



(Quézia Doane de Lucca)

Institui o **Programa “MENINAS FORTES”**, de formação de liderança para meninas adolescentes.

Art. 1º. É instituído o **Programa “MENINAS FORTES”**, a ser executado pela sociedade civil organizada, com objetivo de promover a formação de liderança para meninas adolescentes.

Art. 2º. São diretrizes do **Programa**:

I – a oferta de formação, em curso virtual ou presencial, totalmente gratuita em liderança feminina para meninas adolescentes de 13 a 17 anos;

II – o incentivo ao protagonismo juvenil e empreendedorismo social;

III – o desenvolvimento de habilidades socioemocionais necessárias para uma liderança feminina autêntica: comunicação, trabalho em equipe, habilidades digitais, resolução de problemas, pensamento crítico e criatividade;

IV – a valorização da igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida profissional, política, econômica e pública.

Art. 3º. O **Programa** poderá ter apoio do Poder Público na sua execução.

Art. 4º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Justificativa

Infelizmente, apesar dos avanços em termos de igualdade de oportunidades para homens e mulheres, ainda vivemos um amplo cenário de desigualdades em nosso país: os baixos índices de mulheres em posição de liderança e tomada de decisão, inclusive na esfera política.

Apenas 24% dos espaços de decisão nos parlamentos do mundo são ocupados por mulheres. No Brasil, estamos abaixo da média: apenas 15%.



É importante considerar que esta é uma luta antiga: toda a trajetória da presença feminina no mundo do trabalho foi desafiadora.

Sabemos que um dos principais fatores que garantiram a presença de mais mulheres no mercado de trabalho, principalmente, em posições de liderança foi o acesso à educação. Após um longo processo de conquista de direitos, a presença feminina se tornou mais forte no ambiente universitário.

De acordo com os indicadores do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de mulheres com o Ensino Médio e o Ensino Superior completos é maior que o dos homens. Essa preparação profissional garantiu a abertura de um espaço mais favorável para a atuação de mulheres em cargos gerenciais. Além disso, os diferenciais da liderança feminina favorecem a permanência e reforçam essa tendência no mercado.

Mas acreditamos que a liderança deve ser estimulada precocemente, ou seja, na adolescência, fase do desenvolvimento em que as jovens farão suas escolhas profissionais e entendemos que há iniciativas muito significativas na sociedade civil que colaboram para a redução dessas desigualdades.

Estudos realizados pela revista Harvard Business Review indicam que mulheres apresentam melhores resultados em cargos de liderança, ainda mais quando há a necessidade de gestão de crises.

Diante do exposto, queremos reconhecer, apoiar e valorizar iniciativas que promovem o empoderamento feminino e a participação de meninas e mulheres nos espaços de tomada de decisão, e incentivar a autonomia feminina e igualdade de oportunidades.

QUÉZIA DE LUCCA