

Enquetes Igualdade de Gênero

Mai 2019.

1. Proposta da ação

Em sintonia com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 5, da Agenda 2030 da ONU, o qual visa a alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, e buscando cumprir a Resolução CNJ n. 255, de 4 de setembro de 2018; o TRE-RS assume a vanguarda e institui, por meio da Instrução Normativa P N. 58, o Programa de Participação Institucional Feminina no âmbito da Justiça Eleitoral do Rio Grande do Sul. Em ato contínuo, foi publicada a Portaria P N. 97 que nomeia os integrantes da Comissão responsável pelo programa.

Trata-se de um compromisso institucional da Justiça Eleitoral em buscar o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo ações de educação e conscientização sobre o tema.

Assim, para refletir, aprofundar, questionar e estimular a riqueza que a igualdade de gênero pode proporcionar, a comissão abriu canal para escutar os servidores a respeito do tema.

Foi proposta a primeira enquete, apresentando inicialmente o Programa, com o seguinte questionamento:

1 - Qual a sua percepção quanto ao exercício por mulheres em cargos de gestão?

Na semana posterior, a Comissão apresentou o censo sobre a ocupação de cargos de gestão no TRE-RS.

Dos 747 servidores do quadro efetivamente lotados no TRE-RS (exceto removidos e cedidos em outros locais): 426 são mulheres e 321 são homens. Foi apresentada a ocupação de cargos de gestão distribuídos por gênero no TRE-RS:

Março 2018			Maio 2019		
	Mulheres	Homens		Mulheres	Homens
CJ-4	0	1	CJ-4	0	1
CJ-3	0	7	CJ-3	1	6
CJ-2	6	18	CJ-2	7	17
CJ-1	7	4	CJ-1	5	5
FC-6	86	136	FC-6	84	140

Observa-se nos quadros que, em pouco mais de 1 ano, houve um aumento discreto na ocupação de CJ-3 e CJ-2 por mulheres. No entanto, houve decréscimo na representatividade feminina nos casos de FC-6 e CJ-1. Neste último caso, entretanto, apesar da perda, conservou-se a igualdade.

Assim como a igualdade de gênero enriquece, a diversidade engrandece. Esclareceu-se que é o desejo da Comissão que as 426 servidoras do TRE-RS sejam representadas em sua primeira formação. Visto que o trabalho é conjunto e participativo, convidamos todos os servidores, homens e mulheres, para responder à enquete e continuar refletindo, aprofundando, questionando e estimulando a evolução e o desenvolvimento do Programa de Participação Institucional Feminina.

2 - De que forma pode ser realizado o equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres no TRE-RS?

3 - Que tipo de ações podem ser desenvolvidas para buscar esta igualdade de oportunidades?

2. Retorno da ação

Enquetes em anexo.

3. Participação:

33 participantes na primeira enquete e 11 participantes na segunda.

4. Avaliação:

Dos dados coletados, identificamos dois focos iniciais de atuação. Um deles é ampliar a liderança feminina e o outro é trabalharmos a sororidade.

Na enquete realizada, percebemos comentários que reforçam o estereótipo de que cargos de liderança envolvem prioritariamente características associadas mais comumente aos homens. É preciso desconstruir crenças arraigadas como essas. Todas as características são humanas, não estão ligadas a um gênero ou outro.

Por fim, as enquetes serviram como diagnóstico para as primeiras necessidades do Programa de Participação Institucional Feminina do TRE-RS.

Em 11 de julho de 2019.

Rosiane Pólvora

Assistente GABSGP