



# PROGRAMA IGUALDADE DE GÊNERO

Plano de Gestão - Biênio 2023/2024

# EXPEDIENTE

## **Presidente do TRT13**

Desembargador Thiago de Oliveira Andrade

## **Vice-Presidente e Corregedora**

Desembargadora Margarida Alves de Araújo Silva

## **Ouvidor**

Desembargador Eduardo Sergio de Almeida

## **Ouvidora da Mulher**

Desembargadora Herminegilda Leite Machado

## **Juízes Auxiliares da Presidência e da Corregedoria**

Lindinaldo Silva Marinho

Alexandre Roque Pinto

## **Secretário-Geral da Presidência**

Hyderlandson Coelho da Costa

## **Secretário-Geral Judiciário**

Renan Cartaxo Marques Duarte

## **Diretora-Geral da Secretaria**

Simone Farias Perrusi

## **Assessoria de Projetos Sociais e Promoção de Direitos Humanos – ASPROS**

Humberto da Silva Miranda

Jamilly Rodrigues da Cunha

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Francineide Dias Braga

Ricardo Luiz Gomes Silva

Rute Prado de Moraes

Priscilla Costa de Lucena Rodrigues de Lima

Andrezza Ribeiro Gomes

Débora Fernanda Silva Barbosa

Rosana Amancio Pereira

## **Equipe de Elaboração**

Humberto da Silva Miranda

Jamilly Rodrigues da Cunha

Samuelson Wagner de Araújo e Silva

Francineide Dias Braga

## **Assessoria de Comunicação Social - Design Gráfico**

Patrícia Rocha Magalhães Sakaue

Eduardo Pinelli Pereira

## **Contatos da ASPROS**

aspros@trt13.jus.br

(83) 3533-6027

(83) 3533-6026

(83) 3533-6025



## Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Programa



Na promoção de igualdade de gênero, busca-se desenvolver ações alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da Agenda 2030 da ONU.

Constituirá, portanto, prioridade da gestão realizar o **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de n.º 5** da Agenda 2030 da ONU, que estabelece como escopo, **destacar a Igualdade de Gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.**

O ODS 10 da Agenda 2030 também estabelece em seu item 10.2, o propósito de empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

Já o **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16** possui como determinação a construção de instituições eficazes, responsáveis, inclusivas e transparentes.

Há ainda o **ODS 17**, que em seu item 17.7, incentiva a promoção eficaz de parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias para atingimento das metas de desenvolvimento sustentável.



## Quais são as metas da gestão?

Constitui prioridade da gestão a busca pela promoção da igualdade de gênero.

Uma das metas iniciais da administração é realizar o diagnóstico e propor medidas práticas para a eliminação do chamado “Teto de Vidro”, termo que explica a barreira invisível existente para acesso das mulheres aos cargos de mando e gestão.

Estudos realizados pelo IPEA demonstram a disparidade de gênero no país ao analisar a participação feminina nos altos cargos da administração pública. Considerando apenas os DAS de níveis 5 e 6, referentes ao alto escalão do governo federal, vemos os seguintes dados: Homens brancos no DAS-6 correspondem a 65% e DAS-5, 55,1%. Homens Negros em DAS-6, 13,3% e em DAS-5, 14,44%. Mulher branca 15,4% e 20,6%, respectivamente.

Essa disparidade é gritante quando analisamos os números das mulheres negras: “Embora as mulheres negras sejam 11,7% dos servidores civis de nível superior, sua participação nos níveis hierárquicos mais altos – DAS 5 e 6 – é inferior a 5%. (IPEA - Nota Técnica 49 – Perfil Racial do Serviço Civil Ativo do Executivo Federal (1999-2020), julho de 2021.

Disponível em:

[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/1/NT\\_49\\_Diest\\_PerfilRacial.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10673/1/NT_49_Diest_PerfilRacial.pdf), acesso em 08/09/2021.





Segundo dados do Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades no Trabalho, desenvolvido pela OIT em parceria com o MPT, em João Pessoa, 57,7% dos cargos em direção são ocupados por homens enquanto as mulheres ocupam 42,3%. Em Campina Grande 58,6% são homens e 41,4%, mulheres.

A remuneração média para homens em cargos de direção em João Pessoa é de R\$ 4,4 mil enquanto para as mulheres é de R\$ 3,2 mil. Em Campina Grande a remuneração média para homens em cargos de direção é de R\$ 6,7 mil e de R\$ 5,1 mil para mulheres. ( Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidadecompare/2507507?dimensao=genero&compare=2504009> acesso em 08/09/2021).

De acordo com o relatório do Sigep-JT, módulo comissionamento, encaminhado pela SEGEPE, em 05.12.2022, o TRT 13ª da Região, conta com 1004 servidores, dos quais 605 homens (60,26%)

e 399 mulheres (39,74%).

Conforme o relatório informado, dos cargos em comissão (CJs) que o TRT13 dispõe, 109 estão ocupados, e destes, apenas 31 são ocupados por mulheres (28,44%), ao passo que os demais (78) eram ocupados por homens (71,56%).

Na administração, existem 41 CJs, dos quais 34 eram ocupados por homens (82,93%) e apenas 7 por mulheres (17,07%). Desses cargos, 01 foi nomeado pela Vice-Presidência (Chefe da VP), 01 pelo ouvidor e 01 pela Ejud13. Assim, 38 Cargos foram nomeados pela Presidência.

Na área judiciária, há 68 cargos, distribuídos pelas Varas do Trabalho, gabinetes e outras seções judiciárias..

No primeiro grau, temos 28 cargos, dos quais 20 ocupados por homens (71,43%) e 8 por mulheres (28,57%). No segundo grau, dos 40 cargos, 24 eram ocupados por homens (60%) e 16 por mulheres (40%).

Dos cargos da área judiciária, 26 são nomeados por juízes de primeira instância, 30 por desembargadores, 2 pelos Presidentes de Turma, 1 pela Vice-Presidência, 1 pela Corregedoria e 8 pela Presidência. Desse modo, há 46 cargos de nomeação da Presidência, dos quais apenas 10 (21,74%) eram mulheres e 36 homens (78,26%).

Uma das questões verificadas é relativa aos treinamentos realizados no Tribunal, voltados majoritariamente para os atuais gestores. A maioria desses profissionais, historicamente, era composta de homens.

Assim, além da experiência prática, também o conhecimento teórico obtido e proporcionado pelo tribunal em vários setores ficou concentrado no sexo masculino.

Outro problema é que boa parte dos servidores está próximo da aposentadoria. É preciso, então, realizar uma gestão de riscos de pessoal e formar uma rede de possíveis substitutos, em cada setor, levando-se em conta a igualdade de gênero.



Vê-se, portanto, que se faz necessária a adoção de Plano de Ação com estabelecimento de metas, parcerias e programas para assegurar a igualdade de gênero na esfera institucional.

**Esse é um objetivo primordial da gestão e será buscado desde as primeiras nomeações após a posse.**

# Legislação

- Constituição Federal Art. 3º IV, 5º caput e I, 7º, XX, XXX;
- Convenção 111 e 190 da OIT;
- Princípios de Yogyakarta – Documento elaborado em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, Indonésia, contendo Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero ( Disponível em [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf) )
- Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW de 18 de setembro de 1979, ratificada pelo Brasil em 1984;
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art.1.1;
- Agenda 2030 da ONU – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável de n.º 5, n.º 10, n.º 16 e n.º 17;
- Lei 9.029/95;
- Resolução CNJ n.º 255, de 4 de setembro de 2018;



# Quais são as Iniciativas?

1

Criar um programa de “Formação de Lideranças Femininas” e “Banco de Talentos Femininos” - O objetivo é atingir a meta de igualdade de gênero nos cargos do tribunal com adoção de medidas efetivas que viabilizem o acesso à formação, bem como o estímulo à liderança e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

- *Pesquisa Institucional* - Realizar pesquisa ativa no Tribunal, através de enquetes, entrevistas, análise de currículo, etc. para verificação do perfil individual e de interesses, bem como elaboração de diagnóstico com formação de banco de dados na Secretaria de Gestão de Pessoas a ser utilizado como ferramenta de gestão para qualificações e ascensão aos cargos de liderança.
- *Plano de Capacitação por Setor* – Realizar cursos e treinamentos específicos e direcionados com elaboração de uma proposta de grade curricular mínima e sugestões para cada cargo de gestão.
- *Banco de Talentos* – traçar um perfil das servidoras do Tribunal com análise de currículo, entrevistas etc. , a fim de buscar aquelas que possuem interesse e perfil, para qualificá-las, fazendo-se seleção, cursos e treinamentos necessários para estarem preparadas quando convidadas a assumirem cargos nas gestões do tribunal. O objetivo é fazer com que o Tribunal assegure o treinamento de suas líderes e a disponibilidade de sucessoras qualificadas.



# 2

Realizar treinamentos continuados - Verifica-se a necessidade de política de incentivo à formação de lideranças femininas com cursos específicos voltados para as mulheres, estabelecendo-se a obrigatoriedade de percentual de vagas femininas, inclusive como palestrantes, nos cursos realizados pelo Tribunal, mesmo que estas, temporariamente, não integrem a gestão, a fim de que se possibilite o constante aprimoramento.

# 3

Elaborar Plano de Capacitação Anual a ser encaminhado à Escola Judicial – com lista individualizada das servidoras que necessitam de cursos por setor – gestão de competência. Esse plano deve levar em conta a questão da inclusão de gênero e a gestão de riscos de pessoal para formar sucessoras aos cargos de gestão.

# 4

Realizar palestras com nomes nacionais relevantes sobre liderança e participação feminina.

# 5

Realizar eventos continuados que contarão com elaboração de cartilhas, apresentação de palestras e workshops, entre outras atividades, envolvendo a temática de liderança e inclusão de gênero, bem como questões relativas a manterrupting, gaslighting, mansplanning, bropropriating). (1)

# 6

Aumentar Participação Feminina nos Cargos de Gestão (CJs e FCs).

# 7

Oferecer o suporte necessário ao Comitê Gestor da Igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da Paraíba - 13ª Região para realização de Plano de Ação que contemple outras medidas de promoção da igualdade de gênero, raça e diversidade.

# 8

Promover parcerias com outras instituições, universidades e órgãos públicos para realização de eventos conjuntos, troca de experiências e boas práticas.

(1) **Manterrupting**: quando um homem interrompe constantemente uma mulher, de maneira desnecessária, não permitindo que ela consiga concluir sua frase. **Gaslighting**: é um dos tipos de abuso psicológico que leva a mulher a achar que enlouqueceu ou está equivocada sobre um assunto, sendo que está originalmente certa. **Mansplanning**: quando um homem dedica seu tempo para explicar algo óbvio a uma mulher. **Bropropriating**: quando um homem se apropria da mesma ideia já expressa por uma mulher, levando os créditos por ela ( Ministério Público do Trabalho. Manual de Boas Práticas para promoção de igualdade de gênero, Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo\\_pdf](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/manual-de-boas-praticas-para-a-promocao-de-igualdade-de-genero/@@display-file/arquivo_pdf))

# 9

Aderir à campanha “Eles por Elas (HeforShe)”, desenvolvida pela ONU Mulheres Brasil, que tem o objetivo de promover a conscientização sobre a responsabilidade que os homens têm para a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres.

- *Estabelecer o Termo de Cooperação Técnica com a ONU Mulheres Brasil para o desenvolvimento de outras ações para a equidade de gênero. Em 2019 o STJ firmou termo de parceria, disponível em <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-e-superior-tribunal-de-justica-firmam-cooperacao-tecnica-pela-igualdade-de-genero/>.*

# 10

Incluir servidoras, funcionárias terceirizadas, estagiárias e aprendizes no planejamento das ações realizadas no Tribunal.

# 11

Desenvolver/Ampliar programas de apoio na Coordenadoria de Saúde sobre violência doméstica, assédio moral e sexual etc.

# 12

Manter no site um “Observatório de igualdade de Gênero, Raça e Diversidade do TRT 13” em que constem indicadores com número de servidores, servidoras e respectivas funções através de tabelas e gráficos estatísticos que demonstrem a evolução do Tribunal no cumprimento da meta de igualdade de gênero, raça e diversidade em cargos de liderança.

# 13

Criar o "Prêmio Diversidade TRT da 13ª Região" com o objetivo de fomentar a iniciativa de organizações do terceiro setor, empresas privadas e órgãos públicos para ações voltadas à igualdade de gênero, raça e diversidade.

# 14

Desenvolver ações para inscrição do Tribunal na premiação do “Programa Pró Equidade de Gênero e Raça do Governo Federal”. ([https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/guia-operacional-6-edicao\\_final.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/guia-operacional-6-edicao_final.pdf)).

# 15

Incluir cláusulas nos contratos com as empresas prestadoras de serviços continuados a fim de que estabeleçam obrigações para a promoção da igualdade de gênero, raça e diversidade.



# TRT 13 - PARAÍBA

DIVERSIDADE, INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE

