

ATO/SCR/TRT14 N° 03, de 20 de setembro de 2024

Institui o “Programa Um Sinal, Uma Vida”, para implementar ações de apoio às Magistradas e Servidoras em situação de violência doméstica e familiar no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, assim como, promover a assistência e a autoestima dessas mulheres.

O DESEMBARGADOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA DÉCIMA QUARTA REGIÃO, no exercício de suas atribuições legais, e nos termos do PJeCor n. 0000035-57.2024.2.00.0514,

CONSIDERANDO que o § 8º do art. 226 da [Constituição Federal](#) estabelece que é dever do Estado criar mecanismos para coibir a violência doméstica;

CONSIDERANDO as diretrizes normativas alinhadas na [Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher - Convenção de Belém do Pará](#), instituída pelo Decreto n. 1.973, de 1º de agosto de 1996, a qual dispõe sobre o dever dos Estados Partes adotarem, por todos os meios apropriados, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar todas as formas de violência contra a mulher;

CONSIDERANDO que a [Recomendação Geral n.º 35 sobre violência de gênero contra as mulheres do Comitê para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher \(CEDAW\)](#) orienta os Estados Partes a implementarem mecanismos de proteção apropriados e acessíveis para prevenir a violência futura ou em potencial, que incluam "avaliação e proteção quanto a riscos imediatos" (item 31, alínea "a. ii");

CONSIDERANDO a [Política Judiciária de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, instituída pela Resolução CNJ n. 254/2018](#);

CONSIDERANDO a [Política Nacional de Segurança do Poder Judiciário, criada pela Resolução CNJ n. 435/2021](#);

CONSIDERANDO a [Recomendação CNJ n. 102/2021](#) que orienta os órgãos do Poder Judiciário sobre a adoção de protocolo integrado de prevenção e medidas de segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada contra magistradas e servidoras;

CONSIDERANDO o [ATO/SCR/TRT14 N° 02, de 04 de junho de 2024](#) que instituiu o “Programa Um Sinal, Uma Vida”, implementando ações de apoio às Magistradas e Servidoras em situação de violência doméstica e familiar no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região;

CONSIDERANDO o [Resolução Administrativa n. 091 de 26 de julho de 2024](#) que instituiu a Ouvidoria da Mulher no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região;

RESOLVE:

CAPÍTULO I**DAS DIRETRIZES E DOS OBJETIVOS DO PROGRAMA**

Art. 1º Instituir, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, o Programa Um Sinal, Uma Vida, com a finalidade de estabelecer ações de Proteção, Assistência e Autoestima das Magistradas e Servidoras.

Art. 2º O Programa, com base nas referidas diretrizes, está alinhado ao Protocolo Integrado de Prevenção e Medidas de Segurança voltado ao enfrentamento à violência doméstica praticada em face de Magistradas e Servidoras, estabelecido no Anexo da Recomendação CNJ nº 102/2021, e tem por objetivos:

inc. I - assegurar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor, livre de toda a forma de violência doméstica e familiar;

inc. II - implementar políticas efetivas de prevenção, sensibilização, detecção precoce e atuação frente a casos de violência doméstica e familiar, com foco na criação de uma cultura organizacional que valorize a segurança, o bem-estar de todas as mulheres e promova sua autoestima;

inc. III - oferecer apoio às vítimas de violência doméstica e familiar, incluindo, mas não se limitando, a medidas de proteção, assistência psicológica e social, além de garantir a confidencialidade e a proteção de suas identidades;

inc. IV - difundir informação e promover ações educativas contínuas para a conscientização sobre a violência doméstica e familiar e sobre as medidas para seu enfrentamento, em todos os níveis hierárquicos; e

inc. V - estabelecer e fortalecer parcerias com outras instituições e entidades para um combate mais eficaz à violência doméstica e familiar, incluindo a partilha de boas práticas e o desenvolvimento de estratégias conjuntas;

inc. VI - promover medidas de assistências para as magistradas e servidoras;

inc. VII - promover medidas de autoestima para as magistradas e servidoras.

Art. 3º O Programa disponibilizará às Magistradas e Servidoras deste Tribunal orientações e suporte sempre que estiverem a sofrer algum tipo de violência doméstica e familiar, por meio de medidas preventivas e de segurança.

Parágrafo único. As medidas sugeridas buscam englobar todas as formas de violência doméstica e familiar contra as mulheres, descritas no [artigo 7º da Lei n. 11.304/2006 \(Lei Maria da Penha\)](#), a saber:

inc. I - violência física;

inc. II - violência psicológica;

inc. III - violência sexual;

inc. IV - violência patrimonial; e

inc. V - violência moral.

Art. 4º A gestão do Programa será de responsabilidade da Secretaria da Corregedoria, com o suporte das Coordenadorias de Saúde e de Segurança Institucional, assim como, da Ouvidoria da Mulher e do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, todos no âmbito deste Tribunal Regional.

Parágrafo Único: A Secretaria da Corregedoria Regional é o órgão responsável para verificar o cumprimento integral da [Recomendação CNJ nº 102/2021](#).

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES DE PROTEÇÃO

SEÇÃO I

DA REDE DE APOIO INSTITUCIONAL

Art. 5º A Rede de Apoio institucional às magistradas e às servidoras em situação de violência doméstica e familiar é formada pelas seguintes unidades:

inc. I - Ouvidoria da Mulher;

inc. II - Coordenadoria de Saúde;

inc. III - Coordenadoria de Segurança Institucional;

inc. IV - Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade.

§1º A Ouvidoria da Mulher é o órgão responsável para receber informações, denúncias, consultas, reclamações, críticas e sugestões relacionadas à violência contra a mulher, nos moldes da [Resolução Administrativa n. 091 de 26 de julho de 2024](#).

§2º A Coordenadoria de Saúde, por meio do serviço psicossocial, promoverá o acolhimento das magistradas e das servidoras em situação de violência doméstica e familiar, servindo de elo de articulação e diálogo com as unidades integrantes da Rede de Apoio Institucional.

inc. I. O serviço psicossocial da unidade realizará escuta ativa e a análise de riscos, proporcionando às magistradas e servidoras um ambiente de acolhimento e de empatia pela situação vivida.

§3º A Coordenadoria de Segurança Institucional prestará suporte para propiciar a segurança das magistradas e das servidoras em situação de violência doméstica e familiar.

§4º O Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade auxiliará as unidades acima mencionadas como órgão consultivo.

Art. 6º As unidades integrantes da Rede de Apoio institucional deverão garantir o sigilo necessário em relação a todos dados e informações relacionadas aos atendimentos realizados, nos termos da [Lei Geral de Proteção de Dados \(Lei n. 13.709 de 14 de agosto de 2018\)](#), podendo manter contato direto com as Delegacias da Mulher, as Promotorias de Justiça, a Polícia Militar e outros órgãos competentes.

SEÇÃO II

CANAIS DE ATENDIMENTO

Art. 7º Os canais de atendimento das magistradas e servidoras vítimas de violência doméstica são:

inc. I - Ouvidoria da Mulher;

inc. II - [Site do Projeto Um Sinal Uma Vida](#);

inc. III - [Medidas Protetivas On-line](#);

inc. IV - outros canais a serem definidos e divulgados pelo TRT14.

SEÇÃO III

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Art. 8º As medidas preventivas têm por finalidade prevenir a ocorrência de violência doméstica e familiar contra magistradas e servidoras e deverão ser adotadas, no âmbito deste Programa, por meio de:

inc. I - divulgação ampla de informações e orientações sobre as diversas formas de violência doméstica e familiar por meio de campanhas, publicações, e-mails informativos e eventos de formação e capacitação;

inc. II - divulgação ampla às magistradas e às servidoras dos canais de denúncia e do suporte de apoio existente no Tribunal, inclusive dos serviços de saúde e psicossocial;

inc. III - divulgação ampla acerca da rede de atendimento de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar e de seus canais de atendimento, bem como dos contatos em caso de emergência; e

inc. IV - oferecimento de cursos de defesa pessoal e congêneres, inclusive sob o viés orientativo-preventivo, voltados às magistradas e às servidoras.

SEÇÃO V

DO ATENDIMENTO E ACOLHIMENTO INICIAIS

Art. 9º O atendimento e o acolhimento de magistradas e de servidoras em situação de violência doméstica e familiar norteia-se pelas seguintes diretrizes:

§ 1º O atendimento/acolhimento deverá ser realizado, exclusivamente, por profissional do sexo feminino.

§ 2º Deverão ser observadas as condições de privacidade e de segurança, devendo o atendimento/acolhimento ser feito em local que garanta discrição e sigilo.

§ 3º A magistrada ou a servidora em situação de violência doméstica deverá ser estimulada a descrever os fatos de forma pormenorizada de modo a propiciar a colheita de informações relevantes para a análise da situação e os encaminhamentos devidos para as autoridades competentes.

§ 4º Deverá sempre ser respeitada a vontade e o tempo da magistrada ou da servidora vítima de violência doméstica, promovendo-se uma escuta ativa.

§ 5º Deverá ser aplicado o formulário de risco e avaliados os fatores relacionados ao uso de intimidação por meio de exposição ou ameaça de exposição de intimidade ou de violação à honra, especialmente em redes sociais, na internet e em aplicativos de mensagens. A avaliação de riscos deve ser refeita sempre que surgirem fatos novos capazes de comprometer a integridade física ou psicológica da vítima.

§ 6º Deverá ser verificado se a magistrada ou a servidora tem condições de receber ligações e se tem privacidade no acesso das mensagens e ligações, analisando-se qual o melhor meio para que a rede de apoio entre em contato sem majoração dos riscos.

§ 7º Deverá ser oferecido acolhimento e acompanhamento multidisciplinar às magistradas e às servidoras em situação de violência doméstica e familiar.

SEÇÃO VI

DAS MEDIDAS DE SEGURANÇA

Art. 10º As medidas de segurança visam a resguardar a integridade física e mental das magistradas e das servidoras em situação de violência doméstica e familiar.

Art. 11º Após o recebimento da denúncia e/ou o atendimento primário, a Ouvidoria da Mulher, ou qualquer outra Unidade, que venha a receber magistrada ou servidora em situação de violência doméstica e familiar, adotará as seguintes providências:

inc. I - encaminhará a vítima para a Coordenadoria de Saúde, por meio do serviço psicossocial, para que sejam realizadas as medidas de acolhimento, como:

a) orientará a vítima quanto à necessidade de representação e/ou requerimento para instauração de inquérito policial, bem como sobre as medidas protetivas;

b) encaminhará a vítima à rede de proteção local existente;

c) com base na análise de riscos, deliberará juntamente com a Coordenadoria de Segurança Institucional, sobre a adoção de medidas de segurança para proteção da servidora ou da magistrada em situação de violência doméstica, o que inclui o impedimento do ingresso do(a) agressor(a) no local de trabalho da

vítima, principalmente quando houver sido concedida medida protetiva que impeça a aproximação do(a) agressor (a) à vítima;

d) avaliará a possibilidade de remoção ou, caso seja possível, de concessão de trabalho remoto à vítima, fora de sua área de atuação até quando perdurar a situação de risco;

e) encaminhará a vítima para outras medidas que sejam oportunas e necessárias.

SEÇÃO VII

DO PROTOCOLO DE CAPACITAÇÃO DA REDE DE APOIO INSTITUCIONAL

Art. 12º Os integrantes da rede de apoio institucional deverão receber capacitações, diretamente ou mediante convênios, voltadas à identificação de casos de violência doméstica e familiar, avaliação e prevenção de riscos e referente a informações importantes às vítimas quanto aos serviços disponíveis na localidade para seu atendimento.

CAPÍTULO III

DAS DIRETRIZES DE ASSISTÊNCIA

Art. 13º O TRT14, por meio dos seus órgãos, promoverá medidas de assistência às magistradas e servidoras vítimas de violência doméstica, assim como, outras medidas, no sentido de:

inc. I - aderir às redes estaduais de proteção da mulher;

inc. II - realizar oficinas de sensibilização com servidores(as), por meio de atividade formativa voltada, exclusivamente, para os servidores do sexo masculino, com objetivo de sensibilizá-los para o tema da igualdade de gênero;

inc. III - garantir condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras com deficiência, necessidades especiais ou doença grave, nos moldes da [Resolução CNJ n. 343/2020](#);

inc. IV - promover o julgamento com Perspectiva de Gênero, nos moldes do [Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero](#) e do [Protocolo para atuação e julgamento da Justiça do Trabalho](#);

inc. IV - promover a igualdade de condições para mulheres pretas e pardas, por meio do [Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial](#);

inc. V - promover o incentivo à denúncia sobre trabalho escravo feminino, por meio de disque-denúncia;

inc. VI - promover o enfrentamento ao assédio e à discriminação no Judiciário, por meio da [Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação](#);

inc. VII - promover o combate a discriminação da trabalhadora na terceira idade;

inc. VIII - aderir à [Rede Equidade](#), que envolve instituições públicas dos poderes Executivo, Judiciário e Legislativo, com o objetivo de promover e implementar ações conjuntas de inclusão e diversidade, com foco em gênero e raça, a possibilitar a mudança de cultura organizacional da gestão pública em todas as esferas e poderes;

inc. IX - assegurar a reserva de vagas exclusivas para gestantes nos estacionamentos dos edifícios do Tribunal e demais Unidades dos Estados de RO e AC;

inc. XI - assegurar às servidoras a prioridade na marcação de férias, em período imediatamente posterior ao término da licença-maternidade;

inc. XII - instalar, se possível, uma sala de amamentação nos edifícios-sede, para que as lactantes possam alimentar seus(suas) filhos(as) durante o expediente de trabalho;

inc. XIII - Aderir à Campanha de Dignidade Menstrual, que ocorre no dia 28/05 - Dia Internacional da Dignidade Menstrual, com objetivo de arrecadar itens de higiene menstrual, para serem doados às pessoas em idade escolar, que se encontravam em situação de vulnerabilidade social e econômica, na intenção de garantir dignidade a essa população;

inc. XIV - adotar ou criar outras medidas relevantes para assistente da mulher no âmbito do TRT14.

CAPÍTULO IV

DAS DIRETRIZES DE AUTOESTIMA

Art. 14º. Fica instituído o Programa de Formação de Lideranças Femininas, com o objetivo de buscar a igualdade de gênero nos cargos de gestão e assessoramento do Tribunal e de fomentar políticas de estímulo à liderança para mulheres em situação de vulnerabilidade social, assim como:

inc. I - aderir ao [Movimento Elas Lideram 2030](#);

inc. II - promover a formação de lideranças femininas, por meio da capacitação das magistradas e servidoras do Tribunal, inclusive em nível de pós-graduação, visando desenvolver suas competências e habilidades, bem como formar líderes para assumir os postos de comando da instituição;

inc. III - incrementar a participação de mulheres em cargos de chefia, por meio da Política de Participação Feminina;

inc. IV - criar projetos e campanhas com a finalidade de promover a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho, inclusive nos contratos de estagiários e aprendizes;

inc. V - criar projetos e campanhas com a finalidade de promover a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho, inclusive nos contratos de estagiários e aprendizes;

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15º As medidas adotadas no âmbito do Programa deverão ser revistas periodicamente, pelo menos a cada dois anos, para assegurar sua eficácia e adequação às necessidades das magistradas e servidoras, bem como às mudanças legais e sociais pertinentes.

Art. 16º Este Ato será amplamente divulgado, garantindo-se que as partes interessadas estejam cientes das políticas e procedimentos implementados, incluindo:

inc. I - comunicação interna por meio de canais oficiais do Tribunal, como intranet, e-mails e reuniões; e

inc. II - divulgação para o público mediante o site do Tribunal, redes sociais e eventos públicos relacionados.

Art. 17º Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do TRT14.

Art. 18. Revoga-se o ATO/SCR/TRT14 N° 02, de 04 de junho de 2024.

Art. 19. Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

Cientifique-se e publique-se no DEJT-Adm.

(assinado eletronicamente)

Desembargador **OSMAR J. BARNEZE**

Presidente e Corregedor do TRT da 14ª Região

ANEXO

PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS DO TRT14

1. APRESENTAÇÃO

Constitui fundamento constitucional a busca pela promoção da igualdade de gênero. Sobretudo, essa igualdade deve ser refletida no caso da participação de mulheres em cargos de gestão e assessoramento.

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

Estudos realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA demonstram a disparidade de gênero no país, ao analisar a participação feminina nos altos cargos da administração pública. Considerando apenas os DAS 5 e 6 que se referem 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 DAS-6 13,3%, 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.

Segundo dados do Observatório da Diversidade e Igualdade de Oportunidades no Trabalho, desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com o Ministério Público do Trabalho, no Brasil, no item que trata da Segregação ocupacional em cargos de direção entre homens e mulheres, tem-se 61,8% de homens em cargos de direção, contra 38,2%, de mulheres nos mesmos cargos. No que tange o Estado de Rondônia, tem-se 63,2% de homens em cargos de direção, contra 36,8%, de mulheres. Por sua vez, no Estado do Acre, esses percentuais são de 62,4 para homens e 37,6 para as mulheres.

A remuneração média para homens em cargos de direção em Rondônia é de R\$ 4,3 mil, enquanto para as mulheres é de R\$ 3,7 mil. No Acre, a remuneração média para homens em cargos de direção é de R\$ 7,7 mil e de R\$ 6,8 mil para mulheres.

Nesse contexto, portanto, é necessária a instituição de Programa de Formação de Lideranças Femininas, composto de projetos que contemplam metas, parcerias e ações para promover a igualdade de gênero na esfera institucional e fomentar políticas de estímulo à liderança para mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica.

2. OBJETIVO

Atingir a meta de igualdade de gênero nos cargos de gestão e assessoramento do Tribunal com adoção de medidas efetivas que viabilizem o acesso à formação, o estímulo à liderança e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Além disso, realizar ações mobilizadoras voltadas para a equidade de gênero, com foco nas pessoas em situação de vulnerabilidade social e econômica, buscando articulação com os movimentos sociais, organizações da sociedade civil, órgãos governamentais, entidades públicas e privadas.

3. FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

Na promoção de igualdade de gênero buscaremos desenvolver ações para alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU.

Constituirá, portanto, prioridade da gestão realizar o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que estabelece como meta Alcançar 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 ODS 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 de parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias para atingimento das metas de desenvolvimento sustentável.

4. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Constituição Federal, art. 3º, IV, 5º, caput e I, e 7º, XX, XXX;

Convenção n.º 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão;

[Princípios de Yogyakarta](#) – Documento elaborado em novembro de 2006, na cidade de Yogyakarta, Indonésia, que contém Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero;

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, aprovada pelo Decreto n.º 4.377/2002;

Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 1.1, que obriga os Estados Partes a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social;

Lei n. 9.029/1995, art. 1º, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros;

Resolução CNJ n.º 255/2018, que institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário.

5. AÇÕES A SEREM EXECUTADAS PARA O DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS FEMININAS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

AÇÃO

[PACTO GLOBAL ONU MULHERES](#)

ESCOPO

A adesão ao pacto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região constitui uma das ações do Programa de Formação de Lideranças Femininas e importa no comprometimento do Tribunal em alcançar o percentual de 30% de mulheres ocupando cargos de alta liderança até 2025, ou ter 50% de mulheres em cargos de alta liderança até 2030.

Proposta normativa para possibilitar escalonamento visando o alcance de 50% nos cargos de liderança a serem ocupados por servidoras até o ano de 2030.

Proposta de ato conjunto com a Escola Judicial que contemple a obrigatoriedade de participação feminina nos cursos, independentemente de estarem participando, temporariamente, dos cargos de gestão.

Proposta de inserção nos futuros contratos a serem celebrados pelo TRT14, com as empresas prestadoras de serviços continuados, de cláusulas para que as contratadas adotem medidas e políticas condizentes com a promoção e valorização da igualdade de gênero, raça e diversidade.

NORMATIVOS PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO PARTICIPATIVO 2021- 2026	<p>Elaboração de estudos acerca da possibilidade dos futuros contratos de mão de obra terceirizada contemplarem cláusula que preveja a obrigatoriedade de fornecimento de percentual mínimo de mão de obra feminina.</p> <p>Alterar o Planejamento Estratégico Participativo, ciclo 2021-2026, para inclusão no Objetivo Estratégico n.º 2 “Promover o trabalho decente e a sustentabilidade” o indicador: “Índice de participação de mulheres nos Cargos em Comissão de livre indicação do Presidente do TRT14”.</p>
LANÇAMENTO DO PROGRAMA DE LIDERANÇA FEMININA DO TRT14	<p>O lançamento do Programa de Formação de Lideranças Femininas do TRT14, a ser realizado em parceria com a Escola Judicial, o qual contará com a presença de expoentes nacionais no tema liderança feminina.</p>
SEMANA DE LIDERANÇA FEMININA	<p>Criar um dos marcos do Programa de Formação de Lideranças Femininas - a Semana da Liderança Feminina, que será realizado em parceria com a Escola Judicial e contará com a ministração de cursos.</p>
BANCO DE TALENTOS	<p>A ação, a ser realizada com a Secretaria de Gestão de Pessoas e Pagamento de Pessoal, tem por escopo a perquirição do perfil de servidoras e suas aspirações, por meio do preenchimento de formulário eletrônico, enquetes e entrevistas, a ser respondido por aquelas que pretendem e almejam ascender a cargos de gestão a fim de formar um banco de talentos.</p>
PLANO DE CAPACITAÇÃO	<p>Desenvolver proposta de grade curricular mínima que contemple sugestões de treinamentos para cada cargo de gestão, a ser submetida à Escola Judicial. Assim, a realização de cursos específicos viabilizarão a sucessão de líderes, como exemplo tem-se o curso de Assessoria de Modernização Estratégica do Superior Tribunal de Justiça.</p>
OBSERVATÓRIO DA IGUALDADE DE GÊNERO	<p>Criar um “Observatório de Igualdade de Gênero”, que possibilitará, por meio de indicadores que demonstrem o número de servidoras e respectivas funções, observar estatisticamente a evolução do Tribunal no cumprimento da meta estipulada e possibilitar a igualdade de gênero em cargos de liderança.</p>
“ELE POR ELA (HeforShe)”	<p>A busca pela adesão à campanha desenvolvida pela Organização das Nações Unidas Mulheres Brasil visa difundir a conscientização e incitar homens a adotarem ações que contribuam para a eliminação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres.</p>
OFERECIMENTO DE BOLSAS DE ESTUDO	<p>A iniciativa visa o fornecimento de bolsas de estudo para realização de curso de extensão, graduação e/ou pós-graduação pelo público feminino integrante do quadro de servidoras do TRT14, com os temas “MBA em Liderança” e “Gestão Pública.”. Com temáticas similares, também serão firmadas parcerias com instituições, a fim de fornecer bolsas de estudos para o público externo, especialmente mulheres negras em situação de vulnerabilidade econômica.</p>
PROJETO SOCIAL “ELAS LIDERAM”	<p>Para que o estímulo à liderança feminina vá além dos muros do nosso Regional, com a participação das lideranças femininas do Tribunal, haverá mobilização de ações em prol de mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica, que também terão relação com atividades de fomento ao voluntariado social.</p>
TERMOS DE PARCERIA	<p>A cooperação técnica realizada pelo Superior Tribunal de Justiça e a Organização das Nações Unidas é um exemplo de como o Judiciário pode desenvolver uma agenda de igualdade de gênero. Nesse contexto, o TRT 14 buscará firmar parcerias com a ONU Mulheres Brasil, Governo do Estado para fortalecer a adesão ao selo Migracidades, entregue pela Organização Internacional para as Migrações (OIM), a agência da ONU para as migrações, além de instituições de ensino e demais entidades públicas e privadas que na consecução de suas atividades adotem políticas inclusivas e voltadas para a promoção da igualdade de gênero e da diversidade.</p>
CARTILHA	<p>“Manterrupting”, “gaslighting”, “mansplanning” e “bropriating” são termos que descrevem variados tipos de violências diuturnamente cometidas contra as mulheres. A disseminação de tais conceitos, além de outros essenciais à compreensão de questões interligadas à igualdade de gênero, ainda tão</p>

confundidos e desconhecidos, mostra-se como uma necessidade premente que se alcançará com a elaboração e a publicação de cartilha, a ser amplamente divulgada em todos os canais de comunicação do TRT14.

CICLO
“EMPODERAR”

O ciclo "EMPODERAR" abordará questões que, para além dos aspectos profissionais, compõem a rotina das mulheres. As ações visam estimular à saúde, à qualidade de vida e o debate em temáticas que envolvem, por exemplo, maternidade, espiritualidade, alimentação saudável, esporte, arte, música e autocuidado, potencializando o empoderamento feminino em suas mais variadas facetas.

CRIAÇÃO DE PÁGINA
NO SÍTIO
ELETRÔNICO DO
TRT14

As informações, contatos, cartilhas e o acompanhamento do Programa de Formação de Liderança Feminina do TRT14 poderão ser encontradas no Portal Institucional do TRT14. Tão logo criada a página, a Assessoria de Comunicação Social promoverá a divulgação de sua disponibilização aos usuários internos e externos.



Assinado eletronicamente por: **OSMAR JOAO BARNEZE**

24/09/2024 18:03:25

<https://corregedoria.pje.jus.br:443/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

ID do documento: **4930758**



24092418032510200000004629461