AUDITORIA EM AÇÃO COORDENADA PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO PODER JUDICIÁRIO

DADOS DA AUDITORIA

Modalidade: Auditoria de Conformidade e Operacional, nos termos da Resolução CNJ n. 309/2020, art. 25, incisos I e II e da Resolução CJF n. 677/2020, art. 63, incisos I e II.

Objeto: Auditoria em Ação Coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, em cumprimento ao Plano Anual de Auditoria para o exercício de 2024, código de identificação ID n. 202402.

Período abrangido: maio de 2024 a janeiro de 2025:

- Entrega de respostas ao Questionário do CNJ com os resultados das avaliações realizadas – 31/07/2024;
- Envio do Relatório Preliminar de Auditoria 11497651 aos gestores – 11/12/2024;
- Análise das Manifestações dos Gestores para elaboração do Relatório Final de Auditoria – janeiro de 2025.

QUAL FOI O TRABALHO REALIZADO PELA AUDITORIA INTERNA DA JF3R?

A equipe de auditoria avaliou, no âmbito da Justiça Federal da 3ª Região, a conformidade com a Política de Participação Institucional Feminina, instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018 (art. 2º, incisos e parágrafos), alterada pela Resolução CNJ n. 540/2023. Além disso, analisou a aderência do ambiente interno às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

O tema contemplou:

- A estrutura de Governança para a promoção da Política de Participação Feminina;
- As práticas voltadas à promoção de equidade e inclusão de gênero e raça;
- Previsão orçamentária voltada para implementação da Política de Participação Feminina;
- A existência de programas, projetos e plano de ação.

POR QUE A AUDITORIA INTERNA DA JF3R REALIZOU ESSE TRABALHO?

A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina foi eleita pela Comissão Permanente de Auditoria do CNJ como tema de Ação Coordenada de Auditoria de 2024, mediante trabalho de planejamento baseado em riscos, com participação de todo Poder Judiciário.

A igualdade é fundamentada no princípio da universalidade, que estabelece que todos devem ser governados pelas mesmas normas e ter os mesmos direitos e responsabilidades. Porém, a equidade vai além, reconhecendo as diferenças individuais e a necessidade de ajustá-las para garantir oportunidades iguais a todos, levando em consideração as diversidades existentes.

Nesse contexto, as organizações precisam adotar medidas para promover equidade, por meio de ações que garantam tratativas de igualdade de gênero, raça e etnia, de forma a fomentar a inclusão e a diversidade em seus ambientes organizacionais.

O objetivo de desenvolvimento sustentável n. 5 da Agenda 2030 da ONU, conhecido como ODS 5, estabelece metas que visam à igualdade de gênero, incluindo a definição de proporções, cotas e outras estratégias.

No tocante à igualdade de gênero, dados do IBGE revelam uma estagnação na participação das mulheres em cargos de destaque e em espaços estratégicos das organizações. Por isso, políticas que estabeleçam cotas mínimas de representação feminina em cargos políticos e de liderança organizacional são essenciais para estimular as mulheres a ocuparem espaços importantes ou estratégicos nas organizações.

No âmbito do judiciário, o CNJ publicou a Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018, instituindo a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário. Essa política visa orientar os órgãos do Poder Judiciário a adotarem medidas para assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional e incentivar a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.

A alteração pela Resolução CNJ n. 540, em 18 de dezembro de 2023, acrescentou o percentual mínimo de 50% de participação feminina em atividades específicas e a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais.

QUAIS AS CONCLUSÕES ALCANÇADAS PELA AUDITORIA INTERNA DA JF3R?

Foram identificadas oportunidades de melhoria na implementação da política na JF3R, considerando a interseccionalidade de raça e etnia, que podem trazer várias contribuições significativas para a Instituição, como por exemplo:

- A realização de um estudo, bem como a definição de uma metodologia e de procedimentos de controle pela Administração, para implementar o art. 2º, incisos I a VI, §§1º ao 9º, da Resolução CNJ n. 255/2018;
- Planejamento Estruturado: Um estudo detalhado permite identificar as melhores práticas e estratégias para alcançar a participação equânime de mulheres e homens , considerando a interseccionalidade de raça e etnia, garantindo que as ações sejam bem fundamentadas e eficazes;
- Monitoramento e Avaliação: A definição de procedimentos de controle facilita o acompanhamento contínuo das iniciativas, permitindo ajustes e melhorias conforme necessário, para o atingimento dos objetivos;
- Transparência e Prestação de Contas: Metodologias claras e procedimentos de controle que incluam a transparência dos resultados alcançados permitem que a sociedade e os órgãos de fiscalização acompanhem o progresso da instituição em relação à igualdade de gênero, incluindo a interseccionalidade de raça e etnia;
- Engajamento e Inclusão: A implementação de políticas bem definidas incentiva a participação ativa de mulheres em todos os níveis da instituição, promovendo um ambiente mais inclusivo e diversificado.
- A demonstração de resultados da implementação da Política Nacional de Participação Institucional Feminina, que contempla igualdade de gênero, interseccionalidade de raça e etnia, com as respectivas evoluções do alcance destas implementações, evidencia o compromisso da instituição com temas relevantes nacionalmente, com potencial fortalecimento da imagem positiva da Justiça Federal da 3a. Região;
- A adoção de políticas públicas tem grande potencial de fomentar elos positivos entre o poder público e a sociedade.

QUAIS AS RECOMENDAÇÕES QUE DEVERÃO SER ADOTADAS?

A Administração deverá elaborar Plano de Ação, em atendimento ao art. 2º, incisos I a VI, §§1º ao 9º da Resolução CNJ n. 255/2018, considerando o levantamento quanto ao gênero e a interseccionalidade de raça e etnia, a fim de:

- Realizar diagnóstico por UG quanto a situação atual da Participação Feminina;
- Elaborar e implementar metodologia para proporcionar a ocupação mínima de 50% de mulheres;
- Monitorar o resultado da implementação da metodologia definida;
- Disponibilizar periodicamente, nos portais da internet, de forma acessível à consulta pública, as informações relativas à Participação Feminina de cada UG;
- Avaliar, em conjunto com as áreas gestoras responsáveis pela implementação da Política, CPEG e as áreas de Estratégia, a necessidade de elaboração ou de adaptação dos normativos internos, bem como a elaboração de manuais, para proporcionar a ocupação mínima de 50% de mulheres.

QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS?

A Administração e as áreas técnicas devem dar cumprimento ao plano de ação na busca de melhorias na implementação da política no âmbito da JF3R, considerando a interseccionalidade de raça e etnia.

Em relação às unidades de auditoria interna da JF3R devem planejar e programar o primeiro monitoramento no Plano de Auditoria de Longo Prazo – exercício 2026-2029. Não obstante, poderão requerer informações para acompanhar a execução do plano de ação.