Sumário Executivo

AÇÃO COORDENA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

Processo SEI n. 24.0.000007378-0

Objetivo da Auditoria

Avaliar, no âmbito deste Regional, a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, 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.

Escopo

Exame de conformidade e operacionais, concentrando-se nos eixos: (I) Estratégia, Governança e *accountability* e (II) no eixo Gestão inclusiva, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), respeitando-se o período de apuração seguinte ao da edição da Resolução acima mencionada, ou seja, 04/09/2018.

O que a auditoria examinou

Para atingir o objetivo do trabalho, verificamos se a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário foi formalizada e implementada no TRE-GO, bem como avaliamos a existência de um ambiente interno aderente às práticas inclusivas para promoção da equidade socioprofissional entre homens e mulheres, para tanto buscou-se responder às seguintes questões de Auditoria as quais foram levantadas no Plano de Auditora enviado pelo CNJ.

- **1ª Questão de Auditoria:** A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?
- **2ª Questão de Auditoria**: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

O que a auditoria constatou

Considerando o resultado dos exames de auditoria realizados, apesar da complexidade e abrangência do tema, verificou-se a preocupação e o comprometimento do TRE-GO com moderado índice de aderência à política de incentivo à participação institucional feminina no Poder Judiciário.

Contudo, foram encontrados pontos que carecem ser melhorados, os quais estão materializados nos achados de auditoria abaixo descritos:

Descrição do Achado	Proposta de Recomendação
A1 - Ausência de ato normativo instituindo a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito deste Regional.	**A1R1 - À AGSGP em conjunto com a DG** Editar normativo próprio instituindo a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, plano de ação estruturado para atender as diretrizes da Res. CNJ 255/2018 (em especial nas zonas eleitorais, quando possível), bem como providenciar sua divulgação.
A2 - Ausência de diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento, bem como para composição de grupos colegiados (comissões, comitês, grupo de trabalho e outros coletivos de livre indicação).	**A2R1 - À AGSGP, em conjunto com a DG** Propor aprovação de Resolução que institucionalize a política para o atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação. **A2R2 - À AGSGP, em conjunto com a DG** Formalizar mecanismo e ações concretas que permitam atingir naturalmente o percentual requerido pela Resolução CNJ 255/2018 e estimule as unidades a promoverem políticas inclusivas que incentivem a ocupação de funções, em especial nas zonas eleitorais, quando possível, por mulheres. **A2R3 - Ao GT Mulheres** Apresentar plano de ação que contemple sugestões a alta administração baseadas em estudos e diagnósticos com intuito de sugerir a implantação de política que permitam atingir

	naturalmente o percentual requerido pela Resolução CNJ 255/2018.
A3 – Inexistência de metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.	**A3R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Propor metodologia capaz de proporcionar a ocupação de no mínimo 50% dessas funções por mulheres.
A4 - Ausência de disponibilização e divulgação de informações periódicas, de livre acesso ao público, relativas às iniciativas e aos resultados referentes ao tema.	**A4R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Normatizar, em regulamento próprio, a instituição de repositório de mulheres juristas ou aderir ao repositório do CNJ. **A4R2 - À AGSG, em conjunto com a DG** Criar espaço específico, no sítio de intranet e internet do Tribunal, para que lá figurem além dos dados on-line de mulheres juristas as ações, temas, programas e quaisquer atividades relacionadas à questão da igualdade de gênero, equidade e inclusão institucional feminina, com franco acesso ao público interno e externo.
A5 – Práticas insuficientes, relacionadas à gestão de pessoas, destinadas à promoção e valorização da cultura institucional feminina.	**A5R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Formalizar o monitoramento da distribuição da força de trabalho com a finalidade de assegurar a equidade de gênero, especialmente quanto aos cargos gerenciais, com a consequente comunicação periódica à Alta Administração. **A5R2 - À AGSG, em conjunto com a DG** Promover pesquisa interna (clima organizacional) periódica para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina. **A5R3 - À AGSG, em conjunto com a DG** Elaborar normativos contendo política que contemple critérios, para contratação de instrutores e palestrantes, atendendo a diversidade de gênero e as medidas previstas na Res CNJ 255/2018 que possam ser observadas para a garantia da equidade de gêneros na contratação para os eventos descritos. **A5R4 - À AGSG, em conjunto com a DG** Elaborar normativos contendo política que contemple critérios de representatividade de gênero na composição das mesas de eventos institucionais (celebração, capacitação) e para escolha de expositores (as), visando atender as diretrizes previstas na

	Res CNJ 255/2018 atendendo ao critério de equidade na participação institucional em eventos do TRE-GO.
A6 - Não adoção de critérios que levem em consideração a paridade de gênero nas contratações de serviços, estágios e residência jurídica.	**A6R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Elaborar estudos visando a edição de normativos contendo política que contemple critérios de paridade de gênero nas contratações de serviços e também de estágio e residência jurídica, quando possível, conforme previstos na Res CNJ 255/2018.
A7 – Uso de mecanismos de comunicação e linguagem insuficiente para reforçar a cultura de inclusão de gênero.	**A7R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Elaborar estudos para viabilizar a edição de normativos contendo política que contemple critérios de gênero no tocante ao uso de imagens para campanhas, ou na criação de banners e demais elementos de identidade visual e a obrigatoriedade para todas as unidades utilizarem linguagem inclusiva, não sexista e de flexão de gênero nas comunicações institucionais, com a publicação desse normativo ao final de 2024 institucionalizando a política da equidade de gêneros. **A7R2 - À AGSG, em conjunto com a DG** Adotar e dar ampla divulgação do Guia de linguagem inclusiva para flexão de gênero do TSE, bem como da Res CNJ 376/2021.
A8 - Estabelecimento, em quantidade pouco representativa, de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina.	**A8R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Mapear com quais entidades o TRE-GO possui interesse em comum de modo que possam firmar parcerias qualificadas para tratar da temática de gênero e contribuir com a política estabelecida na Res. CNJ 255/2018.
A9 - Ausência de previsão orçamentária para ações votadas à política de participação institucional feminina.	**A9R1 - À AGSG, em conjunto com a DG** Priorizar, seja no orçamento de custeio, seja no de investimento, medidas que visem a promoção da temática da participação feminina