

AÇÃO COORDENADA DE AUDITORIA SOBRE A POLÍTICA DE INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL FEMININA NO STJ, DETERMINADA PELO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA – 2024

POR QUE FOI REALIZADA ESTA AUDITORIA

A Secretaria de Auditoria do CNJ determinou a realização desta Ação Coordenada de Auditoria para avaliar a implementação das normas que compõem a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Superior Tribunal de Justiça (STJ), nos termos da Resolução CNJ n. 255/2018 e do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade (IDE), da Rede Equidade, tendo em vista a alta relevância e criticidade desse tema para o Poder Judiciário.

O QUE A AUDITORIA CONSTATOU?

Resultado Geral

Da avaliação realizada, verificou-se que o STJ obteve o resultado geral de 53,33% de aderência aos critérios preconizados pelo CNJ, o que demonstrou a conformidade desse Tribunal, em grande parte, à Resolução CNJ n. 255/2018. No entanto, constatou-se que há iniciativas que precisam ser aprimoradas e outras que devem ser implementadas.

Eixo 1 – Estratégia, Governança e Accountability

O eixo Estratégia, Governança e Accountability mensurou se a política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança. O resultado alcançado foi de 37,50%, demonstrando a ausência de diretrizes e mecanismos próprios, por parte da Alta Administração, para orientar acerca da equidade de gênero feminino no STJ. Notou-se, também, que a carência de política institucional impactou nesse resultado, em especial, quanto à regulamentação para garantir a presença de 50% de mulheres em determinados espaços de liderança e de tomada de decisão.

Portanto, é essencial tratar, de maneira estratégica, acerca da participação feminina no STJ, definindo objetivos claros e metas específicas para acompanhar a eficácia das ações e avaliar seu impacto na redução dessas desigualdades, bem como oferecer capacitações para incentivar a inclusão de mulheres em cargos de liderança.

Eixo 2 – Gestão Inclusiva

O eixo Gestão Inclusiva questionou se a promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão, o resultado alcançado foi de 71,43%. Esse desempenho positivo se deu em face da implementação no STJ de benefícios, capacitações, parcerias, campanhas e ações que valorizam a promoção da mulher no contexto institucional.

Todavia, o eixo Gestão Inclusiva também necessita de melhorias, como a realização de pesquisas de percepção, o aprimoramento no monitoramento da força de trabalho e a adoção da flexão de gênero feminino nas comunicações institucionais e oficiais do STJ

O QUE A AUD-STJ RECOMENDA

Com vistas ao aprimoramento dos processos de trabalho do STJ no que tange a ação coordenada de 2024, recomendou-se:

- Incluir a temática da Participação Institucional Feminina no Plano Estratégico do STJ;
- Promover a realização anual de pesquisa com o corpo funcional do STJ acerca do compromisso institucional com a participação feminina;
- Promover a inclusão da flexão de gênero feminino nas nomeações e designações utilizadas no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e no Sistema Integrado de Recursos Humanos e Saúde (SARH) do STJ;
- Promover a inclusão da flexão de gênero feminino nos crachás de magistrados, advogados, aposentados e estagiários que são confeccionados pelo STJ;
- Incluir, regularmente, no Plano de Ações de Educação Corporativa (PAC), cursos e palestras direcionados ao corpo funcional para fomentar a importância da inclusão feminina nos cargos de liderança do STJ.
- Promover a divulgação das orientações sobre a utilização da flexão de gênero feminino nas comunicações oficiais do STJ, constantes do Manual de Padronização de Textos (Apêndice E), de modo a cumprir formalmente o previsto na Resolução CNJ n.376/2021.
- Incluir, anualmente, no Painel Business Intelligence (BI) o histórico da força de trabalho do STJ, dos últimos 5 anos (2020-2024), de modo a acompanhar a rotatividade de servidoras e servidores, em especial, nos postos de liderança.