

AÇÃO COORDENADA DO CNJ NA POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

POR QUE FOI REALIZADA ESTA AUDITORIA?

Para avaliar a implementação da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, verificando o cumprimento das diretrizes estabelecidas pelo CNJ, bem como avaliar a existência de um ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) da Rede Equidade.

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

Constatou-se que o Tribunal não dispõe de normatização interna para o estabelecimento de diretrizes e melhoria das práticas de participação feminina. Observou-se que a implementação da Política de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário ainda é incipiente no Tribunal. Identificaram-se, ainda, oportunidades de melhoria que a Administração pode adotar para manter um esforço contínuo de aprimoramento na temática.

EIXO 01 - Estratégia, Governança e Accountability

Achado 1.1 – Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização;

Achado 1.2 – Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo TRE-PE para a promoção da participação institucional feminina;

Achado 1.3 – Possibilidade de implementação de um programa/plano de trabalho/projeto formalizado para a promoção da participação institucional feminina;

Achado 1.4 – Possibilidade de aperfeiçoamento com a formalização das atribuições da Comissão para Equidade-Étnico-Racial e de Gênero - CEERG para promover a participação e inclusão feminina no TRE-PE;

Achado 1.5 – Necessidade de estabelecer atribuições específicas para a comissão responsável pela apuração qualificada de discriminação e desrespeito a direitos relacionados às mulheres;

Achado 1.6 – Possibilidade de aperfeiçoamento da divulgação das iniciativas e resultados na promoção da participação institucional feminina para a sociedade;

Achado 1.7 – Oportunidade de implementação de medidas para assegurar o cumprimento do percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de magistradas para atividades jurisdicionais e administrativas;

Achado 1.8 – Necessidade de aprimoramento no acesso ao banco de dados de mulheres juristas, nacional e local, disponíveis em páginas distintas do sítio TRE-PE.

Achado 1.9: Ausência de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos gestão, assessoramento e outros coletivos de livre nomeação.

EIXO 02 - Gestão Inclusiva

Achado 2.1 - Insuficiência de monitoramento estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho;

Achado 2.2 - Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificação da percepção do corpo funcional sobre as ações voltadas à promoção da equidade de gênero;

Achado 2.3 - Possibilidade de aperfeiçoamento na política/normatização de benefícios não monetários para promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho, visando a inclusão de recorte de gênero;

Achado 2.4 - Possibilidade de aperfeiçoamento nos procedimentos adotados para atender aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações;

Achado 2.5 - Possibilidade de aperfeiçoamento nos procedimentos adotados para atender aos critérios de participação feminina na composição das mesas e eventos institucionais;

Achado 2.6 - Ausência, nos contratos de prestação de serviços firmados, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica;

Achado 2.7 - Inexistência de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiárias e estagiários;

Achado 2.8 - Necessidade de aperfeiçoamento na adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero, e critérios de diversidade visual na comunicação interna.

O QUE A SAU RECOMENDA

A Secretaria de Auditoria recomenda a inclusão da temática "Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário" na revisão do planejamento estratégico do TRE-PE, bem como a criação de normativos pertinentes. Recomenda, ainda, formalizar as atribuições da CEERG, implementar programas específicos e garantir 50% de mulheres em atividades jurisdicionais e administrativas. Além disso, é necessário monitorar a força de trabalho feminina, avaliar acerca da realização de pesquisa de clima organizacional e adotar uma linguagem inclusiva e critérios de diversidade visual na comunicação interna.