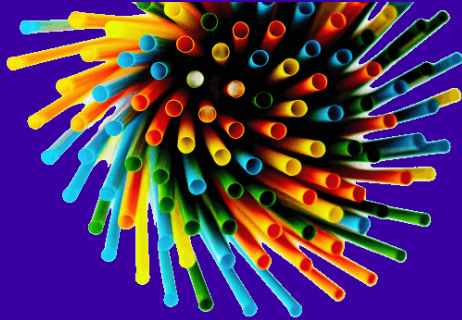
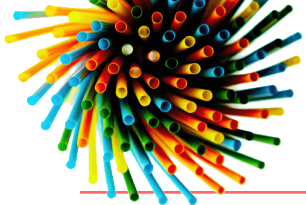




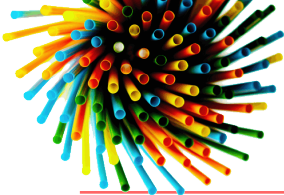
Lançamento Comitê Gestor de Equidade de Gênero TJCE





Boas - Vindas

- Apresentação:
 - ✓ Nome
 - ✓ Tempo no TJ
 - ✓ Área onde trabalha
- Por que estamos aqui?



Comitê Gestor de Equidade de Gênero

Angela Teresa G. C. Chaves
Coordenação

Membras:

Ana Cristina de P. L. Esmeraldo

Ana Kayrena de S. Freitas

Kássia Lanelli L. Alves

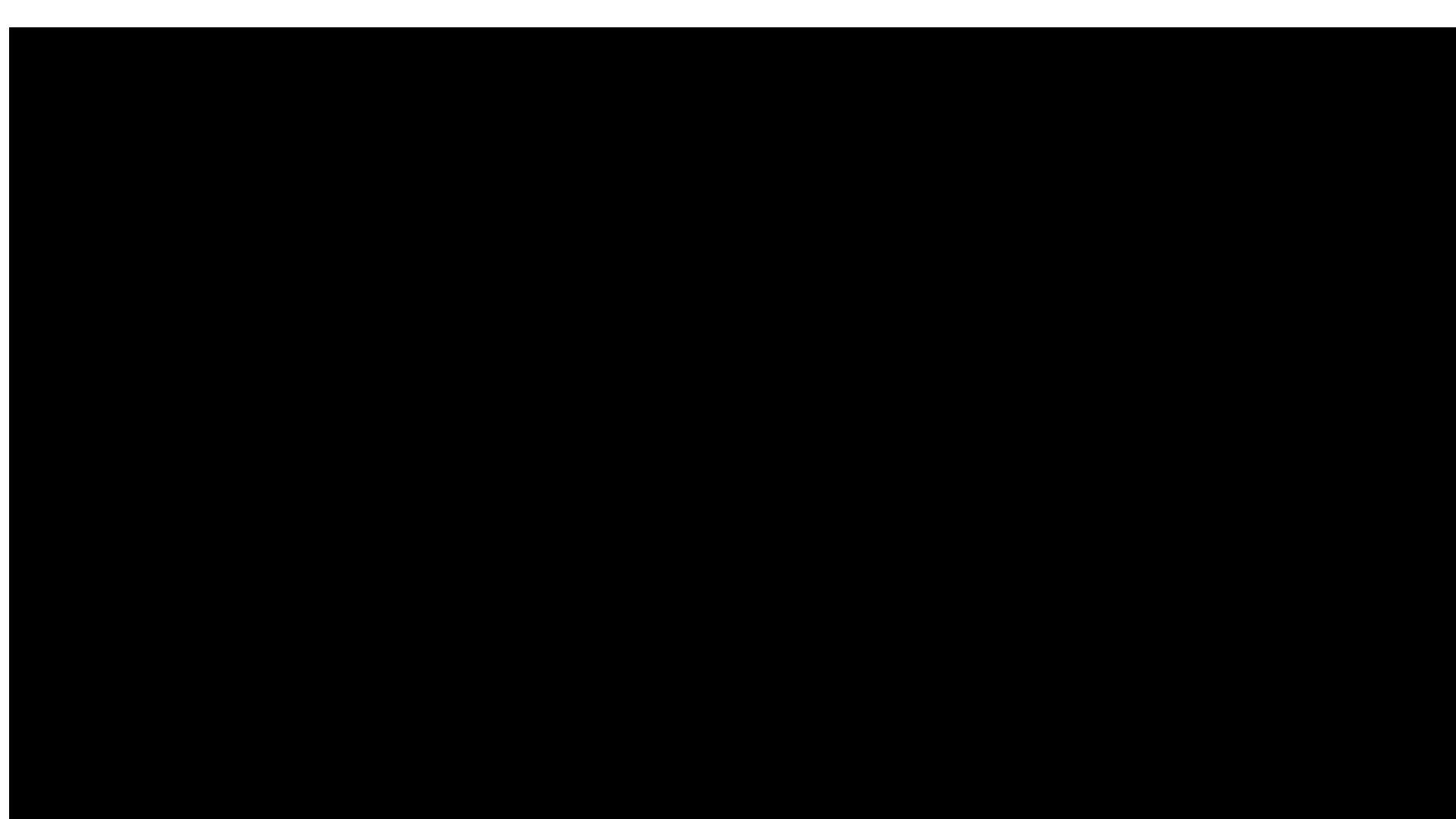
Débora Pinho Arruda

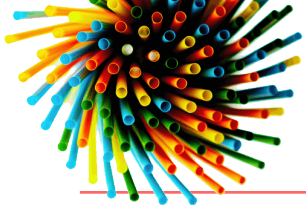
Carla Dandara P. Alexandrino

Livia Jaborandy R. Maia

Jucélia Bento de Castro

Vanderlene dos Santos Silva





Finalidade e Objetivos do Comitê

Finalidade (conforme normativo):

- Incentivar, mobilizar e monitorar ações que promovam a equidade de gênero, fortaleçam a participação feminina e previnam a discriminação e a violência contra as mulheres.

Objetivos:

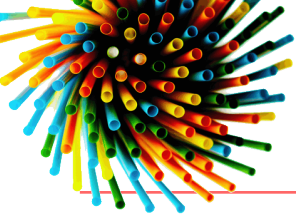
- Contribuir para os avanços na jornada de Inclusão e Transformação Cultural no TJCE;
- Dar suporte ao Fortalecimento das Lideranças Femininas do TJCE;
- Implementar e/ou dar continuidade às ações recomendadas pela consultoria Gerppass e às outras já implementadas anteriormente no Programa Mulheres Líderes.
- Disseminar as ações e ser promotor do engajamento das pessoas ao Programa
- Propor novas ações para o Programa.



Programação para 2025

jan e fev.25

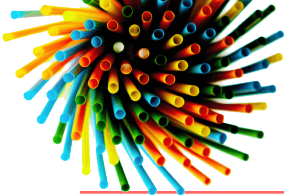
- Trilha Educacional 3 – 24 de Janeiro.25
- Workshop Mentoradas – janeiro e fevereiro.25
- Finalização da atuação da Gerppass e apresentação do relatório final
- Atuação do Comitê Gestor de Equidade de Genero.....



Comitê Gestor de Equidade de Gênero

Papel e responsabilidade:

- Validar, deliberar e implementar o plano de ação sugerido pela consultoria Gerppass e grupo responsável pelo programa no TJ;
- Garantir o alinhamento à estratégia do tribunal;
- Sugerir novas iniciativas e/ou ajustes nas iniciativas já existentes no programa;
- Acompanhar os indicadores do programa “Mulheres Líderes”;
- Disseminar as iniciativas do programa em todo tribunal;
- Dar continuidade ao Programa após a finalização do trabalho da consultoria.



Comitê Gestor de Equidade de Gênero

Governança:

1

Reuniões Comitê:

Qual será a frequência/duração? Quem será o responsável por organizar?

Sugestão: quinzenal nos 3 primeiros meses – 1,5hr

2

Pauta Fixa + Pauta Móvel

Acompanhamento das ações previstas

3

Tomada de Decisões

Autonomia/alçada para a tomada de decisões

Sugestão: validar sempre com as instancias responsáveis pelo tema da ação e/ou diretamente com a presidência

4

Reporte Mensal

Relatório mensal para a coordenação do programa, dos progressos e/ou problemas para a execução /implementação do que estava planejado.

5

Indicadores

Definição dos indicadores que serão avaliados/acompanhados. Utilização do Power BI

6

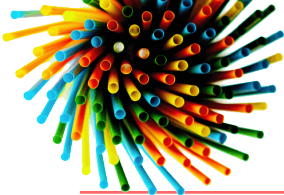
Papel das Membras do Comitê

Distribuição/Definição do papel de cada integrante (responsabilidades, atividades)

7

Comunicação

Alinhamento com a área de comunicação sobre o que será divulgado, conforme avanço das iniciativas.

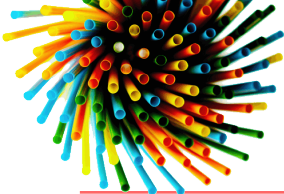


Contexto e Insights do Diagnóstico para o Plano de Ação

Principais achados:

- Reconhecimento de avanços e pontos positivos do programa como: trabalho remoto pós licença maternidade, rede colaborativa, rodas de diálogo, workshops e clube de leitura;
- Avaliação de um ambiente ainda machista e racista, existem muitos preconceitos velados e medo de denunciar;
- Líderes e não líderes têm percepção similar sobre os pontos positivos e a desenvolver no TJCE.

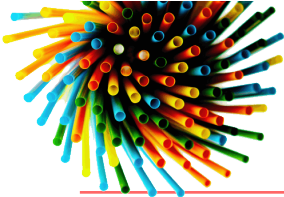
Obs. Os “inputs” da fase de Diagnóstico e todos os dados coletados desde o início do programa e da atuação da consultoria, servem para elaboração das recomendações do plano de ação, que será implementado pelo comitê gestor de Equidade de Gênero com o suporte inicial da Gerppass.



Plano de Ação – Metodologia Utilizada 5W2H

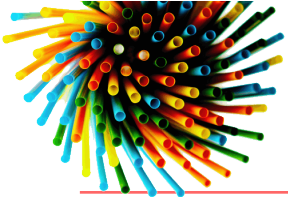
What	Why	Who	Where	When	How	How much
O que Ação, problema, desafio	Por que? Justificativa, explicação, motivo. (alinhar com os dados levantados no diagnóstico (censo, rodas de diálogo, entrevistas com as lideranças, benchmarking e tendências do mercado tech)	Quem - Quem é responsável pela realização da ação	Onde – Local onde será feita a ação, online, presencial, etc..	Quando - Prazo, cronograma	Como - Procedimento s, etapas, detalhamento da ação	Quanto custa

Obs. A metodologia 5W2H é utilizada com muito sucesso para elaboração de planos de ação. Ao responder as perguntas da linha em azul, a iniciativa a ser implementada está praticamente elaborada.



Plano de Ação – Comunicação (1/2)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Alinhamento com a área de comunicação	Para haver uma difusão contínua e sistêmica do programa por todo o TJ	Comitê + Comunicação	Reuniões Online	Ação Contínua	Reuniões periódicas com a comunicação e/ou quando houver algum evento especial	Zero	.Participação nos eventos .Periodicidade das reuniões .Quantidade de comunicados
Calendário de Celebrações de DE&I(Diversidade, Equidade e Inclusão)	Para que o tema siga vivo e para celebração de datas relevantes	Comitê + Comunicação + SGP	Comunicados enviados e/ou eventos online/ presencial e/ou híbrido	Datas pré definidas no início do ano	Reuniões com a comunicação para a preparação dos comunicados e/ou eventos previamente definidos	A definir	Quantidade de adesões e engajamento nos comunicados e eventos



Plano de Ação – Comunicação (2/2)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Calendário de Divulgação das iniciativas e eventos do Programa Mulheres lideres: Rede colaborativa Clube de leitura Atendimento psicológico, outros...	Manutenção da cultura e continuidade do programa	Comitê + Comunicação	Comunicados enviados e/ou eventos online/ presencial e/ou híbrido	Periodicidade pré definida no início do ano ou sob demanda	Reuniões com a comunicação para a divulgação das iniciativas e/ou eventos pré – definidos. (verificar soluções para engajar o interior)	A definir	Quantidade de adesões e engajamento nos comunicados e eventos
Elaboração de Guia de DE&I e atualização periódica	Manutenção da cultura e reforço das informações relevantes sobre DE&I	Comitê + Comunicação + SGP	Material enviado online e disponível num repositório de acesso de todos(as)	2º semestre de 2025	Reuniões com a comunicação para a preparação do documento Definição de responsáveis por temas	Zero	Quantidade de acessos ao material



Plano de Ação – Carreira

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Curso de Oratória	Para melhorar o posicionamento das mulheres	Comitê definirá/contratará empresa para ministrar o curso	Híbrido com oficina presencial	1º semestre de 2025	. Definição do provedor . Análise de propostas e custos . Elegíveis ao curso	A definir	Participação e avaliação do curso
Revisitação do Processo do Canal de Denúncias/Ouvidoria e se possível um espaço exclusivo para mulheres	Para endereçar o contingente grande de medo de denunciar e percepção de discriminação.	Comitê + Comunicação + SGP+ Responsáveis pela Ouvidoria	Online	1º semestre de 2025	Reuniões com a Ouvidoria para entendimento do processo e preparação para divulgação das mudanças no canal (se houver).	Zero	Número de denúncias e resolução dos processos
Gestão de Conhecimento para Homens e Mulheres - Espaço de Troca e Inspiração	Manutenção da cultura e continuidade do programa. Geração de informação e inspiração	Comitê + Comunicação + SGP+	Online/ presencial e/ou híbrido	2º semestre de 2025. (Sugestão bimestral)	Rodas de diálogo com temas pré definidos para discussão, convidados(as) especiais, mais experientes com mais novas) principais lideranças, outros	Zero	Quantidade de adesões e engajamento nos eventos



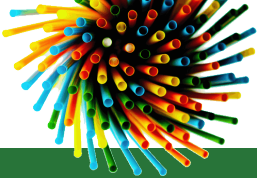
Plano de Ação – Saúde, Segurança e Bem Estar (1/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Curso de Educação Sôcio Emocional (inteligência emocional, Seg. Psicológica, Resiliência e Gestão de Conflitos)	Para manutenção da saúde emocional de todas as pessoas do TJ	Comitê + SGP	Online/ presencial e/ou híbrido	2º semestre de 2025	. Provedor – GERPPASS ou outro . Análise de propostas e custos . Definição de elegíveis	A Definir	Participação e avaliação do curso
Manutenção e/ou melhoria de ações para Equilíbrio de vida pessoal e profissional: . Trabalho remoto após licença maternidade . Licença paternidade e parentalidade	Para manter um ambiente saudável (físico e emocionalmente)	Comitê + SGP	Todas as unidades do TJCE	1º semestre de 2025	. Análise da utilização das iniciativas . Reforço da licença paternidade (20 dias) . Implementação de Licença Parentalidade (válido para novas composições familiares e cuidadores)	A definir	Número de utilização e licenças



Plano de Ação – Saúde, Segurança e Bem Estar (2/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUAND O WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Aumento da participação de mulheres em comissões principalmente saúde e segurança	Para trazer as necessidades e o olhar das mulheres nas comissões	Comitê + SGP	Online/ presencial e/ou híbrido	1º semestre de 2025	. Verificar todas as comissões e a possibilidade de participação de mulheres nas mesmas	Zero	Aumento da participação das mulheres nas comissões
Reorganizar o processo do canal de denúncias de assédio	.Para aumentar a utilização e trazer confiança e conforto aos denunciante .Consequente mente diminuir os casos de assédio no TJ	Comitê + SGP+ Comissão de Assédio	Online	1º semestre de 2025	. Verificar necessidade de ajustes no processo. . Tornar o processo mais transparente . Comunicar o processo mantendo a confidencialidade . Comunicar periodicamente os desfechos das denúncias. Envolver Dra Dayana Claudia Barros (2ª vara de Boa Viagem) - núcleo	Zero	Aumento de denúncias Maior conhecimento, conforto e confiança no processo



Plano de Ação – Saúde, Segurança e Bem Estar (3/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Programa de Gestantes	Para cuidado integral das gestantes e diminuição de preconceitos sobre este período de vida	Comitê + SGP	Todas as unidades do TJ onde tiver gestantes (verificar numero atual de gestantes)	2º semestre de 2025	. Escolha do provedor – GERPPASS ou outro ou implementar o programa internamente . Analise de propostas e custos . Iniciativas do Programa: 1. Elaboração de Guia para as lideranças de Gestantes 2. Gestão do Plano de Saúde para acompanhamento pré Natal 3. Envio de Barras de Cerais e/ou frutas e/ou castanhas para as gestantes (parcerias com provedores locais) 4. Envio de Kit Gestante (cremes e produtos para a pele das gestantes) 5. Envio de Kit Bebês (após nascimento – produtos de higiene para bebês)	A Definir	Pesquisa de Satisfação sobre a participação das gestantes no programa.



Plano de Ação – Desenvolvimento de Lideranças (Homens e Mulheres) (1/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Preparar a Liderança para um olhar social e de compromisso com a sustentabilidade	É exigido no contexto atual que todas as lideranças desenvolvam competências para o compromisso com a Sustentabilidade	Comitê + SGP + Área de Sustentabilidade do TJ	Online/ presencial e/ou híbrido	2º semestre de 2025	.Prover capacitação para Liderança em ESG. . Provedor – GERPPASS ou outro . Análise de propostas e custos . Implementar Programa de Voluntariado no TJ	A definir	.Participação nas capacitações .Engajamento no Programa de Voluntariado
Preparação da Liderança para promoção de um ambiente com seg. psicológica, respeito, sem discriminação e estereótipos	Para garantir um ambiente saudável e inclusivo	Comitê + SGP	Online/ presencial e/ou híbrido	1º semestre de 2025	Prover capacitação periódica e/ou EAD sobre liderança Inclusiva e Seg. Psicológica. .Provedor – GERPPASS ou outro. Análise de propostas e custos	A definir	Participação e avaliação da capacitação



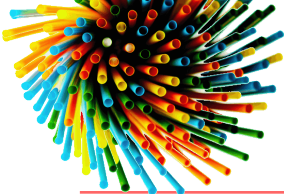
Plano de Ação – Desenvolvimento de Lideranças (Homens e Mulheres) (2/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUAND O WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Preparação das lideranças para a indicação/contratação e/ou nomeação de mais mulheres em posições de liderança.	Existem políticas para equidade nas contratações mas são flexíveis.No texto da política aparecem as palavras, “se possível, quando viável”...	Comitê + lideranças + SGP+	Em todas as unidades do TJ	1º semestre de 2025	. Tornar obrigatória a equidade de indicação/ contratação e/ou nomeação de mulheres líderes . Estabelecer metas por áreas	Zero	. Quantidade de nomeações . Quantidade de promoções . Verificação da distribuição equitativa homens e mulheres
Preparação das lideranças para identificação, nomeação/indicação de profissionais de grupos diversos (pessoas pretas, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTI+ , pessoas 50+, etc...	Porque o Censo apontou que no TJ não tem profissionais de grupos minorizados sobretudo nas posições de liderança	Comitê + lideranças + SGP+	Todas as unidades do TJCE	1º semestre de 2025	. Análise da demografia existente . Identificação destes profissionais no TJ . Definição de metas obrigatórias de nomeação por área . Plano de desenvolvimento de líderes para grupos diversos	A definir	. Quantidade de nomeações . Quantidade de promoções . Verificação da distribuição equitativa de grupos minorizados entre áreas



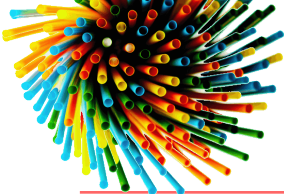
Plano de Ação – Desenvolvimento de Lideranças (Homens e Mulheres) (3/3)

AÇÃO DEFINIDA WHAT	POR QUE WHY	QUEM WHO	ONDE WHERE	QUANDO WHEN	COMO HOW	QUANTO CUSTA HOW MUCH	INDICADORES
Plano de substituição de servidores comissionados gestantes em licença maternidade, férias e/ou outras licenças	Porque as lideranças não querem mulheres no seu time porque o time pode ficar desfalcado durante estes afastamentos	Comitê + lideranças + SGP+	Todas as unidades do TJCE	1º semestre de 2025	. Análise do número de gestantes no TJ e áreas de trabalho Tornar obrigatória a substituição por membros de fora da equipe (força de trabalho equivalente). . Verificar também outros afastamentos, licenças, férias.	Zero	Aumento do número de substituições



Desafios do Comitê

- Períodos de mudança de gestão;
- Identificação/levantamento de dados das unidades quanto aos cargos e gênero;
- Integração dos homens nas ações;
- Interlocução com outros segmentos do serviço público ou privado do país;
- Interiorização das ações do Programa....



Próximos Passos

- Início das reuniões periódicas (recomendação de quinzenais nos primeiros 3 meses) do Comitê com suporte inicial da Gerppass. Após 3 meses reunião mensal;
- Análise e validação desta “Recomendação” de Plano de Ação pelo Comitê

Obs. As iniciativas recomendadas no Plano de Ação podem ser ajustadas e/ou excluídas conforme a validação do Comitê e da organização do Programa Mulheres Líderes, e da análise da viabilidade de implementação no TJCE.