institucional e de negócios suficiente para começar a se preparar para conquistar o mercado externo.

8. MULHERES NA EXPORTAÇÃO DA AGÊNCIA BRASILEIRA DE PROMOÇÃO DE EXPORTAÇÕES E INVESTIMENTOS (APEX-BRASIL)

O projeto Mulheres na Exportação, iniciado em março de 2016 pela Apex-Brasil, busca inserir empresas lideradas por mulheres no mercado internacional e prevê iniciativas de sensibilização, capacitação e promoção de exportações e investimentos. O projeto foi iniciado com encontros chamados “Café com Empreendedoras”, reuniões mensais realizadas pela “Rede Mulher Empreendedora”. Após os encontros, as mulheres eram instruídas a procurar a Apex e a se inserir em algum dos seus projetos de incentivo às exportações. Recebem ainda informações para participar de plataformas digitais internacionais de venda ao mercado externo, tais como *She Trades* do *International Trade Centre* (ITC); a *Connect Americas* do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e a *WEConnect*, por meio das quais podem se conectar com compradores de multina-

²⁰ Mais informações sobre a pesquisa estão disponíveis em: <http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/GO/Sebrae%20de%20A%20a%20Z/RESULTADO%20MULHERES%20EMPREENDEDORA.pdf>

cionais para realizar negócios.

Mais de 400 empresas lideradas por mulheres já participaram de ações de qualificação para exportação organizadas pela Apex-Brasil, tais como PEIEX - Programa de Qualificação Empresarial, Oficinas de Competitividade, projetos ICV Global (Inovação e Competitividade em Cadeias Globais de Valor) e Design Export e plataforma de conteúdo sobre exportação, Passaporte para o Mundo.

Em outra vertente, 47 empresas brasileiras lideradas por mulheres - dos setores de alimentos e bebidas, moda, casa e construção participaram de 196 reuniões de negócios com tradings (comerciais exportadoras) e compradores estrangeiros. O resultado foi de US\$ 7,8 milhões em expectativa de novos negócios, com compradores oriundos sobretudo de Peru, Colômbia e Panamá. A iniciativa ocorreu durante o Fórum Empreendedoras, em São Paulo. Além disso, a APEX realizou mentorias e integrou as discussões do painel sobre exportações do Fórum, que reuniu 750 empreendedoras.

Atualmente, entre as empresas apoiadas pela Apex-Brasil, 1 mil são lideradas por mulheres, ou seja, mulheres são suas proprietárias ou ocupam posições de liderança e de tomada de decisão. Em 2017, o foco do projeto tem sido de ampliar a identificação e a divulgação de oportunidades para empresas brasileiras lideradas por mulheres poderem atuar no comércio exterior por meio de plataformas que fazem a conexão com compradores internacionais, tais como:

1. She Trades: Plataforma do Internacional Trade Centre (ITC) para conectar compradores internacionais a empresas lideradas por mulheres de diferentes setores. A participação se dá mediante cadastro no site.

2. Connect Americas: Comunidade criada pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), que permite às empresárias conectar-se diretamente para explorar oportunidades de negócios (compra/venda/alianças), networking, intercâmbio e obtenção de informações sobre eventos, cursos, e etc. A participação também se dá por meio do cadastro no site.

3. WEConnect: Instituição que certifica fornecedoras e as conecta à uma ampla base de compradores internacionais, que desenvolvem programas de diversidade e inclusão em suas cadeias globais e, neste sentido, compram de empresas lideradas por mulheres, principalmente dos setores de serviço, como o de economia criativa. A participação se dá por meio de processo de seleção e pagamento de taxa de certificação.

As ações do projeto são orientadas pelo modelo de serviços da Apex-Brasil, de acordo com a trajetória e maturidade exportadora da empresa: inteligência, sensibilização, qualificação, promoção comercial, internacionalização e atração de investimento estrangeiro.

As ações em 2018 concentraram-se no apoio à maior integração com empresárias da América Latina, Rodada de Negócios par mulheres do Agronegócio e compradores internacionais, dos setores de café, frutas, mel e seus derivados.

9. TREINAMENTO PARA EXPORTAÇÃO - SERVIÇOS DA REDE CIN (CNI)

Há um grande interesse dos consumidores de maior renda por produtos fabricados por mulheres (com selo "Women Owned"), sobretudo em mercados mais maduros, tais como Europa, Canadá e Estados Unidos, onde consumidores cada vez mais se encaixam no modelo de "consumo consciente" e buscam saber a história dos fabricantes por trás dos produtos de seu interesse. A fim de viabilizar negócios no exterior, as mulheres do projeto Lidera Mulher precisarão conhecer os passos necessários para internacionalização do seu negócio, como encontrar compradores, cumprir prazo para entrega de encomenda, usar serviços de logística, atos e registros relativos às operações de comércio exterior, os quais poderão ser ofertados pela Rede Brasileira de Centros Internacionais de Negócios (Rede CIN), coordenada nacionalmente pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). Com representação nas 27 federações de indústria dos estados e do Distrito Federal, a

Rede CIN conta com especialistas de comércio exterior que desenvolvem soluções customizadas para os diversos níveis de maturidade das empresas brasileiras, com o objetivo de assegurar sua atuação competitiva e sustentável no mercado internacional. A CNI, em parceria com os CINs, apoia a definição de prioridades setoriais e de mercados internacionais assim como gere as parcerias com entidades nacionais e internacionais com objetivo de potencializar a oferta de serviços de apoio à internacionalização oferecidos pela Rede CIN. Os serviços oferecidos são os seguintes²¹:

1. Capacitação Empresarial: cursos presenciais em todos os estados da federação e à distância com conhecimentos específicos necessários para a atuação internacional, tais como Planejamento estratégico; Prospecção e seleção de mercados; Técnicas de negociação, Formação de preço para exportação, Exportação passo a passo; Marketing internacional; Contratos internacionais; Mecanismos de financiamentos às exportações; Fusões, aquisições e joint ventures; e Tributação no comércio exterior

2. Inteligência Comercial: ferramentas que ajudam a identificar tendências, selecionar mercados e encontrar clientes e parceiros, a exemplo de estudos para analisar mercados-alvo, avaliar competitividade em relação aos concorrentes e formular preços para exportação.

3. Promoção de Negócios: viabiliza a participação das empresas em eventos internacionais para identificar informações estratégicas do mercado e do setor, e encontrar potenciais parceiros, importadores ou fornecedores locais para concretizar negócios. A Rede CIN organiza missões empresariais e estimula a participação de empresários e executivos em encontros de negócios, realizados no Brasil e no exterior, para apoiar a internacionalização das empresas brasileiras, a exemplo de: i) Missões prospectivas: para avaliar as características e condições competitivas em um mercado no exterior e

²¹ Serviços oferecidos estão disponíveis em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/canais/assuntos-internacionais/como-participar/rede-brasileira-dos-centros-internacionais-de-negocios/>

identificar oportunidades de inovação de produtos e processos da empresa; ii) Missões comerciais: Agregam os mesmos benefícios das missões prospectivas, além de serem focadas na geração de negócios, sobretudo em feiras internacionais de referência do setor; iii) Visitas prospectivas e comerciais: realizadas no Brasil para ajudar a formar e consolidar redes de relacionamento e a realizar negócios sem a necessidade de viajar ao exterior; e iv) Encontros de negócios: com foco na geração de negócios por meio de reuniões individuais com compradores ou parceiros comerciais qualificados pela Rede CIN.

4. Ata Carnet: é um passaporte aduaneiro internacional que permite a exportação e a importação temporária de bens e produtos pelo período de um ano. Com ele, Amostras comerciais, Artigos para apresentação ou utilização em feiras, mostras e exposições; e Equipamentos profissionais e esportivos podem viajar por mais de 70 países sem pagar tributos e sem complicação.

5. Programas de Internacionalização: por meio do Exporta CIN e do Prospect, as empresas adquirem conhecimento sobre os processos e requisitos técnicos para estruturar sua atuação no comércio internacional. O Exporta CIN prepara empresas com pouca ou nenhuma experiência no comércio internacional para sua primeira exportação. Já o Prospect fornece análise de mercado individualizada para identificar onde haveria maior demanda e menor incidência de tarifas e outras barreiras para exportação do produto em questão. Funciona como uma preparação para atuação internacional das empresas.

6. Certificados para Exportação: são os certificados de origem e de livre venda. Os certificados de origem preferencial garantem redução de impostos de importação no mercado-alvo para produtos que cumprem requisitos de origem. O documento aumenta a competitividade do produto e permite a conquista de novos mercados no exterior e está disponível para empresas exportadoras, fabricantes ou despachantes aduaneiros que atuam na operação de exporta-

ção. Já o certificado de livre venda atesta que o produto tem registro/autorização para venda no Brasil pelas autoridades sanitárias, técnicas ou fitossanitárias competentes.

Esses serviços são prestados a todas as micro, pequenas e médias empresas que procurem a Rede CIN nas federações de indústria dos estados, independentemente de serem lideradas ou não por mulheres. Não obstante, a Rede CIN também conta com projeto para internacionalização de empresas, financiado pela União Europeia, com viés de gênero: o Rota Global. O percentual de empresas lideradas por mulheres atendidas no âmbito do Rota Global foi de 28%. Este percentual se refere ao número de empresas lideradas por mulheres que se inscreveram no projeto e receberam avaliação de maturidade internacional para exportar (196 empresas de um total de 693). 115 empresas lideradas por mulheres receberam plano de ação para internacionalização no âmbito do Rota Global. Este número corresponde a 28% de um universo de 406 empresas que passaram para a 2ª etapa do atendimento.

CONCLUSÃO

O presente Artigo buscou ressaltar a importância econômica da inclusão de gênero no comércio internacional. Ao exportar, empresas lideradas por mulheres aumentam sua renda, contratam mais mulheres e geram efeito mul-

tiplicador positivo para toda economia. Foram descritas as principais ferramentas disponíveis no Brasil para capacitar empresas lideradas por mulheres a conquistar amadurecimento para exportar por meio de programas do SEBRAE, da APEX-Brasil e da CNI. Ademais, foram descritas estratégias para criar sinergias de rede e incentivar empresas lideradas por mulheres a tomar consciência tanto do valor de seu trabalho quanto da importância da exportação e integrar esforços com outras iniciativas semelhantes desenvolvidas por organizações estrangeiras. No que se refere a ações por parte do Governo, foram discutidos aspectos acerca dos Capítulos de Comércio e Gênero em Acordos comerciais e o uso do poder compras governamentais para impulsionar empresas lideradas por mulheres. Espera-se que as empreendedoras brasileiras, inclusive as do projeto "Lidera Mulher", possam se beneficiar dessas ferramentas para exportação aqui apresentadas de maneira a expandir seu faturamento e contratar mais, gerando emprego e renda para toda comunidade onde vivem.

SOBRE AS AUTORAS

CHRISTIANE SILVA AQUINO BONOMO é Assessora de Regulação e Negociação na CAMEX

LIANA ISSA LIMA é Consultora Legislativa na Câmara dos Deputados



PAINEL 2

**O FUTURO
DAS CIDADES:
INTELIGÊNCIA,
SUSTENTABILIDADE E
PARTICIPAÇÃO CIDADÃ**

PROJETO LIDERA MULHER

FERNANDA BONINI, JANA LIBMAN, MYLENE RAMOS E PAOLA SOUZA

RESUMO

A proposição deste projeto ganha força a partir das orientações apresentadas pelos professores e mentoras durante as aulas do Programa Columbia Women's Leadership Network in Brazil 2018 -2019. Utilizando-se de exemplos recentes na formulação e implementação de políticas públicas de sucesso, o Projeto Lidera Mulher concentra-se na discussão global de inovação e lideranças de governo – que inclui os temas de futuro das cidades, inteligência, sustentabilidade e participação cidadã – e apresenta propostas práticas e iniciativas intersetoriais, alinhadas à agenda de equidade de gênero proposta pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

O Projeto Lidera Mulher considera, como forma de benchmark o projeto executado no município de São Gonçalo do Estado do Rio de Janeiro, que é uma proposta de liderança e empreendedorismo feminino correspondente ao Decreto Municipal nº 09/2018 e vencedor dos prêmios de melhor por município e melhor projeto na categoria Ambiente de Negócios de 2018 pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado do Rio de Janeiro – Sebrae RJ.

PALAVRAS-CHAVE

Gestão pública, igualdade de gênero, liderança feminina, empreendedorismo feminino e rede cooperada.

ABSTRACT

The proposal according to the guidelines of the Columbia Women's Leadership Network in Brazil 2018-2019, is based on themes developed throughout the program and uses an example of best practices in the formulation and implementation of public policies in the public sector and directs performance improvement tools of public management, is therefore focused on the global theme of innovation and government leadership. It includes practical proposals and cross-sectoral initiatives that ensure gender perspectives in agreement and attention to the gender equality agenda so that it remains at the center of activities.

The Lidera Mulher Program considers a benchmark analysis of the Lidera Mulher Project, a proposal of leadership and female entrepreneurship corresponding to Decree No. 09/2018 of the municipality of São Gonçalo, State of Rio de Janeiro, and winner of the best project award in Business Environment category of 2018 by the Brazilian Service of Support to Micro and Small Enterprises of the State of Rio de Janeiro - Sebrae RJ. The proposition in relation to the concept of innovation points to an organizational model adhering to the need for the collaborative function between institutions and municipalities in the form of cooperative network according to the recent demands in adaptations to the new means of communication and consequent production.

1. PROJETO LIDERA MULHER - BENCHMARK

O Projeto Lidera Mulher, implementado no Município de São Gonçalo pela Secretaria Municipal de Políticas Públicas para o Idoso, Mulher e Pessoa com Deficiência - SEMIMD, em parceria com a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia, Trabalho, Agricultura e Pesca - SEMDE, é uma proposta original apresentada no curso oriundo do Programa Lidera Rio do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - Sebrae RJ, cujo papel é contribuir para a promoção do desenvolvimento integrado e sustentável, na geração de emprego e renda a partir dos pequenos negócios, e do fortalecimento do papel dos gestores públicos como agentes de transformação da sociedade.

Iniciado no ano de 2018, o projeto já conta com duas turmas formadas pela capacitação proposta, somando 29 mulheres, e duas turmas em andamento simultâneo, somando 76 mulheres. Portanto, até o momento, 105 empreendedoras estão sendo acompanhadas e monitoradas, participando ativamente das atividades propostas pelo Lidera Mulher.

Dentre suas propostas se encontram as atividades de capacitação, para obtenção de conhecimento teóricos por meio das Oficinas de SEI planejar, SEI empreender, SEI clicar, SEI vender, SEI administrar, SEI formar preço, SEI controlar meu dinheiro, MEI (adesão, formalização e regularização), de Empoderamento Feminino e oficinas laborais (artesanato, moda, gastronomia e beleza). Através da Rede Lidera Mulher se realizam encontros para a consolidação e fortalecimento desta rede de empreendedorismo feminino. Em setembro ocorreu a Primeira Expo Lidera Mulher, prevista para dois fins de semana sendo estendida de maneira contínua no local cedido por parceira, contando com visita de 1426 pessoas até o final do mês de outubro de 2018.

Vale ressaltar, que inicialmente havia a condicionalidade de inscrição no MEI - Microempreendedor Individual de 1 ano ou mais para o primeiro semestre de 2018, passando a aceitação de empreendedoras com menos

de 1 ano de MEI ou sem inscrição, a partir do segundo semestre de 2018. Contudo, o principal desafio neste ponto foi o de utilizar a formação para conscientização da importância da formalização do negócio/empreendimento, através do MEI. Na última oficina de 2018, após advento da I Expo Lidera Mulher, houve uma grande procura para participação, tendo sido necessário ampliar o número de participantes e abrir mais uma turma.

O Projeto Lidera Mulher prevê o incentivo à participação em feiras para exposição e venda, como a realizada durante o XXII Campeonato Estadual de Bandas e Fanfarras do Rio de Janeiro, em setembro de 2018, no município de São Gonçalo. Outra importante atividade extra se deu na Semana Acadêmica do Instituto Cultural Brasil Estados Unidos - ICEBEU/ISAT, no mês de outubro de 2018.

É importante mostrar como a integração entre as empreendedoras tem sido de fundamental importância para fortalecer a busca pela formalização do negócio. Merece destaque como o projeto tem incentivado o retorno ao estudo regular pelas participantes, que retornam as salas de aula objetivando melhorias em sua qualificação, bem como a aplicação dos ensinamentos adquiridos durante as oficinas e atividades de formação.

No entanto, após concluir algumas etapas do projeto, a equipe técnica de assistentes sociais e psicólogas apontou a necessidade de interface com um projeto de intervenção que as permita uma abordagem técnica para a resolução de problemas reais, observados durante a execução do projeto, buscando a melhoria das condições de "bem-estar físico, mental e social" das mulheres empreendedoras envolvidas no projeto.

Para análise da participação da mulher no mercado produtivo brasileiro no século XXI e a consequente necessidade de políticas para transformação deste quadro, consideram-se os seguintes apontamentos de MELO & THOMÉ (2018:112):

Um percentual de 86,3% dos homens na

faixa etária entre 16 e 59 anos de idade estão no mercado de trabalho. As mulheres nas mesmas condições apresentam uma taxa de participação de 63,7%. Isso significa que ainda há um forte contingente feminino dedicado apenas às atividades reprodutivas e fora do mundo do trabalho, vivendo de dependência do poder masculino.

O Projeto Lidera Mulher, por sua vez, consiste em:

1. Fomentar o avanço profissional das mulheres, oferecendo a elas um meio de organização, apoio e estímulo para a formação de liderança executiva e fomento dos seus próprios negócios, contribuindo para estimular a organização coletiva da mulher empreendedora, permitindo a participação plena e efetiva da mulher nos negócios.
2. Empoderar as mulheres com vistas à igualdade de oportunidades de liderança e tomada de decisão política, econômica e social.
3. Estimular, a partir de sua organização, a formação de uma rede de mulheres empreendedoras, que possam, com o tempo, atuar como mentoras das novas formandas, criando assim um círculo virtuoso de aprendizado, crescimento e compartilhamento de experiências e conhecimento, ajudando a fortalecer ainda mais a rede.
4. Apoiar e inspirar as mulheres a criarem e desenvolverem seus próprios negócios, atuando como catalisadoras de mudanças para suas famílias e comunidade.

Consta em seu desenvolvimento a possibilidade de contar com a participação de instituições públicas e/ou privadas e organizações não governamentais que tenham, dentro dos seus objetivos, a proteção aos direitos da mulher, o ensino do empreendedorismo e atividades afins.

Os principais marcos do projeto são:

- A) Rede Lidera Mulher (formação de networking);
- B) Feira Lidera Mulher (ampliação da compra/venda);
- C) Evento Lidera Mulher (Plano de Comunicação Pessoal/ Microcrédito);
- D) Composição de Replicadoras para Oficinas Laborais;
- E) Oficinas Laborais (04 eixos: Moda, Beleza, Gastronomia e Artesanato);
- F) Oficinas de Micro-empendedor Individual – MEI (formalização, adesão, regularização);
- G) Workshops de Empreendedorismo, Formalização e Gestão Financeira Pessoal e Profissional;
- H) Cadastramento entabulado de todas as mulheres empreendedoras (semestral);
- I) Monitoramento e Avaliação Mensal (diagnóstico, visitas técnicas, verificação de MEI).

As capacitações, como etapas à efetivação do Projeto Lidera Mulher, são coordenadas pela equipe técnica da Secretaria Municipal de Políticas Públicas para o Idoso, Mulher e Pessoa com Deficiência do Município de São Gonçalo. O projeto contará com uma Governança que será exercida pelos seguintes órgãos: (I) Comitê deliberativo; (II) Comitê gestor; (III) Gestor do projeto; (IV) Equipe Técnica. As despesas e/ou recursos para realização desse projeto correrão por conta da dotação orçamentária da Secretaria Municipal de Políticas Públicas para o Idoso, Mulher e Pessoa com Deficiência, do programa de trabalho, de emendas parlamentares e convênios.

2. DIAGRAMA DE PLANEJAMENTO

O diagrama de planejamento para o Programa Lidera Mulher apresenta as etapas de execução com destaque para o grupo de projetos estratégicos, além de se configurar como modelo para ser aplicado e replicado em municípios brasileiros. As etapas de capacitação poderão ser ampliadas, de acordo com as especificidades regionais, o que permite

a organização de Workshops de Direitos Humanos e Direito do Trabalho, com objetivo de tornar as mulheres participantes do Programa futuras empregadoras mais conscientes, assim como Workshops de Meio Ambiente e Sustentabilidade, para promoção de educação ambiental e soluções sustentáveis para os

empreendimentos de cada categoria do projeto. Apresentaremos a seguir o detalhamento da Expo Lidera Mulher e da Rede Lidera Mulher, bem como a proposta para a construção de indicadores de desempenho, também elencados na proposta do projeto, e uma análise de possibilidades para financiamentos. A Expo

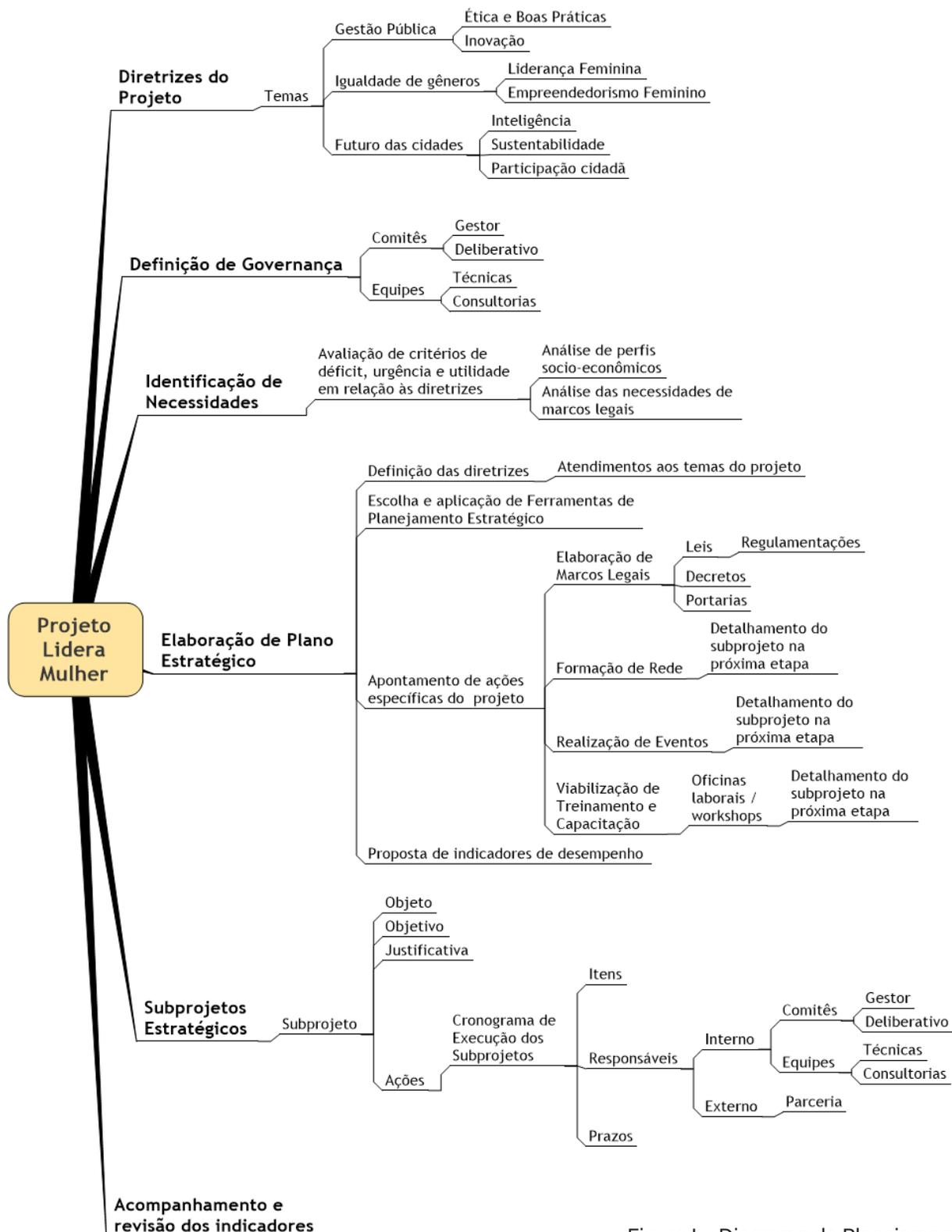


Figura I – Diagrama de Planejamento

Lidera Mulher justifica-se com o desenho básico que concebe a possibilidade real de parceria com uma outra instituição, especialista de mercado.

3. EXPO LIDERA MULHER

A Expo Lidera Mulher é um evento com perfil de exposição ou mostra, que considera a apresentação da metodologia do projeto e dos resultados obtidos através dos itens produzidos pelas participantes. A Expo acontece em espaços físicos cedidos provisoriamente para a realização de oficinas e workshops.

A Expo concede grande visibilidade às participantes do Projeto, uma vez que apresenta à sociedade a pertinência e relevância do Projeto, divulga seus resultados e promove a inclusão das participantes em função social de representatividade, conforme os objetivos específicos do Projeto. A Expo permite ainda ampliar a convocação de novas participantes, constitui um ponto de referência local para a continuidade das diversas oficinas oferecidas e permite que especialistas do mercado avaliem a produção individual das participantes.

São premissas para a escolha dos locais onde acontecem a Expo: locais de grande fluxo e diversidade de público; apresentação do projeto em forma de painel físico ou eletrônico; presença das participantes do projeto como expositoras, em conjunto ou em turnos, sendo que as mesmas se revezem na recepção e apresentação do Projeto aos visitantes; mostra dos produtos e serviços desenvolvidos por cada participante, em forma de amostras, impressos ou similares (obs.: não constam comercialização de produtos, ou prestação de serviços, por parte das expositoras); indicação de especialista(s) de mercado para avaliação anônima e individual da produção das participantes, através de aplicação de questionário considerando critérios abrangentes de qualidade, apresentação, pertinência de mercado e adequação para comercialização; espaço físico reservado às oficinas para turmas de 20 participantes.

Os resultados esperados a partir da Expo são: projeção do Projeto para a sociedade;

inclusão de contribuição complementar na metodologia do projeto através da parceria com o especialista de mercado; promoção e certificação de instituição parceira como apoiadora e participante de projetos para desenvolvimento socioeconômico do município; atração e ampliação de visão do público local para a temática proposta assim como a atração para o local de público com interesse e perfil consciente de responsabilidade social; novas inscrições e manutenção de condições para continuidade do projeto.

4. REDE LIDERA MULHER - FORMAÇÃO DE NETWORKING

O conceito de networking proposto pelo Projeto parte do pressuposto de uma rede de relacionamentos estratégicos, onde são avaliados os perfis profissionais e educacionais, construindo a partir daí uma rede de mulheres com função colaborativa, onde as trocas de experiências e serviços são valorizadas. Cria-se a partir daí um modelo organizacional aderente à necessidade da função colaborativa, uma rede cooperada e de acordo com as recentes demandas dos novos meios de comunicação – internet, redes sociais - e consequente produção de itens e serviços, alinhados às inovações e demandas das novas relações comerciais do século XXI.

A rede cooperada como opção de aplicação e incorporação do conceito de inovação, deve ser sem fins lucrativos, de caráter científico, empresarial, cultural, que pode ser coordenada por regimento interno e pelas normas legais pertinentes.

Constitui uma rede cooperada, por sua vez, um ambiente de comunicação e cooperação entre a Prefeitura Municipal (incluindo as autarquias e empresas públicas pertencentes ao município), o setor empresarial e instituições de ensino e pesquisa e outras entidades relacionada aos setores, respeitando particularidades, desejos e interesses de maneira ética e organizada, para a consecução dos objetivos estipulados por planejamentos estratégicos institucionais públicos prévios,

visto a necessidade de produção de arcabouço jurídico para tal estratégia.

A Rede Lidera Mulher funciona como potencializadora das capacidades e habilidades destas mulheres, através de um movimento de reassociação e reagregação, a partir de um traçado de associações e formação de vínculos, por meio das suas mobilizações e deslocamentos em rede. É sob esta perspectiva da sociologia que advém das associações latourianas, priorizando o movimento, a ação, as conexões estabelecidas entre os diferentes atores, que é proposta a Rede Lidera Mulher. Ao associarem-se, essas mulheres fortalecem umas as outras, incentivam, colaboram e buscam alternativas de renovação e aprimoramento de seus empreendimentos, buscando consolidar posições em diferentes nichos de mercado.

5. AVALIAÇÃO DE IMPACTO DO PROJETO

A fim de mensurar o impacto dos projetos do Programa Lidera Mulher, empregou-se como ponto de partida as abordagens e metodologias desenvolvidas no contexto dos denominados negócios sociais, entendidos como “empreendimentos que combinam retorno financeiro com geração de impacto social por meio de produtos e serviços que melhoram a qualidade de vida de comunidades de baixa renda” (Brandão et all., p. 4, 2014).

Partindo da definição de Muhammad Yunus, prêmio Nobel da Paz, um negócio social pode ser definido como uma empresa cujo foco consiste na promoção de benefícios sociais, como por exemplo, a redução da pobreza, justiça social, sustentabilidade, entre outros. Nesse sentido, o sucesso do negócio é medido essencialmente pela geração de impacto as pessoas, a comunidade ou ao meio ambiente, diferenciando-se dos negócios tradicionais à medida em que associa impacto social positivo ao retorno financeiro.

Em estudo que aborda as principais referências de avaliação de impacto no campo dos negócios sociais, Brandão et all. (2014, p. 6), definem “a avaliação do impacto social associa-se à ocorrência de mudanças em uma

em uma comunidade, população ou território a partir da inserção de uma variável conhecida no sistema (um projeto, programa ou negócio social) em uma relação causal observada entre a mudança e a variável”. Nesse sentido, a aplicação de métodos para a avaliação do impacto do Lidera Mulher pretende mensurar o potencial de mudança e transformação causado pelos projetos à realidade das participantes e da comunidade em que estão inseridas, em aspectos sociais (empoderamento e formação de redes), econômicos (formação de renda e geração de empregos) e profissionais.

De maneira consonante, um estudo conduzido pela *International Initiative for Impact Evaluation* (3ie, 2018) define as avaliações de impacto como análises que medem a variação incremental nos resultados de um grupo de pessoas atribuíveis a um projeto específico, valendo-se do uso de metodologias viáveis e apropriadas ao contexto e as questões que se pretende investigar. No contexto dos projetos do Programa Lidera Mulher, a fim de garantir a viabilidade da metodologia de avaliação de impacto selecionada, a abordagem sugerida consiste na aplicação sistemática de pesquisas junto as participantes.

Nesse sentido, o Anexo I do presente projeto (*Anexo I - Questionário para avaliação do Projeto Lidera Mulher*), foi desenvolvido no intuito de fornecer uma primeira versão de pesquisa para ser aplicada junto as participantes do Lidera Mulher. Concebido com base em questões empregadas em pesquisas de avaliação socioeconômica (ex. Censo IBGE), tal questionário pretendeu abarcar questões indicativas da renda e condição socioeconômica das participantes, bem como uma série de questões específicas sobre o Projeto Lidera Mulher.

Além de colaborar para a formação de um banco de dados e informações sobre o Lidera Mulher, situando o perfil das participantes e o contexto no qual o projeto está inserido, a aplicação periódica de pesquisas fornecerá parâmetros para que as equipes técnicas possam analisar a transformação (variação incremental) ocorrida na realidade

das participantes, através da comparação de indicadores comuns, em diferentes períodos de análise. “Impacto pode ser concebido como um conjunto de resultados que se manifesta em determinado período de tempo após a intervenção ser encerrada, o que sugere que as avaliações de impacto devem ser realizadas em médio prazo ex-post na expectativa de capturar evidências presentes de maneira estável no sistema” (Brandão et all., p. 6, 2014).

No que se refere aos indicadores selecionados para análise, propõem-se que eles estejam diretamente relacionados ao propósito do Lidera Mulher, destacando-se dois núcleos fundamentais de investigação: (1) perfil socioeconômico das participantes; (2) avaliação do impacto do projeto Lidera Mulher pelas participantes.

No primeiro núcleo, serão investigados o nível geral de renda familiar e a sua composição, para que seja possível dimensionar se e quanto às atividades desenvolvidas por meio do Lidera Mulher impactaram na renda média das famílias ao longo do período analisado. Nesse sentido, a questionário sugerido aborda questões que tratam das condições socioeconômicas das participantes, tais como renda média familiar e individual, composição familiar, tipo e localidade do domicílio, dentre outras.

No segundo núcleo, pretende-se investigar o impacto do Projeto Lidera Mulher nos negócios desenvolvidos pelas participantes, através de indicadores como o número de empregos (formais e informais) gerados pelos negócios, base de clientes, a contribuição do projeto para renda familiar, dentre outros. Além disso, busca-se também oferecer uma ferramenta para a avaliar a satisfação das participantes em relação ao Projeto Lidera Mulher.

A periodicidade sugerida para aplicação da pesquisa com as participantes se daria da seguinte maneira: o primeiro núcleo de questões seria aplicado no ato da inscrição das mulheres ao programa, a fim de se mapear sua condição socioeconômica inicial. Tal aplicação seria repetida após seis meses da primeira avaliação, juntamente com o segundo núcleo de questões,

que tratam especificamente do Projeto Lidera Mulher. A aplicação do questionário completo deverá, então, ser repetida anualmente, durante 2 ou 3 anos. A aplicação da pesquisa, inicialmente, ficará a cargo da equipe técnica envolvida no projeto Lidera Mulher, com apoio de plataformas *on-line* como o *Google Forms*.

6. POSSIBILIDADES DE FINANCIAMENTO FUTURO

A adoção de métodos e indicadores para mensurar a capacidade de geração de impacto social de um projeto constituem um importante passo no sentido de acessar financiadores que contribuam para a manutenção dos projetos no longo prazo, partindo do pressuposto que tais atores - fundos nacionais e internacionais de fomento, fundações, associações e institutos, pessoas físicas, governo, etc. - alocam capital visando retorno por meio do impacto social.

O presente projeto, apresentado no contexto do programa *Columbia Women's Leadership Network in Brazil*, aliado a adoção de métodos para avaliação de impacto do Lidera Mulher, poderá ser utilizado como base para produção de *pitches* para o financiamento dos projetos, no sentido de construir parcerias e/ou acessar fontes de capital que contribuam para a sua manutenção no longo prazo.

A seguir, pretendeu-se listar fontes potenciais de financiamento ao Lidera Mulher, consideradas coerentes ao escopo e propósito do projeto.

A) ELAS Fundo de Investimento Social

O Fundo Elas é um fundo de investimento social brasileiro que investe exclusivamente nos direitos e no protagonismo feminino. Fundado em 2000, sua missão é “promover e fortalecer os direitos e o protagonismo das mulheres mobilizando e investindo recursos em suas iniciativas”.

Anualmente, por meio da abertura de concursos e editais, o Fundo Elas doa recursos para grupos informais e formais e organizações de mulheres em todo o Brasil. Além de apoiar financeiramente os grupos, a organização atua

junto às integrantes, oferecendo treinamentos e seminários de formação e monitorando suas atividades para maximizar os resultados. Desde sua fundação, já foram apoiados mais de 390 projetos em todas as regiões brasileiras.

Uma das áreas temáticas de investimento do fundo consiste na “promoção da autonomia econômica, do empreendedorismo e do fim da pobreza de mulheres”, o vai de encontro ao propósito do Lidera Mulher e constitui uma importante oportunidade de financiamento para apoio ao projeto.

B) Consulado da Mulher

Projeto social da marca Consul, o Instituto Consulado da Mulher trabalha na transformação social por meio do incentivo ao empreendedorismo feminino. Com mais de 32 mil beneficiados até o momento, o Instituto seleciona, apoia e empodera mulheres empreendedoras em todo o Brasil, oferecendo assessoria na gestão de micro negócios e capacitações para que empreendam de forma mais eficiente.

O papel do Consulado da Mulher está essencialmente alinhado aos propósitos do Projeto Lidera Mulher, à medida em que ambos visam a qualificação e o empoderamento de mulheres, para que elas se sintam confiantes e capazes de empreender e ampliar seus negócios, saindo da informalidade e gerando renda e autonomia financeira.

A seleção de projetos pelo Instituto ocorre anualmente por meio do Prêmio Consulado da Mulher, que atualmente prioriza empreendimentos na área de alimentação, que sigam princípios de autogestão, solidariedade e cooperativismo. Tal critério está em linha com o eixo temático de Gastronomia presente no escopo do projeto Lidera Mulher.

C) Brazil Foundation

Por meio do Fundo de Mulheres, a *Brazil Foundation* investe em iniciativas que promovem o empoderamento e a autonomia de mulheres e meninas, com foco na justiça econômica e social. Lançado em 2014, com o intuito de canalizar recursos de forma mais

estrutura para iniciativas voltadas as mulheres, os projetos escolhidos atuam nas áreas de saúde, educação e bem-estar, com impacto que se estende às famílias e comunidades.

A seleção de projetos pela *Brazil Foundation* se dá anualmente por meio de editais abertos, constituindo uma fonte potencial de apoio ao financiamento do Lidera Mulher.

D) Global Fund For Women

Fundado em 1987, na Califórnia, o *Global Fund for Women* já investiu em mais de cinco mil grupos liderados por mulheres, em 175 países, no intuito de garantir direitos humanos para meninas e mulheres em todo o mundo. O foco de atuação do fundo se dá em três eixos principais: eliminação da violência contra mulher; garantia de direitos e saúde sexual e reprodutiva; igualdade política e econômica.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As novas formas de associações em rede, que priorizem a participação cidadã e o engajamento de seus atores podem ser consideradas como estratégias de consolidação de cidades inteligentes, que no campo do planejamento urbano desponta como novo mote de configuração de políticas e programas, a fim de “objetivar o desenvolvimento sustentável, o crescimento econômico sólido e uma melhor qualidade de vida para seus cidadãos.” (Center of Governance, apud Albino, Berardi e Dangelico).

A Rede Lidera Mulher, o marco inovador desta proposta, de acordo com as premissas do projeto encontra-se formada e em funcionamento contando com a atuação de servidores, participantes de turmas atuais e anteriores e colaborações pontuais de outras instituições públicas e privadas convidadas. Este projeto concorre entre os cinco finalistas ao Prêmio Case CLP, sendo publicado no e-Book dos finalistas do Centro de Liderança Pública.

O Projeto Lidera Mulher se torna uma prática replicável, ao considerarmos que tal prática aborde o público-alvo e as suas condições universais, o modelo de área de

abrangência reconhecível, o período e ciclos de execução assim como uma estrutura metodológica e de governança global.

Neste contexto, o Projeto Lidera Mulher atende de forma ampla a estes termos, pois o seu público é constituído por mulheres em condições de vulnerabilidade social e econômica, a sua área de abrangência reflete uma estrutura de governança e sua execução é praticada em ciclos administrativos públicos, através de parcerias com instituições locais de representatividade nacional.

Este projeto dialoga com a agenda de equidade de gênero proposta pelo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), pois incentiva as mulheres a encontrar o seu protagonismo, a buscar o autoconhecimento de seus talentos, forças, qualidades pessoais e valores, para o alcance de seus objetivos futuros alinhados com seu propósito de vida, visando o crescimento pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANDÃO, D., CRUZ, C., & ARIDA, A. (2014). Métricas em negócios de impacto social. Publicação patrocinada pela MOVE Avaliação Estratégica em Desenvolvimento Social e ICE Instituto de Cidadania Empresarial. Acesso em 26 de agosto de 2018, disponível em http://ice.org.br/wp-content/uploads/pdfs/metricas_negocios_impacto_social_ICE_MOVE.pdf

Brazil Foundation Women's Fund <<https://brazilfoundation.org/fund/womens-fund/?lang=pt-br>>. Acesso em 26 de agosto de 2018.

BUCKINGHAM, Marcus; CLIFTON, Donald O. Descubra seus pontos fortes. Tradução de Mario Molina. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

Consulado da Mulher <<http://consuladodamulher.org.br/>>. Acesso em 25 de outubro de 2018.

Fundo Elas de Investimento Social <<http://www.fundosocialelas.org/default.asp>>. Acesso em 28 de agosto de 2018.

Global Fund for Women <<https://www.globalfundforwomen.org/womens-human-rights/#.W4K2lyMrJWM>>. Acesso em 26 de agosto de 2018.

International Initiative for Impact Evaluation (3ie), Principles for Impact Evaluation. Disponível em: <www.3ieimpact.org/media/filer/2012/04/20/principles-for-impact-evaluation.pdf>. Acesso em 26 agosto de 2018.

LATOUR, Bruno. Jamais fomos modernos: ensaio de antropologia simétrica. Rio de Janeiro-RJ: Editora 34, 1994

LATOUR, Bruno. Reagregando o Social. Bauru, SP: EDUSC/ Salvador, BA: EDUFBA, 2012

MELO, Hildete Pereira de; THOMÉ, Débora. Mulheres e Poder: histórias, ideias e indicadores. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018

PORTELLA, Mônica. Teoria da Potencialização da qualidade de vida: propostas e técnicas da psicologia positiva. Rio de Janeiro: CPAF-RJ, 2013

PORTELLA, Mônica; MOTTA, Valeria. Técnicas em habilidades sociais: uma ferramenta para potencializar relações saudáveis e significativas. Rio de Janeiro: IIPsi+, 2017.

PORTELLA, Mônica; Sá, Ricardo de; Motta, Valéria. Psicologia Positiva: como descobrir e desenvolver as qualidades humanas: vol. II. Rio de Janeiro: IIPsi+, 2016.

SELIGMAN, Martin. Aprenda a ser otimista. Rio de Janeiro: Nova Era, 2010

SELIGMAN, Martin. Felicidade Autêntica: Usando a nova Psicologia Positiva para a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SELIGMAN, Martin. Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SNYDER, C.R.; LOPEZ, S.J. Psicologia Positiva: Uma abordagem científica das qualidades humanas. Porto Alegre, Artmed, 2009.

SOBRE AS AUTORAS

FERNANDA FERRAZ BONINI é Analista de Planejamento Estratégico no Museu de Arte de São Paulo (MASP)

JANA LIBMAN é Analista Técnica Administrativa na Companhia Municipal de Limpeza Urbana do Rio de Janeiro (COMLURB)

MYLENE RAMOS é Juíza do trabalho na Corte Regional do Trabalho de São Paulo

PAOLA SOUZA FIGUEIREDO ANDRADE é Vice-Presidente do IPASG na Prefeitura Municipal de São Gonçalo

**ANEXO I - QUESTIONÁRIO PARA
AVALIAÇÃO DO PROJETO LIDERA MULHER**

Núcleo 1: Perfil sócio econômico

1. Qual o seu estado civil?

- A) Solteira
- B) Casada
- C) Separada judicialmente/divorciada
- D) Viúva
- E) Outro

2. De acordo com a categoria usada pelo IBGE, quanto à cor da pele e/ou etnia, você se considera:

- A) Branca
- B) Negra/Preta
- C) Amarela
- D) Parda
- E) Indígena
- F) Quilombola
- G) Não quero declarar
- H) Outros: _____

3. Qual a sua orientação sexual:

- A) Heterossexual
- B) Homossexual
- C) Bissexual
- D) Transexual
- E) Não quero declarar
- F) Outros: _____

4. Em relação à religião, você diria que é:

- A) Ateísta
- B) Acredito em Deus, mas não sigo nenhuma religião
- C) Católico
- D) Protestante (evangélico, batista, mórmon, calvinista, luterano, testemunha de Jeová ou outro)
- E) Espírita
- F) Praticante de religião afro-brasileira (umbanda, candomblé)
- G) Muçulmano
- H) Tenho outra religião. Qual? _____
- I) Prefiro não declarar

5. Você tem filhos ou enteados?

- A) Sim, tenho 1 filho
- B) Sim, tenho 2 filhos
- C) Sim, tenho 3 filhos
- D) Sim, tenho 4 filhos ou mais

E) Não tenho filhos ou enteados

6. Até que etapa de escolarização você concluiu?

- A) Nenhuma
- B) Ensino Fundamental: 1º ao 5º ano (1ª a 4ª série)
- C) Ensino Fundamental: 6º ao 9º ano (5ª a 8ª série)
- D) Ensino Médio
- E) Ensino Superior – Graduação e Pós-graduação

7. Qual tipo de domicílio você ocupa atualmente?

- A) Casa
- B) Casa de vila ou em condomínio
- C) Apartamento
- D) Habitação em: casa de cômodos, cortiço ou cabeça de porco
- E) Tenda ou barraca
- F) Dentro do estabelecimento
- G) Outro (vagão, trailer, gruta, etc.)
- H) Alojamento de trabalhadores com morador
- I) Asilo, orfanato e similares com morador
- J) Hotel, pensão e similares com morador
- K) Outro com morador

8. Em que localidade da cidade seu domicílio se encontra?

- A) Bairro na periferia da cidade
- B) Bairro na região central da cidade
- C) Bairro no centro expandido da cidade
- D) Condomínio residencial fechado
- E) Conjunto habitacional (CDHU, COHAB, Cingapura, BNH, etc.)
- F) Favela / Cortiço
- G) Região rural (chácara, sítio, fazenda, aldeia, etc.)
- H) Outro: _____

9. Quantas pessoas da sua família moram com você? Considere seus pais, irmãos, cônjuge, filhos e outros parentes que moram na mesma casa com você.

- A) Nenhuma
- B) Uma
- C) Duas
- D) Três
- E) Quatro
- F) Cinco
- G) Seis
- H) Sete ou mais

O FUTURO DAS CIDADES: INTELIGÊNCIA, SUSTENTABILIDADE E PARTICIPAÇÃO CIDADÃ

10. Somando a sua renda com a renda das pessoas que moram com você, quanto é aproximadamente, a renda familiar mensal?

- A) Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 1.405,50)
- B) De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.405,51 a R\$ 2.811,00)
- C) De 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.811,01 a R\$ 4.216,50)
- D) De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.216,51 a R\$ 5.622,00)
- E) De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 5.622,01 a R\$ 9.370,00)
- F) Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 9.370,01)

11. Qual a sua renda mensal, aproximadamente?

- A) Até 1,5 salário mínimo (até R\$ 1.405,50)
- B) De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.405,51 a R\$ 2.811,00)
- C) De 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.811,01 a R\$ 4.216,50)
- D) De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.216,51 a R\$ 5.622,00)
- E) De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 5.622,01 a R\$ 9.370,00)
- F) Acima de 10 salários mínimos (mais de R\$ 9.370,01)

12. Você participa do programa social Bolsa Família?

- A) Sim
- B) Não

13. Qual alternativa a seguir melhor descreve sua situação financeira?

- A) Não tenho renda e meus gastos são financiados por programas governamentais (Bolsa Família)
- B) Não tenho renda e meus gastos são financiados pela minha família ou por outras pessoas
- C) Tenho renda, mas recebo ajuda da família ou de outras pessoas para financiar meus gastos
- D) Tenho renda e contribuo com o sustento da família
- E) Tenho renda e sou o principal responsável pelo sustento da família

14. Quantas pessoas, incluindo você, vivem da renda da sua família?

- A) Uma
- B) Duas
- C) Três

D) Quatro

E) Cinco

F) Seis

G) Mais de 6. Quantas? _____

15. Qual alternativa a seguir melhor descreve sua situação de trabalho?

- A) Trabalho eventualmente
- B) Trabalho até 20 horas semanais
- C) Trabalho de 21 a 39 horas semanais
- D) Trabalho 40 horas semanais ou mais
- E) Não estou trabalhando

16. No seu trabalho principal, você é:

- A) Empregada assalariada (exceto empregada doméstica)
- B) Empregada doméstica mensalista ou diarista
- C) Empregada que ganha por produção (comissão)
- D) Estagiária remunerado ou bolsista
- E) Trabalha por conta própria, é autônoma
- F) É dona de negócio, empregadora
- G) Trabalha em negócio familiar, sem remuneração
- H) Presta serviço militar obrigatório, assistencial ou religioso, com alguma remuneração
- I) Não estou trabalhando

17. Qual é o tempo habitual gasto de deslocamento de sua casa até o trabalho?

- A) Até 05 minutos
- B) De 06 minutos até meia hora
- C) Mais de meia hora até uma hora
- D) Mais de uma hora até duas horas
- E) Mais de duas horas

18. Indicar quais e quantos dos aparelhos abaixo indicados você possui em sua residência:

- () Aparelho de Som? _____
- () Televisão? _____
- () DVD? _____
- () Geladeira? _____
- () Freezer independente? _____
- () Máquina de lavar roupa? _____
- () Computador (micro, laptop ou notebook)? _____
- () Telefone fixo? _____
- () Telefone celular? _____
- () TV por assinatura? _____
- () Automóvel? _____
- () Motocicleta? _____

Núcleo 2: Avaliação do programa Lidera Mulher

1. Qual o eixo de trabalho do Lidera Mulher você optou?

- A) Moda
- B) Beleza
- C) Gastronomia
- D) Artesanato

2. Você se tornou uma Microempreendedora Individual (MEI) após a participação no Lidera Mulher?

- A) Sim
- B) Não

3. Você se tornou uma replicadora de oficinas laborais?

- A) Sim
- B) Não

4. Em que local você produz ou presta os serviços desenvolvidos no contexto do projeto Lidera Mulher?

- A) No local onde eu moro
- B) Em um espaço comercial compartilhado com outras pessoas
- C) Em um espaço comercial exclusivo
- D) Trabalho como autônoma em negócios de terceiros (ex. salão de beleza, confecção, restaurante ou similar)
- E) Trabalho com carteira registrada em negócios de terceiros (ex. salão de beleza, confecção, restaurante ou similar)

5. Você emprega outras pessoas na realização destas atividades?

- A) Sim, de maneira formal (carteira registrada)
- B) Sim, de maneira informal (pagamento por serviço/atividade)
- C) Sim, de maneira forma e informal
- D) Não

6. Em caso afirmativo, indicar abaixo quantidade de pessoas empregadas conforme abaixo:

- Funcionário com carteira registrada (CLT): _____
- Prestador de serviço eventual: _____

7. Avalie as questões abaixo de acordo com a seguinte escala: (1) Péssimo, (2) Ruim, (3) Regular, (4) Bom, (5) Ótimo.

7.1. De maneira geral, como você avalia o **programa de formação** desenvolvido pelo Projeto Lidera Mulher?

7.2. Como você avalia as **oficinas** promovidas pelo Lidera Mulher (Micro-Empreendedor Individual, adesão, regularização)?

7.3. Como você avalia os **Workshops de Empreendedorismo** promovidos pelo Lidera Mulher?

7.4. Como você avalia os **Workshops de Formalização e Gestão Financeira Pessoal e Profissional**?

7.5. Como você avalia as **oficinas laborais** promovidas pelo Lidera Mulher?

7.6. Como você avalia a **Feira Lidera Mulher**?

8. Avalie as questões abaixo de acordo com a seguinte escala: (1) Discordo totalmente, (2) Discordo, (3) Indiferente, (4) Concordo, (5) Concordo totalmente.

8.1. Participar do Projeto Lidera Mulher contribuiu para o desenvolvimento dos meus negócios

8.2. Participar do Projeto Lidera Mulher aumentou a renda mensal da minha família

8.3. Participar da rede de mulheres formada pelo Projeto Lidera Mulher contribuiu para o crescimento do meu negócio

8.4. Participar da rede de mulheres formada pelo Projeto Lidera Mulher trouxe novos clientes, parceiros e fornecedores para meu negócio

8.5. Participar do Projeto Lidera mulher me fez sentir mais segura e confiante no meu trabalho

8.6. Meu negócio possui uma base de clientes estabelecida

8.7. A renda da minha família depende do meu negócio

9. Críticas/Sugestões para o Projeto Lidera Mulher (questão aberta).



PAINEL 3

GOVTECH:
GESTÃO DA
INOVAÇÃO E
TECNOLOGICA

ESTRATÉGIAS INOVADORAS NA SENSIBILIZAÇÃO DE AGENTES DE SEGURANÇA: MAPEAMENTO DE INICIATIVAS COM FOCO NO CAPITAL HUMANO

ALINE INGLEZ, HELENA REZENDE, JULIA GUERRA FERNANDES E LAURA ANGÉLICA SILVA

RESUMO

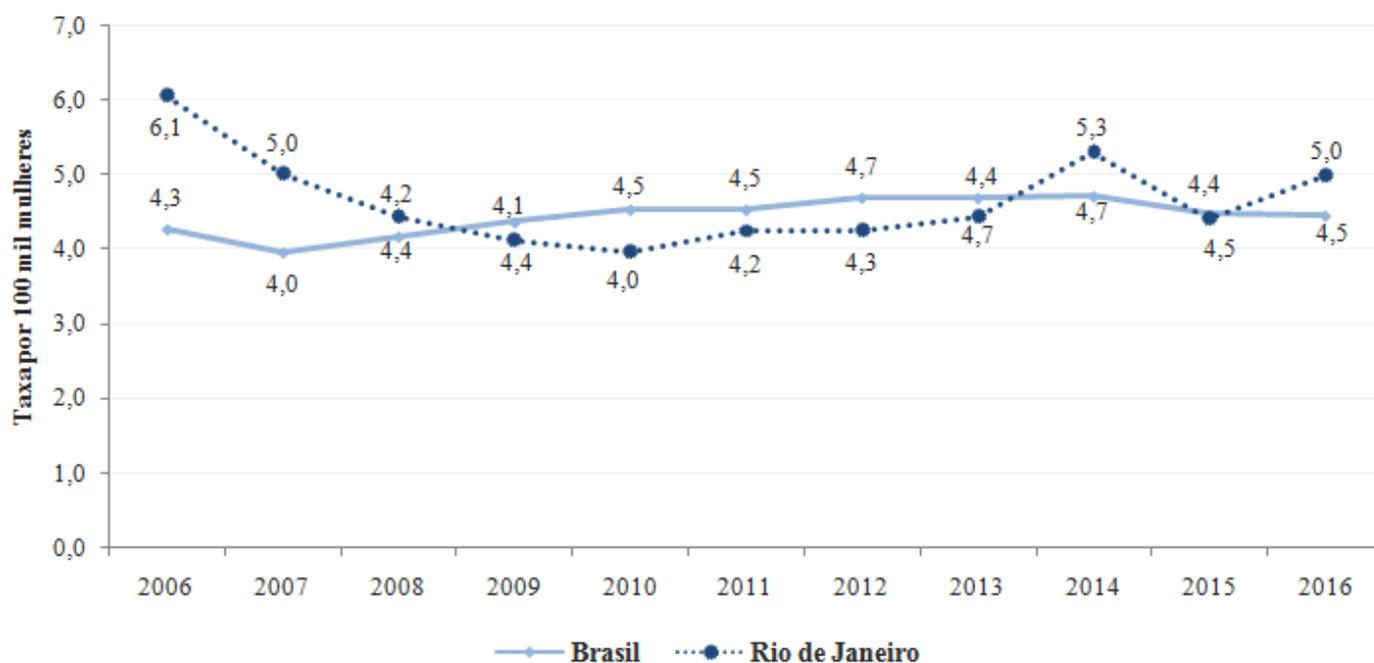
O Brasil apresenta estatísticas preocupantes no que diz respeito à violência contra mulheres. Em 2017, 13 mulheres foram assassinadas por dia e 3 desses casos foram classificados como feminicídio, qualificação do homicídio quando cometido contra a mulher por razões da condição de sexo feminino (FBSP, 2018). No mesmo ano, o Rio de Janeiro recebeu 14 ligações por hora na Central de 190 relacionadas à violência contra mulher e foram registrados, em média, 5 feminicídios por mês no estado (Moraes e Manso, 2018). As mulheres são também as principais vítimas de violência sexual e, infelizmente, são comuns casos de revitimização. Os números intimidam, mas, se por um lado o estado do Rio de Janeiro é conhecido pela violência de suas ruas e morros, por outro é também o estado que, em um cenário de escassez de recursos, tem buscado apresentar soluções inovadoras. Uma delas é o desenvolvimento conjunto entre órgãos de segurança pública e da sociedade civil de um aplicativo — o ValoraSeg — que busca padronizar a abordagem policial a grupos vulneráveis. No entanto, a análise das estratégias de implementação e dos dados de uso do aplicativo sugeriu baixa aderência da ferramenta. Com o intuito de consolidar seu uso, independente da gestão, este artigo propõe mapear soluções inovadoras que complementem às capacitações atualmente disponibilizadas. A proposta é utilizar de recursos audiovisuais e de dramatização, favorecendo a empatia no contato com as potenciais vítimas. A proposta de mapeamento foi inspirada em iniciativas de organizações não governamentais e de grupos de teatro. Espera-se como resultado a incorporação do ValoraSeg pelos agentes policiais, além de sua efetiva utilização, provocando a gradativa mudança na cultura das instituições, focada na garantia dos direitos humanos.

1. A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER NA ARENA PÚBLICA

A última compilação de dados do Sistema de Informações de Mortalidade SIM¹ apresentada pelo Atlas da Violência (Cerqueira, 2018), revela que 4.645 mulheres foram vítimas de homicídio doloso em 2016 no Brasil. No ano, foram 4,5 vítimas a cada 100 mil mulheres, o que representa um ligeiro aumento de 4,4% em relação à taxa observada em 2006 (Gráfico 1). A situação é mais grave nas regiões Norte e Centro Oeste, que concentram as 9 maiores taxas, principalmente em Roraima e Pará. Já o Rio de Janeiro superou a média nacional em 2016, ao atingir uma taxa de 5,0 homicídios por 100 mil mulheres, mesmo patamar observado em 2007. A trajetória das curvas sugere, portanto, uma piora nos indicadores fluminenses desde 2010, o que pode indicar a necessidade de reformulação ou aprimoramento de políticas voltadas à segurança da mulher.

1 Os dados da saúde (Sistema de Informações sobre Mortalidade - SIM/DATASUS) e da segurança pública estadual (base de dados da Polícia Civil do Estado do Rio de Janeiro) costumam apresentar números distintos. Isso é esperado, pois são produzidos com periodicidades e objetivos diferentes. Aqui optou por apresentar os dados de saúde para garantir a comparabilidade entre taxa nacional e estadual.

Gráfico 1 – Taxa de homicídio de mulheres para o estado do Rio de Janeiro – 2007 a 2017 (por 100 mil mulheres)



Fonte: Atlas da Violência, 2018. Dados do Sistema de Informações sobre Mortalidade (SIM).

Com o intuito de compreender em mais detalhes o fenômeno recente do homicídio doloso entre mulheres no Rio de Janeiro, a análise a seguir utiliza dados divulgados pelo Instituto de Segurança Pública (ISP) cuja fonte principal são os registros da Polícia Civil. O Gráfico 2 apresenta a evolução dos números absolutos de homicídios dolosos de mulheres entre 2007 e 2017. Se por um lado houve uma redução em números absolutos, de 435 para 381, por outro, os índices ainda são considerados alto, esteve abaixo de 300 registros somente em 2010 e 2012. Ou seja, em 2017, aproximadamente 31 mulheres foram assassinadas por mês no estado e apenas 5 desses casos foram classificados como feminicídio (16,1%). Ao considerar o total de tentativas de feminicídio, esse número sobe para 15 casos por mês. Aqui é importante fazer uma ressalva, a partir de outubro de 2016 (Lei Estadual nº 7.448/2016) foi determinado que os registros de ocorrência de homicídio doloso perpetrado contra mulheres, lavrados pela PCERJ, passassem a conter o subtítulo “Feminicídio” quando cometidos contra a mulher por razões da condição de sexo feminino. Ocorre que ainda não há um

entendimento unânime sobre a hipótese de aplicação da qualificadora. Há quem entenda que o fato de ser mulher (dado objetivo) determina a tipificação penal ‘feminicídio’, e outros defendem que, além da questão do gênero, também é necessária uma motivação sobre o gênero feminino (dado subjetivo), como o menosprezo ou discriminação à condição de mulher. Essa indefinição jurídica acaba refletindo na confiabilidade dos registros de feminicídio.

Gráfico 2 – Série histórica anual de homicídio doloso de mulheres, Estado do Rio de Janeiro, 2002 a 2017



Fonte: Dossiê Mulher 2018 (Moraes e Manso, 2018).

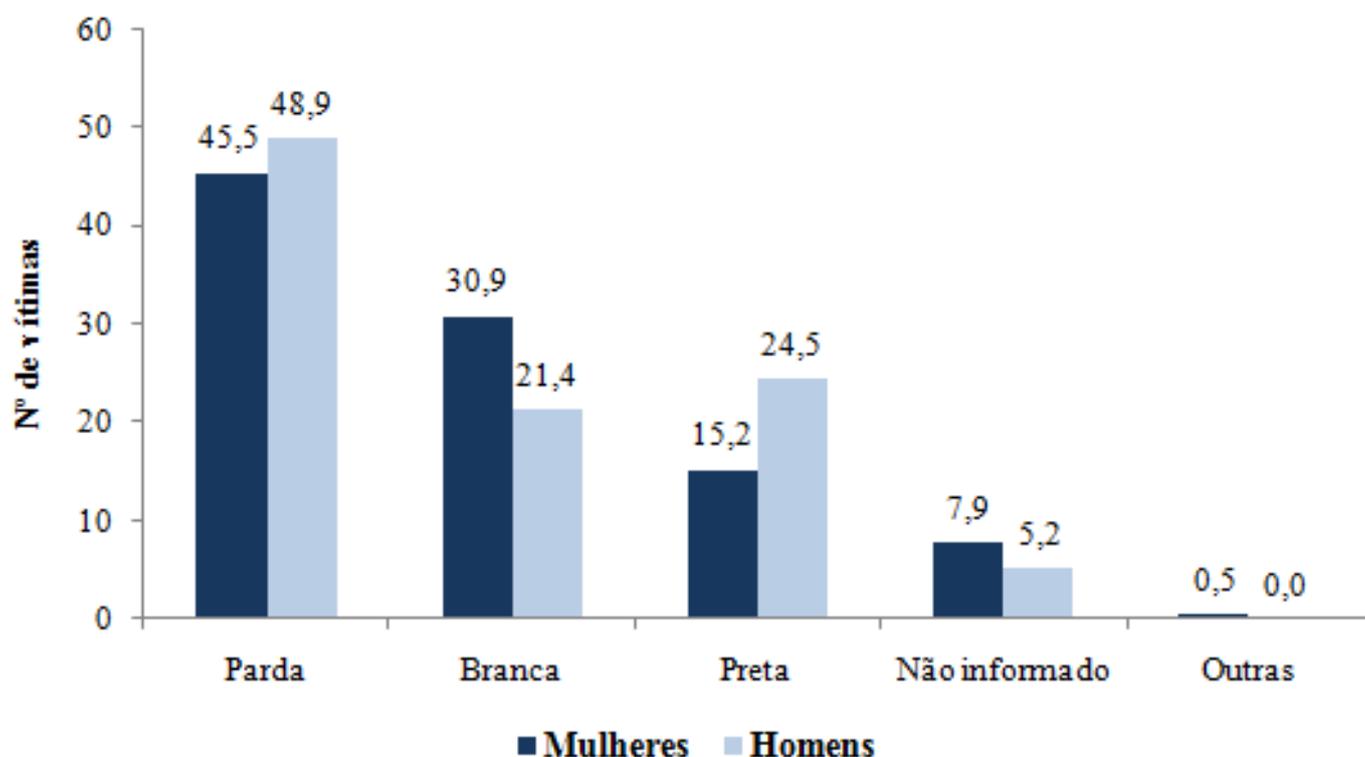
A qualificação do perfil dessa vítima é importante no momento de desenhar políticas públicas eficientes. Na maioria das sociedades, alguns grupos, por questões históricas, culturais ou socioeconômicas, se destacam como especialmente vulneráveis. Segundo Bastos (2002) é considerado vulnerável o conjunto de pessoas pertencentes a uma minoria que, por motivações diversas, têm acesso, participação e/ou oportunidade igualitária dificultada ou vetada, a bens e serviços universais disponíveis para a população. Ou seja, são grupos que sofrem tanto materialmente como social e psicologicamente os efeitos da exclusão, seja por motivos religiosos, faixa etária, opção sexual, etnia, raça, por incapacidade física ou mental, gênero, dentre outras.

No Rio de Janeiro, bem como no restante do país, as principais vítimas de homicídios são jovens negros (Gráficos 3 e 4), do sexo masculino, de baixa renda e com pouca escolaridade. Esse perfil muda dependendo do delito, no caso de crimes sexuais e ameaças, por exemplo, esse cenário se inverte e mulheres são especialmente vulneráveis (Gráfico 5).

Em 2017, quase 2/3 das mulheres assassinadas no Rio eram pretas ou pardas e aproximadamente 40% tinham entre 30 e 59 anos. Esse padrão é relativamente constante ao longo dos anos. O contraste desses números com a contraparte masculina revela padrões interessantes, as mulheres vítimas não são tão jovens quanto homens e são mais representativas nos extremos da distribuição etária: criança e adolescentes e idosas. Além disso, a participação de mulheres brancas no total de vítimas de homicídio (30,9%) é muito maior do que a observada entre homens brancos (21,4%), o que sugere dinâmicas distintas por gênero. Como mulheres costumam ser vítimas de crimes passionais, o padrão de raça, idade e classe é menos claro do que o observado entre homens que, em geral, são vitimados em ocorrências que envolvem tráfico drogas e disputa de território (IPEA, 2017).

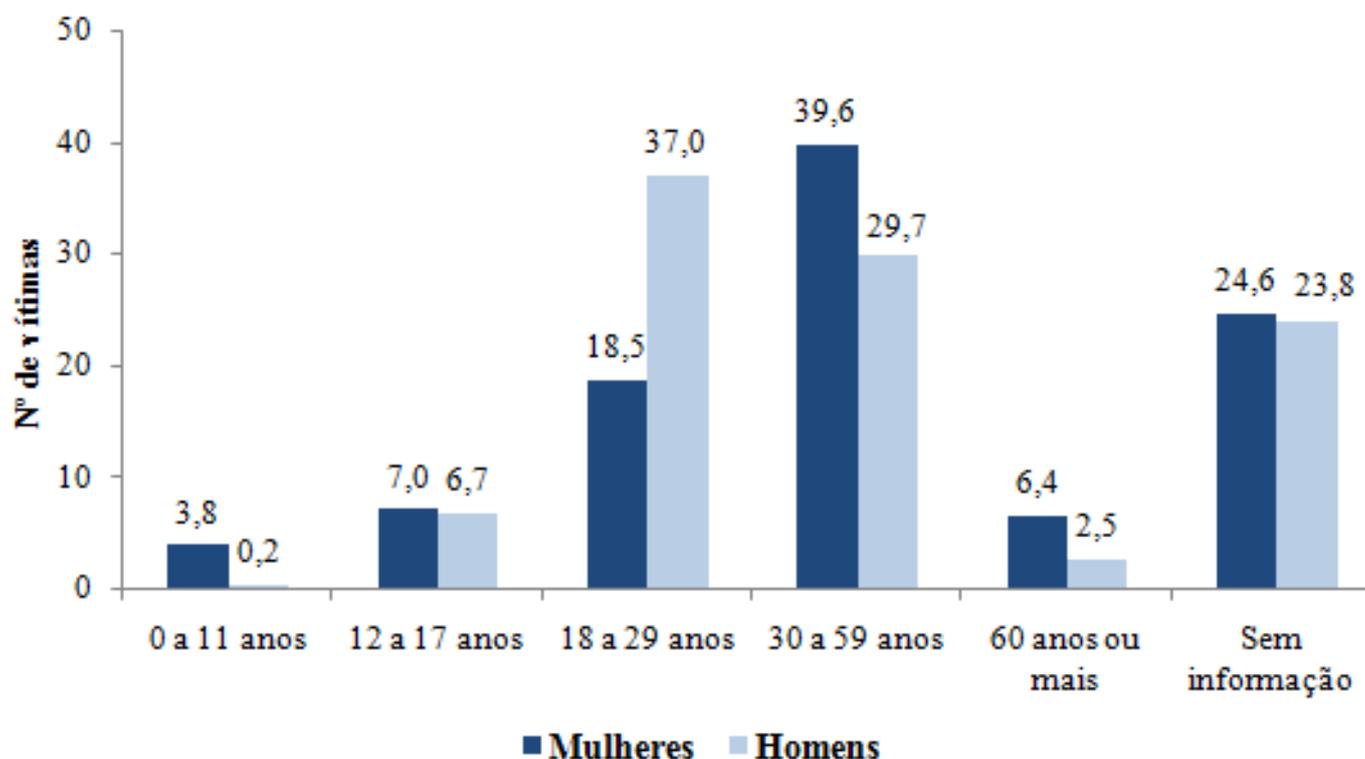
Portanto, o combate à violência contra mulheres se coloca como um desafio especialmente complexo, pois não se restringe a um grupo social e demográfico específico de forma tão explícita como no caso dos homens.

Gráfico 3 – Distribuição do homicídio doloso por sexo e cor, Estado do Rio de Janeiro, 2017



Nota: Dados incluem as vítimas de feminicídio no total de homicídio doloso.
 Fonte: ISP Dados Visualização: Grupos Vulneráveis, 2018.

Gráfico 4 – Distribuição do homicídio doloso por sexo e faixa etária no Estado do Rio de Janeiro, 2017



Nota: Dados incluem as vítimas de feminicídio no total de homicídio doloso.
 Fonte: ISP Dados Visualização: Grupos Vulneráveis, 2018.

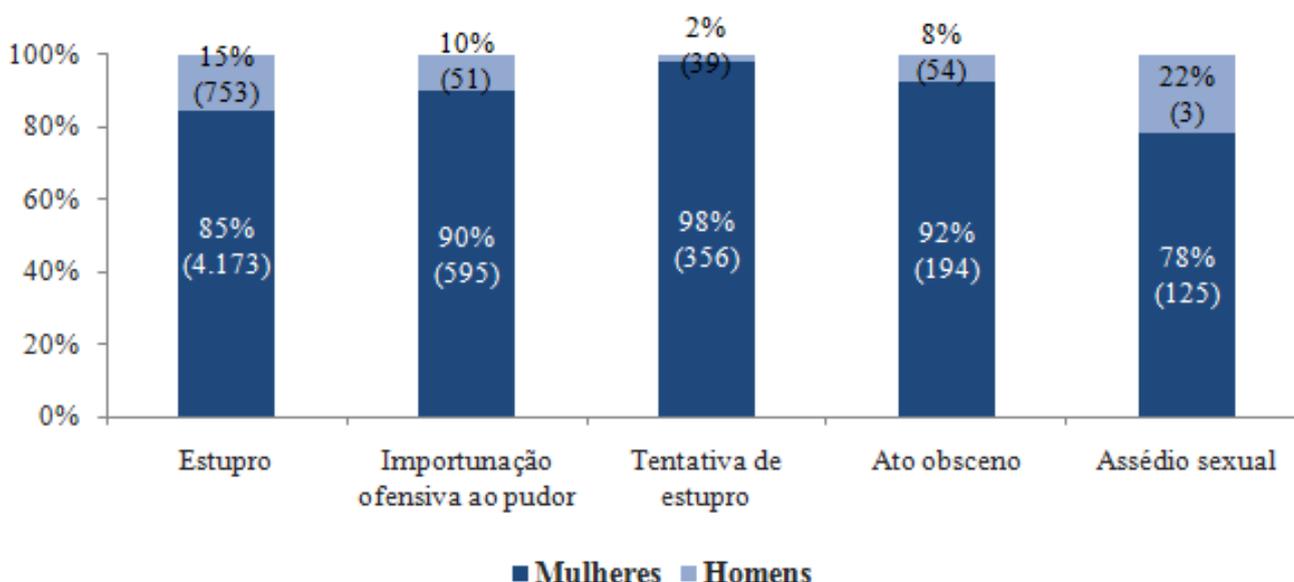
Essa dinâmica distinta por gênero fica ainda mais evidente ao avaliar o perfil de vítimas de violência sexual. A violência sexual corresponde a qualquer contato de natureza sexual não consentido, tentado ou consumado, ou qualquer ato contra a sexualidade de uma pessoa, por meio de intimidação, ameaça, coação, uso de força ou aproveitamento de uma condição de vulnerabilidade, podendo ser perpetrado por qualquer pessoa em qualquer ambiente (Moraes e Manso, 2018). O Gráfico 5 apresenta a participação feminina no total de 5 formas distintas de violência sexual: estupro e tentativa de estupro, assédio sexual, importunação ofensiva ao pudor e ato obsceno. Este último recebeu destaque no último ano com a divulgação na grande mídia de violências sofridas por mulheres nos meios de transporte público e na rua.

Os dados ilustram a clara predominância de vítimas mulheres em todos os delitos, o menor percentual é observado no crime menos reportado Assédio Sexual (78%) e o maior em Tentativa de estupro (98%). Entre os delitos mais

comuns, o percentual também é elevado, em 2017, ocorreram 4.926 casos de estupro² em que 85% eram mulheres, ou seja, aproximadamente 11 vítimas por dia. O segundo delito mais comum é bem menos frequente do que os casos de estupro, 595 mulheres foram vítimas de importunação ofensiva ao pudor. Vale ressaltar que esses crimes são particularmente suscetíveis a subnotificação em razão da própria natureza da violência de gênero que envolve situações como medo, vergonha, opressão doméstica ou orçamentária, dentre outras, que podem fazer com que as vítimas deixem de registrar. Assim, é muito importante construir uma relação de confiança entre população e agentes de segurança para que a vítima se sinta confortável para procurar delegacias ou atendimento 190 quanto necessário.

² Cabe destacar que o estupro passou a ser considerado como crime contra a dignidade sexual apenas a partir de 2009, pois, até então, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, estupro fazia parte do rol dos crimes contra os costumes.

Gráfico 5 - Distribuição de vítimas de violência sexual por delito e sexo no Estado do Rio de Janeiro, 2017



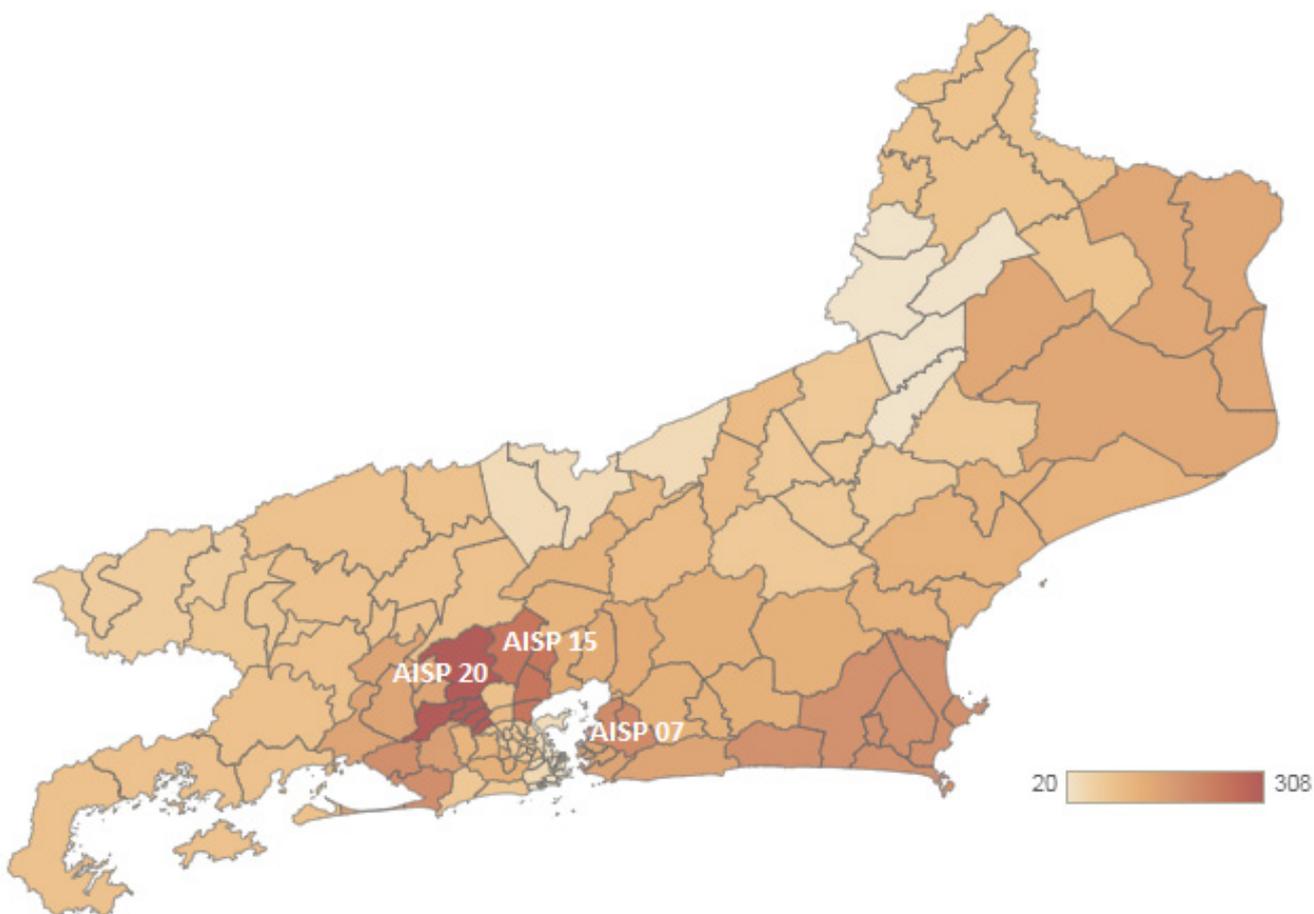
Nota: Dados sujeitos a subnotificação devido à greve de policiais civis que ocorreu entre janeiro e março de 2017. Fonte: ISP Dados Visualização: Grupos Vulneráveis, 2018.

Outro aspecto importante de ser considerado na formulação de iniciativas de combate à violência contra mulher é o fato de o crime não ocorrer de forma aleatória no espaço. O Mapa 01 abaixo apresenta a distribuição dos 3.968 casos de estupro que ocorreram este ano entre janeiro e setembro por Área Integrada de Segurança Pública (AISP)³. A AISP 20, que,

compreende a área de três municípios, Nova Iguaçu, Mesquita e Nilópolis, é a área que concentra mais casos no período: 308 (7,8% do total do estado). Em seguida aparecem as AISP 7 (7,0% do total) e AISP 15 (6,6%). Ou seja, essas três áreas juntas concentram um quinto do total de estupros do ano.

³ A secretaria de segurança divide o estado em 39 Áreas Integradas de Segurança Pública (AISP), cada uma compreende a área de um batalhão. A divisão está disponível em: http://arquivos.proderj.rj.gov.br/isp_imagens/Uploads/RelacaoAISP.pdf.

Mapa 01 - Distribuição de estupros por AISP no Estado do Rio de Janeiro, janeiro a setembro de 2018



Fonte: ISP Dados Visualização: Série Histórica, 2018.

A relevância da violência contra a mulher como problema social aparece também nos números de atendimento da Central 190. Atualmente existe uma central de atendimento exclusiva para mulheres (Ligue 180) para ajuda, orientação e atendimento de dúvidas, criada em 2005 pela Secretaria de Políticas para Mulheres da Presidência da República, mas a central 190 ainda concentra os atendimentos emergenciais. Em artigo publicado na seção *Saiba Mais*, do Dossiê Mulher (Neumann, 2018), analisa o tamanho dessa demanda na Região Metropolitana do Rio de Janeiro. Em 2017, ligações classificadas como crimes contra a mulher representaram o segundo motivo mais frequente, respondendo por 11,0% das ocorrências do 190, perdendo apenas para perturbação do trabalho e sossego alheios (14,5%). Ao considerar apenas ocorrências que envolveram despacho de viaturas para atendimento, esse percentual é ainda maior: 22,6% envolveram o atendimento de mulheres vítimas. Em média, a Central 190 recebeu aproximadamente 101 ligações de ocorrências por hora, sendo 14 relacionadas à violência contra a mulher, com 9 despachos de viaturas realizados para esse tipo de ocorrência na RMRJ. Na cidade do Rio de Janeiro a média é de 174 ligações por dia sobre o tema, a segunda colocada, Niterói, recebe 34,8 ligações por dia, seguida por São Gonçalo (21,3) (Neumann, p.98, 2018).

Ou seja, em um ano, um quinto do efetivo da PMERJ se deslocou para atender emergências da central 190 relacionadas ao atendimento de mulheres vítimas. Esses números revelam a importância de ter operadores de 190 e agentes de segurança, de todas as esferas, capacitados para o atendimento e interação com mulheres vítimas. Nesse cenário, a discussão e padronização de protocolos de atendimento e o ensino de noções de segurança cidadã são aspectos fundamentais.

Diante do problema exposto acima, é fundamental a realização de políticas integradas que promovam a valorização e capacitação dos agentes, aproximando-os da sociedade civil. A Subsecretaria de Educação, Valorização e Prevenção (SSEVP) da Secretaria de Estado de

Segurança Pública (SESEG) vem conduzindo desde 2017 uma solução inovadora que cumpre esses requisitos, consiste na elaboração de um protocolo padrão de abordagem policial a grupos vulneráveis, disponibilizado por meio de aplicativo web, para agentes de segurança: o ValoraSeg. Essa é entendida como uma iniciativa inovadora, pois busca uma aproximação com a sociedade civil ao garantir sua participação na construção dos protocolos e ao mesmo tempo representa uma solução tecnológica que facilita o acesso aos protocolos por parte dos agentes. A próxima seção apresenta um breve histórico do ValoraSeg e mapeia as principais dificuldades enfrentadas em sua difusão e implementação. Já a seção 3 parte dessas considerações e propõe algumas atividades complementares ao processo já realizado de capacitação que tem como objetivo aumentar a sensibilização e engajamento do agente de segurança no que se refere à violência contra mulher.

Por fim, vale mencionar que o estado do Rio de Janeiro divulga anualmente, desde 2006, o Dossiê Mulher em que são apresentadas estatísticas e análises sobre a violência contra a mulher elaboradas a partir dos dados oficiais de registros de ocorrência lavrados pela Polícia Civil⁴. Para facilitar o consumo dos dados contidos nesse relatório pela população, o Instituto de Segurança Pública (ISP) disponibiliza uma ferramenta de visualização (*tableau*) em que é possível acessar gráficos e mapas interativos com diversos indicadores criminais. Nas abas o usuário tem acesso ao conteúdo das últimas edições do Dossiê Mulher e existe também uma seção dedicada exclusivamente aos grupos vulneráveis que compreendem mulheres, idosos, crianças e adolescentes, intolerância religiosa, idosos, negros e pardos e população LGBTQ+. Ambas as seções serviram como fonte para a análise desenvolvida neste artigo.

4 Todos as versões do Dossiê Mulher estão disponíveis no site do ISP em: <http://www.isp.rj.gov.br/>. E as opções de visualização podem ser acessadas em: <http://www.ispvisualizacao.rj.gov.br/Seriehistorica.html>.

2. INSPIRAÇÕES PARA O VALORASEG

A seção anterior revelou um cenário complexo da violência contra a mulher, demonstrando também que as vítimas apresentam um perfil demográfico de difícil delimitação. Nesse sentido, mudar o cenário da segurança pública não é trivial e, no caso do Estado do Rio de Janeiro, especificamente, tal mudança implica em desafios ainda maiores. No que diz respeito à violência contra a mulher, a simples ampliação do efetivo policial ou investimentos em inteligência não seriam suficientes, dadas as particularidades desse fenômeno. Esse tipo de fenômeno que possui transversalidade e incerteza quanto ao formato e resultado, gerando problemas em cadeia que podem ser interpretados como problemas incompletos ou até mesmo contraditórios, também é conhecido como problema complexo ou “wicked problem” (Cavalcante et al., 2017). Se utilizamos o conceito citado e apresentado por Bekkers, Edelenbos e Steijn (2011) lido por Cavalcante et al. (2017) percebe-se que o cenário da segurança pública se enquadra por ser multifatorial, aliado à justificativa de criação do ValoraSeg de “combate à desigualdade e ao respeito à diversidade e ao multiculturalismo”, cabe à administração pública ser *de fato* “criativa e inovadora nas suas respostas em termos de políticas públicas” (Cavalcante, et al, p.24, 2017).

Percebe-se que a inovação, na busca por novas soluções que gerem resultados diferentes, já é uma pauta na administração pública, principalmente nos setores de inovação. Contudo, este artigo reforça a importância de inovar na forma como se percebe a política de segurança pública e os servidores públicos que estão à frente dessa política, bem como os chamados “burocratas de rua”. Inovar, portanto, não deve se reduzir ao desenho de soluções para que governos vislumbrem ganhos de eficiência. É necessário que as pessoas responsáveis pela implementação também se percebam como eficientes e parte do processo. Para tal, entende-se que iniciativas inovadoras deveriam ser construídas no diálogo com os agentes públicos que estarão envolvidos em sua implementação.

2.1 A SEGURANÇA CIDADÃ

A segurança pública, quando percebida também como segurança cidadã, traz luz à necessidade de elaborar políticas públicas de segurança que reforcem a prevenção. Pensar a prevenção gera, por consequência, a compreensão da chamada “segurança cidadã”, que prevê a ampliação do controle social, facilitando a implementação de dispositivos de participação social (Lima et al., 2012). Tais mudanças favorecem maior legitimidade das políticas públicas de segurança, com foco na prevenção e na segurança cidadã. Isto significa que a repressão policial não é mais justificada como único recurso para garantia da segurança, abrindo espaço para a atuação nas causas da criminalidade e da insegurança, que são diversas e que dependem de outros atores. Nesse sentido, quando se trata de violência contra a mulher, um outro conceito deve ser inserido nessa perspectiva, que é o da multidisciplinaridade.

Em 2003, a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) adotou medidas para o enfrentamento da violência doméstica e de gênero, por meio da aquisição de equipamentos para as Delegacias Especializadas em Atendimento à Mulher (DEAMs). Reforçando a importância do tema, o Programa Nacional de Segurança com Cidadania (PRONASCI), desenvolvido pelo Ministério da Justiça, lançou, em 2007, por meio de Medida Provisória (MP 384), um conjunto de 94 ações, com ênfase na prevenção à violência, na articulação de políticas de segurança com ações sociais e na investigação das causas da violência (BRASIL, 2018).

O PRONASCI, além de propor um novo paradigma de segurança com cidadania, também trouxe para o campo da segurança o diálogo com os movimentos de mulheres, fortalecendo a operacionalização da Lei Maria da Penha. No âmbito da ação de atendimento aos grupos vulneráveis, houve o incentivo à formação dos agentes de segurança para que aprimorasse a forma de tratamento não apenas às mulheres, mas também à população LGBT, aos idosos, às minorias étnico-raciais, entre outros grupos.

Atualmente, quase todos os estados da federação têm atuação especializada no atendimento à mulher vítima de violência, incluindo as delegacias especializadas e a capacitação dos agentes de segurança para o atendimento a esse tipo de ocorrência. No entanto, algumas iniciativas mais recentes, utilizam uma abordagem mais focada na prevenção, no enfrentamento à violência contra a mulher.

No ano de 2017, foi lançado o Curso Nacional da Patrulha Maria da Penha, promovido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, do Ministério da Justiça e Segurança Pública (SENASP/MJ), com o objetivo de ampliar a rede de proteção às mulheres. O curso tem por objetivo a multiplicação de equipes especializadas, não só no combate, mas também na prevenção à violência contra a mulher. Os estados da Bahia, Sergipe, Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Paraná, São Paulo, Rio de Janeiro e Goiás já foram contemplados. O projeto Patrulha Maria da Penha já existe desde 2014, implementado em parceria com o Banco Mundial, iniciando no Rio Grande do Sul, e vem apresentando resultados positivos desde então. Tal iniciativa tem por público alvo mulheres que já sofreram violência e que possuem medidas protetivas, evitando a reincidência.

O Rio de Janeiro, reconhece e adere às diretrizes políticas nacionais voltadas para o combate à violência contra mulher, contudo, outras iniciativas são implementadas no estado e, de forma inovadora, contam com a participação da sociedade civil organizada em sua formulação, não apenas através do próprio Núcleo de Segurança Cidadã, existente na estrutura da Subsecretaria de Educação, Valorização e Prevenção, mas também por meio dos produtos desenvolvidos a partir da lógica de tais políticas, conforme será descrito a seguir.

2.2 SEGURANÇA CIDADÃ POR MEIO DO VALORASEG

A Secretaria de Estado de Segurança do Rio de Janeiro se debruça, desde junho de 2017, em ações de valorização profissional, prevenção e intersetorialidade, tal como preconiza o Planejamento Estratégico 2015-

2018 do setor. A forma de pensar novas ações para a segurança é resultado da formação e desenvolvimento de grupos de trabalho que, com base no conceito de que ações de segurança não estão restritas às estruturas policiais, desenvolveram um protocolo de abordagem policial a grupos vulneráveis para que fosse o conteúdo do ValoraSeg.

Com o objetivo de promover os direitos humanos e a valorização do profissional na segurança pública, seguindo os parâmetros da segurança cidadã, o ValoraSeg é um aplicativo de uso exclusivo dos operadores estatais de segurança (agentes penitenciários, guardas municipais, policiais civis e militares), em que constam protocolos simples e padronizados de abordagem aos grupos vulneráveis (criança e adolescente, discriminação racial, idosos, intolerância religiosa, LGBT e mulheres) que, por terem sido construídos com os representantes dos respectivos grupos e de órgãos da sociedade civil, como o Fundo das Nações Unidas para a Infância (Unicef), apresenta maior legitimidade no propósito de evitar a revitimização.

Além deles, participaram da construção de cada protocolo os destinatários do produto, guardas municipais, policiais civis e militares, bem como representantes das secretarias municipais, estaduais e federais das áreas de administração penitenciária, educação, saúde, assistência social e direitos humanos. Importante destacar que as corregedorias das polícias e a Corregedoria Geral Unificada acompanharam também o trabalho de construção e aprovação do protocolo.

A diversidade autoral teve impacto não só nos termos utilizados, como no aprimoramento e identificação de toda a rede de atendimento para o encaminhamento. No caso da aba destinada ao atendimento de mulheres, por exemplo, o usuário tem acesso ao contato e local (no mapa) de instituições como: Delegacia de Atendimento à Mulher, órgãos técnicos da esfera municipal e estadual, centros de referência e especializados, núcleos de defesa dos direitos da mulher, maternidades e poder judiciário.

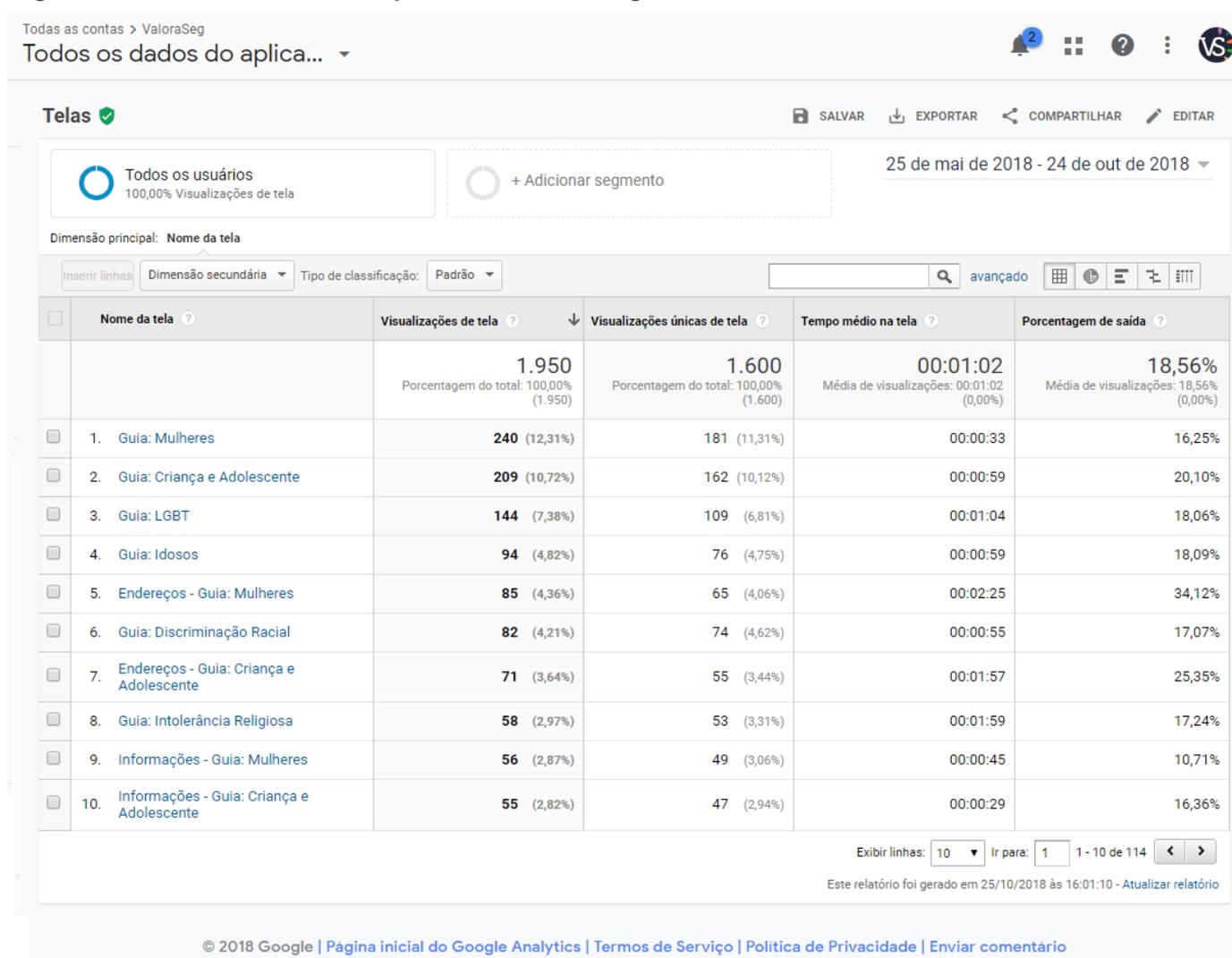
Encerrada a construção do protocolo, aprovado pela cúpula da Secretaria de Estado

de Segurança, pela Chefia da Polícia Civil e pelo Comando da Polícia Militar, foram iniciadas as capacitações dos policiais e guardas municipais. O trabalho ainda se encontra em curso e em breve será estendido aos agentes penitenciários, iniciativa que conta com a participação de todos os integrantes dos GTs e que já alcançou 1.845 operadores de segurança pública de todos os municípios do Rio de Janeiro, bem como 602 servidores civis. Após uma sensibilização inicial, na qual, além da ideiação do ValoraSeg, foram abordados temas de vulnerabilidade social e de segurança cidadã feita para gestores e multiplicadores nas regiões integradas de segurança pública (RISPs), foi iniciada a implementação do aplicativo. A disponibilização do produto para uso tem atendido a projetos pilotos, que são precedidos

de capacitação *in loco* e que estão hoje nas seguintes áreas integradas de segurança pública (AISPs): AISP 2 (localizada na capital do Rio de Janeiro, engloba bairros como Botafogo, Catete, Flamengo e Laranjeiras); AISP 26 (Petrópolis); AISP 34 (Magé e Guapimirim) e; AISP 12 (Niterói e Maricá). É importante frisar que estas capacitações são construídas com a participação dos representantes dos grupos vulneráveis que integram os grupos de trabalho e de acordo com o público que será capacitado (instituição e região que atuam).

Além disso, o ValoraSeg está disponível na rede de ensino à distância (EAD) dos órgãos de segurança envolvidos, já com possibilidade de uso imediato pela Guarda Municipal do Rio de Janeiro. Nesse órgão, o ValoraSeg é pauta de uma disciplina do Curso, intitulado, *Um*

Figura 01 - Dados de uso do aplicativo ValoraSeg



Fonte: SSEVP/SESEG, 2018

Toque Especial de Cuidar do Cidadão, que visa aperfeiçoar o desenvolvimento profissional de 7.000 Guardas até o final de 2019.

A atualização do aplicativo e o monitoramento de acesso pelos agentes de segurança capacitados são feitos pela SESEG. Temos hoje 460 usuários inscritos, sendo que o mapa de monitoramento de sua utilização demonstra que, dos 1.950 acessos já efetuados, 240 acessos foram direcionados ao atendimento de mulheres, conforme pode ser visto na cópia de tela apresentada (Figura 1).

Como pode ser visto na Figura 1, os acessos com foco no objeto deste artigo ainda são tímidos, considerando as incidências que podem ser acompanhadas pela população pelo Tableau do ISP e que também foram expostos no item 01 deste artigo.

Pode-se concluir previamente que o ValoraSeg busca, mais do que elaborar um protocolo de abordagem, elaborá-lo de forma interdisciplinar e proporcionar, por consequência, a valorização do profissional de segurança pública, por meio da qualificação do atendimento e da oportunidade do policial carioca se tornar um multiplicador desta boa prática.

2.3 OS DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO

Iniciativas de prevenção à violência têm em comum a necessidade de ampliar o olhar do gestor público sobre como se previne a violência, afinal, historicamente entende-se segurança pública enquanto repressão policial, essencialmente. Este artigo entende que a lógica existente nas ações com foco na prevenção implica na ampliação da participação social e na articulação entre diferentes atores, governamentais e não governamentais.

Projetos como o ValoraSeg são caracterizados como inovadores frente a garantia de que não se trata de mera replicação de protocolos policiais. Há nesta iniciativa, tal como supracitado, o envolvimento da sociedade civil organizada na construção de políticas públicas de segurança, a escuta do público-alvo e a alocação de tecnologia na iniciativa. Entretanto, o estado do Rio de Janeiro registra o desafio de implementação efetiva da iniciativa. O primeiro desafio a ser relatado

envolve a ruptura de posicionamentos entre os profissionais de segurança, considerando que as capacitações adotadas costumam seguir modelos mais tradicionais. Assim, o fato de realizarem capacitações em torno do uso de um aplicativo que colabora na abordagem de grupos vulneráveis não é considerado neste trabalho como algo “natural”, dado o histórico de atuação das forças de segurança seguindo a lógica da repressão e da atuação reativa ou pós crime.

O segundo desafio envolve o atual momento que o estado do Rio de Janeiro passa. A lógica da chamada “intervenção militar” impõe aos cidadãos um novo formato institucional no campo da segurança. Assim, garantir a participação dos grupos vulneráveis e demais atores é aqui considerado um sucesso da iniciativa que, mesmo em contexto de repressão, compreendeu a importância de se pensar outras alternativas. O desafio nesse sentido envolve a garantia, dentro do atual cenário, que não ocorra descontinuidades de processos já implementados.

O terceiro desafio - que pretende ser atacado a partir das propostas deste artigo - envolve a adesão dos agentes quanto ao uso do aplicativo. As capacitações, no atual modelo apresentado, não têm sido suficientes para ampliar sua utilização a patamares desejáveis e provocar a mudança de cultura entre os profissionais. Na esteira dessa discussão, este artigo apresenta estratégias de sensibilização dos agentes de segurança por meio da arte, dado que a estética possui o poder de ampliar visões e tocar o intangível: a subjetividade desses profissionais. Conforme poderá ser observado, a proposta é que tais estratégias, menos conteudistas e formais, possam ter um maior alcance e impacto na promoção da mudança de cultura quanto à abordagem de grupos vulneráveis.

3. O IMPACTO POR MEIO DA ESTÉTICA E DA ARTE ENTRE OS AGENTES DE SEGURANÇA DO RIO DE JANEIRO

Acompanhando alguns *benchmarks* que apresentam ações lúdicas com foco no

combate à violência contra a mulher este artigo se propôs a mapear as iniciativas existentes e adaptá-las para a realidade de agentes de segurança fluminenses. O objetivo com isso é propor e implementar atividades que fortaleçam o aplicativo ValoraSeg, de forma a garantir que ele seja utilizado pelos agentes, independente da gestão ou de descontinuidades administrativas. Tal como foi apresentado, enquanto desafio a ser superado, há a evidência de que somente as capacitações nos atuais moldes não foram suficientes para gerar o resultado esperado. O modelo que vem sendo adotado foca na apresentação do aplicativo e do passo a passo dos procedimentos, ou seja, é fortemente operacional e pragmático, sendo, aparentemente, pouco eficiente em mobilizar a empatia e sensibilizar os agentes capacitados para uma mudança de cultura.

Abaixo estão descritas as propostas que poderiam fomentar as mudanças pretendidas, apresentando ainda alta capacidade de implementação e baixo custo político, com descritivo e possibilidade de financiamento. Para todas as iniciativas listadas a proposta é apresentar esse levantamento para a Subsecretaria de Educação, Valorização e Prevenção, ao que se seguiria sua implementação, tão logo os financiadores mapeados (e interessados) autorizem o projeto.

3.1 INICIATIVAS TEATRAIS

A peça “Por Elas” de Silvia Monte (direção/texto) e Ricardo Leite Lopes (texto) apresenta casos reais de vítimas de feminicídio. Diante das estatísticas, que colocam o Brasil como uma dos países com maior índice de violência contra a mulher, a peça ataca um tema atual e comum não somente ao Rio de Janeiro como ao país.

A peça apresenta uma montagem de custo razoável, considerando que as cenas são dispostas em formato arena, sete mulheres representam sete histórias de vítimas reais de feminicídio e um único homem representa os homens de todos os relatos. As vítimas apresentam perfis sócio econômicos muito distintos e seus relatos são fortes e tangíveis, o que ajuda a desconstruir entre os espectadores

estereótipos de raça, idade e classe das mulheres vítimas de violência. O fato de ser um homem representando o papel de todos os homens, potencialmente, mobiliza ainda mais a platéia, pois ele é colocado como um homem que poderia ser qualquer um.

A estratégia de patrocínio é submeter a proposta a uma Organização Não-Governamental, que possui foco na valorização do capital humano do setor público, por meio da arte. Os procedimentos para a submissão do presente projeto já se encontram em andamento.

3.2 INICIATIVAS DE REALIDADE AUMENTADA

Os óculos de realidade virtual ou de realidade aumentada já são itens que colaboram com a melhora dos trabalhos voltados para a medicina, na medida que uma complicação pode ser analisada com maior riqueza de detalhes e também gerando conforto aos pacientes (Bucioli, 2008).

No caso do uso da realidade aumentada na segurança pública a ideia é que este seja um instrumento capaz de colaborar na prevenção e gerar o oposto do que ocorre na medicina: gerar o desconforto frente imagens de alta resolução que sejam capazes de reproduzir momentos pelos quais mulheres passaram e que comova o usuário, ou seja, com esse óculos o usuário assumiria a posição da mulher em situação de vulnerabilidade.

Diante do quadro de baixa adesão ao aplicativo ValoraSeg por conta de aparente falta de sensibilização de agentes de segurança na temática de violência contra a mulher, entendeu-se que nas capacitações seria interessante convidar o agente a ocupar, por alguns minutos, a posição da mulher vítima. Isso seria possível através do desenvolvimento de conteúdo específico para um óculos de realidade virtual. As principais referências são a campanha “Encarceramento em massa não é justiça” do Instituto de Defesa do Direito de Defesa (IDDD, 2017), em que pessoas viveram a experiência de estar em uma cela lotada, e o uso de realidade virtual como prevenção da violência contra mulher na campanha “Respeito às Mulheres em suas Diversidades” do Governo do Pará em parceria com a Fundação Pro Paz

(Fundação Pro paz, 2017).

Para cumprir com o propósito da atividade proposta faz-se necessário o desenvolvimento de conteúdo com a qualidade e especificações customizadas para o estado do Rio de Janeiro. Nesse sentido empresas com foco na produção de conteúdo audiovisual foram mapeadas bem como novas produtoras: empresas especializadas em conteúdos de vídeo no formato de realidade virtual é uma das opções; produtoras de conteúdo engajadas em temas sociais; novas produtoras com foco em documentários com interface com a segurança, como por exemplo, o encarceramento feminino também foi mapeado.

É necessário alto valor alocado na prototipação deste óculos e considerando o quantitativo de agente de segurança, um único óculos não será suficiente. A estratégia de patrocínio é submeter a proposta a uma Organização Não-Governamental, que possui foco na valorização do capital humano do setor público, por meio da arte. Os procedimentos para a submissão do presente projeto já se encontram em andamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante ressaltar que a sociedade, de maneira geral, demonstra descrédito e insatisfação em relação ao setor público. Assim, os gestores públicos devem assumir o papel de empreendedores, no que diz respeito à formulação e implementação de políticas públicas inovadoras. Novas soluções devem ser apresentadas aos antigos problemas, de forma a promover a efetiva mudança da realidade atual para a realidade desejada. Nesse sentido, com foco no servidor público, que deve ser valorizado e incentivado a implementar políticas públicas efetivas, eficazes e eficientes, propomos um olhar inovador para a área de segurança, enfatizando a lógica da prevenção e da segurança cidadã, no estado do Rio de Janeiro.

O presente artigo apresenta uma proposta inovadora, no âmbito das políticas públicas de segurança, lançando mão da estratégia da negociação na tentativa de

influenciar e persuadir os principais atores, responsáveis pela promoção de tais políticas. Neste contexto, o desafio é influenciar positivamente o grupo de servidores da segurança pública do Rio de Janeiro, promovendo o uso rotineiro do ValoraSeg, não apenas como instrumento de trabalho, mas como um dispositivo para a mudança de cultura institucional.

Para tanto, existem alguns desafios a serem superados, especialmente no que tange à integração entre as diferentes corporações que atuam na área da segurança, que, na lógica da utilização do ValoraSeg, devem atuar de forma sinérgica, a despeito de suas diferentes missões institucionais. Levando em conta tais desafios, o presente trabalho propõe a complementação da estratégia de capacitação, liderada pela Secretaria de Estado de Segurança, com ações lúdicas e “desburocratizadas”, favorecendo a receptividade e a sensibilização de todos os agentes de segurança para o tema em questão

Sabendo que a redução da criminalidade é um problema complexo, este artigo compreende que tais iniciativas obterão efetivo sucesso frente a um framework de negociação, a saber, garantir uma efetiva comunicação da iniciativa; garantir a manutenção do diálogo com os agentes de segurança; garantir que o interesse máximo — ampliar a utilização do ValoraSeg — esteja sinalizado de forma coerente e alinhada entre todos os envolvidos; garantir a legitimidade das políticas de prevenção, no contexto da segurança; e garantir que o resguardo aos direitos humanos sejam um valor e uma prática dos agentes da segurança, tanto em relação às mulheres quanto em relação a todos os demais grupos vulneráveis.

Por meio do diálogo interinstitucional, as iniciativas aqui listadas poderão beneficiar as mulheres em situação de vulnerabilidade, além de gerar a oportunidade de pensar as iniciativas para outras áreas, como, por exemplo, a expansão do uso dos óculos de realidade virtual para escolas públicas de ensino médio, especialmente em áreas com indicadores elevados de violência contra a mulher. Os próprios agentes de segurança capacitados poderiam ser os veiculadores de ação proposta

nas escolas, em integração com seu corpo docente, em uma atuação interdisciplinar.

O caminho ainda é longo, para a mudança de uma cultura institucional e de expectativas da própria sociedade em relação ao papel da segurança. Contudo, apesar dos desafios, os objetivos aqui propostos são viáveis e apresentam potencial, tanto para a implementação, quanto para a promoção de mudanças concretas, na direção da redução da revitimização das mulheres em situação de vulnerabilidade. Em última instância, a redução da violência de gênero significa um passo na direção de uma sociedade mais justa e mais igualitária.

REFERÊNCIAS

CAVALCANTE, Pedro et al. Inovação no Setor Público: teoria, tendências e casos no Brasil. Brasília: Enap: IPEA. 2017, 266p.

BASTOS, R.L. Patrimônio Arqueológico, Preservação e Representações Sociais: Uma proposta para o País através da análise da situação do Litoral do Litoral Sul de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação de arqueologia. Museu de Arqueologia e Etnologia. Faculdade de Filosofia, letras e Ciências Humanas. Universidade de São Paulo São Paulo: 2002

BRASIL. Medida provisória nº 384, de 20 de agosto de 2007. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 ago. 2007.

BRASIL. Ministério da Justiça. Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania (PRONASCI). Acesso em outubro de 2018. Disponível em: <http://www.justica.gov.br/seus-direitos/consumidor/Anexos/programas-de-governo>

BUCIOLI, A.A.B. Visualização e simulação de sinais cardiológicos utilizando técnicas de realidade aumentada. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal de Uberlândia. 2008

CERQUEIRA, Daniel. Coordenador et al. Atlas da violência 2018. 2018. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/>.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2018. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <http://www.forumseguranca.org.br>.

INSTITUTO DE DEFESA DO DIREITO DE DEFESA (IDDD). Campanha promovida pela Rede Justiça Criminal. Maio de 2017. Encarceramento em massa não é Justiça. Acesso em: outubro de 2018. Material audiovisual disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=ulURfliX2kE>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Atlas da Violência 2017. Cerqueira, D., Lima, R.S., Bueno, S., Valencia, L.I., Hanashiro, O., Machado, P.H.G., Lima, A.S. Rio de Janeiro, Jun, 2017

INSTITUTO DE SEGURANÇA PÚBLICA (ISP). ISP Dados Visualização. Seção: Dossiê Mulher. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <http://www.ispvisualizacao.rj.gov.br/Mulher.html>.

INSTITUTO DE SEGURANÇA PÚBLICA (ISP). ISP Dados Visualização. Seção: Perfil das Vítimas de Grupos Vulneráveis. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <http://www.ispvisualizacao.rj.gov.br/grupos.html>.

INSTITUTO DE SEGURANÇA PÚBLICA (ISP). ISP Dados Visualização. Seção: Série Histórica. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <http://www.ispvisualizacao.rj.gov.br/Seriehistorica.html>.

LIMA, R.S., SOUZA, L.G., SANTOS, T. A participação social no campo da segurança pública. Desigualdade & Diversidade – Revista de Ciências Sociais da PUC-Rio, nº 11, ago/dez, 2012, pp. 23-48

MORAES, Orlinda Cláudia R. de; MANSO, Flávia Vastano. Dossiê Mulher 2018. Rio de Janeiro: Instituto de Segurança Pública, 2018.

NEUMANN, Nadine M. Dossiê Mulher 2018: Seção Saiba Mais. Chamadas para a PM/190 relacionadas à violência contra a mulher na Região Metropolitana do Rio de Janeiro em 2017. Rio de Janeiro: Instituto de Segurança Pública, 2018 (p.93).

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Assembleia Geral. Declaração Universal dos Direitos Humanos. (217 [III] A). Paris: 1948.

FUNDAÇÃO PRO PAZ. Campanha integrada "Respeito às Mulheres em suas Diversidades", coordenada por: pelo Fundação Pro Paz, Secretarias de Estado de Justiça e Direitos Humanos (Sejudh), de Segurança Pública e Defesa Social (Segup) e de Comunicação (Secom). Março de 2017. Acesso em: outubro de 2018. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=OyysAkXRfkW>.

RIO DE JANEIRO, Subsecretaria de Educação, Valorização e Prevenção (SSEVP). Acesso a documentos de uso interno da subsecretaria. Acesso em: agosto de 2018.

SOBRE AS AUTORAS

ALINE INGLEZ DE SOUZA DIAS é Subsecretária de Direitos Humanos, Justiça e Cidadania na Secretaria de Estado de Direitos Humanos e Políticas para Mulheres e Idosos do Rio de Janeiro

HELENA DE REZENDE é Subsecretária de Educação, Valorização e Prevenção na Secretaria de Estado de Segurança do Rio de Janeiro

JULIA GUERRA FERNANDES é Analista de Políticas Públicas no Instituto de Segurança Pública

LAURA ANGÉLICA SILVA é Pesquisadora do Centro de Estudos em Administração Pública e Governo da Fundação Getúlio Vargas

MIND THE GAP:

UM ROTEIRO PARA SUPERAR A LACUNA DE DADOS DE GÊNERO EM MUNICÍPIOS DO BRASIL

CHRISTIANE OLIVEIRA, FLÁVIA MAIA, GABRIELA RUBERG E SARAH MAGALHÃES

RESUMO

A narrativa feminista na gestão pública brasileira sofre de fragilidades relevantes e impõe desafios à promoção da equidade de gênero no país. Apesar de vários fatores terem influência nas dificuldades encontradas, um problema comum está na lacuna de dados de gênero (i.e., a ausência ou a pouca disponibilidade desses dados, bem como a falta de análises e de divulgação) para a proposição e o monitoramento de políticas públicas sensíveis ao tema. Isso tem reforçado a invisibilidade histórica da mulher e, conseqüentemente, a sua sub-representação em ações de governo. Um exemplo dessa lacuna de dados pode ser observado na Prefeitura de Teresina, no monitoramento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Ciente do problema no cenário global, para atingir os ODS, a ONU encoraja uma revolução digital e uma governança mais democrática de dados, destacando ainda que a batalha pelo desenvolvimento sustentável vai ser ganha ou perdida nas cidades. Na prática, no entanto, os governos locais, especialmente nos países em desenvolvimento, possuem recursos técnicos e educacionais limitados para atender a este chamado, encontrando-se muitas vezes distante das soluções necessárias. É o caso, na Prefeitura de Teresina, do monitoramento das metas do ODS 5 – relacionadas à equidade de gênero e ao empoderamento feminino – e do ODS 11 – sobre resiliência urbana – usando dados abertos, que tem esbarrado nessa cisão digital. Para enfrentar e tentar reverter essa tendência, propomos estruturar um roteiro de ações, elencando os principais recursos necessários (i.e., em um *toolkit*), que contribua para ampliar o acesso, o tratamento, o compartilhamento e a divulgação de dados de gênero em governos locais. Como projeto

piloto, este trabalho propõe uma abordagem para a divulgação, em formato aberto, de um conjunto de dados relacionados a gênero e à resiliência no município de Teresina, no Piauí. Para a escolha do piloto, consideramos que monitoramento da proposta pode ser feito objetivamente por indicadores como o Índice de Dados Abertos das Cidades no Brasil, que é apurado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) em parceria com o *Open Knowledge Institute*. Vale notar que a proposta deste trabalho, ao mesmo tempo em que posiciona a questão de gênero no cerne da gestão pública, também contribui diretamente para aumentar a eficiência do serviço público no país por meio do aprimoramento da gestão de informações e, de uma perspectiva ampla, fortalece um desenvolvimento humano mais justo e sustentável.

PALAVRAS-CHAVE

equidade de gênero, gap de gênero, governo local, gestão de dados, *toolkit*, objetivos do desenvolvimento sustentável.

ABSTRACT

The feminist narrative in Brazilian public management suffers from relevant weaknesses and imposes challenges to the promotion of gender equity in the country. Although several factors influence the difficulties encountered, a common problem lies in the gap of gender data (i.e., the absence or low availability of these data, as well as the lack of analysis and disclosure) for the proposition and monitoring of public policies that are sensitive to the subject. This has reinforced the historical invisibility of women and, consequently, their representation in government actions. An example of this data gap can be observed in the city of Teresina, in the monitoring of the Sustainable Development Goals (SDG) of Agenda 2030 of the United Nations (UN). Aware of the problem in the global scenario, to reach the SDG, the UN encourages a digital revolution and more democratic governance of data, further highlighting that the battle for sustainable development will be won or lost in cities. In practice, however, local governments, especially in developing countries, have limited technical and educational resources to meet this call, often finding themselves far from the necessary solutions. That's the digital divide the city of Teresina faces while monitoring the goals of SDG 5 - related to gender equity and female empowerment - and SDG 11 - on urban resilience - using open data. In order to address and try to reverse this trend, we propose to structure a roadmap of actions, listing the main necessary resources (i.e., in a toolkit), which contributes to broadening access, treatment, sharing and dissemination of gender data in local governments. As a pilot project, this paper proposes an approach for the dissemination, in an open format, of a set of data related to gender and resilience in the city of Teresina, Piauí. For the choice of the pilot, we consider that monitoring the proposal can be made objectively by indicators such as the Open Data index of cities in Brazil, which is determined by Fundação Getúlio Vargas (FGV) in partnership with the Open Knowledge Institute. It is worth noting that the proposal of this work, while positioning the gender issue at the heart of

public management, also contributes directly to increasing the efficiency of the public service in the country through the improvement of information management and, from a Broad perspective, strengthens a fairer and more sustainable human development.

KEYWORDS

gender parity, gender gap, local government, data management, toolkit, sustainable development goals.

“Gender inequality and the undervaluing of women’s activities and priorities in every sphere has been replicated in the statistical record.”

A World that Counts: Mobilising The Data Revolution for Sustainable Development (IEAG, 2014)

1. JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

Promover a participação feminina nas diferentes esferas de atuação na sociedade tornou-se um ponto fundamental para o desenvolvimento econômico e social. No Brasil, apesar de avanços em algumas áreas relevantes, como no acesso à educação e à saúde, ainda há muito a ser feito nesse sentido. De fato, em alguns setores críticos – como o do mercado de trabalho e o da participação política, tem sido verificada uma tendência de ampliação nas diferenças de oportunidades entre homens e mulheres, associada à ineficácia das políticas públicas no combate a essa desigualdade (Costa, Maconi e Hellmeister, 2018).

Vários fatores, das mais diversas naturezas, estão relacionados às dificuldades enfrentadas pelas iniciativas de promoção de equidade de gênero no país. Entretanto, assim como ocorre de maneira geral no mundo, é comum a indisponibilidade de dados desagregados por gênero ou relacionados a questões específicas de gênero que possam contribuir para mensurar e analisar os problemas relacionados (Buvinic, Furst-Nichols e Koolwal, 2014). Mesmo quando disponíveis, ainda há barreiras adicionais para conseguir conectar e divulgar esses dados com vistas a transformá-los em informação e ação.

Com isso, alguns problemas relacionados à promoção da equidade de gênero permanecem total ou parcialmente invisíveis em planos, projetos e políticas públicas, com pouca ou nenhuma efetividade nas principais linhas de empoderamento feminino (e.g., saúde, educação, oportunidades econômicas, participação política e segurança). Esse efeito se evidencia ainda mais fortemente em países em desenvolvimento, especialmente nos governos locais, os quais têm um acesso limitado a recursos técnicos e educacionais.

Vale ressaltar a importância deste tema, pois praticamente toda ação de uma agenda de equidade de gênero tem como requisito básico

a construção de **bases de dados** que permitam realizar diagnósticos e elaborar propostas, além de monitorar, avaliar e divulgar resultados. Em outras palavras, para **transformar promessas em ação**¹, é necessário um compromisso não apenas com a criação de agendas, metodologias, narrativas e iniciativas de sensibilização, mas também com a operacionalização desses processos. E o acesso a recursos para a criação, o tratamento, o uso e a divulgação de bases de dados é um importante vetor de transformação nesta direção.

Todavia, enquanto há uma abundância de trabalhos sobre metodologias e conjuntos de recursos e ferramentas (i.e., *toolkits*) para ajudar as organizações a promover a equidade de gênero em diferentes temas de forma transversal – em um processo conhecido como **“gender mainstreaming”** (EIGE, 2017, OECD, 2015, UNOY, s.d., IDB, 2014, UNDP, 2015, UNICEF, 2018, UN-Habitat, 2018), a maioria desses trabalhos foca na definição de conceitos, padrões e recomendações gerais, carecendo de uma visão mais pragmática e operacional, que considere a necessidade de superar a falta de recursos dos governos locais.

A importância de alavancar a gestão de dados nos governos locais também se observa na Agenda 2030 da ONU, que representa um compromisso firmado entre os países signatários com um modelo de desenvolvimento humano que “não deixa ninguém para trás”, orientados por um conjunto de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), os quais se desdobram em 169 metas e 232 indicadores. Para atingi-los, a ONU encoraja em todo o mundo uma revolução digital e uma governança mais democrática.

Nesse contexto, há poucas iniciativas sobre a coleta e a gestão dos dados de gênero, apesar de serem verificadas diversas lacunas nos

¹ “Turning promises into action” é o relatório mais recente da ONU Mulheres sobre a disponibilidade de dados para monitoramento dos indicadores sensíveis a gênero na Agenda 2030 (UN-Women, 2018).

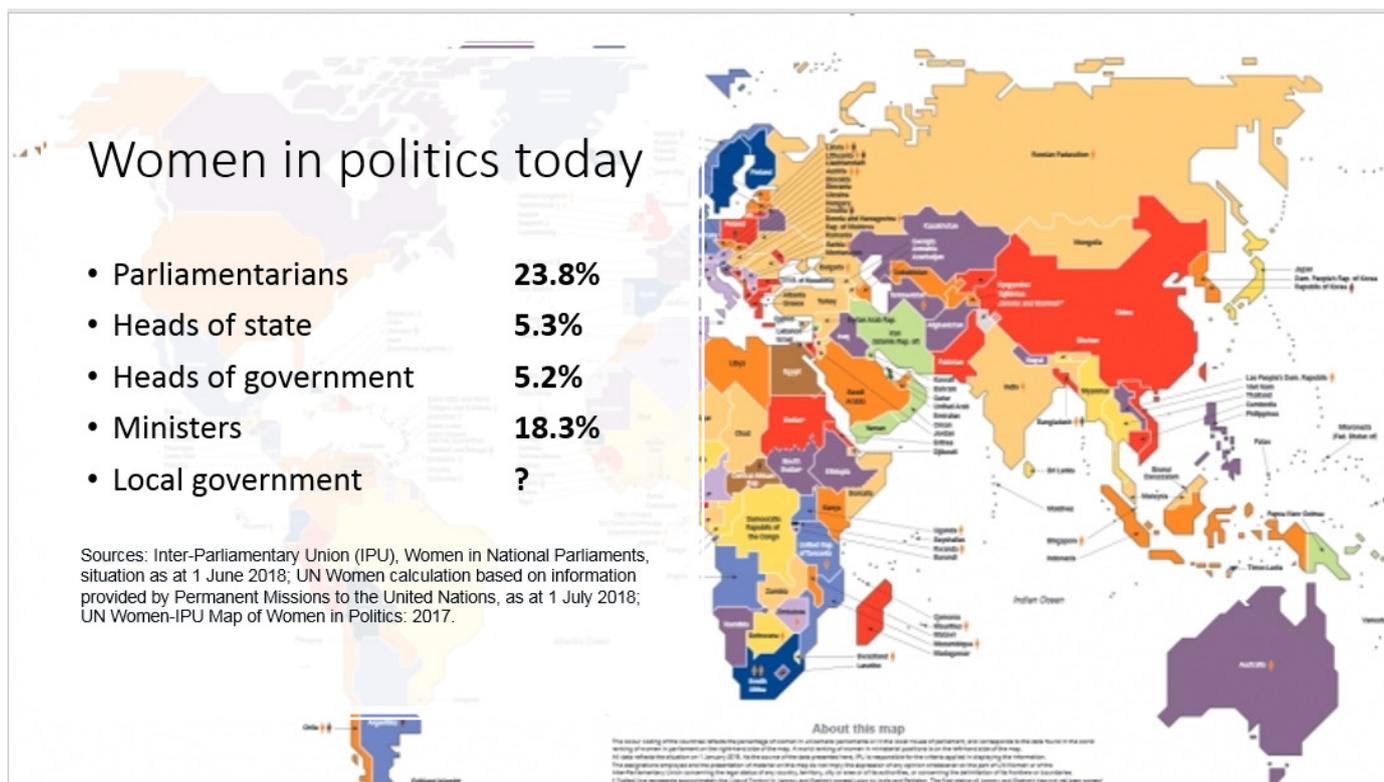
dados disponíveis no setor público (IEAG, 2014). Esse ponto tem sido destacado pela entidade da Organização das Nações Unidas (ONU) para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, também conhecida como ONU Mulheres, que alertou que no mundo inteiro que, mesmo já contados três anos desde a assinatura da Agenda 2030 para promover o desenvolvimento sustentável, ainda há uma significativa lacuna na cobertura das questões de gênero – chamada de **“gender gap”** ou **gap de gênero** – no monitoramento dos ODS, devido à limitação na disponibilidade de estatísticas, parâmetros e indicadores baseados em dados desagregados por gênero (UN-Women, 2018). Por exemplo, a Figura 1 mostra a atual ausência de dados sobre mulheres ocupando cargos políticos em governos locais.

Parte da Agenda 2030, referente ao ODS 5, visa alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Em estudo feito pela Comissão dos ODS Brasil, dos 14 indicadores relacionados às metas do ODS 5, apenas um não se aplica ao contexto brasileiro e 8 deles ainda não têm dados disponíveis.

A ONU reconhece que os governos locais devem assumir o protagonismo na produção, no compartilhamento e no monitoramento de dados relevantes (Ki-Moon, 2012). Ao mesmo tempo em que os mecanismos de coleta e monitoramento de dados da ONU não têm a capilaridade necessária para alcançar a todos os governos locais, os mecanismos locais costumam ser frágeis e muitas cidades de países em desenvolvimento têm limitações na produção, no tratamento, na análise e no compartilhamento de dados digitais, enfrentando um fenômeno conhecido por **cisão digital** (i.e., quando os recursos disponíveis se distanciam significativamente dos avanços tecnológicos atuais). Esta cisão se manifesta tanto na limitação de acesso à tecnologia (e.g., a sistemas e aplicativos) como na baixa capacidade dos servidores municipais de usar novas tecnologias e de ler, entender, criar e comunicar dados como informação (ou **“data illiteracy”**).

No município de Teresina, no Piauí, verifica-se que a Câmara Técnica pelo Direito a Mulher, recém-criada pela Secretaria

Figura 01 - Levantamento da ONU Mulheres sobre a presença feminina na política. Destaque para a ausência de informações sobre mulheres no nível local.



Fonte: UN-Women, 2018.

Municipal de Políticas para Mulheres (SMPM) e com a participação de todas as secretarias municipais, tem enfrentado dificuldades na coleta de dados que ajudem no monitoramento do Plano de Políticas para as Mulheres. Isso ocorre seja devido à inexistência de dados desagregados por gênero, ou porque estes dados encontram-se dispersos entre setores municipais e diferentes esferas governamentais, registrados apenas em papel, ou em arquivos digitais não compartilhados em rede (e.g., na nuvem), ou ainda em formatos difícil tratamento (e.g., PDF).

Analogamente, a Secretaria Municipal de Planejamento (SEMPPLAN) de Teresina, através do setor Agenda 2030, também enfrenta dificuldades em limpar, uniformizar e compartilhar dados que ajudem sociedade civil, a iniciativa privada e o poder público no monitoramento do desenvolvimento sustentável. Isso se traduz em obstáculos na geração de dados necessários à elaboração e ao monitoramento de uma estratégia robusta de resiliência urbana, relacionados às metas do ODS 11, que tratam da resiliência urbana. Cabe destacar que, em particular, o caso de Teresina permite construir uma perspectiva diferente para o ODS 11 – eventualmente correlacionando-o com o ODS 5 de modo a reconhecer tanto a vulnerabilidade de grupos de meninas e mulheres, quanto suas potencialidades para enfrentamento da mudança climática. Isso ocorre porque esses grupos desempenham um papel de relevância no desenvolvimento econômico local e são diretamente afetados pela questão da mudança climática (e.g., grupos de ceramistas que utilizam a lama de rios nos arredores da cidade).

2. OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho é estruturar um roteiro de ações – chamado de “*Mind the Gap: dados de gênero nos Municípios*”, ou simplesmente ***Mind the Gap*** – que contribua para alavancar na gestão pública a capacidade de geração, tratamento, análise e divulgação de dados relacionados a aspectos de gênero, ampliando assim a representatividade da perspectiva feminina nas políticas públicas.

O foco do roteiro será nos **governos locais**, que enfrentam dificuldades adicionais de capacidade em decorrência de recursos técnicos e educacionais limitados.

Além disso, embora a proposta geral deste trabalho possa ser aplicada às diferentes etapas da cadeia de valor de dados (i.e., geração e coleta de dados, validação, publicação, incentivo ao uso, etc.), será realizado um projeto-piloto dedicado à etapa de **divulgação de dados em formato aberto**, fortalecendo a transparência na gestão pública. O *Mind the Gap* reunirá em um *toolkit* os principais recursos necessários para facilitar a operacionalização das ações de divulgação de dados abertos pelos governos locais.

Com a disseminação e uso do roteiro *Mind the Gap*, espera-se: (1) ampliar a disponibilidade de dados digitais abertos sobre a questão de gênero no país e (2) ampliar a capacidade dos governos locais de avançar na inclusão de dados de gênero nas políticas públicas, com ênfase em ações de transparência. O foco nos municípios permite que se leve em conta os diferentes contextos regionais, econômicos, sociais e ambientais.

Como projeto piloto, o objetivo específico é a divulgação de dados sobre gênero e resiliência urbana no município de Teresina, uma cidade brasileira cujo planejamento priorizou a adoção da Agenda 2030, pois enfrenta múltiplas vulnerabilidades sociais e ambientais relevantes, que estão fortemente relacionadas à promoção da equidade de gênero. E onde também são verificadas dificuldades de governança digital devido à limitação de recursos técnicos e educacionais. Serão considerados os dados relacionados aos indicadores de gênero e resiliência recomendados pela ONU-Habitat através da ferramenta “*Gender Equality Enhancer, City Resilience Profiling Programme*” (CRPP), que trata das metas dos ODS 5 e 11 da Agenda 2030, porém com uma perspectiva mais voltada para o governo local.

O estudo de caso em Teresina fornecerá subsídios para que a experiência de uso do roteiro *Mind the Gap* possa ser disseminado entre governos locais brasileiros. Para

isso, poderão ser firmadas parcerias com organizações como a Confederação Nacional dos Municípios (CNM) e Associação Brasileira de Municípios (ABM). Junto com o *toolkit*, o roteiro para ação contribuirá para colocar a questão de gênero como um balizador operacional da pauta das gestões municipais.

3. INICIATIVAS RELACIONADAS

Diversos *toolkits* têm sido criados para ajudar as organizações a incorporar melhores práticas na promoção da equidade de gênero de forma transversal. Por exemplo, o *“Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit”*, do *European Institute for Gender Equality* (EIGE, 2017), orienta os estágios iniciais de políticas públicas quanto ao desenho de estratégias para promover paridade de gênero. Já o *“Gender Equality Training: Gender Mainstreaming Toolkit”* (EIGE, 2016) dá um passo-a-passo de como as autoridades podem promover a equidade de gênero no desenvolvimento de competências e em ações de capacitação.

Mais relacionado à participação feminina no setor público, o *“Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality”* (OECD, 2015) dá recomendações para incorporar a questão de gênero na vida pública, abrangendo quadros institucionais e de governança, práticas em parlamento, sistema de empregos públicos e práticas no judiciário.

Há diversos outros *toolkits* disponíveis, que tratam dos mais diferentes temas, com destaque para: o *“Gender Toolkit: A Manual for Youth Peace Workers”* (UNOY, s.d.); o *“Mainstreaming Gender in Rural Development Projects in Latin America and the Caribbean”* (IDB, 2014); o *“Gender Responsive National Communications Toolkit”* (UNDP, 2015); o *“Gender Responsive Communication for Development: Guidance, Tools and Resources”* (UNICEF, 2018); e o *“Gender Mainstreaming Toolkit for Water and Sanitation”* (UN-Habitat, 2018).

Como estes *toolkits*, o *Mind the Gap* coloca uma lente de aumento sobre temas relacionados à promoção da equidade de gênero nas políticas públicas. Porém, diferentemente, o *Mind the Gap* não se propõe a criar uma nova metodologia para *gender mainstreaming*. A

proposta deste trabalho consiste em organizar informações úteis, recursos (e.g., formulários, guias, tutoriais, etc.) e ferramentas para orientar os governos locais sobre como alavancar estratégias de redução do *gap* de gênero a partir de um suporte operacional na produção, gestão e divulgação dos dados necessários.

Além da variedade de *toolkits* já mencionados, levantamos, no caso específico do Brasil, diversas publicações e repositórios de informações sobre a questão de gênero. Nota-se que há muitos dados e informações disponíveis a nível nacional, porém dispersos e fragmentados. Além disso, os dados de gênero disponibilizados nos sites das instituições públicas nacionais estão dispersos em formatos de difícil tratamento (documentos em formato de texto, planilhas, gráficos, páginas da Web, etc.), dificultando o processamento desses dados e engessando possibilidade de análises múltiplas. A seguir, descrevemos algumas fontes que merecem destaque:

- **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.** Trata-se de um documento com informações para fortalecer a igualdade de gênero produzido pela Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres (SNPM), vinculada ao Ministério dos Direitos Humanos. O documento tem como objetivo dar diretrizes e não apresenta resultados nem traça o caminho que garanta a efetivação das políticas apresentadas;
- **Sistema Nacional de Informações de Gênero - SNIG.** Propõe sistematização de dados de gênero em nível nacional, porém, falha na carência da disponibilidade de informação e acaba por direcionar para outros sites;
- **Observatório Brasil da Igualdade de Gênero.** É descrito que o objetivo é “disseminar informações acerca das desigualdades de gênero e dos direitos das mulheres com vistas a subsidiar o processo de formulação e implementação de políticas de gênero e de políticas públicas com perspectiva de gênero no país”. Contém

muita informação interessante, todavia, não colabora para geração de dados de forma sistematizada; e

- **Estatísticas de gênero.** Uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Este estudo do IBGE apresenta análise dos dados oriundos do último Censo. Tem o foco na questão de gênero e apresenta os reflexos das diferenças de homens e mulheres no que diz respeito à renda, educação e trabalho em forma de texto e gráficos na escala nacional.

Quando mudamos a escala de análise de gênero e focamos no nível estadual e municipal, encontramos significativa carência na apresentação de dados, sendo esta lacuna a diferença mais marcante em relação ao nível nacional. Os órgãos estaduais e municipais tendem a focar nas informações sobre violência de gênero. Enquanto é importante concentrar esforços no combate a violência de gênero em suas múltiplas dimensões, uma atuação apenas na questão de gênero é restrita e dificulta a promoção de políticas de gênero ainda mais afirmativas (de ataque, não apenas de defesa) que ajudam a diminuir o *gap* de forma ampla e sustentável no tempo.

4. METODOLOGIA PROPOSTA

Com o objetivo de otimizar o uso de dados e metodologias já disponíveis em direção a uma maior equidade de gênero, bem como de orientar os governos locais sobre a geração e compartilhamento de dados em cenário de recursos técnicos e educacionais escassos, propomos a criação de um roteiro (*roadmap*) e um conjunto de ferramentas (*toolkit*) que podem ser usados para promover uma agenda de redução do *gap* de dados de gênero nos municípios brasileiros. Seu conteúdo deve abranger:

A) **PROPÓSITO:** Localizar objetivos globais, implementar os ODS, dar suporte ao *gender mainstreaming* em políticas públicas locais, mensurar e reportar equidade de gênero, priorizar investimentos, prover linhas de base.

B) **ESCALA:** Municípios, Regiões Integradas de Desenvolvimento (RIDE) e Regiões Metropolitanas do Brasil.

C) **PÚBLICO-ALVO:** Servidores públicos, representantes eleitos do poder público e sociedade civil (organizada e desorganizada).

D) **RESULTADOS ESPERADOS:** Fortalecimento da gestão de dados digitais de gênero nos governos locais; Fortalecimento das capacidades institucionais locais no monitoramento e alcance da equidade de gênero (e.g., capacitação de servidores e de representantes políticos); Provisão de dados consistentes e limpos para monitoramento e cooperação nacional e internacional, para promoção do desenvolvimento sustentável.

4.1 ROTEIRO

A) O que está acontecendo?

Contexto local, regional e global sobre a interface entre Equidade de Gênero, Revolução de Dados, Desenvolvimento Sustentável. Relação destes temas com a elaboração e gestão de políticas públicas. Políticas de dados abertos.

B) Quem pode fazer o quê?

Papel da sociedade civil, da iniciativa privada e do poder público – Prefeito(a), Secretário(as), Servidore(a)s, etc. – na geração de compartilhamento de dados abertos de gênero. Possíveis parcerias.

C) Como obtenho os dados?

Como identificar e tratar fontes primárias e secundárias de dados. Regulamentação existente sobre o compartilhamento de dados entre órgãos públicos. Pontos de atenção sobre sigilo.

D) O que devo fazer?

Instruções, ferramentas, formulários, modelos e outros recursos para gerar e compartilhar dados abertos de gênero a partir de um governo local.

E) Onde estou?

Possíveis indicadores para monitorar os

resultados obtidos (e.g., Índice de Dados Abertos para o Brasil). Comparação com outros municípios brasileiros quanto ao nível de abertura de dados atingido.

F) Para onde vou e como chego lá?

Indicação de metas a curto, médio e longo prazo, orientações para implementação e monitoramento de estratégias. Desenho da estratégia de divulgação de dados abertos. Alinhamento à Política Nacional de Dados Abertos.

4.2 EXPECTATIVAS

Usando este *toolkit* você poderá (1) coletar, combinar e compartilhar em formato aberto dados de gênero; (2) encontrar suporte para transformar dados em informações, e construir narrativas a fim de orientar ações para uma maior equidade de gênero no nível local; (3) monitorar o avanço do governo local na abertura de dados de gênero e o impacto na elaboração e condução de políticas públicas sensíveis ao tema.

▪ O que este *toolkit* não é:

Uma nova metodologia de *gender mainstreaming*, uma nova forma de avaliação de impacto de políticas de gênero.

▪ O que este *toolkit* é:

Um pacote de recursos, ferramentas e soluções que ajudam os governos locais a operacionalizar metodologias de *gender mainstreaming* e avaliações de impactos de políticas de promoção de equidade de gênero a partir de dados desagregados por gênero, necessários para diferentes processos de planejamento, projeto e gestão municipal.

4.3 CONTEÚDO TOOLKIT:

A) Bases de dados

Como definir dicionários de dados, identificar fontes e criar os serviços de dados necessários para a divulgação em formato aberto.

B) Recursos de visualização

Como selecionar os recursos necessários para permitir a geração de diferentes visualizações dos dados pela sociedade. Como organizar os

dados de forma a facilitar o entendimento pelo cidadão.

C) Colaborações

Indicações de parcerias, redes e metodologias inovadoras para fortalecer a capacidade institucional e financeira dos governos locais, com foco em desenvolvimento de software e em capacitação.

D) Bibliotecas de modelos

Material editável para *posts* em redes sociais, apresentações em palestras e oficinas, aplicações para fundos e parcerias internacionais, planilhas de custos e cronograma físico-financeiro de projetos.

E) Software

Pacote de ferramentas do tipo *plug and play* (i.e., simples de instalar e de usar) para a divulgação de dados em formato aberto, considerando os padrões estabelecidos pela política nacional.

5. OBSTÁCULOS: POSSÍVEIS RISCOS E ESTRATÉGIAS PARA MITIGAÇÃO

O principal obstáculo identificado está na obtenção de linhas de crédito e formas de **financiamento/patrocínio** para garantir a implantação do projeto piloto em Teresina. Esse problema se amplifica diante da necessidade de replicação da iniciativa para outros municípios. Entretanto, esse risco pode ser mitigado através da busca de parcerias e apoios financeiros internacionais, preferencialmente buscando meios para transferência de recursos a fundo perdido.

Além disso, a **replicabilidade** do projeto deve respeitar as condições socioeconômicas e culturais dos outros municípios. Uma forma de mitigar o risco da replicação acrítica seria implementar métodos de co-criação na adaptação da iniciativa a cada contexto, como oficinas baseadas em métodos inovadores como de *design thinking* e *design justice* (Lee et al., 2015) que envolva, além dos servidores, a sociedade civil (organizada e não organizada) e empresas.

Outro obstáculo seria a **ausência de suporte sênior** nos governos locais, considerando que o projeto não faz parte de um procedimento padrão e que não há precedentes que facilitem a incorporação da ideia aos procedimentos padrões. Considera-se, ainda, que muitos governos locais possuem no momento limitação de equipe em diferentes setores, que foram significativamente reduzidos diante da crise econômica e política brasileira. Parte dessas equipes já se encontra sobrecarregada com problemas que exigem resoluções mais imediatas, como disrupções cotidianas em infraestrutura e serviços. Outra parte encontra-se desmotivada. Uma estratégia seria agregar capital simbólico às administrações, representantes e servidores envolvido(a)s, conferindo a eles selos da família ONU (e.g., ONU Habitat, ONU Mulheres, ONU Meio Ambiente) de acordo com o grau de sucesso alcançado pelo projeto.

Alternativamente, para angariar contribuições na implementação das ferramentas necessárias, pode-se realizar maratonas de desenvolvimento de software em comunidades virtuais e redes de colaboração formadas com ênfase na participação feminina, tais como as Bit.girls e a WoomB.

6. RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que o roteiro *Mind the Gap* contribua para a promoção de políticas públicas sensíveis às questões relacionadas à equidade de gênero na escala local, em particular diminuindo o *gap* de gênero nos dados disponíveis nos municípios.

O uso do *toolkit* pelos governos locais servirá como guia para orientar e alavancar a disponibilização de dados abertos, incorporando aspectos relacionados a gênero. Com isso, o governo local poderá ampliar a capacidade de utilização destes dados para intercâmbio com outros órgãos públicos e entidades da sociedade civil. Além disso, a divulgação de dados abertos também pode contribuir para informar a população acerca de uma pauta estratégica na promoção da equidade de gênero no município, contribuindo para a

sensibilização da população em relação a determinados temas (e.g., redução de violência doméstica, acesso ao mercado de trabalho, etc.).

Este trabalho está alinhado às principais ações para a territorialização da Agenda 2030 nos estados e municípios, que incluem o fortalecimento das plataformas e observatórios públicos e da sociedade civil que disponibilizam dados e diagnósticos sobre o alcance das metas dos ODS (CNODS, 2017). Com isso, considerando que o desenvolvimento da Agenda 2030 no país prevê a concessão de prêmios, selos e certificados relacionados ao atingimento dos ODS, o roteiro *Mind the Gap* poderá servir ainda como um incentivo adicional para os governos locais adotarem estratégias de promoção da equidade de gênero.

Vale ressaltar também que, como o roteiro *Mind the Gap* preconiza a adoção de padrões abertos para a gestão de dados, ele contribui para a legitimidade das informações produzidas e divulgadas pelos municípios, bem como para a interoperabilidade de dados oriundos de diferentes órgãos públicos, promovendo assim a propagação dos resultados obtidos nos governos locais para as demais esferas governamentais.

Além da melhoria na gestão da informação, vislumbram-se outros benefícios colaterais. Um deles diz respeito à geração de demanda do cidadão e consequente pressão social pela desagregação dos dados ainda não disponibilizados dessa forma, principalmente no nível local. Na medida em que cresce a percepção de que a desagregação de dados por gênero se faz necessária, cria-se uma cobrança para que órgãos de governos e suas agências de estatísticas, estudos e pesquisas passem a produzir, a coletar e a tratar esses dados a partir da lente de gênero.

A construção e a disponibilização de dados primários desagregados por gênero podem alimentar o desenvolvimento de diversos indicadores de interesse dos governos locais, a exemplo daqueles necessários para a aferição da efetividade do orçamento público, sempre carente de meios efetivos de avaliação. Por fim, a proposta de divulgação de dados abertos segue o princípio da transparência e

dá insumos valiosos ao exercício de controle social, um aliado fundamental na luta contra as desigualdades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS E PERSPECTIVAS

Historicamente, a narrativa das necessidades e potenciais das mulheres tem sido amplamente negligenciada em termos de dados, estatísticas e indicadores em diversos setores da gestão pública brasileira, resultando em obstáculos que contribuem para a inexistência ou a insuficiência de políticas públicas para promover a equidade de gênero no país, especialmente no nível do governo local.

Praticamente toda ação de uma agenda de equidade de gênero requer a construção de bases de dados que permitam realizar diagnósticos e elaborar propostas de políticas públicas, além de monitorar e avaliar resultados. Este projeto propõe o roteiro ***Mind the Gap***, baseado em um *toolkit* para auxiliar governos locais no compartilhamento e na divulgação pública de dados relacionados aos ODS 5 e 11 da Agenda 2030 da ONU, que tratam de gênero e de resiliência urbana. Como projeto piloto, o roteiro será aplicado no município de Teresina, que precisa ao longo dos próximos meses compilar e compartilhar dados de gênero para o desenho de uma estratégia de resiliência urbana no âmbito da Agenda 2030. Será considerada a ferramenta CPRR da UN-Habitat como referência para a definição dos indicadores em termos locais.

Com a proposta do roteiro *Mind the Gap*, em uma perspectiva mais ampla, visamos a contribuir para reduzir o *gap* de gênero a partir do aprimoramento da gestão de dados no desenho e no monitoramento de políticas públicas nos governos locais. A partir dos resultados do projeto piloto, pretendemos expandir a iniciativa tanto para incluir outras etapas da gestão de dados, tais como a coleta e a análise, bem como para ser replicada em escala nos municípios do país com o apoio das esferas de governo estadual e federal, contando com o apoio da Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação (SETIC) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

REFERÊNCIAS

- Brasil. (2013). Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Retrieved from <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>
- Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. (2006). Sistema Nacional de Informações de Gênero - SNIG. Retirado de: <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/nucleo/publicacoes/snig>.
- Buvinic, M., Furst-Nichols, R. e Koolwal, G., 2014, "Mapping Gender Data Gaps", Data2X – Partnering for a gender data revolution, disponível em <https://www.data2x.org/wp-content/uploads/2017/11/Data2X-MappingGenderDataGaps-FullReport.pdf>.
- CEPAL. (n.d.). Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. Retirado de: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/>.
- CNODS – Comissão Nacional para os ODS Brasil, 2017, "Plano de Ação 2017-2019", Secretaria de Governo da Presidência da República do Brasil, disponível em <http://www4.planalto.gov.br/ods/noticias/comissao-nacional-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-lanca-plano-de-acao/plano-de-acao>.
- Costa, A.C.A., Maconi, L. e Hellmeister, M., 2018, "O ciclo de vida do gap de gênero – evidências do setor financeiro e do setor público", Olyver Wyman, relatório disponível em <https://www.oliverwyman.com/content/dam/oliverwyman/v2/publications/2018/september/OliverWymanO Ciclo de vida do gap de generos1.pdf>.
- EIGE. (2016). Gender equality training. United Network of Young Peacebuilders. (n.d.). Gender Toolkit: A manual for youth peaceworkers. Retirado de: <http://unoy.org/wp-content/uploads/GenderToolkit.pdf>.

EIGE, 2017, "Gender Impact Assessment: Gender Mainstreaming Toolkit", disponível em <https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>.

IBGE. (2014). Estatísticas de gênero : uma análise dos resultados do censo demográfico 2010. Retirado de: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>.

IDB, 2014, "Mainstreaming Gender in Latin America and the Caribbean: Mixed Methods Analysis of Policies , Perceptions, and Social Media", disponível em <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7960/Mainstreaming-Gender-in-Latin-America-and-the-Caribbean-Mixed-Methods-Analysis-of-Policies-Perceptions-and-Social-Media.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

IEAG – United Nations Secretary-General's Independent Expert Advisory Group on a Data Revolution for Sustainable Development, 2014, "A World That Counts: Mobilising The Data Revolution for Sustainable Development", relatório disponível em <http://www.undatarevolution.org/wp-content/uploads/2014/11/A-World-That-Counts.pdf>.

Ki-Moon. (2012). Ban Ki-moon afirma que problemas de rápida urbanização terão prioridade na agenda da Rio+20. ONU BR. Retirado de: <https://nacoesunidas.org/ban-ki-moon-afirma-que-problemas-de-rapida-urbanizacao-terao-prioridade-na-agenda-da-rio20/>.

Lee, U., Mutiti, N., Garcia, C. e Taylor, W., 2015, "Principles for Design Justice", disponível em https://static1.squarespace.com/static/56a3ad187086d771d66d920d/t/574f1c96cf80a12ba2bb5818/1464805120051/DESIGN+JUSTICE+ZINE_ISSUE1.pdf.

OECD, 2015, "Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality", disponível em <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf>.

ONU. (2015). Transformando Nosso Mundo: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Retirado de: <http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/agenda2030/undp-br-Agenda2030-completo-pt-br-2016.pdf>

RUEDIGER, M. A.; MAZOTTE, N. (2018). Índice de dados abertos para cidades. Rio de Janeiro: FGV DAPP. Retirado de: <http://dapp.fgv.br/publicacao/indice-de-dados-abertos-para-cidades-2018/>.

SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA DO ESTADO DO PIAÚI. (2018). Estatísticas Criminais. Retirado de: <http://www.ssp.pi.gov.br/noticia.php?id=3570>.

SPM – Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013, "Plano Nacional de Políticas para as Mulheres", disponível em <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>.

SEPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006, "Sistema Nacional de Informações de Gênero – SNIG", disponível em <http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/nucleo/publicacoes/snig>.

UNDP, 2015, "Gender Responsive National Communications National Communication", disponível em <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-responsive-national-communications.html>.

UNICEF, 2018, "Gender Responsive Communication For Development: Guidance, Tools And Resources", disponível em <https://www.unicef.org/rosa/sites/unicef.org/rosa/files/2018-06/GENDER%20RESPONSIVE%20COMMUNICATION%20FOR%20DEVELOPMENT%20GUIDANCE%2C%20TOOLS%20AND%20RESO....pdf>.

UN-Habitat, (n.d.), "Gender Mainstreaming Toolkit for Water And Sanitation Actors", disponível em http://mirror.unhabitat.org/downloads/docs/2527_1_595415.pdf.

UN-Habitat, 2018, "Gender equality enhancer", disponível em <https://unhabitat.org/gender-equality-enhancer/2018/>.

UN-Women, 2017, "Women in politics 2017 map", disponível em http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/femmesenpolitique_2017_english_web.pdf?la=en&vs=1123.

SOBRE AS AUTORAS

CHRISTIANE DOS SANTOS OLIVEIRA é Geógrafa na Secretaria de Urbanismo, Infraestrutura e Habitação da Prefeitura do Rio de Janeiro

FLÁVIA NEVES MAIA é Coordenadora de Desenvolvimento Sustentável e Resiliência Urbana da Prefeitura de Teresina

GABRIELA GOUVEIA RUBERG é Chefe do Escritório de Governança da Informação do Banco Central do Brasil

SARAH DE SOUSA MAGALHÃES é Auditora de Controle de Finanças Federais da Controladoria Geral da União (CGU) no Pará

GAROTAS CODIFICANDO O FUTURO: A INSERÇÃO DE MULHERES EM ECOSISTEMAS DE INOVAÇÃO

HELOISA BORGES ESTEVES, RIANE DE OLIVEIRA TORRES SANTOS E VANESSA DA ROCHA SANTOS ALMEIDA

RESUMO

O objetivo desse trabalho é propor um projeto para auxiliar no fomento ao ecossistema de inovação do Rio de Janeiro através da educação de meninas para atuar na indústria de tecnologia, que chamamos de *Garotas Codificando o Futuro*. Para que um ecossistema de inovação floresça, uma das dimensões importantes é a disponibilidade de talentos no setor de tecnologia, atualmente dominado por homens. O artigo argumenta que é necessário investir na educação de meninas para que elas possam atuar num futuro como líderes de tecnologia no Rio de Janeiro, e que tal iniciativa, além de política de igualdade de gêneros, terá resultados econômicos positivos para o Estado, trazendo um diferencial para a criação de um ecossistema de inovação no Rio de Janeiro.

PALAVRAS-CHAVE

inovação, empreendedorismo, educação STEM, tecnologia, políticas de gênero.

ABSTRACT

The goal of this paper is to propose a project to help in fostering the innovation ecosystem of Rio de Janeiro through STEM education for girls. We call it *Girls Encoding the Future*. In order to flourish, an innovation ecosystem requires talents in the technology sector, currently dominated by men. The paper argues that it is necessary to invest in the education of girls so that they can, in the future, act as technology leaders in Rio de Janeiro, and that such initiative, in addition to gender equality policy, will have positive economic results for the State and will create a differential for an innovation ecosystem located in Rio de Janeiro.

1. INTRODUÇÃO

O mundo passa por um momento de aceleração constante do ritmo observado de inovação tecnológica. SCHWAB (2016) denomina este movimento, que compreende o surgimento de tecnologias que alteram a trajetória de desenvolvimento e a evolução de várias indústrias de 4a Revolução Industrial ou Indústria 4.0. Recentemente, um conjunto de medidas de incentivo a inserção do Brasil nesse novo cenário foi lançado, a chamada Agenda 4.0, uma parceria dos Ministérios do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) e da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC, 2018).

Embora ao final do século XX, o Brasil tenha investido no desenvolvimento de instituições e implementação de políticas públicas voltadas para a ciência e tecnologia (C&T) e para a inovação, e de várias delas terem sido formuladas à luz de experiências similares de outros países, os resultados alcançados foram modestos.

DE NEGRI (2017) argumenta que é necessário implementar uma nova geração de políticas de inovação no Brasil e que estas precisam estar ancoradas em mecanismos institucionais robustos e um ambiente de negócios (base legal e institucional) que reduza a burocracia e possibilite maior dinamismo aos sistemas de inovação. Dito de outra forma, os ecossistemas de empreendedorismo (ou ecossistemas de inovação) emergem como o resultado da interação entre diversos elementos que influenciam na criação e desenvolvimento de um novo negócio.

O Rio de Janeiro tem uma vantagem natural na implementação de um ecossistema de inovação por dispor de universidades reconhecidas com infraestrutura laboratorial e instalações de pesquisas, oferta de cursos de tecnologia e design e também por ser um centro capaz de atrair mão de obra qualificada.

Do ponto de vista do desenvolvimento regional, a grave crise econômica iniciada com a queda do preço do petróleo e com a fragilização da maior empresa do estado, evidenciaram a importância do desenvolvimento de uma estratégia de diversificação econômica. O incentivo a ecossistemas de inovação como um objetivo de política é uma das estratégias para diversificação da economia e desenvolvimento regional.

Nesse sentido, o fomento de um ecossistema de inovação no Rio de Janeiro exige ações governamentais articuladas entre as 3 (três) esferas do poder público (municipal, estadual e federal). Essas ações precisam considerar principalmente três eixos: educação, aspectos regulatórios/jurídicos e financiamento. Nesse trabalho vamos nos concentrar no eixo "educação", por ser aquele que se encontra dentro da esfera de atuação mais direta do governo local.

Adicionalmente, propõe-se que as políticas públicas eventualmente adotadas sejam desenhadas a partir de um prisma de igualdade de gêneros, incentivando uma maior presença de mulheres em carreiras valorizadas num ecossistema inovador – como a carreira de desenvolvedora de sistemas – e que hoje são majoritariamente masculinas. Acredita-se que adotar uma sólida visão de promoção de igualdade de gênero desde a sua concepção é um fator de sucesso para ecossistemas de inovação, pois indivíduos com diferentes formações, históricos e perspectivas tendem a gerar melhores soluções ao trabalhar de forma colaborativa.

Assim, de forma a incentivar o desenvolvimento de um ecossistema de inovação no município do Rio de Janeiro que possua como base a equidade de gênero, esse trabalho, a partir de pesquisa realizada com pais de alunos matriculados na educação básica e no ensino superior do país, propõe a criação de um projeto que incentive a participação de mulheres na área de tecnologia, através da promoção dessa área junto a meninas da educação infantil e do ensino fundamental do referido município.

2. O INCENTIVO A ECOSISTEMAS DE INOVAÇÃO E AS POLÍTICAS DE MAINSTREAMING

ISENBERG (2011) define ecossistemas de empreendedorismo e inovação como ambientes complexos, de caráter evolutivo, holístico e dinâmico compostos por seis domínios distintos: políticas públicas, capital financeiro, cultura, instituições de suporte, recursos humanos e mercados¹. Segundo estudo do Fórum Econômico Mundial, entretanto, na visão dos empreendedores os três aspectos primordiais dos ecossistemas de empreendedorismo são o acesso a capital financeiro, o acesso a mercados e recursos humanos (WEF, 2013).

Os recursos financeiros, sejam eles originários de investimento-anjo, capital semente ou investimento de risco, devem estar disponíveis, visíveis e acessíveis a todos os setores do ecossistema, uma vez que um mercado financeiro bem desenvolvido reduz o custo de aquisição de capital e facilita o fluxo de dinheiro, fazendo com que as empresas se desenvolvam mais rapidamente. O acesso a mercados se refere aos benefícios que *startups* podem auferir ao se relacionarem com outros atores do ecossistema, como as grandes empresas. O terceiro pilar de um ecossistema de informação seria a existência de mão-de-obra qualificada disponível para as empresas (SANTOS et al, 2016)). Nesse sentido, a formação de capital humano, por meio da educação empreendedora, deve ser uma das estratégias de qualquer política pública destinada à criação de ecossistemas de inovação.

De fato, diversos estudos (por exemplo, OECD, 2015a) indicam que o incentivo ao empreendedorismo feminino traz benefícios reais. Os retornos para economias e sociedades de políticas de gênero pró-ativas para mulheres empreendedoras são consideráveis, o que resultou em diversas medidas concretas de promoção de igualdade de gênero, tais como a "*Counter gender stereotyping, and develop specific measures for girls to enroll in and complete education in STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics)*"

¹ Para maior detalhamento dos papéis de cada domínio ver ISENBERG (2011) e Santos et al (2016).

disciplines early on "(OECD, 2015b)

Entretanto, a atenção a questões de gênero quando do desenho de políticas públicas voltadas para a promoção de um ecossistema de inovação torna-se essencial diante de um cenário onde as transformações no mercado de trabalho provocadas pela mudança em andamento afetarão homens e mulheres de forma diversa, aumentando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho (WEF, 2016).

Por outro lado, como demonstra o relatório "Diversity and Innovation" (EUROPEAN COMMISSION, 2013a), como os processos de inovação dependem do aproveitamento e incentivo da criatividade, a diversidade na força de trabalho permite às empresas romper padrões de pensamento unilateral limitado, promovendo a inovação².

Estudos indicam que em ambientes onde a diversidade é incentivada, a maioria dos funcionários reconhece que tem espaço para propor suas ideias e inovar³. Particularmente para a questão de gênero, GRATTON e JACKSON (2007), em estudo com 1.000 equipes ao redor do mundo, identificaram que a ocorrência de inovações está positivamente correlacionada com a igualdade de gêneros na força de trabalho e negativamente correlacionada com um percentual desigual.

Assim, a adoção de políticas públicas voltadas para a igualdade de gêneros quando da criação de incentivos ao surgimento e desenvolvimento de ecossistemas de inovação é desejável tanto do ponto de vista econômico mas, especialmente, para o fomento da inovação.

Atualmente, a forma dominante que tal tipo de recomendação vem adotando é a do *mainstreaming*, que pode ser definida como: "a (re)organização, a melhoria, o desenvolvimento e a avaliação dos processos políticos, de modo que uma perspectiva de igualdade de gênero seja incorporada a todas as políticas em todos

2 Ou, como defende BORIN et al (2015), citando o exemplo da empresa Saint-Gobain, porque "a presença de pessoas com diferentes bases culturais e mindset variados contribui para um olhar sem fronteiras sobre possibilidades de negócio." Em um ecossistema de inovação, onde várias empresas colaboram entre si, esse efeito pode ser potencializado.

3 BORIN et al (2015).

os níveis e em todas as etapas, por todos os que têm poder de decisão"⁴.

Como esclarece WALBY (2003), a igualdade de gênero desejada significa uma visibilidade igual, o *empowerment* e a participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida privada e da vida pública. E o principal meio de atingir tal participação seria a educação. Assim, embora globalmente tenha sido obtido progresso significativo no sentido de alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento de meninas e mulheres, há ainda um longo caminho a percorrer: é necessário não apenas acelerar o progresso, mas salvaguardar as conquistas já obtidas (EUROPEAN COMMISSION, 2013b).

Nesse sentido, as transformações no mercado de trabalho vão além da quarta revolução industrial (WEF, 2016), sendo impactados por outros fatores que não tecnológicos (como questões demográficas, mudanças geopolíticas, e normas sociais e culturais). Entretanto, as alterações no mercado de trabalho provocadas pela mudança em andamento afetarão homens e mulheres de forma diversa, aumentando a desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Desta forma, o desenho de uma política de redução da desigualdade de gênero não apenas terá como resultado um incentivo à inovação, mas também atua de forma preventiva em relação a possível aumento do gender gap no futuro. Assim, aumentar o número de mulheres no setor de tecnologia pode contribuir também para a diminuição do gap de salários entre homens e mulheres, já que as carreiras relacionadas a tecnologia tendem a oferecer mais empregos no futuro com remunerações melhores.

3. CARACTERÍSTICAS DE ECOSSISTEMAS DE INOVAÇÃO: OS DIFERENCIAIS DO RIO DE JANEIRO

A economia criativa representa 4% do PIB do Rio de Janeiro e apenas 2,64% do PIB

4 Definição adotada pelo Conselho Europeu. Tradução livre a partir da definição disponível em https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/human-rights-and-democratic-governance/gender-equality/gender-mainstreaming_en

nacional. Embora no Rio de Janeiro a economia criativa ocupe mais espaço do que em outros estados brasileiros, não apenas ainda há espaço para crescimento do setor no PIB regional⁵, mas a medida pode ser uma solução complementar às indústrias já tradicionalmente associadas ao Estado: a indústria criativa é intensiva em empregos e impacta em outras indústrias através da difusão de ideias e conhecimento.

Dentre os desafios para a criação de um ecossistema de inovação no Rio de Janeiro, o que mais atualmente gera impactos para a região pode ser transformado numa oportunidade: a crise do estado levou muitos profissionais competentes e com experiência a procurarem emprego em outros lugares. Uma parte desses profissionais migrou para São Paulo, onde hoje acontece grande parte dos investimentos na formação de um ecossistema de inovação no Brasil.

Embora o movimento que acontece em São Paulo seja saudável para a economia brasileira, podendo contribuir para o incremento da nossa competitividade e para a criação de novos produtos/serviços, ele pode ser limitado pelo poder das grandes corporações. Em ecossistemas onde as corporações desempenham um papel forte, inovações são facilmente capturadas por estas, transformando-se em inovações incrementais. Historicamente, os ecossistemas de inovação que criam produtos e serviços totalmente novos estão longe dos grandes centros corporativos tradicionais (como é o caso do Vale do Silício nos Estados Unidos). E, mesmo que em um primeiro momento, o Rio de Janeiro possa atrair profissionais experientes através de programas de incentivo voltados para o investimento em inovações com viés mais disruptivo, esta estratégia deve ser combinada com políticas que permitam a retroalimentação do sistema.

Abaixo, analisamos como o Rio de Janeiro se posiciona nos três aspectos primordiais dos ecossistemas

⁵ Apenas a título ilustrativo recentemente foi divulgado que o incentivo ao desenvolvimento do ecossistema de inovação de Uberlândia, no Triângulo Mineiro, fez com que o município faturasse cerca de R\$ 3,7 bilhões (equivalente a 12,5% do PIB municipal) no ano de 2017.

de empreendedorismo na visão dos empreendedores (WEF, 2013), o acesso a mercados, o recursos humanos e o capital financeiro:

- **Acesso a mercados:** no domínio mercado é importante ter corporações e pessoas que possam consumir os produtos/serviços que estão sendo criados e oferecer *feedback* para os empreendedores. Nesse domínio o Brasil de forma geral e o Rio de Janeiro em especial, tem uma vantagem pouco aproveitada: a população que gosta de novidades, é aberta e solícita. Além disso, existem diversos programas de inovação corporativa em execução no Brasil, nos quais as corporações buscam se aproximar de *startups*, *empresas em busca de um modelo de negócios repetível e escalável, trabalhando em condições de incerteza*. Em Julho de 2018, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) lançou edital para seleção de uma aceleradora que vai conduzir um programa de *corporate venture*, prática que objetiva o crescimento de grandes corporações através do investimento em *startups* ligadas a sua mesma área de atuação, para pré-acelerar e acelerar 60 *startups*, apoiando-as financeiramente, oferecendo consultoria, treinamento específicos e participação em eventos durante um período específico. O programa será executado no Rio de Janeiro e tem grande potencial de estimular o empreendedorismo e a inovação na cidade.
- **Capital financeiro:** o capital financeiro precisa estar disponível para investir em empresas inovadoras nascentes em todos os estágios do seu desenvolvimento, desde o investimento-anjo até os estágios mais avançados, viabilizando a abertura da empresa em bolsa. Esse capital não pode vir sozinho, ele precisa estar acompanhado de mentoria e redes de contatos para oferecer as empresas maiores chances de sobrevivência. O capital de risco ainda precisar avançar muito no Brasil, mas nos últimos tempos vemos um aumento do interesse por esse tipo de investimento, já que vivemos um cenário com diminuição de

barreiras de entrada a inovação. Hoje, o maior investidor em capital de risco no Brasil ainda é o governo, através dos fundos de capital semente estruturados pelo BNDES e geridos por gestoras selecionadas em chamadas públicas. Com objetivo de incentivar e diversificar esse mercado o BNDES lançou esse ano um fundo de co-investimento anjo e um fundo de crédito para pequenas e médias empresas inovadoras, além disso, foram organizados eventos para aproximar investidores e empresas *scale-ups*.

- **Recursos humanos:** a principal matéria prima dos ecossistemas de inovação são as pessoas. É importante que a região tenha universidades e centros de pesquisa onde essa matéria prima possa ser formada e alimentada com pesquisas e troca de experiências. Embora o Rio de Janeiro tenha boas universidades e centros de pesquisa, a educação formal não basta nos dias de hoje: para inovar desde a educação infantil, se faz necessário o investimento em educação continuada e em educação focada nas habilidades necessárias para promoção da inovação. Além disso, é importante criar uma cultura empreendedora e inovadora na região, valorizando o empreendedor, aumentando a tolerância a falhas e incentivando a abertura ao risco.

Há cerca de 10 (dez) anos o mercado de trabalho já apontava um déficit de 150 (cento e cinquenta) mil profissionais na área de tecnologia (Revista Olhar Digital, 2008). Nos últimos anos, mesmo com a crise econômica pela qual o Brasil vem passando, a área de tecnologia continuou crescendo acima do PIB, o que agrava o problema da escassez de profissionais nessa área. Segundo dados do censo da educação superior de 2016 (INEP, 2017), entre os 10 (dez) cursos de graduação mais procurados no país nenhum deles é da área de tecnologia e apenas dois são da área de engenharia (civil e produção). O mesmo censo mostra que apenas 5,7% dos estudantes de graduação em 2016 estavam matriculados em cursos de graduação

de ciências, matemática e computação, enquanto a média dos países da OCDE no mesmo período era de 9,8% de matriculas.

Embora o censo da educação superior apresente a distribuição do número de matriculas por sexo, não são apresentados os dados de matrícula por sexo e área de conhecimento. Dessa forma, é possível observar que o percentual de mulheres nas graduações é maior do que o percentual de homens, mas não é possível saber o percentual de mulheres em graduações de ciências, matemáticas e tecnologia. Dados da ONU Mulheres, entretanto, mostram que apenas 17% dos programadores no Brasil são mulheres, embora aproximadamente 33% dos graduandos das carreiras relacionadas a ciências, matemática, engenharia e tecnologia sejam mulheres. Algumas empresas, já vem alterando sua forma de recrutamento para se conectar com mulheres do setor de tecnologia e tentar trazê-las para sua força de trabalho (Revista Época Negócios, 2018).

O aumento a diversidade de gênero no setor de tecnologia passa necessariamente pelo aumento do percentual de mulheres matriculadas em cursos de graduação da área tecnológica. Uma das ferramentas para atingir tal objetivo é incentivar que durante a educação infantil e o ensino fundamental meninas tenham acesso à educação tecnológica, de forma que não apenas considerem essa carreira como uma possibilidade no futuro, mas de fato tenham acesso às ferramentas que lhes permitam perseguir tal objetivo. Isto porque embora seja também possível atuar no ensino médio (apresentando as possibilidades de carreira e introduzindo o ensino de matérias relacionadas a tecnologia), de modo geral no ensino médio parte dos alunos já tem convicções de carreira formadas e uma falta de interesse pelas exatas construída na educação infantil e no ensino fundamental.

Assim, como contribuição para os desafios presentes no domínio recursos humanos, propõe-se trazer o ensino de habilidades tecnológicas e empreendedoras para a educação infantil e ensino fundamental, incentivando meninas a participarem desse processo. Essas meninas terão a chance de

construir histórias de sucesso e influenciar na cultura da região.

Ressalta-se ainda que com uma maior presença de mulheres nas carreiras tecnológicas e no *pool* de recursos humanos disponível para as empresas espera-se observar um aumento na diversidade de gênero do ecossistema de inovação do Rio de Janeiro⁶.

4. A PESQUISA COM PAIS E CRIANÇAS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Para avaliar a introdução de conteúdo sobre tecnologia no ensino fundamental e o papel das famílias no incentivo (ou desincentivo) a participação de mulheres na escolha de carreiras ligadas à tecnologia, foi realizada uma pesquisa com pais de alunos da educação infantil até a universidade.

Na pesquisa realizada, os pais foram questionados sobre a possibilidade de matricular os filhos e filhas em cursos que ensinam as crianças a construir aplicações para celular. Foi desenvolvido um formulário simples, com perguntas objetivas (Anexo I) e realizada pesquisa preliminar com 25 (vinte e cinco) indivíduos. Os dados preliminares, considerando uma amostra de representantes da educação infantil e do ensino fundamental 1 e 2 e com maioria dos filhos do sexo feminino, apontam que 64% inscreveriam seus filhos para participação em um curso de tecnologia voltado para construir aplicativos de celular e que a maioria considera o Ensino Fundamental 1 como o nível mais adequado para a introdução do ensino da tecnologia nas escolas, não havendo respostas para o nível Faculdade (ensino superior). Esse último resultado corrobora para o escopo desse projeto, que é o de despertar o interesse por tecnologia em meninas da educação infantil e do ensino fundamental.

A partir dos resultados preliminares observados (Anexo II), foram inseridas duas questões para checagem de respostas de

⁶ O aumento na diversidade observada em um ecossistema de inovação tem como primeiro passo a disponibilidade de recursos humanos de diferentes gêneros, raças, classes sociais e naturalidades que possam atuar no ecossistema. Nesse trabalho vamos abordar estratégias de aumento da diversidade de gênero.

forma indireta, tendo como resultado o formulário apresentado no Anexo III. O segundo questionário foi respondido por 107 (cento e sete) pais de crianças e jovens que estudam da educação infantil até a universidade. Os pais de crianças que responderam a pesquisa e tem filhos cursando a educação infantil e o ensino fundamental 1 somaram 75,8%. Em relação ao gênero 50,5% dos pais declararam ter filhos meninos, 46,7% declararam ter filhas meninas e 2,8% declararam o gênero do filho(a) como outros. A grande maioria das crianças cujos pais responderam a pesquisa estudam em colégios particulares.

A partir dos dados coletados na pesquisa foi possível constatar as observações a seguir:

- Observação 1: os pais de crianças da educação infantil e ensino fundamental tem interesse em matricular os filhos em atividades extracurriculares relacionadas a programação e tecnologia, pois 75% responderam que inscreveriam os filhos para aprender a construir aplicativos para celular.
- Observação 2: os pais de meninas estão tão propensos a enviar as filhas para atividades extracurriculares relacionadas a programação e tecnologia quanto os pais de meninos. Os gráficos (na página seguinte) mostram o percentual de pais de meninos e meninas que inscreveriam os filhos para aprender a construir aplicativos para celular e os pais de meninos e meninas que não inscreveriam.
- Observação 3: as crianças não estão inscritas em atividades extracurriculares relacionadas à tecnologia porque as escolas não oferecem essas atividades ou porque só oferecem essas atividades para crianças maiores. Esses foram os motivos apontados por 72,9% dos pais que não tem filhos matriculados atualmente nessas atividades extracurriculares.

Esse resultado indica que há uma pré-disposição dos pais em ter seus filhos matriculados em atividades extracurriculares

Figura 01 - Respostas de pais de meninas sobre a inscrição das filhas para aprender a construir aplicações para celular

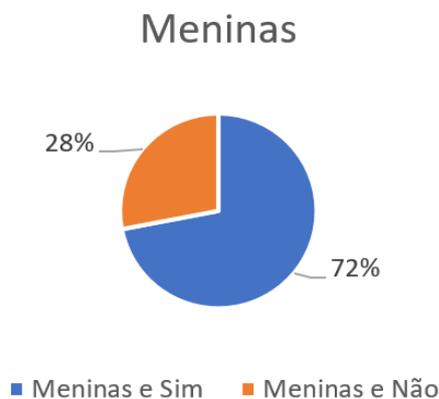


Figura 02 - Respostas de pais de meninos sobre a inscrição dos filhos para aprender a construir aplicações para celular



relacionadas à tecnologia, independente do gênero e que se as escolas realizarem a oferta dessas atividades para crianças da educação infantil e do ensino fundamental 1, a adesão dos pais será alta.

5. GAROTAS CODIFICANDO O FUTURO: UMA PROPOSTA

“For what is done or learned by one class of women becomes, by virtue of their common womanhood, the property of all women.” - Elizabeth Blackwell, First US Woman Physician

Parafraseando Carl Sagan, toda menina nasce uma cientista, mas são poucas as que passam pelo ensino fundamental com sua admiração e entusiasmo pela ciência intactos⁷. De fato, estudos recentes apontam que o desinteresse de mulheres na área de tecnologia está relacionado a criação de estereótipos promovidos pela formação escolar, mídias em geral e base familiar, como o de que “homem é melhor nas exatas” ou de que “games é coisa de menino” (Jornal da USP, 2018).

Considerando a premissa de que a apresentação de conteúdos ligados a

⁷ Every kid starts out as a natural-born scientist, and then we beat it out of them. A few trickle through the system with their wonder and enthusiasm for science intact. PT Staff (01 January 1996), “Carl Sagan, author interview”, Psychology Today (<https://www.psychologytoday.com/intl/articles/199601/carl-sagan?page=3>).

tecnologia desde a educação infantil amplia a inserção de meninas nessa área, bem como o de que exemplos bem-sucedidos inspiram essas meninas a percorrer uma trajetória similar⁸, propõe-se aqui o projeto Garotas Codificando o Futuro.

Foi realizada pesquisa extensiva de programas e projetos com essa temática no município do Rio de Janeiro e identificou-se que apesar desses programas e projetos terem como objetivo atingir alunas dos anos finais do ensino fundamental e do ensino médio, não há ações de caráter continuado e em larga escala: em sua maioria, os projetos existentes, embora importantes, acontecem de forma pontual⁹. Tampouco há ações focadas na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. Além disso, verificou-se que muitas dessas ações requerem deslocamento da aluna até um determinado local ou ocorrem em horário escolar, fatores que dificultam a adesão de um grande grupo de meninas e contribuem para a evasão.

Assim, inicialmente buscou-se desenvolver um projeto baseado na introdução/estímulo de educação em tecnologia na educação infantil que não exigisse deslocamentos adicionais das famílias das crianças participantes do programa.

⁸ Ver, por exemplo, PIVATO e SARTORELLI (2018)

⁹ Nesse sentido, podemos citar os Projetos #include<meninas.uff> (UFF, 2017), Digital Girls in Rio (UNIRIO, 2016) e SuPyGirls (UFRJ, 2017).

Adicionalmente, foram considerados os seguintes aspectos:

A) Desmitificação da profissão: nesse ponto deve-se mostrar as atividades que são desenvolvidas por profissionais de tecnologia. Alguns estudos apontam que alunas afirmam conhecer a profissão, mas se limitam ao escopo de usuário de computadores pessoais e smartphones, tornando a opção da área de tecnologia menos atrativa (PIVATO e SARTORELLI, 2018);

B) Quebra de padrões: apresentar que mulheres tem potencial para ciências exatas tal quanto os homens, através de dados históricos e exemplos de grandes mulheres nessas áreas. Importante nesse aspecto que o projeto tenha possibilidade de envolver a família, para que os estereótipos familiares a respeito do tema possam ser superados;

C) Mulheres inspiradoras da área de tecnologia: apresentação da trajetória pessoal e profissional de mulheres bem-sucedidas na área de tecnologia;

D) Atividade itinerante: o projeto deve ir até as instituições de ensino e ser realizada em horário escolar, evitando assim o deslocamento das alunas;

E) Estímulo atrativo e lúdico: realizar pelo menos uma atividade em conjunto que envolva lógica de programação, de forma lúdica e que possa atrair o interesse das alunas participantes.

5.1 MODELO DE EXECUÇÃO DA PROPOSTA

De acordo com os aspectos necessários levantados anteriormente consideramos a execução do projeto em modelo de Festival, ou seja, como uma ação de mobilização em série que visa o objetivo de fomentar a inserção de mulheres na tecnologia. Cada ação do Festival terá duração de um turno, ou seja, durante um dia de aula das alunas. Com base na experiência de eventos desse cunho, pretende-se capitanear voluntários para essas ações, através da criação de um portal, ampla divulgação em redes sociais, empresas de tecnologia em geral e cursos de graduação e pós-graduação em tecnologia.

Deverá ser realizada pesquisa prévia com apoio da Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro (responsável pela educação infantil em âmbito municipal), para identificar as instituições de ensino candidatas que contemplem os requisitos de ter para execução das atividades teóricas com espaço físico para 80 (oitenta) pessoas, levando em consideração a participação de membros da família nas atividades teóricas e laboratório de informática com espaço físico para atendimento de 40 (quarenta) alunas, para a atividade prática. Em seguida, será realizada atividade piloto em escola municipal pública (ou similar) no Rio de Janeiro, a partir da qual (e após eventuais ajustes), será possível a definição de ações posteriores do projeto.

A Figura 3, abaixo, sintetiza as ações a serem adotadas para viabilizar a execução do Festival Garotas Codificando o Futuro.

Figura 03 - Ações do Festival Garotas Codificando o Futuro



Abaixo listamos programação preliminar sugerida para o piloto a ser realizado:

- Atividades Teóricas: 2 horas
 - Apresentação do Projeto – 20 minutos
 - Palestra 1: O que faz o Profissional de Tecnologia? – 30 minutos
 - Palestra 2: Mulher inspiradora – 40 minutos
 - Palestra 3: Tecnologia também é para meninas! – 30 minutos
 - As palestras devem ser ministradas de forma lúdica, com interação com as crianças e os pais envolvidos, buscando abordar os temas através de jogos, exemplos cotidianos e projetos artísticos.
- Lanche: 15 minutos
- Atividade Prática: 2 horas (voltadas para as crianças)
 - Programação com ScratchJr, linguagem de programação visual projetada para introduzir habilidades de codificação a crianças de 5 a 7 anos.
- Encerramento: 15 minutos

CONCLUSÃO E PRÓXIMOS PASSOS

A economia do Rio de Janeiro pode se tornar mais robusta com a diversificação de atividades e o florescimento de um ecossistema de inovação. Construir esse ecossistema, considerando políticas de incentivo a diversidade de gênero, pode trazer um diferencial competitivo, pois diversidade na força de trabalho permite às empresas romperem padrões de pensamento unilateral limitado, fomentando assim a inovação e o trabalho colaborativo.

Os empreendedores destacam que os fatores mais importantes para um ecossistema de inovação são o acesso a financiamento, acesso a mercados e a qualificação de recursos humanos. Nesse sentido, existem esforços em curso no Rio de Janeiro para aumentar o acesso a financiamento de empreendimentos inovadores intensivos em tecnologia e conhecimento (*startups*) e para aumentar do seu acesso a mercado, no entanto, no que

tange a captação de mão de obra qualificada e, principalmente, diversa, ainda é uma grande barreira. Dessa forma, acreditamos que o investimento em políticas públicas que incentivem uma educação empreendedora e tecnológica é um diferencial para a concepção e a sustentabilidade de um ecossistema de inovação no Rio de Janeiro.

Os próximos passos do projeto proposto são a realização de um levantamento com pais de crianças e jovens de escolas públicas, para verificar se os resultados serão similares aos resultados obtidos no levantamento realizado, a divulgação e a realização do projeto piloto em uma escola municipal pública, com turma de educação infantil e turma de ensino fundamental 1.

A realização da atividade piloto, ainda, depende da obtenção de apoio e financiamento de alguma organização do terceiro setor ou ente público, pois envolve custos de preparação dos computadores que serão utilizados pelas crianças e preparação de vídeos para serem exibidos durante as atividades teóricas. Esse financiamento poderá ser utilizado também para a distribuição de lanches e brindes para as crianças, tornando o projeto mais atrativo e acolhedor.

O trabalho e deslocamento dos voluntários não acarretará custos. Assim, uma etapa futura do projeto é a elaboração de orçamento detalhado e folder do projeto para fins de captação de financiadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BORIN, Fernanda; FIENO, Priscila; SAMPAIO, Bernardo. *Diversidade: inclusão ou estratégia?*, Harvard Business Review, 2015. Disponível em: <http://hbrbr.uol.com.br/diversidade-inclusao-ou-estrategia/>. Acesso em: 25/08/2018

DE NEGRI, Fernanda. *Por uma Nova Geração de Políticas de Inovação no Brasil*. In *Políticas de Apoio à inovação tecnológica no Brasil*. Lenita Maria Turchi e José Mauro de Moraes (Orgs). Brasília: Ipea, 2017.

EUROPEAN COMMISSION - EC Diversity and Innovation : A business opportunity for all. Bruxelas, 2013. Disponível em <http://www.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf>

EUROPEAN COMMISSION. Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020. Staff Working Document. Bruxelas, 2015.

GRATTON, Lynda; Jackson, TAMARA. Eight Ways to Build Collaborative Teams, Harvard Business Review, 2007

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. Sinopse Estatística da Educação Superior 2016. Brasília: Inep, 2017. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo-escolar-sinopse-sinopse>>. Acesso em: 26/08/2018.

ISENBERG, D. J. The Entrepreneurship Ecosystem Strategy as a New Paradigm for Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship. Dublin: Institute of International European Affairs, 2011.

JORNAL DA USP. Por que as mulheres "desapareceram" dos cursos de computação?, Jornal da USP, 2018. Disponível em <http://jornal.usp.br/universidade/por-que-as-mulheres-desapareceram-dos-cursos-de-computacao/>. Acesso em 02 de setembro de 2018.

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR E SERVIÇOS. MDIC e ABDI lançam Agenda Brasileira para a Indústria 4.0 no Fórum Econômico Mundial. Disponível em <http://www.mdic.gov.br/index.php/noticias/3133-mdic-e-abdi-lancam-agenda-brasileira-para-a-industria-4-0-no-forum-economico-mundial>. Acesso em 11 de julho de 2018.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT -OECD. OECD Report to G7 Leaders on Women and Entrepreneurship: A Summary of Recent Data and Policy Developments in G7 Countries. Paris, 2015.

PIVATO, Bianca Moata; SARTORELLI, Matt Letícia Wapniz, "Alunas do ensino médio e graduação em computação: Estudo preliminar de atração." Arcaz: Recursos Educacionais Abertos. Disponível em <http://arcaz.dainf.ct.utfpr.edu.br/rea/items/show/122>. Acesso em 2 de setembro de 2018.

REVISTA ÉPOCA NEGÓCIOS. Apenas 17% dos programadores brasileiros são mulheres. Época Negócios, 2018. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Economia/noticia/2018/02/apenas-17-dos-programadores-brasileiros-sao-mulheres.html> Acesso em: 26/08/2018

REVISTA OLHAR DIGITAL. Brasil tem déficit de 150 mil profissionais de Tecnologia da Informação, Olhar Digital, 2008. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/brasil-tem-deficit-de-150-mil-profissionais-de-tecnologia-da-informacao/5105>. Acesso em: 26/08/2018

SANTOS, Diego Alex Gazarro; SCHMIDT, Vitor Klein; e CARNEIRO, Aurora Zen. A emergência de um ecossistema de empreendedorismo: o caso do Armazém da Criatividade e a cidade de Caruaru, Pernambuco, Brasil. 26ª Conferência ANPROTEC: Novos mecanismos e espaços de geração de empreendimentos inovadores. Fortaleza, Ceará. 2016.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Tradução Daniel Moreira Miranda – São Paulo: Edipro, 2016.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (UNIRIO). **Digital Girls in Rio**. Rio de Janeiro, RJ, 2016. Disponível em: <http://digitalgirls.uniriotec.br/>. Acesso em 02 de setembro de 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO (UFRJ). **Projeto SuPyGirls**. Rio de Janeiro, RJ, 2017. Disponível em: http://activufrj.nce.ufrj.br/wiki/labase/Projeto_SuPyGirls. Acesso em 02 de setembro de 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE (UFF). **#include<meninas.uff>**. Niterói, RJ, 2017. Disponível em: <http://www2.ic.uff.br/~includemeninas/>. Acesso em 02 de setembro de 2018.

WALBY, Sylvia. Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice. Contribution to ESCR Gender Mainstreaming Seminars. 2003. Disponível em: <<http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Gender%20Mainstreaming%20Overview.pdf>>

WORLD ECONOMIC FORUM. Entrepreneurial Ecosystems Around the Globe and Company Growth Dynamics. Setembro, 2013. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_EntrepreneurialEcosystems_Report_2013.pdf

WORLD ECONOMIC FORUM. The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Janeiro, 2016. Disponível em http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (Acesso em 16 de agosto de 2018).

SOBRE AS AUTORAS

HELOISA BORGES ESTEVES é Superintendente de Promoção de Licitações da Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP)

RIANE DE OLIVEIRA TORRES SANTOS é Chefe da Unidade de Implantação de Projetos e Inovação da Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão do Distrito Federal

VANESSA DA ROCHA ALMEIDA é Líder da Iniciativa Blockchain do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)

**ANEXO I - FORMULÁRIO DE PESQUISA
COM PAIS DE CRIANÇAS DO ENSINO
FUNDAMENTAL: TECNOLOGIA NO
ENSINO FUNDAMENTAL**

1. Seus filhos estão em qual nível escolar?

- A) Pre escola
- B) Ensino fundamental 1
- C) Ensino fundamental 2
- D) Ensino médio
- E) Faculdade
- F) Outro (especifique) _____

2. Qual o nome da escola que seu filho(a) estuda?

3. Você inscreveria seu filho para participar de um curso para aprender a construir aplicativos para celular?

- A) Sim
- B) Não

Por que? _____

4. Seu filho é menino ou menina?

- A) Menina
- B) Menino
- C) Outros

5. Qual o nível escolar que você acha mais adequado para a introdução do ensino de tecnologia?

- A) Pre escola
- B) Ensino Fundamental 1
- C) Ensino Fundamental 2
- D) Ensino médio
- E) Faculdade

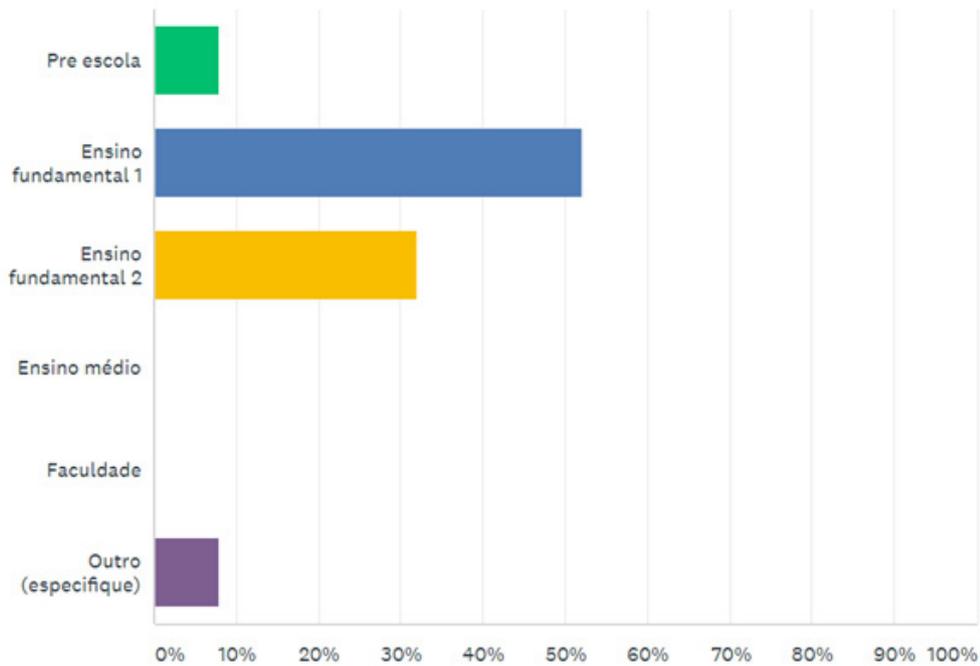
Parte inferior do formulário

ANEXO II - RESULTADO PRELIMINAR DAS PERGUNTAS OBJETIVAS DA PESQUISA INICIAL (ANEXO I)

P1

Seus filhos estão em qual nível escolar?

Responderam: 25 Ignoraram: 0

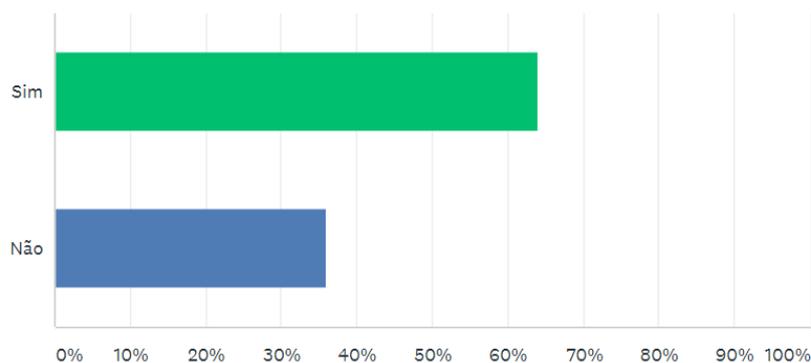


P3



Você inscreveria seu filho para participar de um curso para aprender a construir aplicativos para celular?

Responderam: 25 Ignoraram: 0

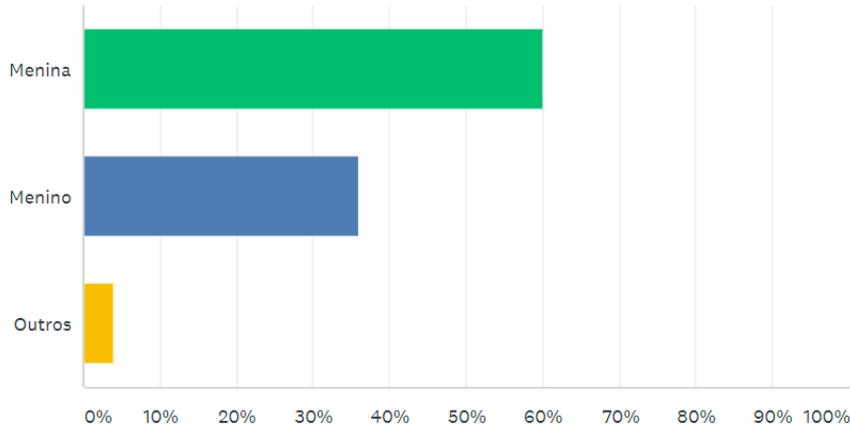


P4



Seu filho é menino ou menina?

Responderam: 25 Ignoraram: 0

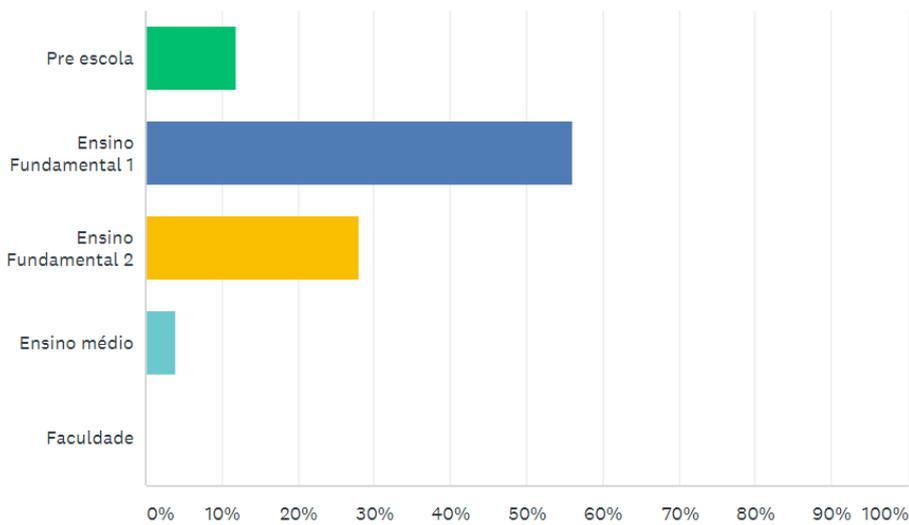


P5



Qual o nível escolar que você acha mais adequado para a introdução do ensino de tecnologia?

Responderam: 25 Ignoraram: 0



**ANEXO III - FORMULÁRIO DE PESQUISA
COM PAIS DE CRIANÇAS DO ENSINO
FUNDAMENTAL (NOVA VERSÃO):
TECNOLOGIA NO CURRÍCULO ESCOLAR**

1. Seus filhos estão em qual nível escolar?

- A) Pré-escola
- B) Ensino fundamental 1
- C) Ensino fundamental 2
- D) Ensino médio
- E) Faculdade
- F) Outro (especifique) _____

2. Qual o nome da escola que seu filho(a) estuda?

3. Trata-se de:

- A) Escola particular
- B) Escola pública federal
- C) Escola pública estadual
- D) Escola pública municipal
- E) Outro (especifique) _____

4. Você inscreveria seu filho(a) para participar de um curso para aprender a construir aplicativos para celular?

- A) Sim
- B) Não

Por que? _____

5. Seu filho(a) é menino ou menina?

- A) Menina
- B) Menino
- C) Outros

6. A escola do seu filho(a) atualmente possui programas extracurriculares de ensino de tecnologias ou ciências exatas (como aulas de robótica, programação ou oficinas de matemática...):

- A) Sim
- B) Não
- C) Não sei

7. Em caso de resposta positiva, seu filho(a) está matriculado nestes cursos?

- A) Sim
- B) Não, pois não possui idade mínima para participar dos programas

C) Não, pois não tem interesse no programa
D) A escola do meu filho(a) não possui programas extracurriculares de ensino de tecnologias ou ciências exatas

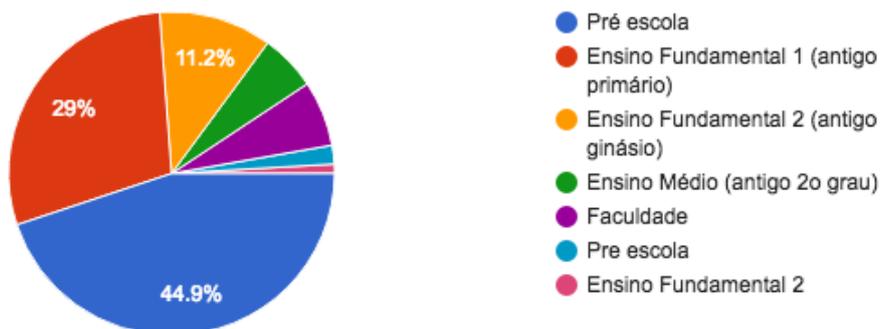
8. Qual o nível escolar que você acha mais adequado para a introdução do ensino de tecnologia?

- A) Pré escola
- B) Ensino Fundamental 1
- C) Ensino Fundamental 2
- D) Ensino médio
- E) Faculdade

ANEXO IV - RESULTADO DAS PERGUNTAS OBJETIVAS DA PESQUISA (ANEXO III)

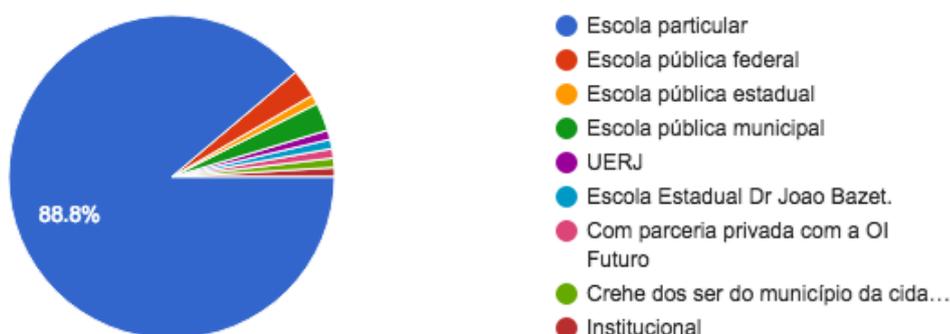
1. Seu filho(a) estão em qual nível escolar?

107 responses



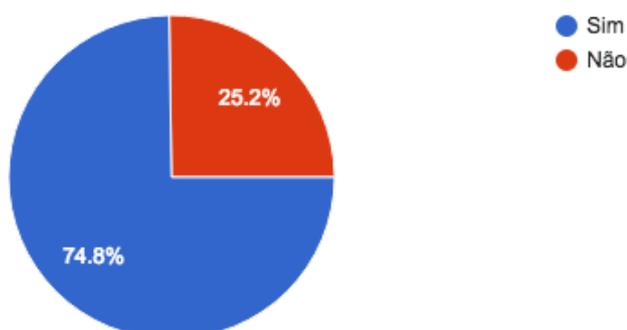
3. Trata-se de:

107 responses



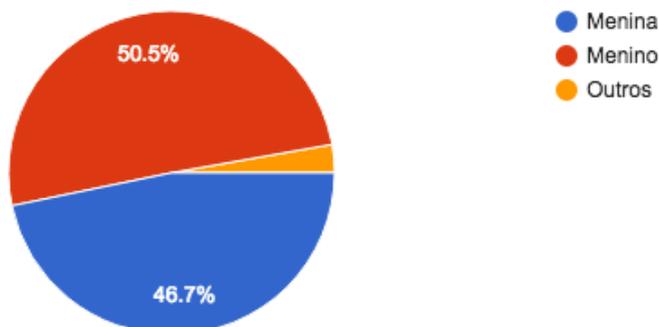
4. Você inscreveria seu filho(a) para participar de um curso para aprender a construir aplicativos para celular?

107 responses



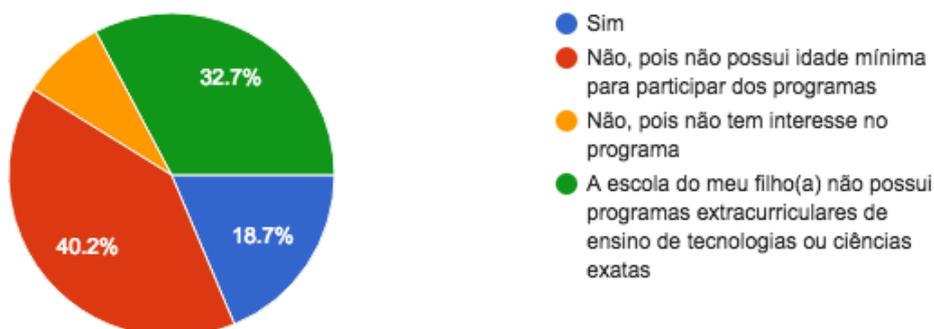
5. Seu filho(a) é menino ou menina?

107 responses



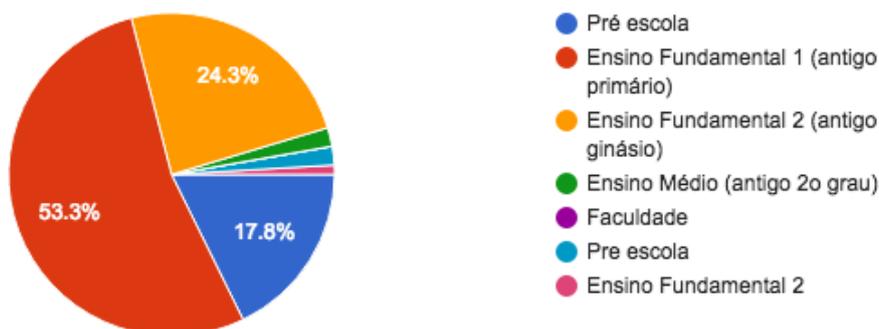
6. Seu filho(a) está matriculado atualmente nos programas extracurriculares de tecnologias ou ci...e matemática...) que a escola oferece?

107 responses

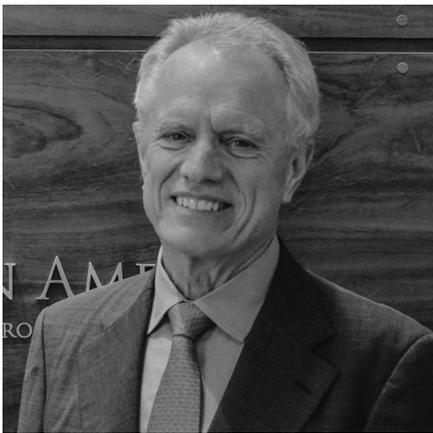


7. Qual o nível escolar que você acha mais adequado para a introdução do ensino de tecnologia?

107 responses



EQUIPE COLUMBIA GLOBAL CENTERS | RIO DE JANEIRO



THOMAS J. TREBAT
Director



TERESA BORGES
Program Manager



MARIA LUIZA PARANHOS
Project Coordinator



RODRIGO SIQUEIRA DOS SANTOS
Finance Officer



LAURA NÓRA
Program Officer



ILANA CAC
Project Assistant

COLUMBIA GLOBAL CENTERS | RIO DE JANEIRO

Rua Candelária, 9 - Centro, Rio de Janeiro - RJ, Brasil
+55 (21) 3553-0991 | riodejaneiro.cgc@columbia.edu

