



Recomendações aos Grupos de Trabalho para a incorporação da perspectiva de igualdade de gênero nos projetos da XXII edição da Cúpula Judicial Ibero-americana.

Introdução

Na declaração da Assembleia Plenária da XVII Cúpula Judicial Ibero-americana, celebrada em Santiago do Chile entre os dias 2 e 4 de abril de 2014, as e os presidentes das Cortes Supremas e Conselhos de Magistratura dos países da Ibero-américa, aprovaram a criação da Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça da Cúpula Judicial Ibero-americana. A declaração de Santiago na sua numeração 13 sinala:

“Observando que a igualdade e a equidade de gênero é e será um assunto estratégico e prioritário nas próximas cúpulas, conciliamos a constituição de uma Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça, que tem como objetivo dar seguimento ao processo de incorporação da perspectiva de gênero em todas as atividades da Cúpula Judicial Ibero-americana(...)

La Comissão Permanente de Gênero e Acesso à Justiça possui representação em cada um dos grupos de trabalho dos quatro projetos aprovados sob o tema central: Uma justiça diária para garantir a dignidade das pessoas. Dessa forma, cumpre-se o mandato da Comissão, como parte do compromisso assumido na Cúpula, de integrar representantes em cada grupo de trabalho para transversalizar a perspectiva de gênero nos produtos elaborados. Nesse sentido, os grupos de trabalho desta edição estarão focados nos seguintes temas:

1. Uso de tecnologia na administração da justiça: normatividade para impulsionar processos eficientes, experiências, mecanismos de monitoramento ou supervisão de objetivos e boas práticas de gestão judicial, cibersegurança e fortalecimento da cultura digital.
2. Gestão penal para crimes de alta complexidade.
3. Perspectiva de gênero e interseccionalidade no serviço judicial como garantia para reduzir barreiras no acesso à justiça.
4. Transparência judicial, confiança e proximidade com pessoas e meios de de comunicação.

O que esperamos alcançar através da incorporação da perspectiva de gênero nos projetos dos Grupos de Trabalho da XXI edição da Cúpula Judicial Ibero-americana?

O objetivo principal deste projeto é oferecer assessoria técnica para motivar aos grupos de trabalho que são conformados nas diferentes edições da Cúpula para que o desenho, execução e seguimento dos projetos que planejam, se considerem critérios que permitam avançar na identificação das desigualdades que estão presentes nas relações sociais, especialmente aquelas que afetam as mulheres com respeito aos homens, em todos nossos países. Reconhecer as desigualdades originadas na classe, etnia, idade, incapacidades, orientação sexual, entre outras, são o ponto de partida para que as atividades dos poderes judiciais e a administração da justiça definam a partir delas programas e projetos dirigidos ao encerramento dessas desigualdades.

O que é a Transversalização da perspectiva de gênero?

Como metodologia de análise, a denominada “Transversalização da perspectiva de gênero” tem sua origem nos debates sobre os direitos das mulheres no âmbito das Nações Unidas. Assim, em 1997, o Conselho Econômico e Social da ONU definiu o conceito como: “O processo de avaliação das consequências para as mulheres e os homens de qualquer atividade planejada, inclusive as leis políticas e programas, em todos os setores e a todos os níveis. É uma estratégia destinada a fazer que as preocupações e experiências das mulheres, assim como a dos homens, sejam um elemento integrante de elaboração, aplicação, supervisão e avaliação das políticas e programas em todas as esferas políticas, econômicas e sociais, com o fim de que as mulheres e os homens sejam beneficiados por igual e seja impedido que seja perpetuada a desigualdade. O objetivo final é conseguir a igualdade [substantiva] entre os gêneros”.

Ferramenta aplicada, em particular ao acesso, ascenso e permanência de mulheres nos órgãos administrativos e judiciais, implica que necessariamente seja incorporado nestes processos uma visão que entenda e visibilize as barreiras que dificultem o prazer ou exercício igualitário de determinados direitos que uma pessoa reclama- e particularmente as mulheres, por discriminação estrutural que as afeta- e permita, em consequência, garantir que não se perpetuem estas discriminações e que seja respeitado o princípio de igualdade.

Este é um tema relevante, que supõe assumir que a discriminação em razão do gênero constitui um fator que limita a participação das mulheres e releva a importância de assumir vieses cognitivos, estereótipos, preconceitos associados ao gênero, que funcionam ou podem operar com barreiras para o acesso, ascenso e permanência de mulheres em organizações administrativas e judiciais.

Como podem os Grupos de Trabalho incorporar as perspectivas de gênero em seus projetos?

Recomendações gerais

Para conseguir este objetivo, os Grupos de Trabalho, dentro de cada um dos seus âmbitos, podem em seus projetos:

a. Considerar que as pessoas devem ser o centro de cada projeto, visibilizando nas etapas (desenho, execução e avaliação) as situações que possam afetar de maneira diferenciada a homens e mulheres, qualquer seja sua situação ou condição. Isso requer conhecer as características e necessidades dos diferentes grupos que serão beneficiados pelo projeto, e segregar a informação para cada um, e como mínimo, separando-a por sexo.

b. Determinar como afetam ou beneficiam a mulheres e homens as ações, planos ou projetos planteados. Propor ações no âmbito de projeto, tendo a dar visibilidade e modificar estruturas que geram desigualdade, tanto ao interior de nossos Poderes Judiciais como no exercício da administração da justiça:

- Reconhecer como a divisão sexual do trabalho repercute no acesso aos serviços judiciais, por exemplo: tempo disponível, acesso as tecnologias, as instalações adequadas, a informação sobre os serviços. Aqui cabe a pergunta: O que diferencia as atividades assignadas as mulheres daquelas assignadas aos homens? Como organizam seu tempo as mulheres e os homens? Como, culturalmente, se complementam entre si as atividades das mulheres e dos homens? Quais conflitos poderiam aparecer com esta distribuição de atividades? Quais oportunidades e restrições ou barreiras cria esta distribuição de atividades, tanto para mulheres como para homens?
 - Considerar o acesso, oportunidades e recursos com que homens e mulheres contam, sejam elas pessoas físicas ou jurídicas.
 - Perguntar-se, quais são as relações de poder ou subordinação que existe entre homens e mulheres?
 - Identificar quando resulte necessário, definir ações afirmativas dirigidas as mulheres para diminuir as barreiras que impedem seu acesso equitativo e acelerar o sucesso da igualdade.
 - Determinar com base nos diferentes papéis de homens e mulheres, qual característica assume a participação de umas e outros? Como tomam e manifestam suas decisões? Em quais tarefas e espaços se desenvolvem?

- c. Incorporar na tomada de decisões em relação ao projeto, alguma forma de participação ou de recollecção de informação das pessoas que de alguma forma se verão involucradas ou serão afetadas por ele.
- d. Fazer uso de linguagem inclusivo, não sexista nem discriminatório na redação dos projetos e nos documentos que de sua execução derivem. O anterior requer a utilização de uma linguagem que inclua a homens e mulheres nas referências, falar por exemplo da pessoa que é parte no processo, cidadania, judicatura, entre otros¹.
- e. Identificar se é necessário assignar orçamento para o desenvolvimento das ações dirigidas ao sucesso da igualdade.

¹Para referência, é possível revisar as seguintes ferramentas:

Manual para o uso de linguagem não sexista no Poder Judicial do Chile, disponível no site:

<http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/manual-para-el-uso-del-lenguaje-inclusivo-no-sexista-en-el-poder-judicial-de-chile>;

para o emprego de linguagem inclusivo no contexto judicial, Costa Rica, disponível no site:

[bservatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Acciones/Documentos/Manual-para-empleo-del-Lenguaje-Inclusivo-en-el-Contexto-Judicial-Poder-Judicial-Costa-Rica.pdf](http://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/images/Acciones/Documentos/Manual-para-empleo-del-Lenguaje-Inclusivo-en-el-Contexto-Judicial-Poder-Judicial-Costa-Rica.pdf).