



OBJETIVO GLOBAL # 5

CRISTIANE DOMINGUES SANTOS

**Profa. Universitária - Consultora Empresarial
Leader Coach - Treinamento & Desenvolvimento**

e-mail: crisdominguessantos@yahoo.com.br



Cristiane Domingues Santos

Formação: Economista. Especialista em Gestão Empresarial, Marketing e Docência Universitária

Paixão: pela vida, por pessoas e boas causas.

Propósito de vida: contribuir para a evolução das pessoas e auxiliar as organizações a alcançarem os seus objetivos.

Movida por: novos desafios.



AGRADECIMENTOS:

- **José Carlos Gobbis Pagliuca: Secretário de Meio Ambiente e Proteção Animal**
- **José Roberto Gil: Secretário de Assuntos Jurídicos e Cidadania**
- **Mariane Sant'Ana: Diretora de Cidadania e Pessoas com Deficiência**
- **E a todos que estão aqui presentes !!!**



Agenda

- **Objetivo Global # 5**
- Metas do Objetivo 5
- Igualdade de Gênero
- Empoderamento das Mulheres
- Exemplos bem-sucedidos das empresas: Santander, Schneider Electric e Sabin Medicina Diagnóstica
- As Mulheres mais Poderosas do Brasil
- Meninas Empoderadas pelo Esporte
- **Mensagem final – vídeo – ONU**
- **Apresentação de uma Convidada**



17 ODS DA ONU

- A Prefeitura de São Bernardo do Campo, em 2018, aderiu ao programa **Cidades do Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU)**, para a coordenação de ações voltadas aos **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)** dentro da Agenda 2030.



OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Os novos 17 ODS da ONU deverão ser implementados por todos os países do mundo até 2030.

PROPOSTA DESSA PALESTRA:

Desmistificar o Objetivo Global # 5 - conceituando e trazendo exemplos práticos, para:

- **o fortalecimento das capacidades municipais;**
- **a implementação dessa agenda; e**
- **que os agentes municipais se tornem protagonistas e estejam capacitados.**

De acordo com: OFÍCIO Nº 17/2019 – SMA – 1 - SBC




OBJETIVO GLOBAL #5

Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas



#GlobalGoals





O QUE É IGUALDADE DE GÊNERO ?

- Para a **Constituição Federal Brasileira**, **homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.**



IGUALDADE DE GÊNERO

- Para que seja plenamente alcançada, deverá incluir as especificidades de mulheres: **negras**, indígenas, **quilombolas**, lésbicas, **bissexuais**, pessoas trans, **entre outras**.

A IGUALDADE DE GÊNERO

- **Não** é apenas um direito humano fundamental, **mas a base necessária** para a **construção de um mundo** pacífico, próspero e sustentável; **centrado nas pessoas.**

5 IGUALDADE
DE GÊNERO





ODS 5

- O esforço de alcance do ODS 5 é **transversal** à toda Agenda 2030 e reflete a crescente evidência de que a **igualdade de gênero** tem **efeitos multiplicadores** no desenvolvimento sustentável.

O que é Empoderamento das Mulheres ?

- **Consiste em realçar a importância de que as mulheres adquiram o controle sobre o seu desenvolvimento, devendo o governo e a sociedade criar as condições para tanto e apoiá-las nesse processo.**



Quem são consideradas Meninas e Adolescentes ?

- O Estatuto da Criança e Adolescência (lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990), que está em consonância com a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, **considera criança a pessoa até 12 de idade incompletos, e adolescente aquela entre 12 e 18 de idade.**





ODS 5

- **Visam intensificar realizações, não apenas nas áreas de saúde, educação e trabalho, mas especialmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do Empoderamento de Mulheres e Meninas.**



13º Anuário Brasileiro de Segurança Pública (Fórum Brasileiro de Segurança Pública - FBSP, 2019 – referente 2018)

- **Em relação à violência contra as mulheres**, o Anuário traz o número de mortes violentas, estupros e tentativas de estupro:
 - **1.206 casos de feminicídios no Brasil em 2018**, um crescimento de 11,3% com relação à 2017
 - **66.041 casos de violência sexual foram registrados**. Isso equivale a **180 estupros por dia**, representando um aumento de 4,1% com relação à 2017
 - **263.067 casos de lesão corporal dolosa**, isso representa **1 registro a cada 2 minutos**

Violência em Números 2019

FEMINICÍDIO

1.206
vítimas



Crescimento de
4%

Ápice da mortalidade
se dá aos **30 anos**

28,2% entre 20 e 29 anos

29,8% entre 30 e 39 anos

18,5% entre 40 e 49 anos



61% negras



70,7% tinham no máximo
ensino fundamental



Em **88,8%** dos
casos o autor foi o
companheiro ou
ex-companheiro



VIOLÊNCIA DOMÉSTICA



Um registro
a cada **2 min**

263.067 casos de
lesão corporal dolosa



Crescimento de
0,8%



VIOLÊNCIA SEXUAL



66.041
registros
em 2018
o maior já
registrado

180 estupros por dia



Crescimento
de **4,1%**

Quem são as vítimas
da violência sexual

- 81,8% do sexo feminino
- 53,8% tinham até 13 anos
- 50,9% negras e 48,5% brancas
- 4 meninas de até 13 anos
estupradas por hora



FINANCIAMENTO DA POLÍTICA DE SEGURANÇA

R\$91 bilhões
gastos com
segurança pública



de **3,9%**

1,34% do PIB



Gasto *per capita* médio
por região em 2018

- Centro-Oeste = R\$ 463,71
- Norte = R\$ 417,67
- Sudeste = R\$ 361,67
- Sul = R\$ 360,38
- Nordeste = R\$ 291,60

Gastos Federais nas UFs

R\$142 milhões em operações
da Força Nacional

- 36,8% aplicados no Rio de Janeiro
- 18,1% no Rio Grande do Sul

R\$525 milhões em operações de GLO

- 50% no Rio de Janeiro

PESSOAS ENCARCERADAS

726.354
pessoas
encarceradas

32,4%
não foram
julgadas



Um sistema imutável
2000 2017

232.755 presos	726.354 presos	212% presos
135.710 vagas	423.242 vagas	212% vagas
		212% déficit

DESAPARECIMENTOS



82.094
reportados às Polícias

5 IGUALDADE
DE GÊNERO



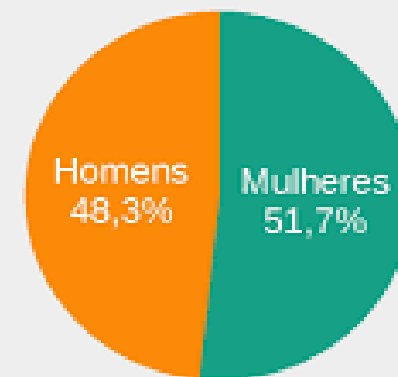
ODS 5

- O desenvolvimento sustentável **não** será alcançado se as barreiras que impedem o **pleno desenvolvimento** e exercício das capacidades de **metade da população*** **NÃO** forem eliminadas.

CRESCIMENTO POPULACIONAL EM MILHÕES



Porcentagem da população, por sexo (Brasil - 2018)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2018

IBGE
educa

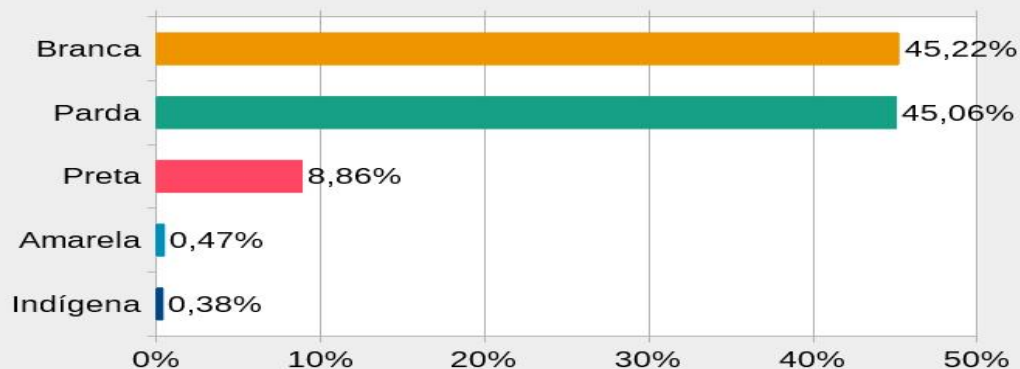
POPULAÇÃO DO ABC - 2019

Confira as estimativas do IBGE para 1º de julho

Município	2019	2018	Variação (%)
Diadema	423.884	420.934	0,70
Mauá	472.912	468.148	1,02
Ribeirão Pires	123.393	122.607	0,64
Rio Grande da Serra	50.846	50.241	1,20
Santo André	718.773	716.109	0,37
São Bernardo	838.936	833.240	0,68
São Caetano	161.127	160.275	0,53
Total	2.789.871	2.771.554	0,66

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Porcentagem da população, por cor ou raça (Brasil - 2015)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2015

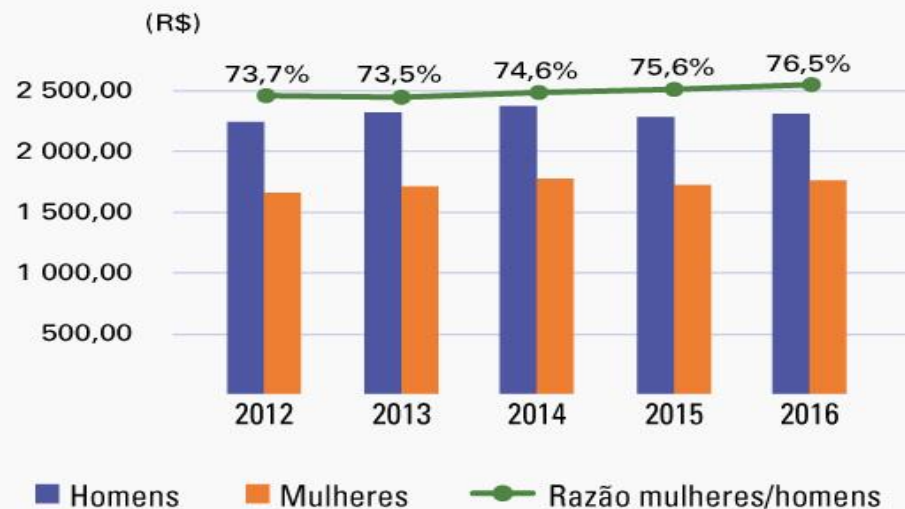
IBGE
educa

Mulher estuda mais, trabalha mais e ganha menos do que o homem

As mulheres trabalham, em média, **3 horas por semana a mais do que os homens**, combinando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas.

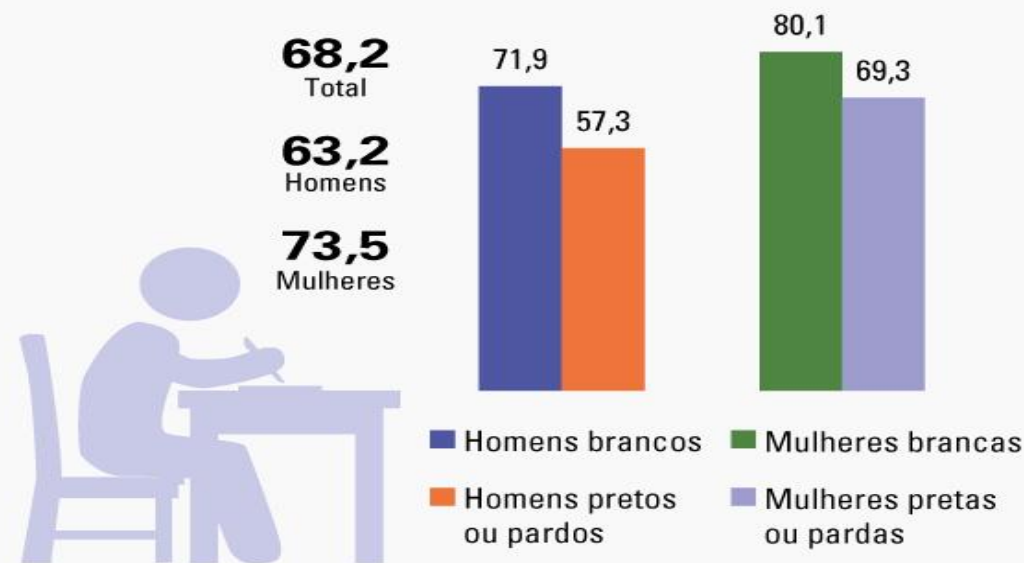
IBGE - Atualizado em 28/03/2019 16h13

Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2016.

Taxa de frequência escolar líquida ajustada no ensino médio, por sexo e cor ou raça (%)



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Metas do Objetivo 5

5.1 - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as **mulheres e meninas em toda parte**



Metas do Objetivo 5

5.2 - Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5 IGUALDADE
DE GÊNERO



Metas do Objetivo 5

5.3 - Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Metas do Objetivo 5

5.4 - Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos e políticas de proteção social

5 IGUALDADE DE GÊNERO



Metas do Objetivo 5

5.5 - Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a **igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida **política, econômica e pública****



Metas do Objetivo 5

5.6 - Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva; e aos direitos reprodutivos

5 IGUALDADE DE GÊNERO



PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES

1

Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

2

Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não-discriminação.

3

Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.

4

Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

5

Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderem as mulheres.

6

Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.

7

Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.

EMPODERAMENTO
PRINCÍPIOS DE DAS MULHERES



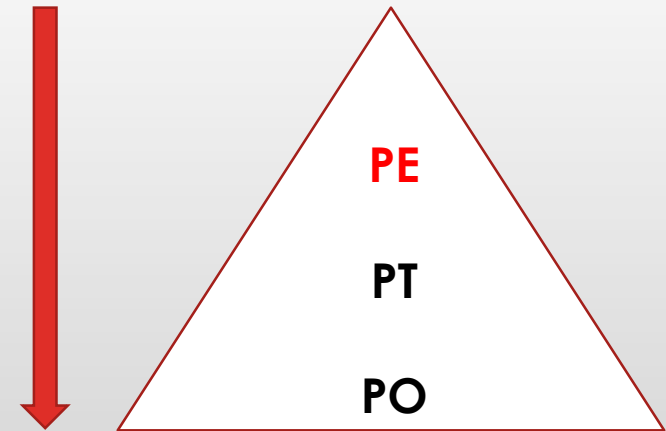
IGUALDADE SIGNIFICA REDUÇÕES

ONU MULHERES 

UNITED NATIONS
GLOBAL COMPACT

Princípio 1 - Estabelecer liderança de alto nível para a igualdade de gênero

- A igualdade de gênero é um compromisso que deve ser **assumido pela alta liderança** para que ocorram **mudanças estruturais na corporação.**





Princípio 2

- **Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho – respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.**



Princípio 3 -

- Garantir a **saúde**, a **segurança** e o **bem-estar** de todos os trabalhadores e as trabalhadoras.



Princípio 4

- Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das **mulheres.**

Princípio 5

- Implementar o **desenvolvimento empresarial** e as **práticas da cadeia de suprimentos** e de **marketing** que empoderem as mulheres.

O manual “O Poder de Compras: **como adquirir de negócios liderados por mulheres**”.

http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/08/OPoderDeCompras_final.pdf





Princípio 6

- **Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.**
- Ex: Implementar iniciativas de **engajamento** comunitário que **empoderem** mulheres e jovens.



Princípio 7 – Transparência, medição e relatórios

- No Brasil, já temos indicadores de gênero e de boas práticas:
 - o **Índice de Sustentabilidade Social (ISE)**, ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na Bovespa;
 - o **Prêmio WEPS** (da sigla em inglês: Princípios de Empoderamento das Mulheres), que identifica e reconhece empresas que estão aplicando correta e amplamente os **Princípios do Empoderamento da Mulheres da ONU**;
 - e o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, do Governo Federal**, atestando as organizações que cumprem metas de avanço em indicadores de diversidade nos dois tópicos.

Revista Forbes – maio/2019

<https://forbes.com.br/listas/2019/05/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-3/>

Um estudo global realizado pelo Instituto Peterson de Economia Internacional com **21.980 empresas de 91 países:**

CENÁRIO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNDO

As companhias que aumentaram a presença de **mulheres** em até

30%

NOS CARGOS DE **ALTA LIDERANÇA** TIVERAM UM AUMENTO DE

15%

EM SUA **RENTABILIDADE**

60%

DAS EMPRESAS NÃO POSSUEM MULHERES EM SEUS **CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO**

Mais de

50%

das empresas não têm mulheres em cargos de **alta liderança** e menos de

5%

 DELAS TÊM UMA MULHER COMO **CEO**

As **mulheres** vão ganhar
o mesmo que homens
apenas em

2085,

vão ocupar

51%

dos **cargos de diretoria
executiva** (percentual
proporcional ao que elas
representam na população
brasileira) em **2126** e a mesma
parcela em cargos de alta
gestão **somente no ano**

2213

Forbes: Trabalho Educativo para Mudança de Cultura

É preciso ainda **estruturar iniciativas** para **garantir representatividade das mulheres** em todas as áreas e cargos – **inclusive nos mais altos** – revendo práticas de:

- **Recrutamento;**
- **Seleção;**
- **Desenvolvimento; e**
- **Promoção de Colaboradoras.**

Forbes – Exemplo bem-sucedido : Santander

- **Signatário** (apto a assinar) do pacto da ONU.

- **As diferenças salariais**, segundo análise do Gender Equality Gap, são inferiores a **0,5%**.

- Hoje, 59% do quadro de funcionários é composto por mulheres, **que respondem por 40% dos cargos de gestão** e 24,8% dos postos de liderança.

- **O programa Jornada de Diversidade começou há 2 anos**, com o lançamento de um manifesto e o engajamento da **alta liderança** do banco, **que envolveu o CEO e um grupo de cerca de 100 executivos**.

Forbes - Santander: Planos de Ação

- **Grupos de trabalho multidisciplinares** foram criados para analisar indicadores e propor **planos de ação**, que contemplaram, entre outras coisas:

Desenvolvimento de talentos internos;

- **Criação de um portal de diversidade** (com conceitos, ações, metas, governança e dicas);
- **Treinamentos e Workshops**
- E uma campanha com **vídeos de histórias reais com relatos inspiradores de funcionárias** que compartilham suas experiências como **mães, gestoras, filhas e esposas.**

Forbes – Exemplo bem-sucedido: Schneider Electric

- Líder na transformação digital em gestão da energia elétrica e automação.
- “Parte de sua estratégia global, do seu business e do seu DNA é o pilar **Diversidade e Inclusão**”.

- **“Estamos convictos de que hoje temos que abraçar as diferenças e que são essas diferenças que nos trazem Inovação e Crescimento Sustentável.”**

Forbes – Schneider Electric: Planos de Ação

- Faz treinamentos, **prevê punições** para qualquer tipo de discriminação e assédio, promove flexibilização da jornada e home office, **licença-maternidade e paternidade**, além de licença para apoiar parentes idosos enfermos.

- Estipulou como **meta global** ter, até o ano que vem, 95% dos colaboradores trabalhando em países com **programas de equidade salarial** entre gêneros.

Forbes - Ponto fora da curva: Sabin Medicina Diagnóstica

- 77% dos colaboradores são do sexo feminino.
- **74% dos cargos de liderança ocupados por mulheres.**

- Entre os programas oferecidos estão auxílios que proporcionam **1 salário mínimo para quem se casa e para mulheres que vão ter filho** (estas podem contar com licença de 6 meses).

Forbes - Ponto fora da curva - Sabin Medicina Diagnóstica: Planos de Ação

- Disponibiliza o auxílio babá, com meio salário mínimo para mulheres **com filhos do quarto mês até 1 ano.**

- E as mães com crianças pequenas **têm prioridade** para se mudar para unidades **mais próximas de suas casas.**

- “Esses números mostram que as colaboradoras **não** precisam ter receio de escolher entre uma **promoção** ou **engravidar.**

- Acreditamos que a **formação de times diversos** traz Criatividade e Visões Diferentes.

Falando em empoderamento das mulheres ...

A lista reúne mulheres que brilham nos negócios, na moda, nos esportes e nas redes sociais, entre outras áreas

<https://forbes.com.br/listas/2019/05/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-3/>



As mulheres mais poderosas do Brasil - Quem são elas?

Revista da Forbes – maio/2019



ANA FONTES – CEO da Rede Mulher Empreendedora (RME) e Presidente do Instituto RME



Trabalhou na Volks por 18 anos, construindo uma **carreira sólida na área de comunicação**.
“**Passei por todo tipo de discriminação**”.

Era uma empresa muito masculina, e ninguém, até então, falava sobre os direitos das mulheres.”

Hoje a Rede Mulher Empreendedora (RME) conecta 500 mil Mulheres em todo o país.”

Fundou, o Instituto Rede Mulher Empreendedora, organização sem fins lucrativos, com o objetivo de fomentar políticas públicas.

E eu não poderia ficar de fora:

Conectada com a RME e o Instituto RME – Ana Fontes



GABRIELA MANSSUR

Promotora de Justiça do MP do estado de São Paulo



“O Empoderamento da Mulher permeia todo o seu trabalho”.

O Brasil está no **Topo da Lista** de países que **mais matam Mulheres no Mundo**, e ELA está à frente desse **combate ao feminicídio** e a outros tipos de violência contra a mulher.

Criou vários projetos:

- **Tem Saída:** com o **objetivo de inserir vítimas** de violência doméstica no mercado de trabalho;
- **Tempo de Despertar:** voltado ao **agressor**, com o intuito de reduzir os índices de reincidência.

“É um tema difícil. Às vezes, fico frustrada e até penso em desistir. (...) Vem uma vizinha e me diz: vá em frente”. **A Sociedade Brasileira Agradece !!!**

MARTA - Jogadora de futebol



Por 6 vezes, sendo 5 delas consecutivas, **a Fifa elegeu Marta a melhor jogadora de futebol do mundo**, fato que não ocorreu com nenhuma outra mulher – ou homem – na história desse esporte.

Em 2015, ela se tornou a maior artilheira da história das Copas do Mundo de Futebol Feminino, com 15 gols, e com a camisa verde e amarela tornou-se a maior artilheira da história das seleções brasileiras (incluindo a masculina), hoje com 117 gols (22 a mais que Pelé).

Em 2018, foi eleita Embaixadora da **Boa Vontade** da ONU.

“É uma honra. Sou embaixadora para trabalhar em prol de uma causa que eu vivenciei a minha vida inteira. **É o maior prêmio que já ganhei”.**

NINA SILVA - CEO do Movimento Black Money



Em setembro de 2018, Nina Silva foi eleita uma das 100 pessoas Afrodescendentes **MAIS INFLUENTES DO MUNDO** com menos de 40 anos pela Mipad (Most Influential People of African Descent), **chancelado pela ONU.**

Em Nova York, **a criadora do Movimento Black Money** foi homenageada na categoria Business e Entrepreneurs, **e subiu no mesmo palco de celebridades** como a duquesa Meghan Markle e o ator americano Chadwick Aaron Boseman, do filme Pantera Negra.

Nina conta que era questionada o tempo inteiro “por estar comandando um time de homens brancos de mais de 40 anos”.

“A tecnologia precisa ter impacto social, independente do que ela agregue ou custe”.

Luiza Helena Trajano - *Presidente do Conselho de Administração do Magazine Luiza - Fundadora e Presidente do Mulheres do Brasil*

(Forbes 2017)



“Atender o cliente pela internet (Magalu) e entregar na loja física é algo que todo mundo está tentando fazer, e nós saímos na frente. Os resultados estão surgindo”, explica Luiza.

Fundou o grupo **Mulheres do Brasil** com o objetivo ambicioso de mudar o país.
“**Sou apaixonada pelo Brasil - Sempre acreditei no nosso potencial**”.

O grupo atua em **15 frentes**, tanto as voltadas para as **mulheres**, como a de **violência**, quanto as de **interesse geral** (saúde, educação, cultura).

Aquelas 40 mulheres já são hoje quase 40 mil (2019) – inclusive em Portugal, na França na Finlândia, nos EUA, na Espanha ...

EVENTO PLUGAR - Grupo Mulheres do Brasil

Tema: Combate à Violência Contra as Mulheres !!!

Sou Voluntária



**Estou bem
acompanhada
com:**

- Raquel Preto**
- LUÍZA HELENA
TRAJANO**
- Elizabete Leite**

Rachel Maia é destaque na capa da edição agosto/2019 da Forbes Brasil. Ela venceu todos os obstáculos, virou uma das CEOs mais influentes do país.



A NOVA EDIÇÃO DA FORBES BRASIL JÁ ESTÁ NAS BANCAS E NO TABLET

Baixe na Google Play e na App Store

O VOO DE RACHEL

Como Rachel Maia, ex-Pandora e Tiffany e hoje no comando da Lacoste, saiu da periferia e superou obstáculos pra se tornar uma das CEOs mais inspiradoras do país

LIDERANÇAS REGIONAIS

Uma lista com os nomes fortes à frente das principais empresas fora do eixo Rio-SP

DRONES

Empresas cadastradas para operar drones, mercado que movimentava US\$ 14 bi no mundo, aumentaram 400% no Brasil

ForbesLife

- **Madarin Oriental:** Rede inaugura primeiro resort europeu no Lago de Como, na Itália
- **As melhores chefs do mundo:** Duas premiadas do World's 50 Best falam a Forbes sobre sua paixão por motos

<http://www.onumulheres.org.br/umavitorialevaaoutra/>



UMA VITÓRIA LEVA À OUTRA

meninas empoderadas
pelo esporte

(...) Cultura e Educação!



“Uma Vitória Leva à Outra” é um programa conjunto entre **ONU Mulheres** e o Comitê Olímpico Internacional que tem como objetivo criar espaços seguros para que **meninas de 10 a 14 anos** possam praticar esportes, se conhecer melhor e adquirir **habilidades para a vida**.

Dois vezes por semana, no turno oposto ao das aulas escolares, as meninas se dirigem à **Vila Olímpica** mais próxima para **fazerem uma hora de atividade física**, em uma turma exclusiva de meninas, e **uma hora de oficina temática**, ministrada por uma psicóloga, pedagoga, ou assistente social da Vila Olímpica.



As meninas interessadas em participar do programa devem se dirigir à Vila Olímpica mais próxima com a mãe, pai, ou responsável para realizar a inscrição.



Por meio da prática esportiva, as meninas adquirem uma série de habilidades transferíveis para outras áreas da vida, como o ambiente de trabalho e as relações humanas.



Investir na liderança de meninas e mulheres jovens por meio dos esportes **é uma metodologia efetiva para eliminar as desigualdades de gênero** e modificar percepções, atitudes e comportamentos que **causam ou justificam a violência.**

Em 2030

Será o marco para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - **incluindo o ODS 5, que visa à igualdade de gênero –, as meninas adolescentes de hoje serão jovens mulheres,** que devem estar preparadas para ocupar e liderar os espaços que lhes são de direito !!!

Mensagem:

**Vídeo: Precisamos falar com os Homens –
ONU MULHERES** (3 minutos)

Se não você? Quem?

Se não agora? Quando?



MUITO OBRIGADA !!!

Bibliografia

<http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20234-mulher-estuda-mais-trabalha-mais-e-ganha-menos-do-que-o-homem>

<https://forbes.com.br/listas/2017/12/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-2/#foto21>

<https://forbes.com.br/listas/2019/05/as-mulheres-mais-poderosas-do-brasil-3/>

<https://forbes.com.br/colunas/2019/08/rachel-maia-e-destaque-da-nova-edicao-da-forbes-brasil/>

http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Infogr%C3%A1fico-2019-FINAL_21.10.19.pdf

<http://www.onumulheres.org.br/umavitorialevaaoutra>

http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/08/OPoderDeCompras_final.pdf

<http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres>



PARA FINALIZAR:

- **Vou chamar uma pessoa que é um exemplo de mulher empoderada!**
- **E com vocês**