




RELATÓRIO FINAL DE AUDITORIA

SECRETARIA DE AUDITORIA INTERNA – SECAU NÚCLEO DE AUDITORIA DE GESTÃO DE PESSOAS - NUAGP

PAe SEI	0005979-53.2024.4.06.8000 (Auditoria)
ASSUNTO	Ação de Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política de Incentivo à Participação Feminina no Âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região
UNIDADES AVALIADAS	Unidades responsáveis pelo desenvolvimento e implementação de políticas relacionadas ao tema

SUMÁRIO EXECUTIVO	
 <p>JUSTIÇA FEDERAL Tribunal Regional Federal da 6ª Região</p>	Ação de Auditoria Coordenada pelo CNJ sobre a Política de Incentivo à Participação Feminina no Âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região
O QUE O NUAGP AUDITOU? <p>A equipe de auditoria interna realizou ação de auditoria sobre a Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região - TRF6, coordenada pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, com o fim de avaliar a implementação da política, o cumprimento das suas diretrizes e a existência de ambiente interno aderente às práticas previstas no Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, da Rede Equidade.</p> <p>O presente trabalho abrangeu o exame de conformidade nos eixos de estratégia, governança e <i>accountability</i> e de gestão inclusiva.</p>	O QUE A AUDITORIA RECOMENDA? <p>As recomendações finais e considerações da equipe de auditoria, resumidas no quadro apresentado no item 11 deste Relatório Final, pretendem agregar valor, fomentar a implementação de ações mais efetivas a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados e apresentar indicativos que contribuam para o processo de desenvolvimento e aprimoramento da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no TRF6.</p> POTENCIAL BENEFÍCIO ADVINDO DA PRESENTE AUDITORIA <ul style="list-style-type: none">• Aumento da percepção dos integrantes da Administração sobre a relevância do tema, o seu alcance e os seus desdobramentos.• Fortalecimento da política institucional sobre a igualdade de gênero.• Incremento das ações de treinamento e desenvolvimento de lideranças femininas.• Promoção da equidade e da inclusão institucional feminina.• Adoção de linguagem inclusiva nas comunicações internas do órgão.
O QUE A AUDITORIA CONSTATOU? <p>De modo geral, verificou-se a necessidade de estruturar ações voltadas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, visando assegurar a igualdade de gênero e incentivar a participação plena e efetiva de mulheres na instituição.</p> <p>Não obstante, observou-se que a Política se faz presente em muitas ações práticas, como a adoção de política de benefícios que contemplam e promovem a saúde e a qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero, a realização de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e à valorização das trabalhadoras, a existência de previsão orçamentária e de investimentos anuais para a capacitação e a sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e da inclusão feminina e a observância dos critérios de composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura.</p>	QUAIS OS PRÓXIMOS PASSOS? <p>A Auditoria Interna realizará, oportunamente, o monitoramento das recomendações aqui expedidas, que será conduzido de acordo com a metodologia desenvolvida neste trabalho.</p>

SUMÁRIO

[1. INTRODUÇÃO](#)

2. CRITÉRIOS
3. OBJETIVO
4. QUESTÕES GERAIS DE AUDITORIA
5. ESCOPO
6. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA
7. PERÍODO DE EXECUÇÃO
8. EQUIPE DE AUDITORIA
9. METODOLOGIA
10. CRONOGRAMA
11. AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS ÀS SUBQUESTÕES DE AUDITORIA
12. CONCLUSÃO

1. INTRODUÇÃO

Em observância ao cronograma previsto no Plano Anual de Auditoria - PAA 2024 (PAe SEI 0014016-06.2023.4.06.8000, id. 0529136), e conforme comunicado no Ofício Circular nº 33 COSI/CNJ (id. 0743811) e no Ofício-Circular nº 10 COSI/CNJ (id. 0743812), este Núcleo de Auditoria de Gestão de Pessoas – NUAGP apresenta o resultado final da Auditoria sobre a "Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário", no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6) e da Seção Judiciária de Minas Gerais (SJM/G), coordenado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ.

Neste Relatório Final de Auditoria são apresentados o levantamento dos achados com as respectivas recomendações, as manifestações das áreas avaliadas, a análise da equipe de auditoria acerca das respostas apresentadas, além da conclusão do presente trabalho. Os achados e as recomendações finais foram elaborados com a finalidade de fomentar a observância das diretrizes constantes do Plano de Trabalho da Ação Coordenada - CNJ (id. 0743813) desenvolvido e disponibilizado pelo CNJ por meio do Ofício-Circular nº 10 COSI/CNJ (id. 0743812), bem como de responder aos questionamentos consubstanciados no referido Plano de Trabalho (id. 0743813).

2. CRITÉRIOS

- 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.
- [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. 1/2024, 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. OBJETIVO

A auditoria teve 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.

4. QUESTÕES GERAIS DE AUDITORIA

Eixo 01 - Estratégia, Governança e Accountability: A política de incentivo à participação institucional feminina tem o apoio do sistema de governança?

Eixo 02 - Gestão Inclusiva: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?

Cabe ressaltar que o detalhamento de cada questão de auditoria (subquestões de auditoria, descrição dos procedimentos e critérios) poderá ser verificado no subitem 3.8 do Plano de Trabalho do CNJ (id. 0743813).

5. ESCOPO

Exames de conformidade e operacionais nos eixos de estratégia, governança e *accountability* e de gestão inclusiva, consoante as medidas previstas na Resolução CNJ n. 255/2018 e no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade.

6. PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE AUDITORIA

Para a realização dos exames destinados à obtenção de evidências na sustentação dos achados, a equipe de auditoria utilizou as seguintes técnicas:

- Análise documental - análise de documentos relacionados ao objeto da auditoria em busca de dados ou informações que poderão servir como evidências de achados.
- Correlação entre as informações obtidas - cotejamento entre normativos, documentos, controles internos e auxiliares, declarações e dados.
- Exame dos registros - verificação dos registros constantes de controles regulamentares, relatórios sistematizados, mapas e demonstrativos formalizados, elaborados de forma manual ou por sistemas informatizados.
- Questionários, reuniões e/ou entrevistas - formulação de perguntas orais ou escritas às pessoas envolvidas no processo auditado para obtenção de dados e informações, se necessário.

7. PERÍODO DE EXECUÇÃO

Abril a agosto de 2024.

8. EQUIPE DE AUDITORIA

Servidor	Matrícula	E-mail	Função
Luiz Guilherme Piva	TR381	luiz.piva@trf6.jus.br	Supervisor da equipe
Cristiano Amaro	TR216	cristiano.amaro@trf6.jus.br	Coordenador da equipe
Antônio Fernando Alves da Gama Moraes	TR118	antonio.moraes@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Marília do S. C. Aarão Rocha	TR60	marilia.rocha@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Natália Areta de Almeida	TR371	natalia.almeida@trf6.jus.br	Membro da auditoria
Simone Fialho Teixeira Abreu	TR101	simone.fialho@trf6.jus.br	Membro da auditoria

9. METODOLOGIA

Inicialmente, na fase de planejamento da auditoria, foi realizado o levantamento da legislação e do material bibliográfico pertinentes ao objeto da auditoria, na busca de sua melhor conceituação e dimensionamento, visando otimizar a operacionalização do trabalho. Foram realizados estudos em grupo, cujo objetivo foi a troca de informação e, conseqüentemente, o aprofundamento no conhecimento do tema.

Foi realizada a reunião de abertura (Ata 260, id. 0767295) com as unidades responsáveis pelo desenvolvimento e pela implementação de políticas relacionadas ao tema, com os objetivos de avaliar as diretrizes dos trabalhos, obter o alinhamento de expectativas, proporcionar o intercâmbio de informações e possibilitar que os participantes apresentassem sugestões e considerações sobre possíveis dificuldades e/ou necessidades relacionadas às atividades desenvolvidas.

Na sequência foram encaminhadas 7 (sete) solicitações de auditoria com questionário próprio elaborado pelo CNJ, relacionados no quadro abaixo, para que as unidades e comissões avaliadas respondessem às perguntas, apontando as evidências correspondentes, sempre que possível.

Solicitações de Auditoria
0007224-02.2024.4.06.8000 - SEGEP
0007212-85.2024.4.06.8000 - DIGER
0007200-71.2024.4.06.8000 - SECGP
0007217-10.2024.4.06.8000 - DIREF
0007206-78.2024.4.06.8000 - ASCOM
0007203-26.2024.4.06.8000 - Escola de Magistratura
0007198-04.2024.4.06.8000 - SECOF

Com o recebimento das respostas, iniciaram-se as análises das manifestações das unidades auditadas e dos documentos relacionados, com a finalidade de avaliar a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina no âmbito do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, por meio do exame de conformidade em relação aos eixos de estratégia, governança e accountability e de gestão inclusiva.

Depois da fase de execução, a equipe de auditoria efetuou a análise acerca de cada achado e concluiu a primeira fase dos trabalhos com a entrega do Relatório Preliminar (id. 0826514) contendo os achados relevantes de auditoria, bem como as recomendações relativas aos referidos achados.

Por fim, as manifestações que foram encaminhadas em resposta ao referido Relatório Preliminar (ids. 0857247, 0857868, 0859894, 0859924, 0860723, 0861242, 0861970, 0862628, 0863938, 0864079, 0864243, 0865894 e 0890992) foram objeto de análise por esta equipe de auditoria e consideradas na avaliação da classificação das recomendações, conforme registrado na última coluna do quadro apresentado no item 11 deste Relatório Final, e na definição das respostas ao questionário eletrônico enviado ao CNJ.

10. CRONOGRAMA

Etapas	Duração (dias úteis)	Data inicial	Data final
Planejamento: definição da composição da equipe, treinamento da equipe e identificação das Unidades Auditadas.	20	08/04/2024	06/05/2024
Comunicação: comunicar o início da avaliação às áreas envolvidas e obter o apoio da alta administração para a realização da auditoria.	1	07/05/2024	07/05/2024
Execução: realização dos exames de auditoria, definição dos achados preliminares de auditoria, reunião de apresentação dos achados de auditoria, respostas das unidades auditadas aos achados, definição das recomendações de auditoria com a emissão do Relatório Preliminar de Auditoria.	32	08/05/2024	21/06/2024
Prazo para apresentação das respostas das unidades auditadas aos achados.	10	24/06/2024	05/07/2024
Análise das respostas das unidades auditadas, e envio das conclusões de auditoria ao CNJ por meio do preenchimento d o questionário eletrônico com as respostas aos testes de auditoria previstos no plano de trabalho.	17	08/07/2024	31/07/2024
Análise das respostas das unidades auditadas recebidas após o envio das conclusões de auditoria ao CNJ.		01/08/2024	10/09/2024
Elaboração do Relatório Final de Auditoria		10/09/2024	03/10/2024

11. AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS ÀS SUBQUESTÕES DE AUDITORIA

Na fase de execução foram avaliadas as respostas às solicitações de auditoria encaminhadas pela SEGEP (id. 0810318), DIGER (id. 0804649), SECGP (id. 0801923), ASCOM (id. 0805319) e SECOF (ids. 0788002 e 0791534).

Informa-se que a DIREF apresentou sua manifestação por meio dos documentos (ids. 0920047 e 0922196) em resposta à Solicitação de Auditoria (id. 0780763).

Em relação às Solicitações de Auditoria (ids. 0780527 e 0786021), encaminhadas à Escola de Magistratura, verifica-se que consta no processo a minuta da Informação ESMAG (id. 0910247), evidenciando que a sua manifestação pode estar em fase de elaboração.

Depois da fase de execução finalizada com a entrega do Relatório Preliminar (id. 0826514) e preenchimento e envio do questionário eletrônico ao CNJ, a equipe de auditoria inseriu, no quadro abaixo, as manifestações que foram encaminhadas em resposta ao referido relatório (ids. 0857247, 0857868, 0859894, 0859924, 0860723, 0861242, 0861970, 0862628, 0863938, 0864079, 0864243, 0865894 e 0890992) e procedeu à classificação das recomendações, conforme demonstrado no quadro abaixo.

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?							
ITEM	SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	CRITÉRIOS	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES PRELIMINARES	MANIFESTAÇÕES APÓS RELATÓRIO PRELIMINAR	CLASSIFICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO
1.1	O planejamento estratégico da organização prevê na sua missão, visão, valores organizacionais ou nos objetivos estratégicos a temática da participação institucional feminina? Em caso afirmativo, favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta.	Modelo IDE, item 1 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Sim. Objetivo: Oferecer um ambiente saudável de trabalho Iniciativa: Implementar ações de qualidade de vida como o programa permanente com foco na saúde da mulher madura https://portal.trf6.jus.br/institucional/gestao-estrategica/plano-estrategico/ "	Avaliação da manifestação da SEGEP: A temática Participação Institucional Feminina está relacionada à atuação institucional no sentido de incentivar a adoção de medidas que assegurem a igualdade de gênero e incentivem a participação de mulheres em cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais. Nesse sentido, o objetivo 3 do Macrodesafio 11 - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas - citado na resposta da SEGEP (0810318), embora tenha relação com a temática citada, apresenta foco maior na realização de ações voltadas ao bem estar e à saúde da mulher, não se atendo especificamente à questão da participação feminina na ocupação de cargos de liderança, bancas de concurso e eventos institucionais.	Achado preliminar: O planejamento estratégico atual da organização demonstra o compromisso com o bem-estar e saúde da mulher, porém não contempla previsão formal sobre a temática da participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Considerando-se que ciclo do planejamento estratégico atual abrange o período de 2023 a 2026, recomenda-se a inclusão formal da temática relacionada à participação institucional feminina no próximo ciclo que abrangerá o período de 2027 a 2030.	Manifestação ASGES (id. 0860723): Essa assessoria informa que será levado para o Comitê de Gestão Estratégica Regional - CGER para a avaliação da inclusão formal no próximo ciclo do Planejamento Estratégico do TRF6. Despacho SEGEP 652 (0890992): A ASGES informou que será levado para o Comitê de Gestão Estratégica Regional - CGER para a avaliação da inclusão formal no próximo ciclo do Planejamento Estratégico do TRF6.	Ainda não implementada , visto que a ASGES informou que o tema abordado na subquestão e na recomendação preliminar será levado para avaliação do Comitê de Gestão Estratégica Regional - CGER.
1.2	A organização possui política/compromisso formalmente instituído para a promoção da participação institucional feminina? Em caso afirmativo, informar se foi publicada política própria (normativo interno) ou compromisso formal (carta de compromisso da instituição) que vise à promoção da participação institucional feminina. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 2 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não."	Avaliação da manifestação da SEGEP: Conforme resposta da SEGEP, a organização não possui política própria ou compromisso formal que vise a promoção da participação institucional feminina.	Achado preliminar: Ausência de normativo/carta de compromisso formalmente instituído pelo órgão, para a promoção da participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Recomenda-se a elaboração formal de normativo interno ou carta de compromisso com vistas à formalização do compromisso institucional com a temática relacionada à promoção da participação institucional feminina.	Manifestação ASGES (id. 0860723): Essa assessoria não possui competência para iniciar a elaboração formal de uma política. Neste caso precisa ser iniciado pela administração superior. Também sugere-se verificar com Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas se pode prestar as informações em comento. Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria, com definição a respeito da competência para elaboração da minuta de normativo interno ou carta de compromisso com vistas à formalização do compromisso institucional com a temática relacionada à promoção da participação institucional feminina.	Ainda não implementada . Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
1.3	A organização possui programa/projeto/plano de ação para a promoção da temática de participação institucional feminina? Em caso afirmativo, informar sobre a existência de Plano de Trabalho, Projeto, Programa, Normativo e Manual. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 3 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Sim. O TRF6 está em fase avançada de contratação do "Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas", a ser realizado de forma virtual, através da plataforma zoom, e de forma presencial, em Belo Horizonte, pela Fundação João Pinheiro, CNPJ: 17.464.652/0001-80, para 121 (cento e vinte e uma) servidoras gestoras (Informação SECGP id. 0804649; processo SEI n. 0005291-91.2024.4.06.8000)." Resposta da DIGER (id. 0804649): "Sim. - Programa de Atenção à Saúde da Mulher, voltado para o Climatério - Portaria PRESI 88, id. 0354907; - Ações e eventos focados na qualidade de vida e no bem-estar das mulheres na fase do climatério, com realização de palestras abordando temas relevantes como etarismo, sexualidade, reposição hormonal dentre outros - FIP, id. 0362941 (2023) - Evento "Pelo fim da violência contra a mulher" (2023). Ofício CNJ n. 0552963 e SEI n. 0014820-71.2023.4.06.8000; - Ações voltadas ao público feminino, aproveitando a data comemorativa do Dia Internacional da Mulher, conforme FIP, id. 0657584. - Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000; - Roda de Conversa sobre Estratégias de Prevenção ao Assédio - 0006147-55.2024.4.06.8000; - Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas - 0005291-91.2024.4.06.8000."	Avaliação da manifestação da SEGEP: O "Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas", citado na resposta da SEGEP, em fase de contratação pelo TRF6, é uma importante iniciativa para incentivar a participação feminina na organização. No entanto, não houve menção sobre a existência de 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 a atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho. Avaliação da manifestação da DIGER: O "Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados", a "Roda de Conversa sobre Estratégias de Prevenção ao Assédio" e o "Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas", citados na resposta da DIGER, são importantes iniciativas adotadas pela justiça no sentido de fomentar a participação feminina na instituição. No entanto, não houve menção sobre a existência de 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 a atuação permanente na rotina da gerência e da força de trabalho.	Achado preliminar: Ausência de formalização de Programa/Plano de Trabalho/Projeto por meio de manual ou ato normativo que vise à promoção da temática relacionada à participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Recomenda-se a elaboração de normativo interno ou manual com vistas à formalização do compromisso institucional com a temática relacionada à promoção da participação institucional feminina.	Manifestação ASGES (id. 0860723): Essa assessoria não possui competência para iniciar a elaboração formal de uma política. Neste caso precisa ser iniciado pela administração superior. Também sugere-se verificar com Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas se pode prestar as informações em comento. Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): Aguardando pronunciamento do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, conforme Despacho SEGEP 586 (Id. 0861242). Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria, com definição a respeito da competência para elaboração da minuta de manual ou ato normativo com vistas à formalização do compromisso institucional com a temática relacionada à promoção da participação institucional feminina.	Ainda não implementada . Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
1.4	A organização possui instância(s) especializada(s) para a promoção da temática da participação e da inclusão feminina na instituição? Informar se existem portarias de instituição de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 8	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não." Resposta da DIGER (id. 0804649): "Sim. Comissão de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação (Portaria PRESI 68/2022; Portaria DIREF 6/2022 - 0084183) Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Portaria PRESI 43/2023 - 0243206)"	Avaliação da manifestação da SEGEP: A SEGEP informou que não existe instância especializada para a promoção da temática da participação institucional feminina. Avaliação da manifestação da DIGER: A DIGER citou a "Comissão de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação" e a "Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão". Percebe-se que as duas comissões possuem uma atuação abrangente, atuando inclusive em questões relacionadas a assédio e discriminação contra a mulher. Entretanto, quanto à questão tratada neste subitem 1.4, a unidade especializada deve ser capaz de promover todos os direitos relacionados à participação e inclusão das mulheres na instituição. Dessa forma, é crucial que ela inclua explicitamente em suas atribuições a atuação específica na promoção da temática de participação institucional feminina.	Achado preliminar: Existem comissões instituídas com a finalidade de tratar de questões relacionadas à discriminação e assédio em geral, contudo a comissão deve ter uma abordagem dedicada e especializada nas questões relacionadas aos direitos das mulheres, devendo incluir explicitamente em suas responsabilidades a atuação específica na temática de participação e direitos das mulheres. Recomendação preliminar: Recomenda-se verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina. É importante salientar que a criação de comissão ou comitê com uma abordagem dedicada e especializada na temática da participação institucional feminina, além de tratar de temas como a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres, seria importante para a promoção da equidade de gênero, a sensibilização dos integrantes da instituição e a formulação de políticas e diretrizes relacionadas ao tema.	Despacho TRF6-COMIS 285/2024 (id. 0859894): 2. No que se refere aos achados e às recomendações preliminares dos itens 1.4 e 1.5, a recomendação para verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina, a questão será submetida à Presidência para deliberação. Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): - De acordo com a avaliação da equipe de auditoria à resposta da DIGER. - Ciente do Despacho da COMIS-TRF6 (Id. 0859894) A recomendação para verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina, a questão será submetida à Presidência para deliberação. Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria, verificando-se a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização especializados na temática de participação institucional feminina.	Ainda não implementada , visto que, conforme Despacho TRF6-COMIS 285/2024, a questão será submetida à Presidência para deliberação. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
1.5	A organização possui instância(s) para apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres? Informar se existem portarias de instituição de comissão, comitê ou grupo de trabalho e	Modelo IDE, item 9 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não." Em que pese inexistir uma comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual específico para apurar discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres, foi instituída em 1º e 2º graus Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação. (PORTARIA SJMG-DIREF 6/2022 - Institui Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual	Avaliação da manifestação da SEGEP e da DIGER: As Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, do TRF6 e da SJMG, foram	Achado preliminar: Existem comissões instituídas com a finalidade de tratar de questões relacionadas à discriminação e assédio em geral, contudo a comissão deve ter uma	Despacho TRF6-COMIS 285/2024 (id. 0859894): 2. No que se refere aos achados e às recomendações	Ainda não implementada , visto que, conforme Despacho TRF6-COMIS 285/2024, a questão será submetida à Presidência para deliberação. Dessa forma, fica

	<p>manual de organização. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)</p>		<p>e da Discriminação na Seção Judiciária de Minas Gerais e PORTARIA PRESI 68/2022 - Institui Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no Tribunal Regional Federal da 6ª Região. (RESOLUÇÃO PRESI 15/2024 - Estabelece a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Justiça Federal da 6ª Região; PORTARIA PRESI 59/2024 - Dispõe sobre procedimentos de acolhimento, de registro, de tratamento e de apuração de notícias sobre a prática de assédio moral, sexual e discriminação, no âmbito das Comissões de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação em Primeiro e Segundo Graus do Tribunal Regional Federal da 6ª Região)"</p> <p>Resposta da DIGER (id. 0804649): "Sim. Comissão de prevenção e enfrentamento dos assédios e da discriminação (Portaria PRESI 68/2022; Portaria DIREF 6/2022 - 0084183)"</p>	<p>citadas nas respostas da SEGEP e da DIGER.</p> <p>Percebe-se que as comissões mencionadas possuem uma atuação abrangente, atuando inclusive em questões relacionadas a assédio e discriminação contra a mulher. Entretanto, quanto à questão tratada neste subitem 1.5, a unidade especializada deve ser capaz de apurar, de forma qualificada, a discriminação e o desrespeito a todos os direitos relacionados à participação e inclusão das mulheres na instituição. Dessa forma, é crucial que ela inclua explicitamente em suas responsabilidades a atuação específica na temática de participação e direitos das mulheres.</p>	<p>abordagem dedicada e especializada nas questões relacionadas aos direitos das mulheres, devendo incluir explicitamente em suas responsabilidades a atuação específica na temática de participação e direitos das mulheres.</p> <p>Recomendação preliminar:</p> <p>Recomenda-se verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina. É importante salientar que a criação de comissão ou comitê com uma abordagem dedicada e especializada na temática da participação institucional feminina, além de tratar de temas como a discriminação e o desrespeito a direitos relacionados às mulheres, seria importante para a promoção da equidade de gênero, a sensibilização dos integrantes da instituição e a formulação de políticas e diretrizes relacionadas ao tema.</p>	<p>preliminares dos itens 1.4 e 1.5, a recomendação para verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina, a questão será submetida à Presidência para deliberação.</p> <p>Informação AS DIR-Conforme (id. 0865894):</p> <p>- De acordo com a avaliação da equipe de auditoria à resposta da DIGER. - Ciente do Despacho da COMIS-TRF6 (Id. 0859894):</p> <p>A recomendação para verificar a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização, especializados na temática de participação institucional feminina, a questão será submetida à Presidência para deliberação.</p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992):</p> <p>Informo que, conforme decisão unânime proferida pelo Plenário Administrativo do TRF6 nos autos do processo SEI n. 0010384-35.2024.4.06.8000, em sessão realizada em 8 de agosto de 2024, foi encaminhada à Comissão de Regimento Interno proposta de alteração regimental para criação da Ouvidoria da Mulher (id. 0886890).</p> <p>Esta SEGEP também sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria, verificando-se a possibilidade de criação de comissão, comitê ou grupo de trabalho e manual de organização especializados na temática de participação institucional feminina.</p>	<p>mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
1.6	<p>A Alta Administração apoia e dá suporte à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina? Informar acerca da existência de carta de compromisso, plano de trabalho da gestão, campanha, normativo com as orientações da gestão, relatório de atividades e relatório de transição de gestão. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)</p>	<p>Modelo IDE, item 10 adaptado</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Sim. A ASges não tem conhecimento sobre os documentos em questão. Mas a ação do planejamento estratégico, mencionada no item 1.1, aprovada pela Presidência, sobre o programa de atenção à saúde feminina."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: A SEGEP informou que o objetivo 3 do Macrodesafio 11 - Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, citado na resposta do item 1.1, seria uma forma de apoio da Alta Administração à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina, mas que não tem conhecimento sobre a existência de carta de compromisso, plano de trabalho da gestão, campanha, normativo com as orientações da gestão, relatório de atividades e relatório de transição de gestão. Sendo assim, considera-se que a Alta Administração tem demonstrado apoio às questões relacionadas à participação feminina na instituição, porém carece de formalização desse compromisso por meio da criação dos instrumentos aqui citados.</p>	<p>Achado preliminar: Existe apoio à agenda institucional de promoção de equidade e inclusão feminina, porém ainda sem a formalização do compromisso institucional por meio de elaboração e instituição de carta de compromisso, plano de trabalho da gestão, campanha, normativo com as orientações da gestão, relatório de atividades e relatório de transição de gestão.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se a elaboração formal de carta de compromisso, plano de trabalho da gestão, campanha, normativo com as orientações da gestão, relatório de atividades e relatório de transição de gestão com vistas à formalização do compromisso institucional de apoio à agenda institucional de promoção da equidade e inclusão feminina.</p>	<p>Manifestação ASGES (id. 0860723):</p> <p>Essa assessoria não possui competência para iniciar a elaboração formal de documento sobre a temática. Neste caso precisa ser iniciado pela administração superior.</p> <p>Também sugere-se verificar com Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas se podem prestar as informações em comento.</p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992):</p> <p>Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria, com definição a respeito da competência para elaboração da minuta de carta de compromisso, plano de trabalho da gestão, campanha, normativo com as orientações da gestão, relatório de atividades e relatório de transição de gestão com vistas à formalização do compromisso institucional de apoio à agenda institucional de promoção da equidade e inclusão feminina.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
1.7	<p>A organização já atingiu e mantém o mínimo de 40% de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância (desembargadoras e desembargadores)?</p>	<p>Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. Res. CNJ n. 525/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. Atualmente temos 17% de ocupação feminina nos cargos de segunda instância, considerando que 3 dos 18 cargos são ocupados por Desembargadoras Federais."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: A SEGEP informou o percentual de ocupação feminina no preenchimento dos cargos de segunda instância, que encontra-se abaixo dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A da Resolução CNJ 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ 525/2023.</p>	<p>Achado preliminar: 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.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se, nos procedimentos futuros para preenchimento de vagas de desembargadoras e desembargadores, observar o disposto no artigo 1º-A, transcrito a seguir: <i>"No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de editais abertos de forma alternada para o recebimento de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de paridade de gênero no respectivo tribunal."</i></p>	<p>Informação AS MAG (id. 0859924):</p> <p>Item 1.7 e Item 1.8: Sugere-se a adoção, nos editais de promoção ao segundo grau vindouros, dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A da Resolução CNJ 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ 525/2023. Ressalta-se que compete à Presidência, em consonância com comissão instituída, a fixação dos parâmetros para promoção de magistrados.</p> <p>Encaminhamentos do Secretário-Geral da Presidência do TRF6 - Despacho SEGEP 589 (id. 0862628):</p> <p>a) Item 1.7 e Item 1.8: recomenda-se à Presidência a adoção, nos editais de promoção ao segundo grau vindouros, dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A, da Resolução CNJ n. 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ n. 525/2023. Ao GAPRE e à ASPRE para conhecimento.</p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992):</p> <p>O Despacho SEGEP 589/2024 expediu recomendação à Presidência de adoção, nos editais de promoção ao segundo grau vindouros, dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A, da Resolução CNJ n. 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ n. 525/2023</p> <p>Esta SEGEP também sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
1.8	<p>A organização adota metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargadoras e desembargadores? Informar se existem editais abertos para preenchimento de vagas de desembargadoras e desembargadores, editais encerrados, documentos internos e normativo.</p>	<p>Art. 1º-A da Resolução CNJ n. 106/2010, alterada pela Res. CNJ n. 525/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. A Lei n. 14.226, de 20 de outubro de 2021, ao dispor acerca da criação do Tribunal Regional Federal da 6ª Região, não adotou metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargadoras e desembargadores. Não há editais abertos ou encerrados para preenchimento de vagas de desembargadoras e desembargadores."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: A SEGEP informou que a lei que criou o TRF6 não incluiu cláusula relacionada à igualdade de gênero no que se referia ao preenchimento dos cargos de desembargadoras/desembargadores e que não há editais abertos atualmente. Cumpre destacar que o artigo 1º-A, da Resolução CNJ 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ 525/2023, estabelece que: "No acesso aos tribunais de 2º grau que não alcançaram, no tangente aos cargos destinados a pessoas oriundas da carreira da magistratura, a proporção de 40% a 60% por gênero, as vagas pelo critério de merecimento serão preenchidas por intermédio de inscrições mistas, para homens e mulheres, ou exclusivas de mulheres, observadas as políticas de cotas instituídas por este Conselho, até o atingimento de</p>	<p>Sem achado, uma vez que não houve preenchimento de vagas para as posições de desembargadoras e desembargadores após a publicação da Resolução CNJ 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ 525/2023.</p>	<p>Informação AS MAG (id. 0859924):</p> <p>Item 1.7 e Item 1.8: Sugere-se a adoção, nos editais de promoção ao segundo grau vindouros, dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A da Resolução CNJ 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ 525/2023. Ressalta-se que compete à Presidência, em consonância com comissão instituída, a fixação dos parâmetros para promoção de magistrados.</p>	<p>N/A</p>

				<p>paridade de gênero no respectivo tribunal." Entretanto, considerando-se a recente criação do TRF6 e que até o momento não há editais abertos para o preenchimento de vagas, não há que se falar em falta de adoção de metodologia para fomento da igualdade de gênero no preenchimento de vagas em listas de candidatos indicados para as posições de desembargadoras e desembargadores.</p>		<p>Encaminhamentos do Secretário-Geral da Presidência do TRF6 - Despacho SEGEP 589 (id. 0862628):</p> <p>a) Item 1.7 e Item 1.8: recomenda-se à Presidência a adoção, nos editais de promoção ao segundo grau vindouros, dos parâmetros estabelecidos no artigo 1º-A, da Resolução CNJ n. 106/2010, com redação dada pela Resolução CNJ n. 525/2023. <u> Ao GAPRE e à ASPRE para conhecimento.</u></p>																																		
1.9	<p>A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça?</p> <p>Em caso afirmativo, informar os documentos que comprovam o atendimento ao requisito em comento, como listas de convocação, listas de composição de juizes auxiliares convocados ou designados, painéis estatísticos de gestão.</p>	<p>Art. 2º, I, da Resolução n. 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. Dos 8 convocados para segunda instância, 25% são mulheres. Na 1ª instância, dos 152 cargos ocupados por juizes titulares e juizes substitutos, 32 (21%) são MULHERES e 120 (79%) são HOMENS."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: De acordo com dados descritos na resposta da SEGEP, a organização ainda não atingiu e nem mantém o mínimo de 50% de mulheres na convocação e designação de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.</p>	<p>Achado preliminar: 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.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se que, nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça, seja observado o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações.</p>	<p>Informação AS MAG (id. 0859924):</p> <p>Item 1.9 e Item 1.12: Ciente da recomendação de que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça, seja observado o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações. Sugere-se o envio da recomendação à Corregedoria Regional, a quem compete a designação de juízes em auxílio no primeiro grau, conforme art. 18, VI, do Regimento Interno deste Tribunal, bem como à Presidência, a quem compete a convocação e designação de auxílio no segundo grau, nos termos do art. 17, XXIV do Regimento Interno.</p> <p>Encaminhamentos do Secretário-Geral da Presidência do TRF6 - Despacho SEGEP 589 (id. 0862628):</p> <p>Item 1.9 e Item 1.12: recomenda-se à Presidência e à Corregedoria Regional que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça sejam adotados metodologia e procedimentos formais levando em consideração o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações. <u> De ordem, à COGER, ao GA PRE e à ASPRE para conhecimento.</u></p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992):</p> <p>O Despacho SEGEP 589/2024 expediu recomendação à Presidência e à Corregedoria Regional de que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça sejam adotados metodologia e procedimentos formais levando em consideração o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações.</p> <p>Esta SEGEP também sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>																																	
1.10	<p>A organização já atingiu e mantém o mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive direções de foro quando de livre indicação?</p> <p>Informar se o critério indicado nesta subquestão é levado em consideração na designação de magistradas e magistrados para as funções de Diretor e Vice-Diretor de Foro; se a área de Gestão de Pessoas já realizou levantamento de dados sobre o percentual mínimo exigido indicado nesta subquestão; e se existem listagem de ocupação de cargos e painéis estatísticos de gestão. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)</p>	<p>Art. 2º, II, da Resolução n. 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. No tocante a direção de foro e direção de subseções, informa-se que dos 38 cargos, 5 (13,2%) são ocupados por mulheres e 33 (86,8) são ocupados por homens. Parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento: não se encontra no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a DIGER/SECGP."</p> <p>Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Distribuição por gênero na 6ª Região</th> <th>SJMG</th> <th>%</th> <th>TRF6</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEMININO</td> <td>825</td> <td>54%</td> <td>169</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>689</td> <td>46%</td> <td>173</td> <td>51%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Funções Comissionadas</th> <th>SJMG</th> <th>TRF6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEMININO</td> <td>588</td> <td>142</td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>424</td> <td>112</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Cargo em Comissão</th> <th>SJMG</th> <th>TRF6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEMININO</td> <td>40</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>50</td> <td>51</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pela tabela observa-se que na 6ª Região, 62,05% das funções comissionadas/cargos em comissão são ocupados por mulheres. Atualmente o TRF6 possui apenas uma Seccional. O cargo de Presidente é ocupado por uma mulher e o cargo de Diretor do Foro da SJMG ocupado por um homem. - Não compete a essa Secretaria a definição e controle dos critérios utilizados para a designação de magistradas e magistrados para ocupação do cargo de diretor do foro, e não há conhecimento de algum levantamento de dados sobre o tema. - Listagem de ocupação de cargos e painéis estatísticos de gestão: Link listagem "</p>	Distribuição por gênero na 6ª Região	SJMG	%	TRF6	%	FEMININO	825	54%	169	49%	MASCULINO	689	46%	173	51%	Funções Comissionadas	SJMG	TRF6	FEMININO	588	142	MASCULINO	424	112	Cargo em Comissão	SJMG	TRF6	FEMININO	40	74	MASCULINO	50	51	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP e da SECGP: Conforme resposta da SEGEP, em relação à ocupação da direção do foro de das direções das subseções judiciárias, a ocupação feminina encontra-se inferior à ocupação masculina. No que diz respeito aos cargos em comissão e funções comissionadas, de acordo com a resposta e os dados apresentados pela SECGP, observa-se uma maior ocupação feminina em relação à masculina.</p>	<p>Achado preliminar: Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na designação de cargos de direções de foro e direções de subseções.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se, no que se refere à ocupação de direções do foro e direções de subseções, atentar-se para a questão da igualdade de gênero na definição dos critérios a serem adotados para as respectivas ocupações dos referidos cargos.</p> <p>Em relação à ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão, percebe-se que a questão relacionada à igualdade de gênero vem sendo considerada de forma satisfatória, representando, dessa forma, uma boa prática a ser seguida na instituição como um todo.</p>	<p>Manifestação SECGP (id. 0857247):</p> <p>A Secretaria de Gestão de Pessoas se coloca à disposição para auxiliar na definição dos critérios a serem adotados para as respectivas ocupações dos cargos de direções do foro e direções de subseções, atentando-se para a questão da igualdade de gênero.</p> <p>Despacho SEGEP 580/2024 (id.0857868)</p> <p>6. Por fim, reitero à SECAU/NUAGP a informação prestada no Despacho SEGEP 411/2024 (id. 0785041) de que não se encontram no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas: a) item 1.10 (parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento), sugerindo o encaminhamento para a DIGER/SECGP; b) item 1.15, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP; c) item 1.17, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER; e) item 2.12 possui partes não relacionadas às atribuições da SEGEP, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM.</p> <p>Informação AS MAG (id. 0859924):</p> <p>Item 1.10: (parte referente às funções de Diretor e Vice-Diretor de Foro): Ciente da recomendação de que se atente à questão da igualdade de gênero na definição dos critérios a serem adotados para as respectivas ocupações dos referidos cargos. Todavia, cumpre ressaltar que as designações atendem a critérios de rodízio entre os magistrados, antiguidade na lotação. Ademais, deve-se atentar ao quantitativo de magistradas, não havendo representatividade em todas as subseções judiciárias desta Sexta Região.</p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992):</p> <p>A AS MAG informou que: "(...) as designações atendem a critérios de rodízio entre os magistrados, antiguidade na lotação. Ademais, deve-se atentar ao quantitativo de magistradas, não havendo representatividade em todas as subseções judiciárias desta Sexta Região."</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar, respeitadas as peculiaridades de cada subseção judiciária.</p>
Distribuição por gênero na 6ª Região	SJMG	%	TRF6	%																																				
FEMININO	825	54%	169	49%																																				
MASCULINO	689	46%	173	51%																																				
Funções Comissionadas	SJMG	TRF6																																						
FEMININO	588	142																																						
MASCULINO	424	112																																						
Cargo em Comissão	SJMG	TRF6																																						
FEMININO	40	74																																						
MASCULINO	50	51																																						

1.11	<p>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?</p> <p>Informar as portarias que mencionam a composição de membros integrantes dos comitês, comissões e grupos de trabalho e/ou outros coletivos. (Favor indicar documentos ou links para evidenciar a resposta, se for o caso.)</p>	<p>Art. 2º, III, da Resolução n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. Das 30 comissões, comitês, grupos e unidades, permanentes e temporárias, 08 (oito) atingiram e mantêm o mínimo de 50% de mulheres na composição. Segue anexo Levantamento da Participação Feminina na Composição de Comissões, Grupos e Unidades do TRF (id. 0796066)."</p> <p>Resposta da DIGER (id. 0804649): "Não. Atualmente, 35% das vagas em comissões/comitês são ocupadas por mulheres, conforme dados do portal da transparência e <i>tabela anexa</i>. https://portal.trf6.jus.br/institucional/transparencia/comissoes-do-trf6-2/ "</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP e da DIGER: Conforme depreende-se das respostas da SEGEP e da DIGER, a organização ainda não atingiu/mantém o mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.</p>	<p>Achado preliminar: Não atendimento ao percentual mínimo de 50% de mulheres na composição de comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se que, na criação de novas comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação, bem como na ocupação de futuros cargos vagos nas que já estão em atividade, seja observado o critério de igualdade de gênero no preenchimento das respectivas ocupações.</p>	<p>Despacho TRF6-COMIS 285/2024 (id. 0859894): 3.No que se refere ao achado e à recomendação preliminares do item 1.11, será divulgado entre as comissões, comitês ou grupos de trabalho a necessidade de observar o critério de igualdade de gênero no preenchimento das vagas das novas comissões ou de futuros cargos vagos nas que já estão em atividade.</p> <p>Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): Na composição de novas comissões, comitês, grupos de trabalho, ou outros coletivos de livre indicação afetos à DIGER, bem como na ocupação de futuros cargos vagos nas que já estão em atividade, será observado o critério de igualdade de gênero no preenchimento das respectivas ocupações.</p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.</p> <p>Despacho SJMG-Diref 1689 (0920047): Detalhamento segue na Planilha de Comissões, comitês e Grupos na SJMG, id. 0922196.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>																																													
1.12	<p>A organização adota metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.</p> <p>Informar as portarias de designação, lista de juizes auxiliares convocados ou designados. (Favor indicar documentos ou links para evidenciar a resposta, se for o caso.)</p>	<p>Art. 2º da Resolução n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023</p>	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: A SEGEP informou que a organização não adota metodologia para proporcionar a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, nas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça. Portanto, não existe a adoção de procedimentos formais com foco em igualdade de gênero para a ocupação das referidas atividades.</p>	<p>Achado preliminar: Ausência de procedimentos formais para atingir o mínimo de 50% de ocupação feminina nas convocações e designações de juizes(as) para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se que, nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça, sejam adotados metodologia e procedimentos formais levando em consideração o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações.</p>	<p>Informação ASMAg (id. 0859924): Item 1.9 e Item 1.12: Ciente da recomendação de que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça, seja observado o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações. Sugere-se o envio da recomendação à Corregedoria Regional, a quem compete a designação de juizes em auxílio no primeiro grau, conforme art. 18, VI, do Regimento Interno deste Tribunal, bem como à Presidência, a quem compete a convocação e designação de auxílio no segundo grau, nos termos do art. 17, XXIV do Regimento Interno.</p> <p>Encaminhamentos do Secretário-Geral da Presidência do TRF6 - Despacho SEGEP 589 (id. 0862628): Item 1.9 e Item 1.12: recomenda-se à Presidência e à Corregedoria Regional que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça sejam adotados metodologia e procedimentos formais levando em consideração o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações. <u>De ordem, à COGER, ao GAPRE e à ASPRE para conhecimento.</u></p> <p>Despacho SEGEP 652 (0890992): O Despacho SEGEP 589/2024 expediu recomendação à Presidência e à Corregedoria Regional de que nas próximas convocações e designações de juízas e juizes para atividade jurisdicional ou para auxiliar na administração da justiça sejam adotados metodologia e procedimentos formais levando em consideração o critério de igualdade de gênero no preenchimento das referidas ocupações.</p> <p>Esta SEGEP também sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>																																													
1.13	<p>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?</p> <p>Informar se há normativo interno estabelecendo diretrizes ou medidas concretas ao aspecto abordado nesta subquestão (como 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).</p>	<p>Art. 2º da Resolução n.255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023</p>	<p>Resposta da DIGER (id. 0804649): "Sim, em parte. Atualmente, não há normativo interno estabelecendo diretrizes ou medidas concretas ao aspecto abordado nesta questão. Todavia, verifica-se que a ocupação por mulheres nos cargos de chefia e assessoramento ultrapassa o mínimo exigido, conforme detalhamento</p> <table border="1" data-bbox="617 1570 1062 1791"> <thead> <tr> <th>Distribuição por gênero na 6ª Região</th> <th>SJMG</th> <th>%</th> <th>TRF6</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>FEMININO</td> <td>825</td> <td>54%</td> <td>169</td> <td>49%</td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>689</td> <td>46%</td> <td>173</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <th>Funções Comissionadas</th> <th>SJMG</th> <th></th> <th>TRF6</th> <th></th> </tr> <tr> <td>FEMININO</td> <td>588</td> <td></td> <td>142</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>424</td> <td></td> <td>112</td> <td></td> </tr> <tr> <th>Cargo em Comissão</th> <th>SJMG</th> <th></th> <th>TRF6</th> <th></th> </tr> <tr> <td>FEMININO</td> <td>40</td> <td></td> <td>74</td> <td></td> </tr> <tr> <td>MASCULINO</td> <td>50</td> <td></td> <td>51</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Pela tabela observa-se que na 6ª Região, 62,05% das funções comissionadas/cargos em comissão são ocupados por mulheres. Atualmente o TRF6 possui apenas uma Seccional. O cargo de Presidente é ocupado por uma mulher e o cargo de Diretor do Foro da SJMG ocupado por um homem. - Não compete a essa Secretaria a definição e controle dos critérios utilizados para a designação de magistradas e magistrados para ocupação do cargo de diretor do foro, e não há conhecimento de algum levantamento de dados sobre o tema. - Listagem de ocupação de cargos e painéis estatísticos de gestão: Link listagem "</p> <p>Resposta da SECGP (id. 0801923): "Não."</p>	Distribuição por gênero na 6ª Região	SJMG	%	TRF6	%	FEMININO	825	54%	169	49%	MASCULINO	689	46%	173	51%	Funções Comissionadas	SJMG		TRF6		FEMININO	588		142		MASCULINO	424		112		Cargo em Comissão	SJMG		TRF6		FEMININO	40		74		MASCULINO	50		51		<p>Avaliação da manifestação da DIGER e da SEGEP: De acordo com as respostas da DIGER e da SECGP, a organização não possui normativo interno que estabeleça diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento, apesar de atualmente a ocupação de funções comissionadas e cargos em comissão ser de maioria feminina. No entanto, essa situação não foi estabelecida por diretrizes e mecanismos presentes em normas da instituição.</p>	<p>Achado preliminar: Ausência de adoção de medidas formais para garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se a elaboração de normativo interno que estabeleça diretrizes e mecanismos que contemplem medidas formais que visem garantir a ocupação de 50% por mulheres, no mínimo, na designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação.</p>	<p>Manifestação SECGP (id. 0857247): Será avaliada a inclusão, no planejamento desta Secretaria, da elaboração de normativo que oriente sobre a designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação, observada a ocupação de 50% por mulheres.</p> <p>Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): De acordo com a avaliação da equipe de auditoria à resposta da DIGER. Conforme a SECGP, (id. 0857247): Será avaliada a inclusão, no planejamento desta Secretaria, da elaboração de normativo que oriente sobre a designação de cargos de chefia e assessoramento, quando de livre indicação, observada a ocupação de 50% por mulheres.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
Distribuição por gênero na 6ª Região	SJMG	%	TRF6	%																																																
FEMININO	825	54%	169	49%																																																
MASCULINO	689	46%	173	51%																																																
Funções Comissionadas	SJMG		TRF6																																																	
FEMININO	588		142																																																	
MASCULINO	424		112																																																	
Cargo em Comissão	SJMG		TRF6																																																	
FEMININO	40		74																																																	
MASCULINO	50		51																																																	

			Ainda não foram estabelecidas diretrizes e mecanismos que orientem para a designação de mulheres, de forma equânime com os homens, para cargos de chefia e assessoramento."				
1.14	São aplicados critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura? Informar se as comissões examinadoras e bancas de concurso instituídas observam o critério de paridade de gênero. (Favor indicar se existem editais ou documentos contendo a composição/lista de membros integrantes das bancas de concurso e comissões examinadoras para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Art. 3º, §§ 2º e 3º, da Resolução CNJ n. 75/2009 , alterada pela Resolução CNJ n. 496/2023	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Sim. Conforme o processo SEI n. 0008748-68.2023.4.06.8000 , o Plenário Administrativo do TRF6 aprovou por unanimidade, na sessão de 14/09/23, a proposta de abertura de concurso público para provimento de cargos de Juiz Federal Substituto no âmbito da 6ª Região (id. 0466832). Ainda estão sendo adotadas no bojo desse processo SEI as providências necessárias para a composição da comissão organizadora do certame para ingresso na carreira da magistratura. Ressalto, entretanto, que a Presidência está considerando as previsões dos §§8º e 9º do art. 15 da Resolução CJF n. 865/2024, referentes à necessidade de composição paritária das comissões organizadoras, conforme se depreende do Despacho PRESI 311/2024 (id. 0680090)."	Avaliação da manifestação da SEGEP: Conforme resposta da SEGEP, o primeiro concurso a ser realizado pelo TRF6 após sua criação, que está em fase de organização, contempla critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura. Portanto, os critérios expedidos pelo CNJ por meio da Resolução 75/2009, alterada pela Resolução 496/2023, para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura, estão sendo observados pela organização.	Achado positivo: Adoção dos critérios expedidos pelo CNJ para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura. Recomendação preliminar: Considerando-se a resposta da SEGEP que informa que os critérios para composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura estão sendo observados para o próximo concurso público para provimento de cargos de Juiz Federal Substituto no âmbito da 6ª Região, não há recomendações a serem expedidas relativas à presente questão.	Sem manifestação após relatório preliminar.	N/A
1.15	O órgão criou, divulgou e mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas ou aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas? Informar se existe repositório próprio, indicando o respectivo link e se já foi realizada divulgação em campanhas; ou demonstrar a adesão/cadastramento do TRF6 ao Repositório Nacional do CNJ.	Art. 2-A da Resolução n. 255/2018 , alterada pela Resolução n. 540/2023	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não."	Avaliação da manifestação da SEGEP: De acordo com a resposta da SEGEP, o órgão ainda não criou, divulgou e nem mantém atualizado repositório próprio de mulheres juristas bem como não aderiu ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ.	Achado preliminar: Ausência, no portal do órgão, de banco de dados on-line de mulheres juristas ou da sua atualização periódica. Recomendação preliminar: Recomenda-se a criação e divulgação de repositório próprio de mulheres juristas ou a adesão do TRF6 ao Repositório Nacional de Mulheres Juristas do CNJ, com a respectiva divulgação no portal do órgão.	Despacho SEGEP 580/2024 (id.0857868): 6. Por fim, reitero à SECAU/NUAGP a informação prestada no Despacho SEGEP 411/2024 (id. 0785041) de que não se encontram no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas: a) item 1.10 (parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento), sugerindo o encaminhamento para a DIGER/SECGP; b) item 1.15, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP; c) item 1.17, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM; d) item 2.9, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER; e) item 2.12 possui partes não relacionadas às atribuições da SEGEP, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM. Despacho SEGEP 652 (0890992): Conforme informado no Despacho SEGEP 580/2024, não se encontra no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
1.16	As diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo? Favor informar os links da página do portal do TRF6 para evidenciar a resposta, se for o caso.	Modelo IDE, item 14 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não."	Avaliação da manifestação da SEGEP: Conforme informado pela SEGEP, as diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina não estão disponíveis para livre acesso ao público interno e externo.	Achado preliminar: 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. Recomendação preliminar: Recomenda-se disponibilizar no portal do órgão as diretrizes de gestão e documentos relativos à promoção da equidade e inclusão institucional feminina para livre acesso ao público interno e externo.	Manifestação ASGES (id. 0860723): Informe a existência do Comitê de Equidade Racial e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, verificar se podem prestar as informações em comento. Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
1.17	Ocorre divulgação periódica para a sociedade das iniciativas adotadas e resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina? Informar se há divulgação periódica por meio de notícias no site, 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. (Favor indicar os links do portal com campanhas, notícias veiculadas e dados de percentuais acessíveis à consulta pública, caso couber.)	Modelo IDE, item 15 Art. 2º, § 3º, da Resolução n. 255/2018 , alterada pela Resolução n. 540/2023	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não se encontra no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a ASCOM." Resposta da ASCOM (id. 0805319): "Sim. Em junho de 2023, o TRF6 (Tribunal Regional Federal da 6ª Região) lançou o Programa de Atenção à Saúde da Mulher, por meio da Portaria Presi 88/2023. O Programa foi desenvolvido pela Secretaria de Gestão de Pessoas e visa promover a saúde física e mental das mulheres durante o período do climatério, por meio de ações e atividades educativas, debates, seminários, capacitações e ações afins, que contemplem magistradas e servidoras do TRF6 e da Justiça Federal de 1º Grau em Minas Gerais. Acesse os links contendo informações sobre o Programa de Atenção à Saúde da Mulher e outras iniciativas do TRF6: https://portal.trf6.jus.br/trf6-implanta-o-programa-de-atencao-a-saude-da-mulher/ https://portal.trf6.jus.br/programa-inovador-do-trf6-apresentara-evento-sobre-saude-da-mulher-no-periodo-de-climaterio/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-promove-semana-de-atencao-ao-climaterio/ https://portal.trf6.jus.br/autocuidado-sorridade-e-combate-ao-assedio-saiba-o-que-rolou-durante-a-semana-da-mulher-2024-do-trf6/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-apoia-iniciativa-do-banco-do-brasil-para-empoderamento-de-mulheres-negras/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-realiza-tarde-celebrativa-com-mulheres-do-orgao/ https://www.youtube.com/watch?v=EUZziEYxYHM https://portal.trf6.jus.br/la-turma-anula-sentenca-que-negou-beneficio-a-portadora-de-hiv-sem-levar-em-conta-estigma-social/ https://www.instagram.com/p/C4QKL3qPsMq/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/CvaofvXOE0E/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/CuSnn2BuNnZ/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C1DLomUet/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C4GIS1sOXWn/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C4Jf7i5uw1m/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== "	Avaliação das manifestações da SEGEP e da ASCOM: A SEGEP informou que a questão tratada neste subitem não se encontra no âmbito de suas atribuições ou das unidades a ela vinculadas. A ASCOM, por sua vez, respondeu positivamente à subquestão e apresentou os links contendo informações sobre o Programa de Atenção à Saúde da Mulher e outras iniciativas do TRF6. Na análise dos links apresentados, verificou-se que a instituição disponibiliza informações periódicas, de forma pública, relativas às iniciativas adotadas referentes ao tema por meio de notícias no site, Instagram, Youtube etc. Entretanto não se identificou a divulgação dos resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina.	Achado preliminar: Ausência de divulgação para a sociedade dos resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Recomenda-se promover a divulgação para a sociedade dos resultados alcançados pela instituição na temática da participação institucional feminina.	Despacho SEGEP 580/2024 (id.0857868): 6. Por fim, reitero à SECAU/NUAGP a informação prestada no Despacho SEGEP 411/2024 (id. 0785041) de que não se encontram no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas: a) item 1.10 (parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento), sugerindo o encaminhamento para a DIGER/SECGP; b) item 1.15, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP; c) item 1.17, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM; d) item 2.9, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER; e) item 2.12 possui partes não relacionadas às atribuições da SEGEP, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM. Manifestação ASCOM (id. 0864243): Ciente do achado e da recomendação preliminar de auditoria. Devido ao grande volume de atividades desta Assessoria e ao número insuficiente de servidores, estamos seguindo a ordem de priorizações de tarefas determinadas pela direção do Tribunal. Despacho SEGEP 652 (0890992): Conforme informado no Despacho SEGEP 580/2024, não se encontra no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a ASCOM.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
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)? Favor informar se foram apresentados os resultados da política sobre equidade de gênero e participação feminina na página "Transparência e Prestação de Contas" do Portal, em tópico no Relatório de Gestão encaminhado ao TCU, em relatório de atividades do órgão e em documentos do SEL.	Modelo IDE, item 16 adaptado	Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. Na página "Transparência e Prestação de Contas" não há resultados sobre a política de equidade de gênero e participação feminina. No Relatório de Gestão há os números sobre o quantitativo de homens e mulheres. Não temos conhecimento se há resultados apresentados em documentos SEI." Resposta da DIGER (id. 0804649): "Não. Os eventos realizados pela SECGP foram amplamente divulgados na página do Tribunal na internet e também na Intranet.	Avaliação da manifestações da SEGEP e da DIGER: De acordo com as manifestações das unidades, a instituição não realiza a apresentação do resultado de suas políticas sobre equidade de gênero e participação feminina a órgão ou entidade externa.	Achado preliminar: 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). Recomendação preliminar: Recomenda-se verificar a possibilidade de adotar como boa prática a apresentação do resultado das políticas sobre equidade de gênero e participação feminina da instituição a órgão ou entidade externa (órgão de controle, CNJ, Tribunais de Contas).	Manifestação ASGES (id. 0860723): Informe a existência do Comitê de Equidade Racial e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, verificar se podem prestar as informações em comento. Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): Aguardando pronunciamento do Comitê Gestor Local de	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.

			Entretanto, ainda não houve apresentação específica dos resultados, ou disponibilização no portal da transparência e relatórios de gestão."			Gestão de Pessoas, conforme Despacho SEGEP 586 (Id. 0861242). Despacho SEGEP 652 (0890992): Esta SEGEP sugere à próxima gestão o atendimento da recomendação preliminar de auditoria.	
--	--	--	---	--	--	---	--

Eixo 02 – Gestão Inclusiva							
2ª Questão de Auditoria: A promoção e a valorização institucional da mulher são sustentadas por práticas de inclusão?							
ITEM	SUBQUESTÕES DE AUDITORIA	CRITÉRIOS	DOCUMENTO/ESCLARECIMENTO/COMENTÁRIO	AVALIAÇÃO DAS RESPOSTAS PELA EQUIPE DE AUDITORIA INTERNA E/OU ANÁLISE DOCUMENTAL	ACHADOS E RECOMENDAÇÕES PRELIMINARES	MANIFESTAÇÕES APÓS RELATÓRIO PRELIMINAR	CLASSIFICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO
2.1.	A instituição consolida e monitora de forma estruturada e contínua o percentual de mulheres enquanto força de trabalho? Informar se existem painéis estatísticos de gestão ou outros meios de controle. (Favor indicar documentos ou links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 17	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim, em parte. Tabela de Lotação de Pessoal - Portal Transparência Os dados estão disponíveis na TLP, mas ainda não há monitoramento estruturado do percentual de mulheres enquanto força de trabalho."	Avaliação da manifestação da SECGP: Da análise do link apresentado pela SECGP, verificou-se a existência de planilhas no Portal da Transparência do TRF6 contendo listagem dos servidores integrantes do quadro de pessoal da SJMG e do TRF6. No entanto, referidas planilhas não contemplam informações consolidadas sobre o percentual de mulheres enquanto força de trabalho. Ademais, conforme informado pela unidade não é realizado monitoramento relativo ao tema.	Achado preliminar: Ausência de monitoramento (ou monitoramento insuficiente) estruturado e/ou contínuo do percentual de mulheres na composição da força de trabalho. Recomendação preliminar: Recomenda-se implementar ferramentas ou metodologia para o acompanhamento contínuo do percentual da força de trabalho quanto a gênero.	Manifestação SECGP (id. 0857247): Será analisada por esta Secretaria a adoção de novas ferramentas e a elaboração de metodologia para melhor consolidação e monitoramento contínuo dos dados relativos ao percentual da força de trabalho quanto a gênero.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
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? Informar se já foi realizada pesquisa de clima organizacional, se existem relatórios e planos de ação. (Favor indicar documentos ou links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Relatório Equidade de Gênero no Senado Federal, 2ª ed., 2023	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Não. Foi realizada pesquisa de clima em parceria com o CJF, porém, não houve análise relativa à percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina - 0010893-97.2023.4.06.8000 Avaliações de reação relativas aos seguintes cursos: - Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000 (realizada: 0767906 e 0767907). - Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas - Turma 1 - 0005291-91.2024.4.06.8000 (a iniciar) - Instituída a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação, deve ser realizada por esta nova pesquisa de clima no ano de 2025."	Avaliação da manifestação da SECGP: De acordo com a resposta da SECGP, a organização, até o momento, não realizou pesquisa interna para colher a percepção sobre a atuação do órgão nas ações implementadas para promoção da política de participação institucional feminina.	Achado preliminar: Não aplicação de pesquisas de clima organizacional para identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero. Recomendação preliminar: Recomenda-se que nas próximas pesquisas de clima organizacional seja abordada a temática da participação institucional feminina, visando identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero.	Manifestação SECGP (id. 0857247): A pesquisa de clima organizacional está prevista para ser realizada no ano de 2025 (bienio), ocasião em que será verificada a inclusão de abordagem referente à temática da participação institucional feminina, visando identificar a percepção do corpo funcional sobre as ações para a promoção de equidade de gênero.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
2.3.	Existe, na instituição, política de benefícios que contemple e promova a participação institucional feminina? Informar se existem portarias ou notícias veiculadas referentes à instituição de benefícios tais como creche, auxílio-creche, horários alternativos que propiciem o aleitamento materno, teletrabalho nos meses de férias escolares, extensão da licença paternidade etc.	Modelo IDE, item 24	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim. No TRF6 são concedidos às mulheres mães e gestantes os seguintes benefícios, com amparo nas Resoluções do CJF e do TRF6: - Resolução CJF nº4/2008: Auxílio pré-escolar - Resolução CJF nº5/2008: Horário Especial para Lactante; Licença por motivo de doença em pessoa da família. - Resolução CJF nº2/2008: Auxílio-natalidade; Licença à gestante, à adotante e paternidade; Auxílio-saúde - Resolução Presi 6/2023: Teletrabalho preferencial para gestantes e lactantes - Resolução Presi 9/2023: Condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes"	Avaliação da manifestação da SECGP: Conforme resposta apresentada pela SECGP, a instituição adota política de benefícios que contempla e promove a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero tais como auxílio pré-escolar (Resolução CJF nº4/2008), horário especial para lactante (Resolução CJF nº5/2008), auxílio-natalidade (Resolução CJF nº2/2008), licença à gestante, à adotante e paternidade (Resolução CJF nº2/2008), teletrabalho preferencial para gestantes e lactantes (Resolução Presi 6/2023) e condições especiais de trabalho para gestantes e lactantes (Resolução Presi 9/2023).	Achado positivo: O órgão adota política de benefícios que contemplam e promovem a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero. Recomendação preliminar: Sem recomendações.	Manifestação SECGP (id. 0857247): Ciente do cumprimento desta subquestão e da necessidade de manutenção política de benefícios que contempla e promove a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero.	N/A
2.4.	As capacitações ofertadas pelo órgão observam critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes, instrutores e instrutores, internos ou externos? Em caso afirmativo, favor indicar documentos, lista de palestrante e programação de eventos ofertados para evidenciar a resposta.	Modelo IDE, item 20 adaptado Art. 2-A, § 3º, da Resolução n.255/2018	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim, em parte. Atualmente a escolha de palestrantes, instrutoras e instrutores, interna ou externamente, é realizada por análise curricular, sem determinação formal para observância de critérios de diversidade de gênero. Todavia, verifica-se da tabela anexa que, em 2024, há registro de 17 capacitações até o momento, sendo 5 ministradas apenas por mulheres, 7 apenas por homens e 5 havendo mais de um gênero."	Avaliação da manifestação da SECGP: Embora a unidade demonstre que foram ofertadas ações de capacitação ministradas por mulheres, verifica-se que a escolha de palestrantes, instrutoras e instrutores, internos e externos, é definida com base na análise curricular, de modo que a diversidade de gênero ainda não é utilizada como critério.	Achado preliminar: Não observância aos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações. Recomendação preliminar: Recomenda-se observar os critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.	Manifestação SECGP (id. 0857247): A SECGP estudará maneiras para observação dos critérios de diversidade de gênero na escolha de palestrantes e instrutores na realização de capacitações.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
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? Informar se existem iniciativas práticas, tanto contínuas quanto pontuais ou periódicas, tais como mentorias gerenciais, capacitação de liderança para mulheres, curso de defesa pessoal, Semana da Mulher, etc., para magistradas, gestoras, servidoras, trabalhadoras não estatutárias e estagiárias, considerando-se critério de diversidade com foco em gênero. (Favor indicar documentos com registro das ações de capacitação ofertadas com enfoque em gênero para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 25	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim. - Programa de Atenção à Saúde da Mulher, voltado para o Climatério - Portaria PRESI 88, id. 0354907 ; - Ações e eventos focados na qualidade de vida e no bem-estar das mulheres na fase do climatério, com realização de palestras abordando temas relevantes como etarismo, sexualidade, reposição hormonal dentre outros - FIP, id. 0362941 (2023) - Evento "Pelo fim da violência contra a mulher" (2023). Ofício CNJ n. 0552963 e SEI n. 0014820-71.2023.4.06.8000 ; - 2024 - SUDAS/SECGP, com apoio da SUASA/SECGP - Ações voltadas ao público feminino, aproveitando a data comemorativa do Dia Internacional da Mulher, conforme FIP, id. 0657584 . - Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000 ; - Roda de Conversa sobre Estratégias de Prevenção ao Assédio - 0006147-55.2024.4.06.8000 ; - Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas - 0005291-91.2024.4.06.8000 . - Palestra "Gestão sem ansiedade: O papel do líder na prevenção do assédio moral". SEI n. 0005522-21.2024.4.06.8000 - Palestra: "Práticas Restaurativas para prevenção do assédio sexual e moral no Poder Judiciário". SEI n. 0014664-83.2023.4.06.8000 "	Avaliação da manifestação da SECGP: A unidade demonstra a existência de iniciativas práticas, nos anos de 2023 e 2024, voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras considerando o critério de diversidade com foco em gênero. Dentre elas destacam-se o Programa de Atenção à Saúde da Mulher voltado para o climatério (id. 0571846), o evento sobre violência contra a mulher (PAe nº SEI 0014820-71.2023.4.06.8000), as ações voltadas ao público feminino em comemoração ao Dia Internacional da Mulher (PAe SEI nº 0002065-78.2024.4.06.8000), o curso de Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados (PAe SEI nº 0005254-64.2024.4.06.8000) e a previsão de realização do Programa de Desenvolvimento de Lideranças Femininas (PAe SEI nº 0005291-91.2024.4.06.8000).	Achado positivo: O órgão tem por boa prática a realização de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras, considerando o critério de diversidade com foco em gênero. Recomendação preliminar: Sem recomendações.	Manifestação SECGP (id. 0857247): Ciente do cumprimento desta subquestão e da necessidade de manutenção de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e valorização das trabalhadoras, considerando o critério de diversidade com foco em gênero.	N/A
2.6.	A instituição adota o critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais (celebração e capacitação) e para escolha de expositoras e expositores? Favor indicar documentos que informam a programação de eventos e lista de expositores para evidenciar a resposta, se for o caso.	Modelo IDE, item 26 adaptado	Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim. Em que pese não haver determinação formal para adoção do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais, foi priorizada a participação de mulheres nos seguintes eventos: - Evento "Pelo fim da violência contra a mulher" (2023) - Dia internacional da mulher - Roda de conversa sobre Assédio - Programa de Liderança Feminina (em contratação) - Palestra "Gestão sem ansiedade: O papel do líder na prevenção do assédio moral" - Palestra: "Práticas Restaurativas para prevenção do assédio sexual e moral no Poder Judiciário" Tabela anexa. Não há informações sobre a composição de outros eventos."	Avaliação da manifestação da SECGP: A unidade informa que priorizou a participação de mulheres em determinados eventos. Da análise dos eventos citados, verifica-se que dizem respeito a temas relacionados à mulher e ao assédio sexual e moral. No entanto, conforme preconiza o artigo 2º, inciso IV, da Resolução CNJ nº 255/2018, os órgãos do Poder Judiciário deverão observar, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres em mesas de eventos, independentemente da temática abordada nos eventos institucionais.	Achado preliminar: Adoção parcial do critério da representatividade feminina na composição das mesas de eventos institucionais e na escolha de expositores(as). Recomendação preliminar: Recomenda-se, sempre que possível, observar o critério da representatividade feminina na composição das mesas de todos os eventos institucionais e na escolha de expositores(as), de forma a assegurar a participação equânime de homens e mulheres, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres em mesas de eventos, independentemente da temática abordada nos eventos institucionais.	Manifestação SECGP (id. 0857247): A SECGP, no âmbito de sua competência, estudará maneiras para viabilizar, sempre que possível, o cumprimento do critério da representatividade feminina na composição das mesas de todos os eventos institucionais e na escolha de expositores(as), de forma a assegurar a participação equânime de homens e mulheres, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres em mesas de eventos, independentemente da temática abordada nos eventos institucionais.	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
2.7.	São observados critérios formais de participação feminina na contratação de serviços? Informar se existem fluxos de trabalho publicados, editais de licitação, contratos firmados e instrumentos de fiscalização de contratos que explicitem critérios formais de participação feminina. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 27 adaptado Art. 2º, caput e VI, Resolução n.255/2018 , alterada pela Resolução n. 540/2023	Resposta da SULIC/SECOF (id. 0791534): "Não. Na condição de setor responsável pelo planejamento macro; pela operacionalização e pelo suporte às rotinas de fiscalização administrativa das contratações do Órgão, caberá a esta Subsecretaria a inclusão do Art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018 (atualizada) em lista de conferência para o Termo de Referência e, se for o caso, nos artefatos de planejamento da contratação. Quando o critério for adotado durante a seleção do fornecedor, a respectiva obrigação constará da relação de rotinas de fiscalização administrativa, em periodicidade a ser definida com razoável pela área demandante. Observa-se que a previsão do Art. 2º referido é bem mais ampla que a inclusão de participação feminina, a saber, "sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres". Destacamos, contudo, que o cabimento de critério formal da participação feminina no objeto do contrato — para ater-nos à	Avaliação da manifestação da SULIC/SECOF: Conforme resposta da SULIC/SECOF, a unidade passará a observar, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, nos termos do artigo 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, na lista de conferência para o Termo de Referência e, se for o caso, nos artefatos de planejamento da contratação, a depender de avaliação finalística da área demandante, bem como incluirá campo de resposta que informe a inaplicabilidade ao objeto, mediante justificativa.	Achado preliminar: 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. Recomendação preliminar: Recomenda-se observar, nas futuras contratações de prestação de serviços, o artigo 2º da Resolução CNJ n. 255/2018, que fixa o percentual mínimo de mulheres no preenchimento das vagas, incluindo ou não a oferta	Informação SUPLO (id. 0863938): Em atendimento ao Encaminhamento 0857472 , informo que no PCA 2024, que serve como parâmetro para a elaboração da proposta orçamentária deste TRF6, não são informadas as iniciativas específicas nas quais serão utilizados os créditos destinados à capacitação, apenas o montante anual de gastos previstos, cabendo à SECGP a definição da aplicação da dotação aprovada. Ressalto também que na LOA - Lei Orçamentária Anual - não há nenhuma previsão formalmente definida para a	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.

			<p>recomendação expressa em Auditoria —, bem como a justificativa pela não-adoção, depende de avaliação finalística da área demandante, por envolver questões de mercado (a exemplo de contratações de serviço de engenharia, Tecnologia da Informação, vigilância, motorista, etc).</p> <p>Considerando que a Seção de Gestão dos Contratos de Terceirização (SEGET), vinculada à SULIC, é a área responsável pela formação administrativa dos contratos com dedicação exclusiva de mão-de-obra para serviços relacionados a conservação, limpeza e serviços administrativos, será solicitado à unidade que verifique as boas práticas adotadas por outros órgãos públicos quanto à implementação da Resolução nº 255/2018-CNJ."</p> <p>Juntamente com a resposta à esta subquestão a SULIC/SECOF apresentou os seguintes encaminhamentos:</p> <p>"À Assessoria SULIC, para as providências de inclusão, em lista de conferência para o Termo de Referência e, se for o caso, para os artefatos de planejamento da contratação, de adoção do critério de <i>participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres</i>, em atenção ao Art. 2º da Resolução CNJ nº 255/2018 (atualizada).</p> <p>Tendo em vista que o caput do Art. 2º faz a ressalva de que o critério será observado "sempre que possível", deverá ser incluído campo de resposta que informe a não-aplicabilidade ao objeto, mediante justificativa.</p> <p>À SEGET, para conhecimento e acompanhamento de boas práticas de incentivo formal à participação feminina nos contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, em especial para aqueles relacionados a apoio administrativo."</p>		de vaga para vítimas de violência doméstica.	destinação dos recursos para programas e projetos sobre o presente assunto.	
2.8.	São observados critérios formais de participação feminina na contratação de estagiárias e estagiários, inclusive nos programas de residência jurídica? Informar sobre a existência de contratos e convênios firmados, fluxos de trabalho publicados e instrumentos de fiscalização de contratos/convênios que explicitem critérios formais de participação feminina. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Art. 2º, caput e V, Resolução n.255/2018 , alterada pela Resolução n. 540/2023	<p>Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim, em parte. Residência jurídica - 0004108-22.2023.4.06.8000 - id 0789412 Estágio - LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008 e RESOLUÇÃO Nº CF-RES-2012/00208 de 4 de outubro de 2012 (não falam sobre critérios formais de part. feminina) Ciente da determinação legal, será providenciada a inclusão dos critérios no próximo edital de seleção para o estágio."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SECGP : Conforme verificado na resposta da SECGP (id. 0801923), a Organização não observou os critérios formais na contratação de Estagiários até então, mas citou o programa de Residência Jurídica que indica procedimentos baseados na Resolução CNJ 878/2024, o que sugere doravante a implementação dos citados critérios, como demonstra a Minuta do Edital (id. 0789412), no qual se propõe condições especiais para participação nas provas, reservas para PCD Pessoa com Deficiência, Indígena, Gênero Feminino, onde consta reserva de vaga de 50% para candidatas declaradas femininas quando assim se manifestarem.</p>	<p>Achado preliminar: Não aplicação de critérios formais de participação feminina na contratação de estagiários(as).</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se observar o disposto no art. 2º, caput e V, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023, transcrita a seguir, nas próximas contratações de estagiárias e estagiários: <i>Art. 2º Os órgãos do Poder Judiciário observarão, sempre que possível, a participação equânime de homens e mulheres, com perspectiva interseccional de raça e etnia, proporcionando a ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres, em:</i> (...) V –contratação de estagiários(as), inclusive nos programas de residência jurídica, ressalvados os editais em andamento.</p>	<p>Manifestação SECGP (id. 0857247): A SECGP observará o disposto no art. 2º, caput e V, da Resolução CNJ n. 255/2018, alterada pela Resolução n. 540/2023 na elaboração dos futuros editais para contratação de estagiárias e estagiários.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
2.9.	A instituição adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação? Informar se já foram veiculadas notícias com orientações sobre a adoção de linguagem inclusiva, se foram encaminhadas mensagens de e-mail, se há registros em documentos internos e se o uso da linguagem inclusiva está prevista em manuais de padronização de comunicação. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 29 Artigos 1º e 2º, da Resolução CNJ n. 376/2021	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não se encontra no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER."</p> <p>Resposta da DIGER (id. 0804649): "Não. A SECGP promoveu, no mês de maio/2024, o Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000. Entretanto, ainda não foi possível medir os resultados práticos da respectiva capacitação no âmbito do Tribunal."</p> <p>Resposta da ASCOM (id. 0805319): "Não. A Assessoria de Comunicação (ASCOM) do Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6) reconhece a importância da linguagem inclusiva na comunicação pública. No entanto, devido a limitações específicas, ainda não adotamos essa prática de maneira abrangente. Em primeiro lugar, é importante destacar que a ASCOM do TRF6 é composta por uma equipe reduzida, contando com apenas dois jornalistas para atender a todas as demandas comunicacionais do Tribunal. Essa limitação de pessoal implica em uma carga de trabalho intensa, com prazos apertados e múltiplas tarefas diárias, o que dificulta a implementação de novas diretrizes de comunicação de forma imediata. Além disso, a equipe da ASCOM ainda não teve tempo suficiente para se aprofundar no estudo da linguagem inclusiva, que exige uma compreensão detalhada e uma atualização constante sobre as melhores práticas e orientações. A falta de acesso a treinamentos específicos e materiais informativos sobre o tema também contribui para essa situação. Estamos cientes de que a adoção de uma linguagem inclusiva é fundamental para promover a igualdade e a representatividade em nossas comunicações. Por isso, a ASCOM do TRF6 está empenhada em buscar soluções para superar esses desafios. Pretendemos, no futuro próximo, dedicar tempo e recursos para capacitar nossa equipe, de modo a implementar a linguagem inclusiva de forma eficaz e alinhada às necessidades do nosso público. Concluimos reafirmando nosso compromisso com a melhoria contínua da comunicação institucional e com a promoção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Agradecemos a compreensão de todos enquanto trabalhamos para evoluir nesse aspecto crucial da nossa atuação. Sugestão: cursos para os jornalistas da ASCOM sobre linguagem inclusiva, linguagem simplificada e acessibilidade, entre outros."</p>	<p>Avaliação das manifestações da SEGEP, da DIGER e da ASCOM: De acordo com as repostas apresentadas pela SEGEP, SECGP e ASCOM, a instituição não adota linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero nas comunicações. A ASCOM esclarece que tem ciência da importância da adoção de linguagem inclusiva na promoção da igualdade e da representatividade de gênero, entretanto diante da limitação de pessoal, da carga de trabalho intensa e da ausência de capacitação sobre o tema, ainda não é adotada a linguagem inclusiva pela unidade de maneira abrangente. Destaca-se que a adoção de linguagem inclusiva no Poder Judiciário foi normatizada pelo CNJ por meio da Resolução Nº 376/2021, que dispõe sobre o emprego obrigatório da flexão de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional. O artigo 1º, da Resolução Nº 376/2021 determina que "Todos os ramos e unidades do Poder Judiciário deverão adotar a obrigatoriedade da designação de gênero para nomear profissão ou demais designações na comunicação social e institucional do Poder Judiciário nacional." O artigo 2º, por sua vez, dispõe que "O Poder Judiciário nacional, em todas as suas unidades e ramos, deverá adotar a designação distintiva para todas e todos integrantes, incluindo desembargadores e desembargadoras, juízes e juízas, servidores e servidoras, assessores e assessoras, terceirizados e terceirizadas, estagiários e estagiárias." Deste modo, a linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero deve ser utilizada nas comunicações por todas as unidades e ramos da Justiça Federal da 6ª região, uma vez que sua adoção visa assegurar a igualdade de gênero no ambiente institucional. Saliente-se que, conforme mencionado pela DIGER, recentemente foi ofertado pela Administração o curso de Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados (PAe SEI nº 0005254-64.2024.4.06.8000). Entretanto, novas ofertas de capacitação, além de campanhas de orientação e regulamentação interna sobre o tema, são necessárias para a conscientização dos integrantes da Administração sobre a importância do uso linguagem inclusiva.</p>	<p>Achado preliminar: Não adoção de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero na comunicação.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se promover capacitações, campanhas de conscientização e elaborar normativo interno sobre o uso de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero nas comunicações institucionais.</p>	<p>Despacho SEGEP 580/2024 (id. 0857868): 6. Por fim, reitero à SECAU/NUAGP a informação prestada no Despacho SEGEP 411/2024 (id. 0785041) de que não se encontram no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas: a) item 1.10 (parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento), sugerindo o encaminhamento para a DIGER/SECGP; b) item 1.15, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP; c) item 1.17, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM; d) item 2.9, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER; e) item 2.12 possui partes não relacionadas às atribuições da SEGEP, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM.</p> <p>Manifestação ASCOM (id. 0864243): Ciente do achado e da recomendação preliminar de auditoria. A elaboração de capacitações e de normativo interno não fazem parte do rol de atribuições da ASCOM. Quanto à elaboração de campanhas de conscientização sobre o uso de linguagem inclusiva, estamos seguindo a ordem de prioridades de tarefas determinadas pela direção do Tribunal.</p> <p>Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894): Na SECGP, será avaliada a inclusão, no Plano Anual de Capacitação de 2025 (PAC 2025), de capacitações sobre o uso de linguagem inclusiva, não sexista e flexão de gênero nas comunicações institucionais.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>
2.10.	A instituição adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas? Informar se o critério de diversidade de gênero no uso de imagens foi observado em campanhas e eventos de celebração/capacitação e se existem banners e páginas publicadas no portal. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 30	<p>Resposta da ASCOM (id. 0805319): "Sim. Em junho de 2023 TRF6 (Tribunal Regional Federal da 6ª Região) lançou, o Programa de Atenção à Saúde da Mulher, por meio da Portaria Presi 88/2023. O Programa foi desenvolvido pela Secretaria de Gestão de Pessoas, e visa promover a saúde física e mental das mulheres durante o período do climatério, por meio de ações e atividades educativas, debates, seminários, capacitações e ações afins, que contemplem magistradas e servidoras do TRF6 e da Justiça Federal de 1º Grau em Minas Gerais. No Tribunal Regional Federal da 6ª Região (TRF6), trabalhamos continuamente para promover a igualdade racial e de gênero, combatendo qualquer forma de desigualdade. Nesse sentido, foram criados o Comitê de Equidade Racial e a Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, que abrange especialmente as questões de gênero. Temos nos empenhado em elaborar diversas publicações e campanhas que abordam esses temas cruciais. Entre as iniciativas realizadas, destacam-se: 1. "21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher": Campanha que busca conscientizar a sociedade sobre a violência de gênero e promover ações concretas para seu combate. https://portal.trf6.jus.br/video-21-dias-de-ativismo-pelo-fim-da-violencia-contra-a-mulher/ https://www.youtube.com/watch?v=08eeqzNdrQ https://portal.trf6.jus.br/evento-sobre-o-fim-da-violencia-contra-a-mulher-lota-auditorio-do-trf6/ https://www.instagram.com/p/COU6VSeOaOT/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA== https://www.instagram.com/p/COCPANWOCzM/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA== https://www.instagram.com/p/Cz9MqISOHXx/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRlODBiNWFlZA==</p>	<p>Avaliação da manifestação da ASCOM: A ASCOM informa que adota critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas e como exemplo indica os links dos materiais relativos às campanhas sobre violência contra a mulher, combate ao racismo e assédio moral. Em que pese a unidade se empenhe e demonstre estar comprometida em adotar o critério de diversidade de gênero no uso de imagens em campanhas do órgão, cumpre esclarecer que o referido critério deve ser observado não apenas nas campanhas específicas de inclusão, mas em todas as ações de comunicação.</p>	<p>Achado preliminar: Adoção, em temas específicos, do critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas, ou na criação de banners e demais elementos de identidade visual, contudo, segundo item 30 do Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE, a comunicação institucional deve contemplar a amplitude de representatividade, abrangendo gênero, raça, pessoa idosa, pessoa com deficiência e outros marcadores nas campanhas institucionais, por meio da adoção de imagens que consideram a diversidade humana não somente nas campanhas específicas de inclusão, mas em todas as ações de comunicação.</p> <p>Recomendação preliminar: Recomenda-se adotar o critério de diversidade de gênero no uso de imagens para campanhas, ou na criação de banners e demais elementos de identidade visual não somente nas campanhas específicas de</p>	<p>Manifestação ASCOM (id. 0864243): Ciente do achado e da recomendação preliminar de auditoria. A recomendação será adotada na medida do possível, em virtude do número insuficiente de servidores desta Assessoria.</p>	<p>Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.</p>

			<p>https://www.instagram.com/p/Cz_nv0oupRy/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0KvxBdu1FM/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0SbBpKpL/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0caEK2OVrx/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0hix63OcbF/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0kYTO7u8rR/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0l13psQhX/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0oapyyM2f1/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C0q_c06IzAl/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==</p> <p>1. Campanhas e Posts de Combate ao Racismo: Atividades voltadas para a promoção da igualdade racial e a sensibilização da população sobre a importância de erradicar o racismo: Lançamento Cartilha de Equidade Racial; A abolição que não aconteceu; Palestra sobre sistema de cotas. https://portal.trf6.jus.br/trf6-adere-ao-pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-institui-comite-de-equidade-racial-no-mes-da-consciencia-negra/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-promove-conscientizacao-e-combate-ao-racismo/ https://portal.trf6.jus.br/13-de-maio-um-marco-de-resistencia-e-luta-para-a-populacao-negra-brasileira/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-recebe-presidente-do-stf-em-lancamento-de-cartilha-sobre-equidade-racial/</p> <p>Além de inúmeros posts sobre o tema no instagram: https://www.instagram.com/p/ClozBRtOSUa/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C7E40ubuZVn/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/Cz9dTgTu1mO/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C66dRHKOmKlU/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==</p> <p>1. Campanha contra o Assédio Moral: Iniciativa que visa prevenir e combater o assédio moral em todos os seus aspectos, com ênfase especial nas questões de gênero. Além dessas campanhas, damos ampla divulgação a decisões judiciais favoráveis às minorias, reforçando nosso compromisso com a justiça e a igualdade. Em relação ao critério de diversidade de gênero no uso de imagens em nossas campanhas e eventos de celebração/capacitação, podemos afirmar que temos observado essa diretriz. As imagens utilizadas buscam representar de forma equilibrada e inclusiva a diversidade de gênero presente em nossa sociedade. Reiteramos nosso compromisso em continuar trabalhando para promover a igualdade e combater a desigualdade em todas as suas formas, através de ações concretas e comunicação efetiva. Agradecemos a atenção e o apoio de todos os envolvidos. https://portal.trf6.jus.br/trf6-realiza-roda-de-conversa-sobre-prevencao-do-assedio-no-ambiente-de-trabalho/ https://portal.trf6.jus.br/encerramento-da-campanha-de-conscientizacao-contra-o-assedio-e-a-discriminacao/ https://portal.trf6.jus.br/trf6-promove-reflexao-sobre-o-assedio-moral-sexual-e-a-discriminacao/ https://www.instagram.com/p/C6d_iXwO6Ex/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA== https://www.instagram.com/p/C6oTsviuiDs/?utm_source=ig_web_copy_link&igsh=MzRIODBiNWFIZA==</p>	inclusão, mas em todas as ações de comunicação.			
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 (OSCIPI, associações etc.)? Informar se foram celebrados convênios, acordos de cooperação e termos de execução descentralizada para tratar da temática da participação institucional feminina.	Modelo IDE, item 35	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Não. A Asges não tem conhecimento sobre a celebração de parcerias sobre o assunto, mas há que se verificar a parceria com a João Pinheiro mencionada no 1.3, portanto a resposta pode ser "sim"."</p>	<p>Avaliação da manifestação da SEGEP: Diante da resposta apresentada pela SEGEP verificou-se que a instituição não possui instrumentos jurídicos formalizados para tratar da temática da participação institucional feminina com órgãos e entidades da administração pública ou entidades privadas, com o objetivo de firmar interesse de mútua cooperação técnica que vise à execução de programas de trabalho, projetos/atividades ou evento de interesse recíproco. A parceria mencionada com a João Pinheiro, mencionada no 1.3, não se enquadra como parceria qualificada, uma vez que trata apenas da proposta de contratação de curso de capacitação, ainda não finalizada, relacionado ao tema (PAE SEI nº 0005291-91.2024.4.06.8000).</p>	<p>Achado preliminar: Não estabelecimento de parcerias qualificadas com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada (OSCIPI, associações etc.) para tratar da temática da participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Recomenda-se verificar a possibilidade de se estabelecer parcerias qualificadas para tratar da temática da participação institucional feminina com outras instituições públicas, organismos internacionais e/ou sociedade organizada.</p>	<p>Manifestação ASGES (id. 0860723): Sugere-se verificar com Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas se pode prestar as informações em comento.</p>	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.
2.12.	São realizados eventos para promover a sensibilização para as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina? Informar sobre a existência de campanhas, notícias veiculadas, páginas do portal, link de reuniões públicas preparatórias para o Seminário Nacional (que integra o calendário do CNJ), para balanço das atividades das comissões e grupos locais. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 37 adaptado Art. 2-B, § 3º, da Resolução n.255/2018 , por analogia	<p>Resposta da SEGEP (id. 0810318): "Sim. Não. A resposta negativa refere-se a ausência de eventos para balanço das atividades relacionados às comissões e grupos locais, visto que inexistem comissões e grupos locais especializada(s) para a promoção da temática da equidade, participação e da inclusão feminina na instituição. Partes do item não relacionadas às atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas, sugerindo-se o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM. A Asges não tem conhecimento sobre a realização de eventos. Mas em busca em notícias da Ascom no portal viu-se: 1 - A Presidente do TRF6 (Tribunal Regional Federal da 6ª Região), Desembargadora Federal Mônica Sifuentes, proferiu a palestra "O desafio de criar um Tribunal - um olhar feminino na direção", no dia 6 de junho, na sede do IBEF-MG (Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças) em Belo Horizonte. A palestra fez parte do ciclo de debates "Mulheres na Liderança", promovido pelo Conselho Mulher do IBEF. 2 - No dia 12 de junho, a Presidente do TRF6 (Tribunal Regional Federal da 6ª Região), Desembargadora Federal Mônica Sifuentes, participou do debate sobre o tema "Participação feminina nos espaços de poder", em evento realizado pelo TRE-MG (Tribunal Regional Eleitoral de Minas Gerais), em Belo Horizonte."</p> <p>Respostas da DIGER (id. 0804649): "Sim. Será realizada ação educacional voltada para liderança feminina, conforme Projeto Básico, id. 0725325. Além disso, foram realizados, pela SECGP, os seguintes eventos sobre o tema: - Programa de Atenção à Saúde da Mulher, voltado para o Climatério - Portaria PRESI 88, id. 0354907; - Ações e eventos focados na qualidade de vida e no bem-estar das mulheres na fase do climatério, com realização de palestras abordando temas relevantes como etarismo, sexualidade, reposição hormonal dentre outros. Ex. FIP, id. 0362941 (2023). - Evento "Pelo fim da violência contra a mulher" (2023). Ofício CNJ n. 0552963 e SEI n. 0014820-71.2023.4.06.8000; - Ações voltadas ao público feminino, aproveitando a data comemorativa do Dia Internacional da Mulher, conforme FIP, id. 0657584. - Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000; - Roda de Conversa sobre Estratégias de Prevenção ao Assédio - 0006147-55.2024.4.06.8000."</p> <p>Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim. Será realizada ação educacional voltada para liderança feminina, conforme Projeto Básico, id. 0725325. Além disso, foram realizados, pela SECGP, os seguintes eventos sobre o tema: - Programa de Atenção à Saúde da Mulher, voltado para o Climatério - Portaria PRESI 88, id. 0354907; - Ações e eventos focados na qualidade de vida e no bem-estar das mulheres na fase do climatério, com realização de palestras abordando temas relevantes como etarismo, sexualidade, reposição hormonal dentre outros. Ex. FIP, id. 0362941 (2023). - Evento "Pelo fim da violência contra a mulher" (2023). Ofício CNJ n. 0552963 e SEI n. 0014820-71.2023.4.06.8000; - Ações voltadas ao público feminino, aproveitando a data comemorativa do Dia Internacional da Mulher, conforme FIP, id. 0657584. - Curso Comunicação Institucional Inclusiva e atendimento público de pessoas de grupos minorizados - 0005254-64.2024.4.06.8000; - Roda de Conversa sobre Estratégias de Prevenção ao Assédio - 0006147-55.2024.4.06.8000; - Palestra "Gestão sem ansiedade: O papel do líder na prevenção do assédio moral". SEI n. 0005522-21.2024.4.06.8000 - Palestra: "Práticas Restaurativas para prevenção do assédio sexual e moral no Poder Judiciário". SEI n. 0014664-83.2023.4.06.8000 "</p>	<p>Avaliação das manifestações da SEGEP, da DIGER e da SECGP: A Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 255/2018, 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. Nesse sentido, em que pese a instituição promovia importantes ações relacionadas à saúde da mulher, ao dia internacional da mulher, à violência contra a mulher e ao assédio sexual e moral, não foram identificados, dentre os citados pelas unidades, eventos especificamente voltados à sensibilização de todos os integrantes da instituição sobre as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina propriamente dita. A participação ativa da Presidente do TRF6 nos eventos mencionados pela SEGEP reforça o compromisso da alta administração do TRF6 com a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina. Cumpre ainda destacar que a ação educacional voltada para liderança feminina, conforme Projeto Básico (id. 0725325), é uma importante iniciativa a ser citada, porém ainda está em processo de contratação e será ofertada apenas às servidoras detentoras dos cargos em comissão e função de confiança FC-06, de natureza gerencial, não abrangendo, dessa forma, todo o público feminino do órgão.</p>	<p>Achado preliminar: Oferta ainda parcial de eventos para a promoção e a sensibilização das temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina. Recomendação preliminar: Recomenda-se promover ações de capacitação com conteúdo específico sobre a temática da participação institucional feminina e reforçar a promoção de ações visando a sensibilização de todos os integrantes da instituição sobre as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.</p>	<p>Manifestação SECGP (id. 0857247): A SECGP irá avaliar a inclusão, no Plano Anual de Capacitação de 2025 (PAC 2025), de conteúdo específico sobre a temática da participação institucional feminina e reforçar a promoção de ações visando a sensibilização de todos os integrantes da instituição sobre as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina. Manifestação da SECGP (id. 0861970): A SECGP irá avaliar a inclusão, no Plano Anual de Capacitação de 2025 (PAC 2025), de conteúdo específico sobre a temática da participação institucional feminina, bem como reforçar a promoção de ações visando a sensibilização de todos os integrantes da instituição sobre as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina. Despacho SEGEP 580/2024 (id.0857868): 6. Por fim, reitero à SECAU/NUAGP a informação prestada no Despacho SEGEP 411/2024 (id. 0785041) de que não se encontram no âmbito das atribuições da SEGEP ou das unidades a ela vinculadas: a) item 1.10 (parte referente à designação de cargos de chefia e assessoramento), sugerindo o encaminhamento para a DIGER/SECGP; b) item 1.15, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura e para a DIGER/SECGP; c) item 1.17, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM; d) item 2.9, sugerindo o encaminhamento para a ASCOM e para a DIGER; e) item 2.12 possui partes não relacionadas às atribuições da SEGEP, sugerindo o encaminhamento para a Escola de Magistratura, para a DIGER e para a ASCOM. Despacho TRF6-COMIS 285/2024 (id. 0859894): No que se refere ao achado e à recomendação preliminares do item 2.12, na parte relacionada à COMIS, a criação de campanhas, notícias veiculadas, páginas do portal, link de reuniões públicas preparatórias para o Seminário Nacional para balanço das atividades das comissões e grupos locais serão realizadas por intermédio da ASCOM, por ora.</p>	Ainda não implementada. Dessa forma, fica mantida a recomendação proposta no Relatório Preliminar.

						<p>Manifestação ASGES (id. 0860723):</p> <p>Essa assessoria oferece apoio no desenvolvimento de atividades ligadas às temáticas em comento, e esclarece que a SECGP tem uma área responsável pela realização de capacitação.</p> <p>Informo ainda a existência do Comitê de Equidade Racial e do Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas, verificar se podem prestar as informações em comento.</p> <p>Informação ASDIR-Conforme (id. 0865894):</p> <p>Resposta da SECGP (id. 0857247): A SECGP irá avaliar a inclusão, no Plano Anual de Capacitação de 2025 (PAC 2025), de conteúdo específico sobre a temática da participação institucional feminina e reforçar a promoção de ações visando a sensibilização de todos os integrantes da instituição sobre as temáticas de equidade e inclusão de gênero e da participação institucional feminina.</p>	
2.13.	Há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina? Informar se há planejamento de ações orçamentárias, programas e projetos na proposta orçamentária do órgão voltados à implementação da política de participação institucional feminina. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 31.	Resposta da SUPLO/SECOF (id. 0788002): "Não."	Avaliação da manifestação da SUPLO/SECOF: Conforme manifestação da SUPLO/SECOF, não há previsão orçamentária para ações voltadas à implementação da política de participação institucional feminina. Porém, na resposta à questão 2.14, a SECGP informa o seguinte: "Foi destinada verba específica no PAC 2024 para realização de capacitações sobre o tema, conforme proposta id. 0742000. Itens nº 1, 2, 5, 8, 21 da proposta n. 0742000."	Sem achado.	Informação SUPLO (id. 0863938): Em atendimento ao Encaminhamento 0857472, informo que no PCA 2024, que serve como parâmetro para a elaboração da proposta orçamentária deste TRF6, não são informadas as iniciativas específicas nas quais serão utilizados os créditos destinados à capacitação, apenas o montante anual de gastos previstos, cabendo à SECGP a definição da aplicação da dotação aprovada. Ressalto também que na LOA - Lei Orçamentária Anual - não há nenhuma previsão formalmente definida para a destinação dos recursos para programas e projetos sobre o presente assunto.	N/A
2.14.	Há investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina? Informar se existem programas e projetos na proposta orçamentária do órgão voltados à capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática abordada nesta subquestão. (Favor indicar documentos e links para evidenciar a resposta, se for o caso.)	Modelo IDE, item 21.	Resposta da SUPLO/SECOF (id. 0788002): "Não." Resposta da SECGP (id. 0801923): "Sim" Foi destinada verba específica no PAC 2024 para realização de capacitações sobre o tema, conforme proposta id. 0742000. Itens nº 1, 2, 5, 8, 21 da proposta n. 0742000."	Avaliação das manifestações da SUPLO/SECOF e da SECGP: Embora a resposta da SUPLO/SECOF tenha sido negativa, a manifestação da SECGP evidencia que há investimentos em capacitação e sensibilização da força de trabalho relacionadas à temática de equidade de gênero e inclusão feminina, conforme demonstrado nos seguintes itens do Plano Anual Capacitação de 2024 (fls. 7, 8 e 24 do id. 0742000): <ul style="list-style-type: none"> Item 1: Assédio sexual e moral no Poder Judiciário. Objetivo geral: Promover a reflexão sobre o assédio moral e sexual e suas implicações no âmbito da Administração Pública e nas relações interpessoais e organizacionais, bem como sensibilizar e conscientizar os trabalhadores e equipe de pessoas. Resolução CNJ nº 351/2020. Item 5: Desenvolvimento de Gestoras. Objetivo geral: Cumprimento da RESOLUÇÃO CJF N. 782/2022 - CJF - Dispõe sobre o Plano Nacional de Capacitação dos Servidores do Conselho e da Justiça Federal de 1º e 2º graus - PNC. Art. 11, inc. II, b) desenvolvimento de competências gerenciais e de capacitação de sucessores. Item 19: Dia da Mulher. Objetivo geral: Reconhecer a atuação das mulheres no contexto da Justiça Federal, valorizando os papéis por elas exercidos na sociedade e nos cargos de liderança. 	Sem achado.	Manifestação SECGP (id. 0857247): Ciente do cumprimento desta subquestão e da necessidade de manutenção de investimentos anuais para a capacitação e sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e inclusão feminina. Informação SUPLO (id. 0863938): Em atendimento ao Encaminhamento 0857472, informo que no PCA 2024, que serve como parâmetro para a elaboração da proposta orçamentária deste TRF6, não são informadas as iniciativas específicas nas quais serão utilizados os créditos destinados à capacitação, apenas o montante anual de gastos previstos, cabendo à SECGP a definição da aplicação da dotação aprovada. Ressalto também que na LOA - Lei Orçamentária Anual - não há nenhuma previsão formalmente definida para a destinação dos recursos para programas e projetos sobre o presente assunto.	N/A

12- CONCLUSÃO

A presente auditoria coordenada pelo CNJ teve como propósito avaliar, no âmbito dos tribunais, a implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, o cumprimento das suas diretrizes e a existência de ambiente interno aderente às práticas previstas no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade - IDE](#), da Rede Equidade. O trabalho realizado por esta SECAU teve a finalidade de avaliar a implementação da referida política no TRF6, por meio de exames de conformidade e operacional em relação aos eixos estratégia, governança e *accountability* e de gestão inclusiva, consoante as medidas previstas na [Resolução CNJ n. 255/2018](#) e no [Modelo de Inclusão da Diversidade e Equidade \(IDE\)](#), da Rede Equidade.

Em síntese, o trabalho iniciou-se pela fase de planejamento, com o levantamento da legislação e do material bibliográfico e a realização de estudos sobre o tema. Posteriormente, procedeu-se à fase de execução, que contemplou a realização de reunião de abertura, a elaboração de 7 solicitações de auditoria com as subquestões sugeridas pelo CNJ, a avaliação das informações obtidas por meio das respostas às solicitações de auditoria, a análise de processos administrativos, a consulta ao portal do TRF6 e a pesquisa de normativos internos. Elaborou-se o Relatório Preliminar (id. 0826514) com os achados e recomendações preliminares, a avaliação das respostas e/ou justificativas quanto aos referidos achados e recomendações preliminares e, finalmente, o preenchimento e envio do questionário eletrônico elaborado pelo CNJ, dentro da data-limite estabelecida, encerrando-se os trabalhos com a elaboração deste Relatório Final contendo as conclusões da equipe de auditoria.

As recomendações apresentadas pretendem agregar valor, fomentar a implementação de ações mais efetivas a fim de sanar as vulnerabilidades evidenciadas pelos resultados e apresentar indicativos que contribuam para o processo de desenvolvimento e aprimoramento da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina.

De modo geral, verificou-se a necessidade de estruturar ações voltadas à implementação da Política de Incentivo à Participação Institucional Feminina, visando assegurar a igualdade de gênero e incentivar a participação plena e efetiva de mulheres na instituição. Não obstante, observou-se que a Política se faz presente em muitas ações práticas, como a adoção de política de benefícios que contemplam e promovem a saúde e qualidade de vida no trabalho com recorte de gênero, a realização de ações de capacitação e de iniciativas práticas voltadas ao reconhecimento e à valorização das trabalhadoras, a existência de previsão orçamentária e de investimentos anuais para a capacitação e a sensibilização da força de trabalho na temática de equidade de gênero e de inclusão feminina e a observância dos critérios de composição paritária das Bancas Examinadoras e das Comissões Organizadoras de certames para ingresso na carreira da magistratura.

Alguns benefícios à Administração proporcionados por este trabalho já podem ser percebidos, entre os quais é importante destacar: aumento da percepção dos integrantes da Administração sobre a relevância do tema, o seu alcance e os seus desdobramentos; fortalecimento da política institucional sobre a igualdade de gênero; incremento das ações de treinamento e desenvolvimento de lideranças femininas; promoção da equidade e inclusão institucional feminina; e adoção de linguagem inclusiva nas comunicações internas do órgão.

Por fim, informa-se que o NUAGP/SECAU realizará o monitoramento das recomendações propostas que ainda não foram implementadas e as que estão em fase de implementação em momento oportuno nos exercícios subsequentes, a ser ainda definido.

À Consideração Superior,

Antônio Fernando Alves da Gama Moraes Técnico
Judiciário - NUAUG

Marília do Sagrado Coração Aarão Rocha Assistente III
- SECAU

Natália Areta de Almeida Assistente III -
NUAGP

Simone Fialho Teixeira Abreu Assistente V -
NUAGP

Cristiano Amaro
Diretor do NUAGP

De acordo.

Luiz Guilherme Piva Diretor
da SECAU



Documento assinado eletronicamente por **Luiz Guilherme Piva, Diretor(a) de Secretaria**, em 04/10/2024, às 15:44, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Simone Fialho Teixeira Abreu, Assistente V**, em 04/10/2024, às 16:02, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Natália Areta de Almeida, Assistente III**, em 04/10/2024, às 16:07, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Cristiano Amaro, Diretor(a) de Núcleo**, em 04/10/2024, às 16:20, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Antonio Fernando Alves da Gama Moraes, Técnico Judiciário**, em 04/10/2024, às 16:24, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



Documento assinado eletronicamente por **Marília do Sagrado Coracao Aarao Rocha, Assistente III**, em 04/10/2024, às 17:13, conforme art. 1º, § 2º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.trf6.jus.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0957734** e o código CRC **BD8F436C**.