



Secretaria de
Auditoria

Plano de Trabalho

Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário

2024

Introdução

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 especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de gênero, raça e etnia, e promover a diversidade, equidade e inclusão 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 organizações¹. 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 Conselho Nacional de Justiça publicou a Resolução CNJ 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.

Essa resolução foi alterada pela Resolução CNJ n. 540, em 18 de dezembro de 2023, para estabelecer a paridade² de gênero, considerando também a interseccionalidade de raça e etnia, em atividades administrativas e jurisdicionais. A partir dela, os órgãos do Poder Judiciário deverão observar, sempre que possível, a proporção de ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres³ nas posições enumeradas.

Diante desse contexto, a Comissão Permanente de Auditoria, ao aprovar o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2024, proposto pela Secretaria de Auditoria, determinou a realização desta Ação Coordenada de Auditoria para verificar a aderência

¹ No Brasil, 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres, em 2019. A proporção manteve-se inalterada nos anos subsequentes, e a pesquisa divulgada em 8 de março de 2024 mostra que apenas 39,3% dos cargos gerenciais no país são ocupados por mulheres.

² Equidade equivale a paridade, no tocante a garantir uniformidade de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, na política, na saúde, na educação.

³ Para efeito desta auditoria, compreende-se, por mulher, mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida, nos termos do § 1º do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ n. 540/2023.

à Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina. Essa política foi a 3ª classificada no *ranking* elaborado em 2022, uma vez que a ação referente ao 2º lugar (Política contra Assédio e Discriminação) foi executada em 2023, enquanto o tema classificado na 1ª posição (Gestão da Inovação no Poder Judiciário) ainda é considerado precoce para ser auditado, devido à sua recente regulamentação.

1. Da Contextualização da Auditoria

As auditorias coordenadas pelo Conselho Nacional de Justiça promovem uma avaliação concomitante, tempestiva e padronizada sobre temas de alta relevância e criticidade para o Poder Judiciário⁴.

Nesse sentido, a temática “Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário” foi selecionada como objeto da Ação Coordenada para o ano de 2024, após trabalho de planejamento baseado em riscos com participação de todo o Poder Judiciário, considerando a maturidade dos três temas apontados como mais críticos para serem submetidos a uma auditoria⁵.

Esta ação está prevista para ocorrer entre os meses de abril e julho de 2024, conforme decisão da Comissão Permanente de Auditoria – CPA do Conselho Nacional de Justiça, que aprovou o Plano Anual de Ações Coordenadas de Auditoria de 2024⁶.

Por fim, a participação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT como órgão autônomo ou em conjunto com o Tribunal Superior do Trabalho - TST ainda está sujeita à deliberação pela CPA.

2. Da Legislação Aplicada ao Tema

As normas básicas necessárias para a realização da auditoria são:

Norma	Assunto
Resolução CNJ n. 255/2018 compilada (Resoluções n. 418/2021 e 540/2023)	Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Resolução CNJ n. 343/2020	Institui condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes e dá outras providências.
Resolução CNJ n. 492/2023	Estabelece as diretrizes para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário.

⁴ Art. 14, § 2º, da Resolução CNJ n. 308/2020.

⁵ Processo SEI 09256/2023.

⁶ Despacho 1650855 do Presidente da CPA, Exmo. Conselheiro Mauro Pereira Martins, *ad referendum* dos demais integrantes, em 04/09/2023.

Resolução CNJ n. 496/2023	Altera a Resolução CNJ n. 75/2009, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.
Resolução CNJ n. 525/2023	Altera a Res. CNJ n. 106/2010, dispondo sobre ação afirmativa de gênero, para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau.
Portaria Presidência CNJ n. 136/2023	Institui Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.
Portaria CNJ n. 176/2022	Institui o Repositório Nacional de Mulheres Juristas no âmbito do Conselho Nacional de Justiça.
Portaria TCU n. 67/2023	Institui medidas para a promoção da equidade de gênero na ocupação das funções de liderança de nível estratégico-tático na Secretaria do Tribunal de Contas da União.
Portaria Rede Equidade n. 1/2022, Senado Federal	Regulamento da Rede Equidade.
A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ONU, 2015	Estabelece o ODS 5 (Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e as Metas 5.5 e 16.7.

3. Do Programa de Auditoria

3.1 Objetivo da Auditoria

A auditoria tem como objetivo avaliar a implementação da Política Judiciária de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, com aplicação de procedimentos de auditoria para verificar o cumprimento das diretrizes estabelecidas na referida política do Conselho Nacional de Justiça, 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.

3.2 Escopo da auditoria

A auditoria abrangerá exames de conformidade e operacionais, concentrando-se nos seguintes eixos: (i) Estratégia, Governança e *Accountability*, e (ii) Gestão Inclusiva. Deverão ser analisados programas e procedimentos destinados a promover a equidade socioprofissional entre homens e mulheres, assim como a inclusão institucional das mulheres⁷, consoante com as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade.

⁷ Para efeito desta auditoria, compreende-se, por mulher, mulher cisgênero, mulher transgênero e fluida, nos termos do § 1º do art. 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, com a redação dada pela Resolução CNJ n. 540/2023, ao tratar da composição paritária entre homens e mulheres.

3.3 Produtos gerados

3.3.1 Produtos gerados por cada Unidade de Auditoria Interna

Ao término dos trabalhos, cada unidade de auditoria deverá produzir internamente os seguintes produtos:

- a) relatório contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações referentes aos achados prioritários;
- b) sumário executivo dos achados, a ser encaminhado à alta administração, a critério da unidade de auditoria; e
- c) respostas ao questionário eletrônico, cujo link será posteriormente disponibilizado. O prazo para o envio das respostas **será o mesmo do envio das conclusões de auditoria ao CNJ**, previsto no cronograma constante no subitem 3.7.

3.3.2 Produtos gerados pelo CNJ

Ao término dos trabalhos referidos nas alíneas “a” e “c” do subitem anterior, após a compilação dos dados pelo CNJ, serão produzidos:

- 1) Relatório, incluindo o sumário executivo, com diagnóstico sobre a aderência dos tribunais às práticas previstas na política pública instituída pela Resolução CNJ n. 255/2018, a ser encaminhado à Comissão Permanente de Auditoria para conhecimento e providências cabíveis; e
- 2) Painel da Ação Coordenada de Auditoria sobre a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

3.4 Recursos humanos estimados

Recomenda-se que a unidade de auditoria aloque auditores e/ou auditoras suficientes para cumprir a fase de exames em um período de até cinco semanas, para o que se faz necessário dimensionar, antes do término do planejamento, a quantidade de horas de trabalho previstas.

3.5 Recursos tecnológicos necessários

Além de computadores, a unidade de auditoria precisa estar dotada dos seguintes *softwares* instalados:

- Navegador de *internet*;
- Player de vídeo para a reprodução de vídeos e áudios; e
- Java – Disponível em: <https://www.java.com/pt-BR/download/>.

3.6 Custo

O custo da auditoria deverá ser mensurado em função:

- 1) das horas gastas na auditoria por cada auditor ou auditora;
- 2) do custo da hora trabalhada de cada auditor ou auditora; e
- 3) do custo total dispendido com capacitação relacionada à execução desta ação coordenada.

3.7 Cronograma proposto da auditoria

Fase	Descrição	Prazo Final
Planejamento		
Início: 01/04/2024		
Definição da composição da equipe	Seleção com base no conhecimento necessário aos trabalhos.	08/04/2024
Treinamento da equipe	Identificação das lacunas de conhecimento para a realização da auditoria.	15/04/2024
	Definição da capacitação necessária para suprir as lacunas de conhecimento.	15/04/2024
	Capacitação dos membros participantes.	06/05/2024
Elaboração do Programa de Auditoria	As bases do programa de auditoria são fornecidas neste plano, mas cada unidade pode expandir os exames ou inserir exames complementares para obter as evidências que julgar necessárias aos trabalhos de auditoria.	06/05/2024
Identificação das Unidades Auditadas	Definição de todas as áreas possíveis de serem auditadas, com dados suficientes.	06/05/2024
Execução		
Comunicação e Engajamento	Comunicar o início da avaliação às demais áreas da instituição.	13/05/2024
	Obter o apoio da alta administração para a realização da auditoria.	13/05/2024
Exames	Realização dos exames de auditoria.	10/06/2024
	Definição dos achados preliminares de auditoria.	03/07/2024
	Reunião de apresentação dos achados de auditoria.	08/07/2024
	Respostas das unidades auditadas aos achados.	19/07/2024
	Definição das recomendações de auditoria.	29/07/2024
	Envio das conclusões de auditoria ao CNJ, assim entendidas: questionário eletrônico com as respostas aos testes de auditoria previstos neste plano de trabalho.	31/07/2024
Monitoramento		
O plano de monitoramento deverá ser definido por cada unidade de auditoria.		

3.8 Questões de Auditoria

As questões de auditoria foram estruturadas em dois eixos, conforme tabela abaixo:

Eixo	Questão
Estratégia, Governança e Accountability.	1ª Questão de Auditoria: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?
Gestão Inclusiva.	2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

A seguir apresenta-se o detalhamento de cada questão de auditoria, alertando que **todos os testes** respeitam o período de apuração que se segue à edição da Resolução CNJ n. 255/2018, normativo que instituiu referida política pública em 4 de setembro de 2018, entrando em vigor na data de sua publicação:

Eixo 01 - Estratégia, Governança e Accountability			
1ª Questão de Auditoria:			
A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?			
Política Institucional	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
1.1. O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina?	Consultar o planejamento estratégico do órgão e verificar a presença expressa da temática específica da participação institucional feminina na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos.	Modelo IDE, item 1 adaptado	Plano Estratégico; Painéis estatísticos de indicadores; Reunião de Acompanhamento da Estratégia
1.2. A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina?	Verificar se foi publicada política própria ou compromisso formal que vise à promoção da participação institucional feminina, preferencialmente que traga mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminação com base em gênero.	Modelo IDE, item 2 adaptado	Normativo; Carta de compromisso da instituição
1.3. A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina?	Consultar processos administrativos e/ou portais e verificar se a instituição tem um Programa formalizado em manual ou em ato normativo com detalhamento das atividades, objetivos e finalidades a serem atingidas com a política institucional de promoção da participação feminina, a fim de viabilizar atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho.	Modelo IDE, item 3 adaptado	Plano de Trabalho; Projeto; Programa; Normativo; Manual
Estrutura de Governança	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
1.4. A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da	Consultar o organograma e demais instrumentos de estruturação do órgão para averiguar se a organização possui instância(s)	Modelo IDE, item 8	Organograma; Portarias/decretos de instituição de

temática da participação e da inclusão feminina na instituição?	especializada(s) como diretorias, comissões, comitês, grupos de trabalho para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição.		comissão, comitê ou grupo de trabalho; Manual de Organização
1.5. A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres?	Consultar o organograma e demais instrumentos de estruturação do órgão e/ou a área de gestão de pessoas para averiguar se a organização possui diretorias, comissões, comitês e/ou unidades especializadas para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres.	Modelo IDE, item 9 adaptado	Organograma; Atribuições constantes na portaria de instituição da unidade especializada; Manual de Organização
1.6. A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina?	Verificar existência de carta de compromisso, normativos, instâncias, campanhas, procedimentos e processos do órgão para confirmar se a Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina.	Modelo IDE, item 10 adaptado	Carta de compromisso; Plano de Trabalho da Gestão; Campanha; Normativo com as orientações da Gestão; Relatório de Atividades; Relatório de Transição de Gestão
1.7. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadores(as))?	Verificar em portais ou junto à área responsável a atual composição dos cargos de segunda instância do órgão, quando destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura.	Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023.	Lista de desembargadores(as)
1.8. A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a)?	Verificar se são observados os critérios estabelecidos pela Resolução 525/2023 e respectivo guia prático para aplicação das regras (listas exclusivas para mulheres, alternadamente com lista mista tradicional nas promoções pelo critério do merecimento), ou outros critérios visando ao objetivo de paridade de gênero no 2º grau, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura.	Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023.	Editais abertos para preenchimento de vagas de desembargador(a); Editais encerrados; Documentos internos; Normativo
1.9. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?	Consultar a área de gestão de pessoas e áreas responsáveis para verificar o atendimento do percentual na convocação e designação de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.	Art. 2º, I, da Resolução n.255/20218, alterada pela Resolução n. 540/2023	Listas de convocação; Listas de composição de juízes auxiliares convocados ou designados; Painéis estatísticos de gestão
1.10. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação de	Consultar a área de gestão de pessoas e áreas responsáveis para verificar o atendimento ao percentual na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro.	Art. 2º, II, da Resolução n.255/20218, alterada pela	Levantamento do setor de Gestão de Pessoas; Listagem de ocupação de cargos;

cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação?		Resolução n. 540/2023	Painéis estatísticos de gestão
1.11. A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação?	Consultar a área de gestão de pessoas e áreas responsáveis para verificar o atendimento ao percentual na composição de grupos de governança (diretorias, conselhos, comitês, comissões, grupos de trabalho).	Art. 2º, III, da Resolução n.255/20218, alterada pela Resolução n. 540/2023	Composição de membros integrantes dos comitês, comissões e grupos de trabalho e/ou outros coletivos
1.12. A organização adota 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?	Verificar se há procedimentos formais, como alternância, para garantir a paridade de gênero, que visem atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina no preenchimento das vagas.	Art. 2º da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023	Portarias de designação; Lista de juízes auxiliares convocados ou designados
1.13. A organização estabelece diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento?	Consultar a área de gestão de pessoas e/ou instância responsável e verificar a adoção de medidas concretas, como, por exemplo, o critério de alternância, para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas designações de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.	Art. 2º da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023	Respostas a Solicitação de Auditoria; Composição em portaria de instituição de coletivos; Normativo que institui os critérios
1.14. São aplicados critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura?	Consultar a instância responsável pela seleção dos integrantes para compor bancas e comissões relacionados aos certames para ingresso na magistratura e verificar se são aplicados os critérios dos normativos editados pelo CNJ.	Art. 3º, §§ 2º e 3º, da Resolução CNJ n. 75/2009, alterada pela Resolução CNJ n. 496/2023	Composição/lista de membros integrantes das bancas de concurso e comissões examinadoras; Editais
1.15. O órgão criou, divulgou e mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas?	Verificar no portal a existência de banco de dados <i>on line</i> de mulheres juristas, nos termos do art. 2-A, §1º. Verificar, ainda, atualizações periódicas e divulgação em campanhas. Em caso negativo, aferir a adesão do órgão ao repositório nacional publicado no Portal do CNJ.	Art. 2-A da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023	Link do repositório próprio; campanhas de divulgação; formulário de adesão/cadastrament o ao Repositório Nacional do CNJ
Controle/Accountability	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
1.16. As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina	Consultar o site do órgão (intranet e internet) para verificar se as diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina	Modelo IDE, item 14 adaptado	Páginas do portal

estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo?	estão disponíveis para livre e fácil acesso ao público interno e externo.		
1.17. Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina?	Realizar consultas aos portais e à área de comunicação social do órgão para verificar se há divulgação periódica por meio de notícias no <i>site</i> , twitter, instagram, youtube etc. para conhecimento amplo da sociedade sobre as iniciativas adotadas e resultados alcançados, incluindo dados de proporcionalidade de ocupação mínima por mulheres em espaços que requerem composição equânime.	Modelo IDE, item 15 Art. 2º, § 3º, da Resolução 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023	Páginas do portal com campanhas; notícias veiculadas; Dados de percentuais acessíveis à consulta pública
1.18. A instituição adota como boa prática a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas)?	Consultar o relatório de gestão encaminhado ao respectivo Tribunal de Contas e relatórios para órgãos de controle, e verificar repasse de informações sobre os resultados alcançados ao Conselho ou outro(s) organismo(s) externo(s). O procedimento de evidenciação pode ocorrer por consulta às áreas responsáveis.	Modelo IDE, item 16 adaptado	Página de Transparência: relatório anual/de gestão/de atividades do órgão; Documentos internos em processos administrativos; Relatórios

Possíveis Achados:

1. Ausência de previsão da temática da participação institucional feminina no planejamento estratégico da organização;
2. Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo órgão, para a promoção da participação institucional feminina;
3. Inexistência de Programa/Plano de Trabalho/Projeto formalizado em manual ou em ato normativo que vise à promoção da temática de participação institucional feminina;
4. Inexistência de instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição;
5. Inexistência de instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres;
6. Falta de apoio (ou apoio insuficiente) à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina;
7. Percentual de ocupação feminina inferior a 40% na atual composição dos cargos de segunda instância do órgão, quando destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura;
8. Ausência de previsão e/ou aplicação de critérios para fomentar a igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargador(a), a exemplo do estabelecido na Res. CNJ 525/2023;
9. Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;
10. Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação;
11. Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação;
12. Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juízes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça;
13. Ausência de adoção de medidas concretas para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação;

14. Não adoção dos critérios expedidos pelo CNJ para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura;
15. Ausência, no portal do órgão, de banco de dados on-line de mulheres jurista ou da sua atualização periódica;
16. Indisponibilidade no site do órgão (intranet e/ou internet) de diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina para livre e fácil acesso ao público interno e externo;
17. Ausência de divulgação (ou divulgação insuficientemente) para a sociedade as iniciativas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina; e
18. Ausência de divulgação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).

Eixo 02 – Gestão Inclusiva

2ª Questão de Auditoria:

2. A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

Gestão de Pessoas	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
2.1. A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho?	Consultar processos administrativos e portais, e verificar junto à área de gestão de pessoas se a organização monitora, de forma estruturada e contínua, o percentual de mulheres na composição da força de trabalho, incluindo os percentuais de ocupação de vagas nas listas para a 2ª instância da magistratura, convocações e designações de juízes auxiliares, cargos gerenciais, composição de coletivos e mesas de eventos e como expositoras.	Modelo IDE, item 17	Painéis Estatísticos de Gestão
2.2. A organização promove pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina?	Realizar consulta junto à área de gestão de pessoas para verificar a aplicação de pesquisas de clima organizacional, a fim de identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero e se medidas de correção são adotadas com base nos resultados.	Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023	Levantamento do setor de Gestão de Pessoas de questões para pesquisa de clima organizacional; Relatórios; Planos de ação
2.3. Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina?	Consultar processos administrativos e portais e/ou consultar as áreas responsáveis, e verificar se existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero, como por exemplo creche, auxílio creche, horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares, distribuição de absorventes, licença menstrual, extensão da licença paternidade etc.	Modelo IDE, item 24	Portarias de instituição dos benefícios; Notícias veiculadas
2.4. As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e	Consultar processos administrativos e portais, e verificar junto à área de treinamento e capacitação de magistrados e servidores se a oferta de capacitações observa critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores.	Modelo IDE, item 20 adaptado Art. 2-A, § 3º, da	Planos de capacitação; Lista de palestrantes; Programação dos eventos ofertados

instrutores, internos ou externos?		Resolução CNJ n. 255/2018	
2.5. Existem ações de capacitação e outras iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero?	Verificar se existem iniciativas práticas, tanto contínuas quanto pontuais ou periódicas, tais como mentorias gerenciais, capacitação de liderança para mulheres, bem como curso de defesa pessoal, Semana da Mulher, tanto para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando critério de diversidade com foco em gênero.	Modelo IDE, item 25	Ações de capacitação ofertadas com enfoque em gênero; Levantamento de necessidades de treinamentos; Plano de capacitação
2.6. A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositores(as)?	Consultar processos administrativos e portais, e verificar junto à área de cerimonial do órgão se a instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e para escolha de expositores(as).	Modelo IDE, item 26 adaptado	Programação de eventos; Lista de expositores
Gestão de Contratações	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
2.7. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de prestação de serviços?	Consultar processos administrativos e portais, e verificar junto à área de contratações do órgão, se existem fluxos de trabalho publicados, e procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica. Verificar, ainda, se, caso observada a paridade de gênero por função, há garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato.	Modelo IDE, item 27 adaptado Art. 2º, caput e VI, Resolução n.255/2021 8, alterada pela Res. n. 540/2023	Fluxos de trabalho publicados; Editais de licitação; Contratos firmados; Instrumentos de fiscalização de contratos
2.8. São observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica?	Consultar processos administrativos e portais, e verificar junto à área de contratações do órgão, se existem fluxos de trabalho publicados, e procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina, dentre os quais, os que estabeleçam percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas de estágio.	Art. 2º, caput e V, Resolução n.255/2021 8, alterada pela Res. n. 540/2023	Contratos e convênios firmados; Fluxos de trabalho publicados; Instrumentos de fiscalização de contratos/convênios
Comunicação	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
2.9. A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação?	Acessar a página de notícias do órgão, os e-mails enviados institucionalmente e os manuais de padronização de comunicação e de redação oficial e verificar a linguagem adotada. A evidenciação pode se dar por meio de consulta à área de comunicação social do órgão para	Modelo IDE, item 29 Artigos 1º e 2º, da Resolução	Notícias veiculadas; Mensagens de e-mail; Documentos internos

	averiguar a implementação dos critérios da Resolução CNJ n° 376/2021.	CNJ n. 376/2021	
2.10. A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas?	Acessar o portal do órgão, os e-mails enviados institucionalmente e as notícias publicadas para verificar a implementação de diversidade de gênero na veiculação das imagens. A evidenciação pode se dar por meio de consulta à área de comunicação social do órgão para averiguar a adoção dos critérios aplicáveis na criação de banners e demais elementos de identidade visual.	Modelo IDE, item 30	Campanhas; Eventos de celebração/capacitação; Banners; Páginas publicadas no portal
Relação com a Sociedade	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
2.11. A instituição adota como boa prática a celebração de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIIP, associações etc.)?	Consultar processos administrativos e portais e verificar junto à presidência e/ou área responsável se foram firmadas pelo menos duas parcerias qualificadas para tratar da temática, por meio do intercâmbio/integração a redes, por exemplo, a Rede Equidade do Senado Federal, instituição de premiação/selos etc.	Modelo IDE, item 35	Convênios; Acordos de cooperação; Termos de execução descentralizada
2.12. São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina?	Consultar processos administrativos, portais e a área responsável para verificar a promoção das temáticas por meio de eventos abertos à comunidade, como, por exemplo, realizar de forma pública as reuniões preparatórias ao seminário nacional para fortalecimento e proposições concretas de aperfeiçoamento da política, que integra o calendário do CNJ, para balanço das atividades das comissões e grupos locais.	Modelo IDE, item 37 adaptado Art. 2-B, § 3º, da Resolução CNJ n. 255/2018, por analogia	Campanhas; Notícias veiculadas; Páginas do portal; Link de reuniões públicas preparatórias para o Seminário Nacional; Evento para apresentação de balanço de atividades
Gestão Orçamentária	Descrição dos procedimentos	Fonte(s)	Possíveis evidências
2.13. Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina?	Consultar processos administrativos e portais e/ou consultar a área de orçamento para verificar se há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política.	Modelo IDE, item 31	Planejamento de ações orçamentárias; Programas e projetos na proposta orçamentária do órgão
2.14. Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina?	Verificar junto à área de orçamento e à área responsável pelo treinamento e capacitação de magistrados e servidores se há rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática.	Modelo IDE, item 21	Programas e projetos na proposta orçamentária do órgão
Possíveis Achados			

1. Ausência de monitoramento (ou monitoramento insuficiente) estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho;
2. Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero;
3. Não adoção de medidas corretivas baseadas nos resultados das pesquisas de percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero;
4. Ausência de política de benefícios que contemple e promova a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero;
5. Política incipiente de benefícios de promoção à saúde e à qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero;
6. Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações;
7. Ausência de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero;
8. Baixa oferta de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando critério de diversidade com foco em gênero;
9. Não adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as);
10. Ausência de fluxos de trabalho publicados e/ou de procedimentos para fiscalização de critérios de participação feminina;
11. Ausência, nos contratos firmados, de fixação de percentual mínimo de 50% de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta de vaga para vítimas de violência doméstica;
12. Ausência, nos contratos firmados, de garantia de não redução do percentual total de mulheres no contrato;
13. Inexistência ou não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica;
14. Não adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação;
15. Não adoção de critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas, ou na criação de banners e demais elementos de identidade visual;
16. Não estabelecimento de parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina;
17. Não realização de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina;
18. Falta de previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina;
19. Previsão orçamentária insuficiente para ações voltadas à implementação efetiva da política de participação institucional feminina;
20. Ausência de rubrica no orçamento para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina; e
21. Insuficiência de recurso para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de participação institucional feminina.

3.9. Exames

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, as Unidades de Auditoria Interna deverão aplicar, no mínimo, as seguintes técnicas:

- a) Análise documental⁸;

⁸ Verificação de processos, atos formalizados, planilhas e documentos que conduzam à formação de indícios e evidências.

- b) Exame de registros⁹;
- c) Correlação entre informações obtidas¹⁰;
- d) Grupo Focal (sugestão); e
- e) Questionário (sugestão).

4. Da Capacitação Autoinstrucional

Visando alinhar os conhecimentos iniciais a respeito do tema, sugere-se, além da leitura indispensável da legislação indicada no item 2 deste plano de trabalho, a leitura dos materiais e o acesso às aulas abaixo listadas:

Material	Disponível em
Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE) com foco em Gênero e Raça, Manual e Planilha de Aplicação – Rede Equidade, 2023	https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/modeloide
Participação Feminina nos Concursos para a Magistratura – CNJ, ago. 2023	https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf
Censo 2023, Relatório parcial – CNJ, 2023	https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/relatorio-do-censo-de-2023.pdf
Equidade de Gênero no Senado Federal – Senado Federal, 2ª ed., 2023	https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/606974
Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução CNJ n. 525/2023 – DPJ/CNJ, 2023	https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/12/guia-pratico-para-aplicacao-das-regras-da-resolucao-cnj-23-12-12.pdf
Acordo de Cooperação Técnica n. 2021/0235 – Rede Equidade, 2021	https://www6g.senado.leg.br/transparencia/licitacoes-e-contratos/contratos/download/289134
Guia à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres – CEDAW, 2020	https://www.undp.org/pt/angola/publications/guia-convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contras-mulheres
Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário – CNJ, 2019	https://bibliotecadigital.cnj.jus.br/jspui/bitstream/123456789/367/1/Diagn%3bstico%20da%20participa%3a7%c3%a3o%20feminina%20no%20Poder%20Judici%3a1rio.pdf
Programa Pró Equidade de Gênero e Raça – Guia Operacional – 5ª ed.	https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/mulher-e

⁹ Verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.

¹⁰ Cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados.

	trabalho/programa-pro-equidade/5-edicao/guia-operacional.pdf
Boas Práticas – Rede Equidade	https://www.congressonacional.leg.br/institucional/rede-equidade/boas-praticas
Aulas	Disponível em
Participação das Mulheres na Sociedade e nas Organizações – Fundação Instituto de Administração, Plataforma Coursera, 2021 (24 aulas)	https://www.coursera.org/learn/participacao-das-mulheres-na-sociedade-e-nas-organizacoes?skipBrowseRedirect=true#about