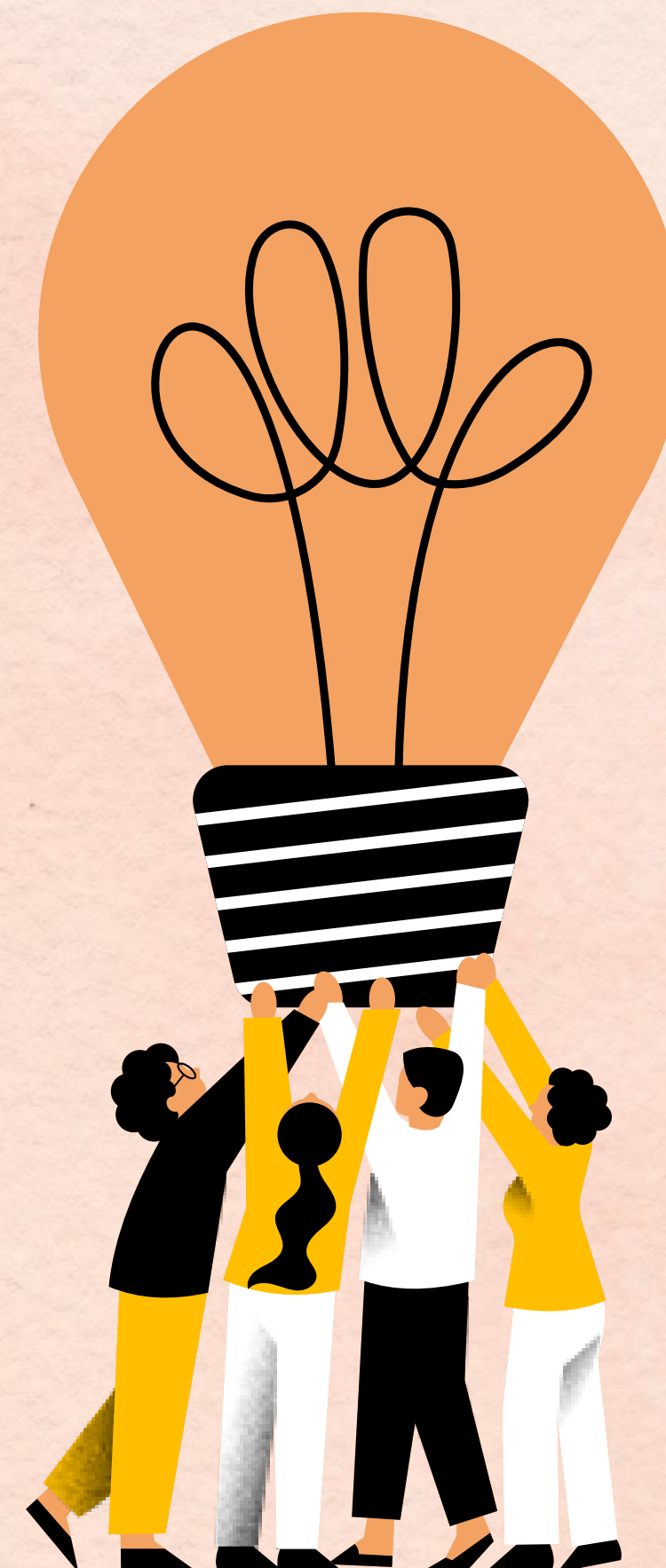


ANÁLISE DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

NA JUSTIÇA ELEITORAL CAPIXABA

Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Violência - CPEADV





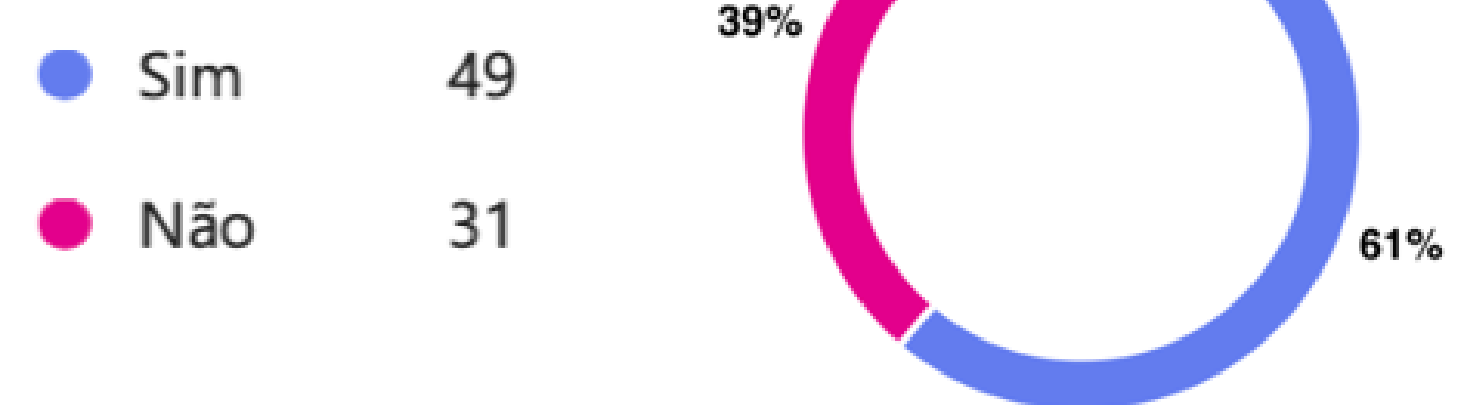
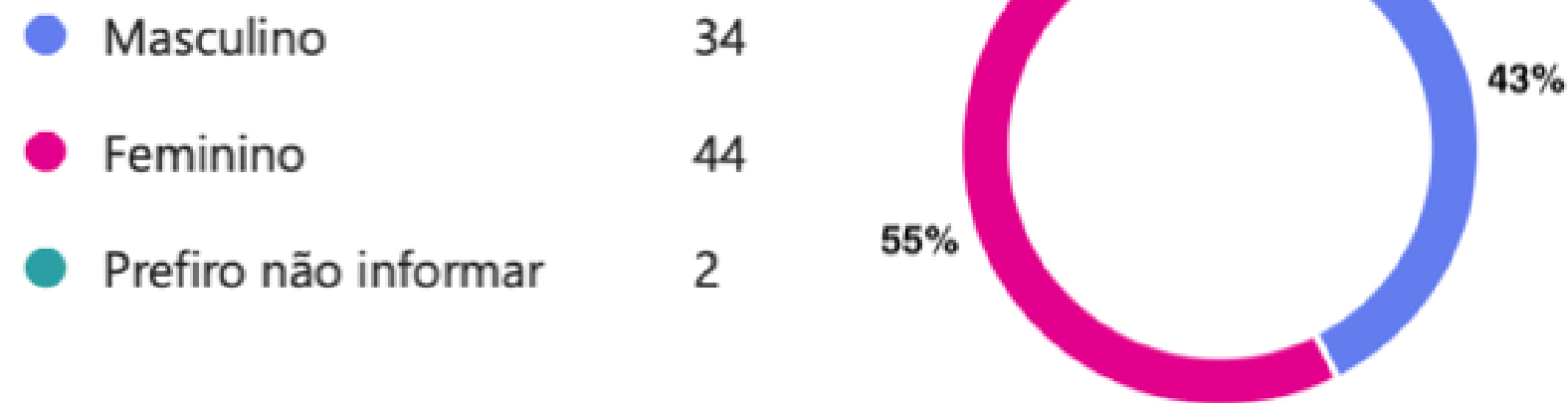
**ANALISE DE PESQUISA QUE RECEBEU
80 RESPOSTAS DE SERVIDORES,
MAGISTRADOS E COLABORADORES.**

**ESTA APRESENTAÇÃO EXPOSITIVA
DESTACA OS PRINCIPAIS ACHADOS,
TENDÊNCIAS E ÁREAS QUE MERECEM
ATENÇÃO INSTITUCIONAL.**



Perfil dos Respondentes

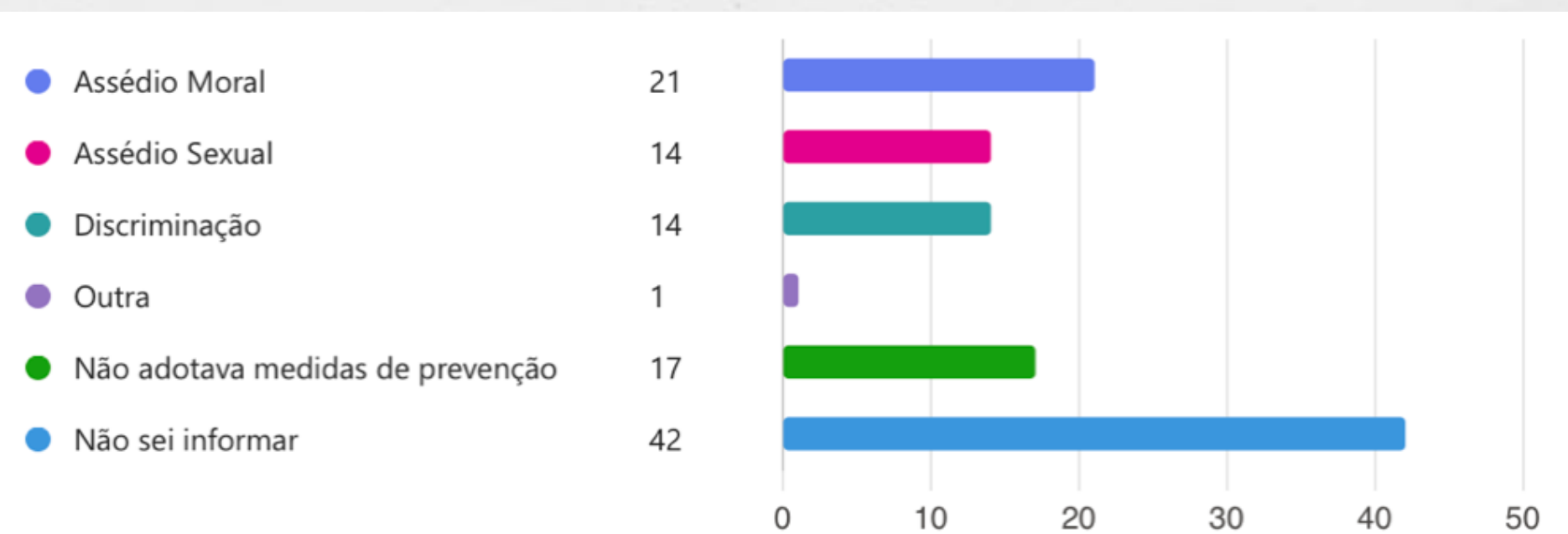
Conhecimento Normativo



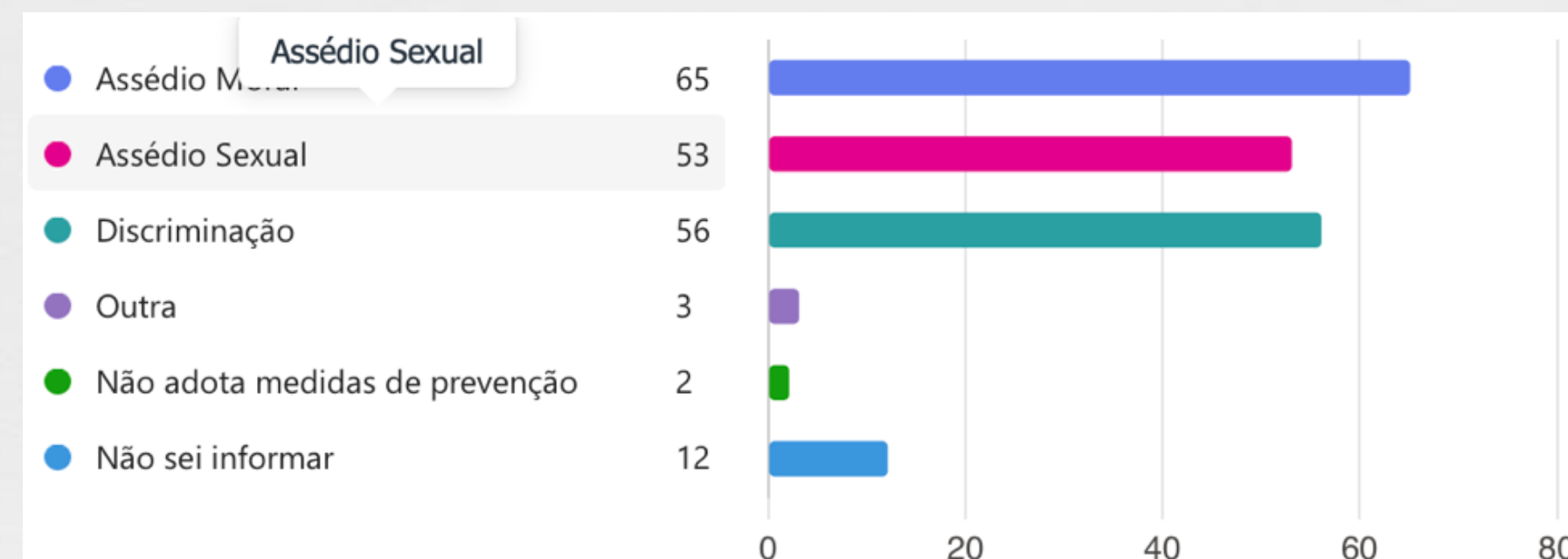
- **PARTICIPAÇÃO LIGEIRAMENTE MAIOR DE MULHERES, O QUE PODE SER RELEVANTE AO INTERPRETAR OS DADOS RELACIONADOS A QUESTÕES DE GÊNERO.**
- **EMBORA A MAIORIA (61%) ESTEJA CIENTE DA NORMA, AINDA HÁ UM SIGNIFICATIVO CONTINGENTE DE PESSOAS (QUASE 39%) QUE A DESCONHECEM, SINALIZANDO A NECESSIDADE DE MAIOR DIVULGAÇÃO.**

Evolução das medidas preventivas

Antes da Res. CNJ 351/2020



Após a Res. CNJ 351/2020

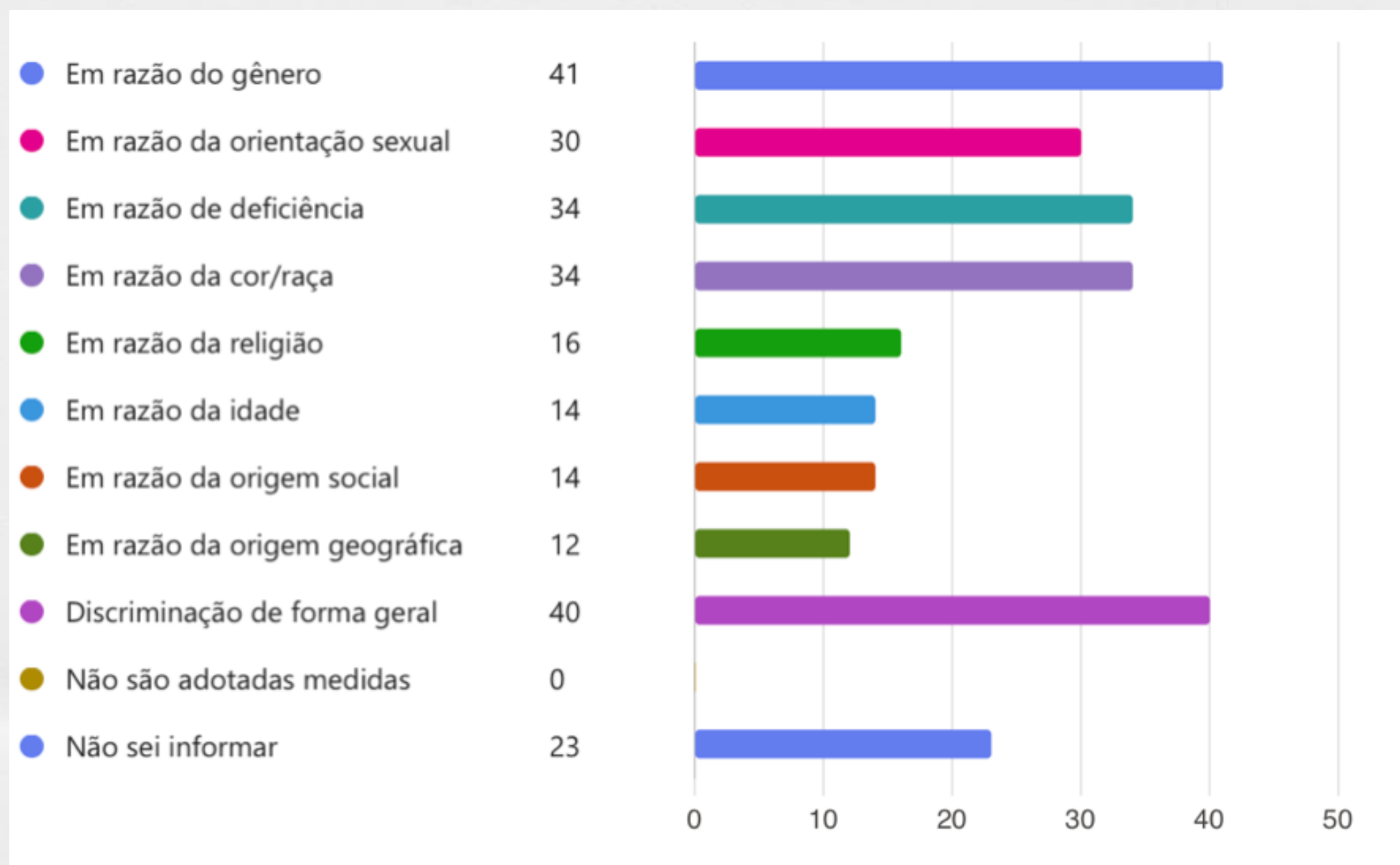


A COMPARAÇÃO EVIDENCIA UM IMPACTO SIGNIFICATIVAMENTE POSITIVO:

- **AUMENTO EXPRESSIVO NA PERCEPÇÃO DA EXISTÊNCIA DE MEDIDAS CONTRA ASSÉDIO MORAL (DE 21 PARA 65), ASSÉDIO SEXUAL (DE 14 PARA 53) E DISCRIMINAÇÃO (DE 14 PARA 56);**
- **REDUÇÃO NO NÚMERO DE PESSOAS QUE NÃO SABIAM INFORMAR SOBRE TAIS AÇÕES (DE 42 PARA 12);**
- **QUEDA ACENTUADA NOS QUE AFIRMAVAM NÃO HAVER MEDIDAS PREVENTIVAS (DE 17 PARA 2).**

Tipos de discriminação contemplados

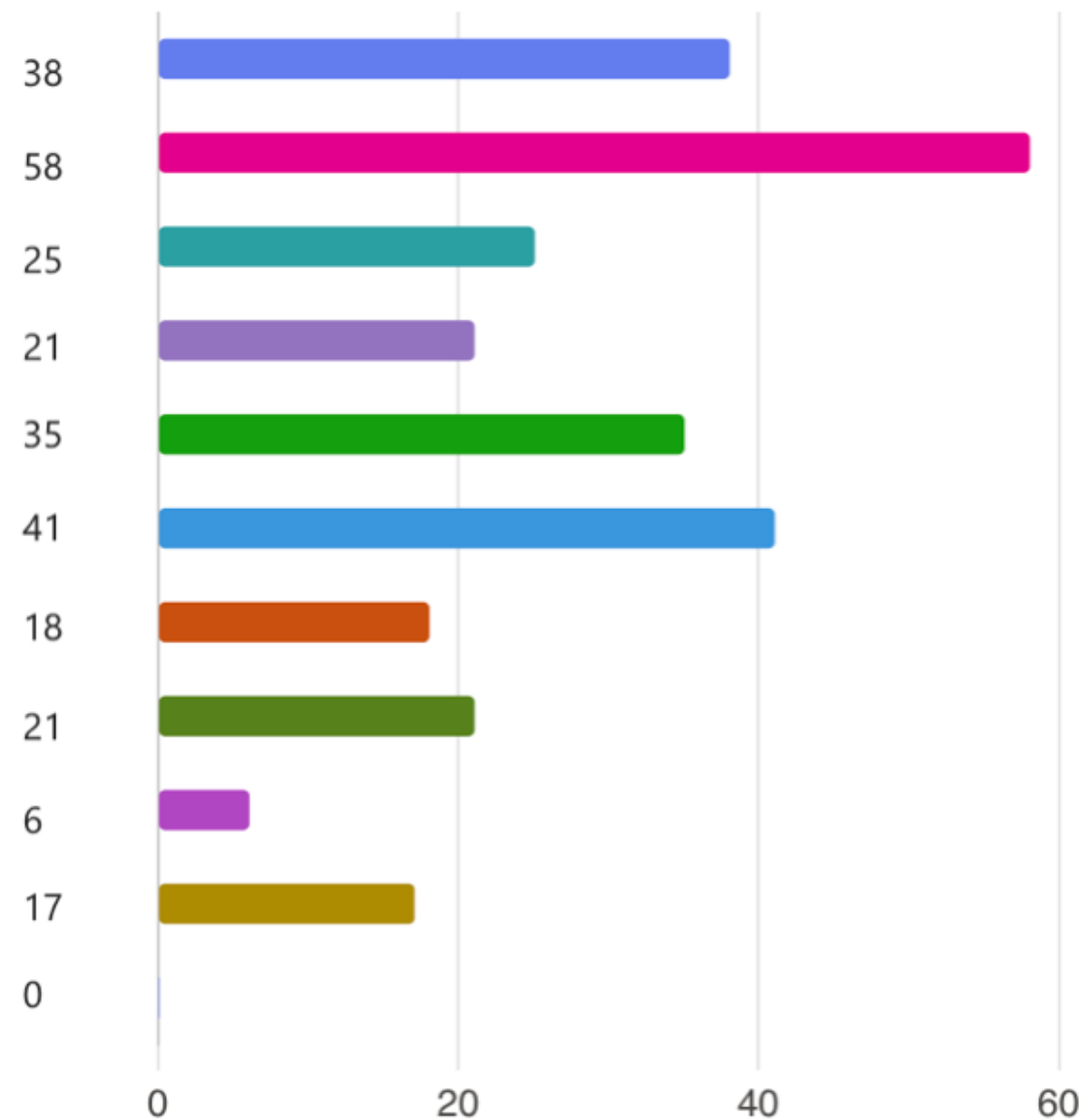
A ANÁLISE DOS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO COM MEDIDAS PREVENTIVAS REVELA:



- MAIOR ATENÇÃO ÀS QUESTÕES DE **GÊNERO** (41 RESPOSTAS), SEGUIDAS POR MEDIDAS CONTRA DISCRIMINAÇÃO DE **FORMA GERAL** (40 RESPOSTAS), POR **DEFICIÊNCIA E COR/RAÇA** (34 RESPOSTAS CADA).
- EM CONTRAPARTIDA, AS MEDIDAS CONTRA DISCRIMINAÇÃO POR **RELIGIÃO, IDADE, ORIGEM SOCIAL E GEOGRÁFICA** SÃO MENOS PERCEBIDAS.
- NECESSIDADE DE MAIOR EQUILÍBRIO NA ABORDAGEM DOS DIFERENTES TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO.

Estratégias Preventivas Implementadas

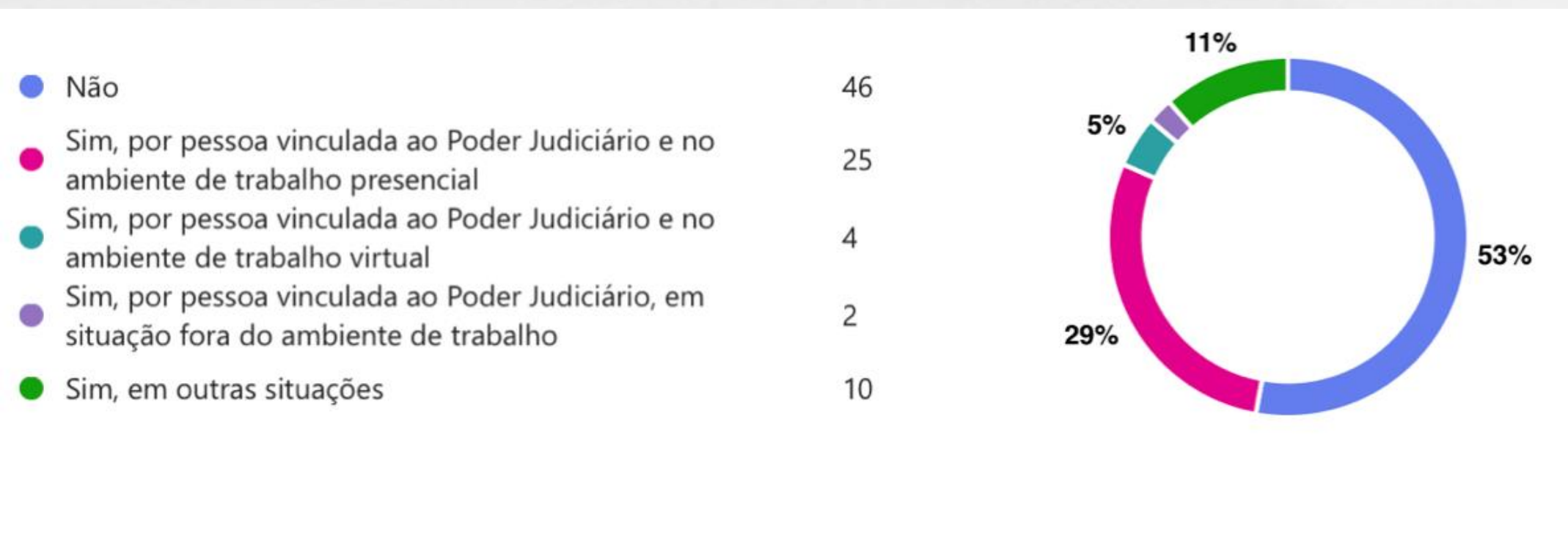
- Material informativo, como cartilhas
- Realização de eventos, como palestras, seminários, rodas de conversa e debates
- Pesquisas e diagnósticos internos
- Capacitação de gestores
- Campanhas de sensibilização
- Existência de comitê ou comissão de assédio para instruir/apurar os casos
- Canal permanente na área de gestão de pessoas para acolhimento/escuta/orientação
- Normativa interna (ex.: Resolução, Portaria, Instrução Normativa, etc.)
- Outras
- Não sei informar
- Não são adotadas medidas



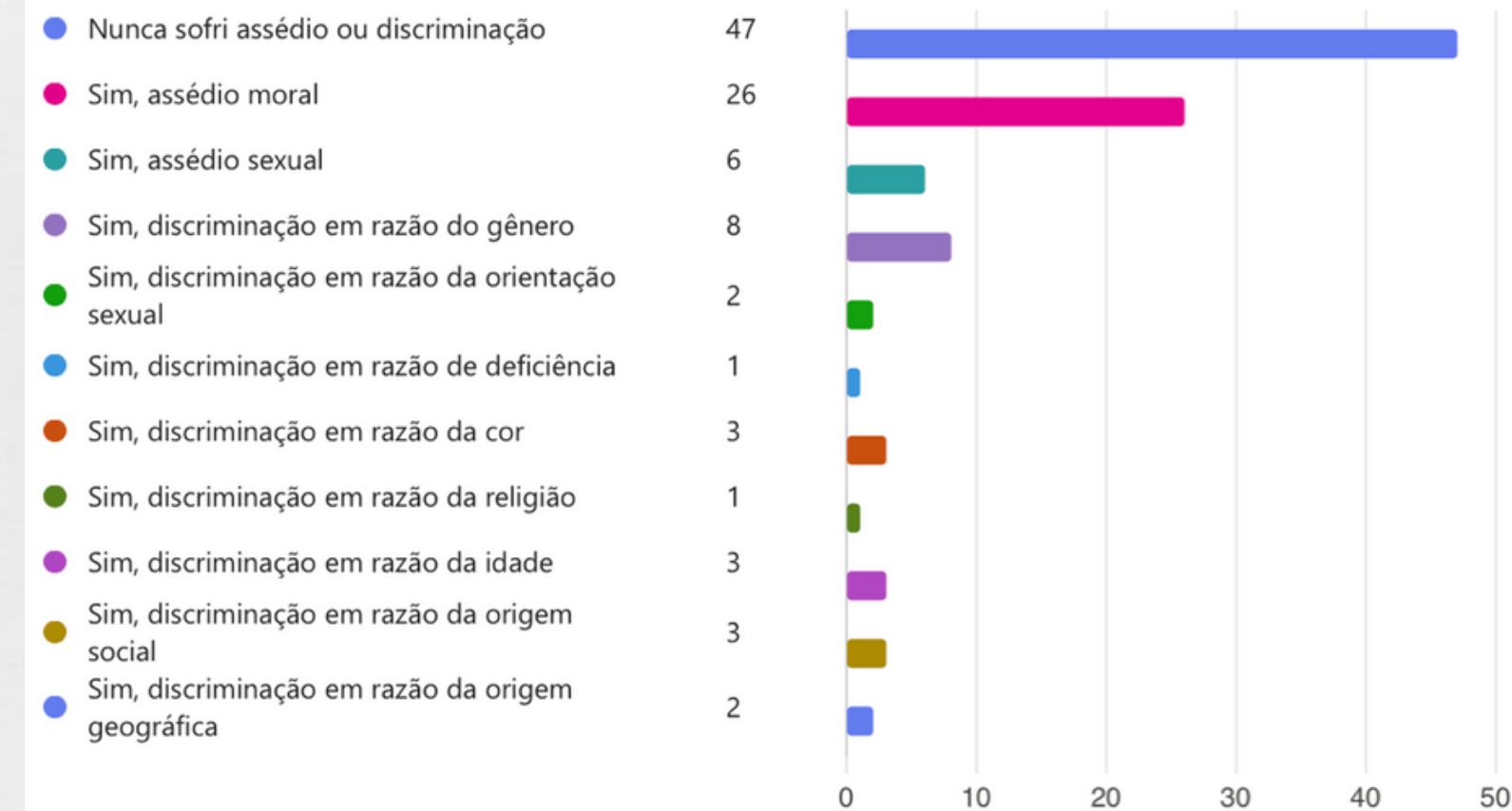
AS ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS TÊM PRIVILEGIADO AÇÕES EDUCATIVAS E DE SENSIBILIZAÇÃO, COM DESTAQUE PARA A REALIZAÇÃO DE EVENTOS (PALESTRAS, SEMINÁRIOS, RODAS DE CONVERSA) COM 58 MENÇÕES, SEGUIDA PELA EXISTÊNCIA DE COMITÊ OU COMISSÃO ESPECÍFICA (41 MENÇÕES) E DISTRIBUIÇÃO DE MATERIAL INFORMATIVO (38 MENÇÕES).

A CAPACITAÇÃO DE GESTORES (21 MENÇÕES) E A EXISTÊNCIA DE CANAIS PERMANENTES NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS (18 MENÇÕES) APARECEM COM MENOR FREQUÊNCIA, REPRESENTANDO ÁREAS COM POTENCIAL PARA FORTALECIMENTO.

Incidência de Assédio e Discriminação



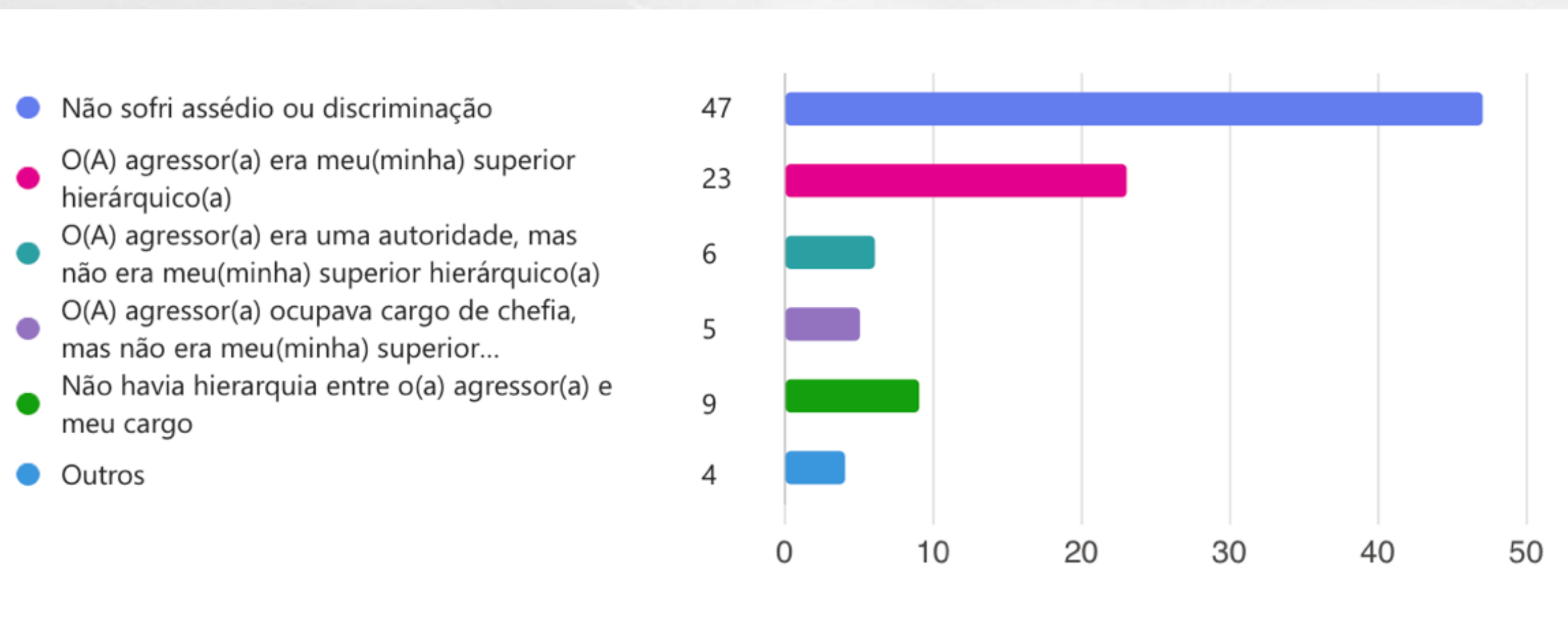
ASSÉDIO MORAL: 32,5%,
DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO: 10%,
ASSÉDIO SEXUAL: 7,5%,
DISCRIMINAÇÕES POR IDADE, COR E ORIGEM SOCIAL: 3,75% CADA.



42,5% DOS RESPONDENTES JÁ SOFRERAM ALGUM TIPO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

APESAR DOS ESFORÇOS PREVENTIVOS, UMA PARCELA SIGNIFICATIVA DOS SERVIDORES E COLABORADORES JÁ VIVENCIOU SITUAÇÕES INDESEJADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Relação Hierárquica

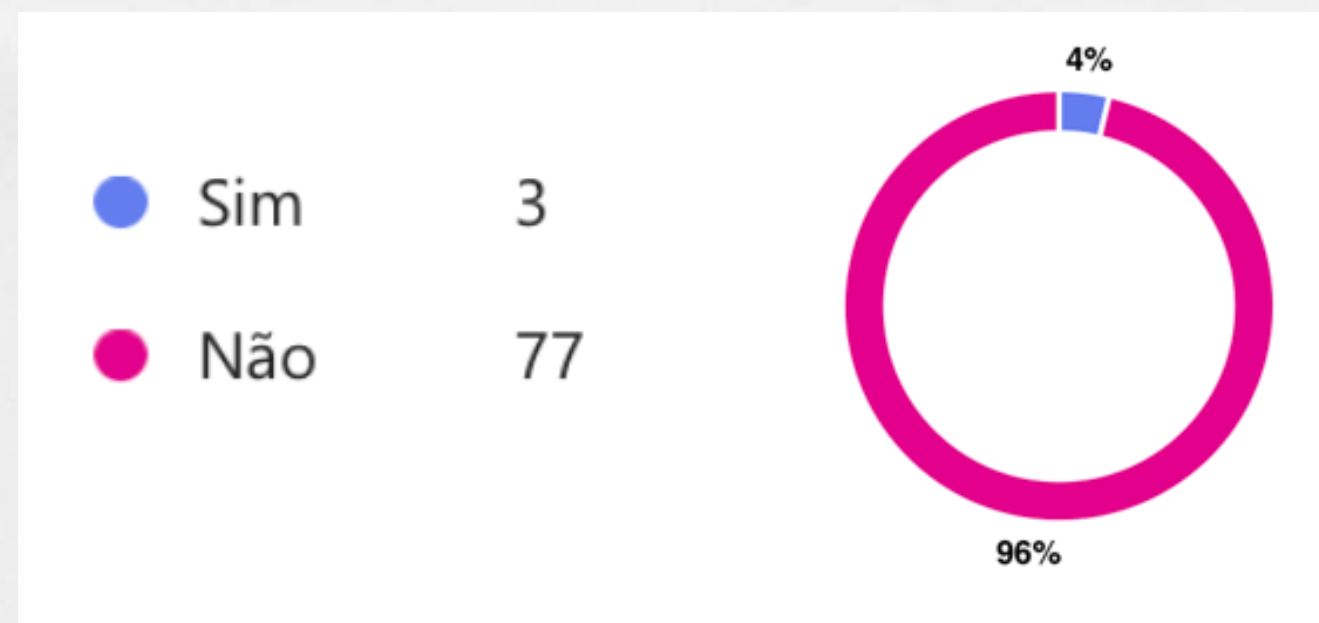


DADO PREOCUPANTE:

EM 70% DOS CASOS RELATADOS, O AGRESSOR OCUPAVA **POSIÇÃO HIERARQUICAMENTE SUPERIOR À VÍTIMA.**

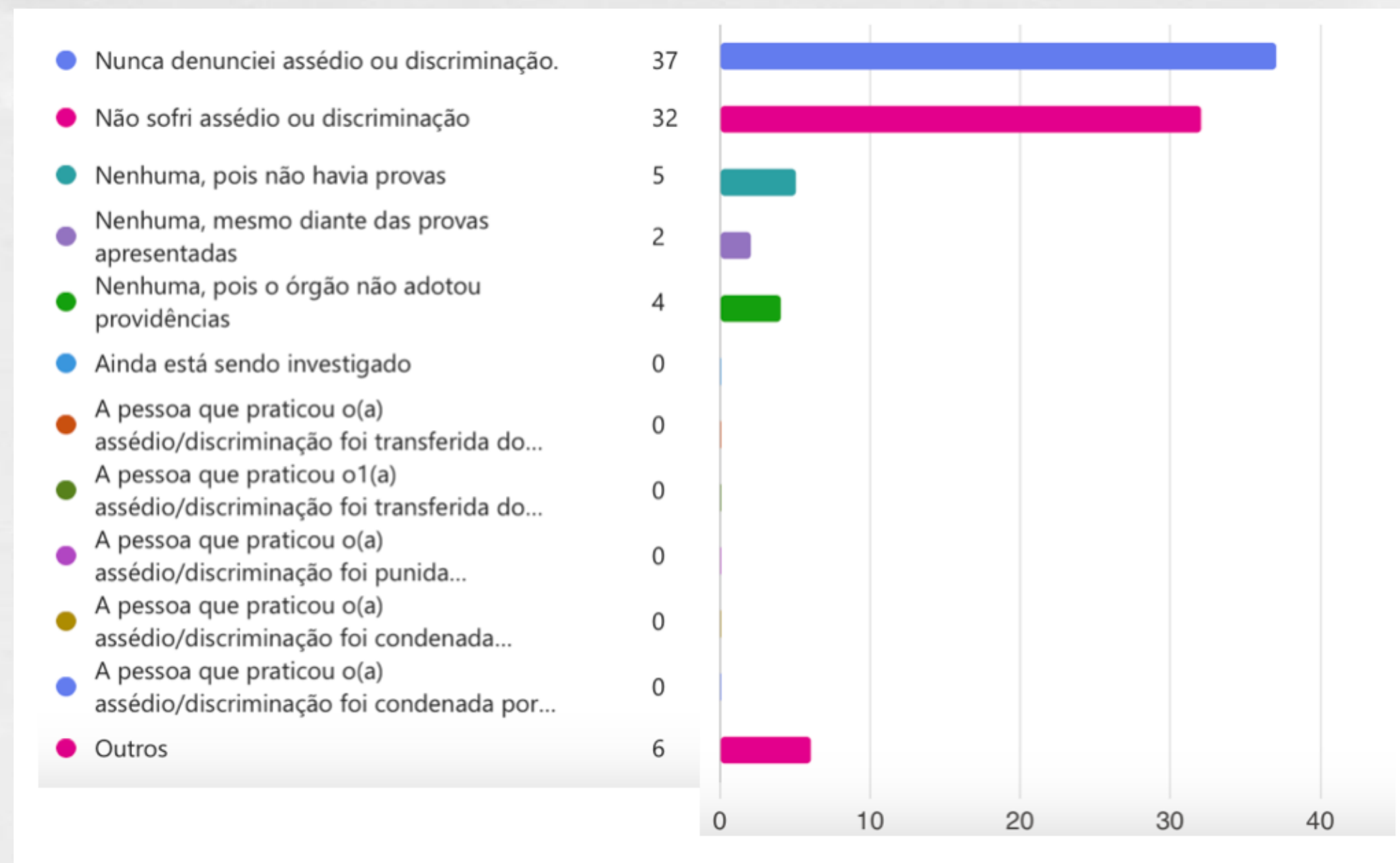
ESTE DADO EVIDENCIA A RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO/DISCRIMINAÇÃO E RELAÇÕES DE PODER, DEMANDANDO ATENÇÃO ESPECIAL ÀS DINÂMICAS HIERÁRQUICAS NA INSTITUIÇÃO.

Subnotificação



A SUBNOTIFICAÇÃO EXTREMA, COM APENAS 3,75% DOS CASOS SENDO DENUNCIADOS, É UM DADO ALARMANTE QUE MERECE PROFUNDA REFLEXÃO INSTITUCIONAL.

Consequências



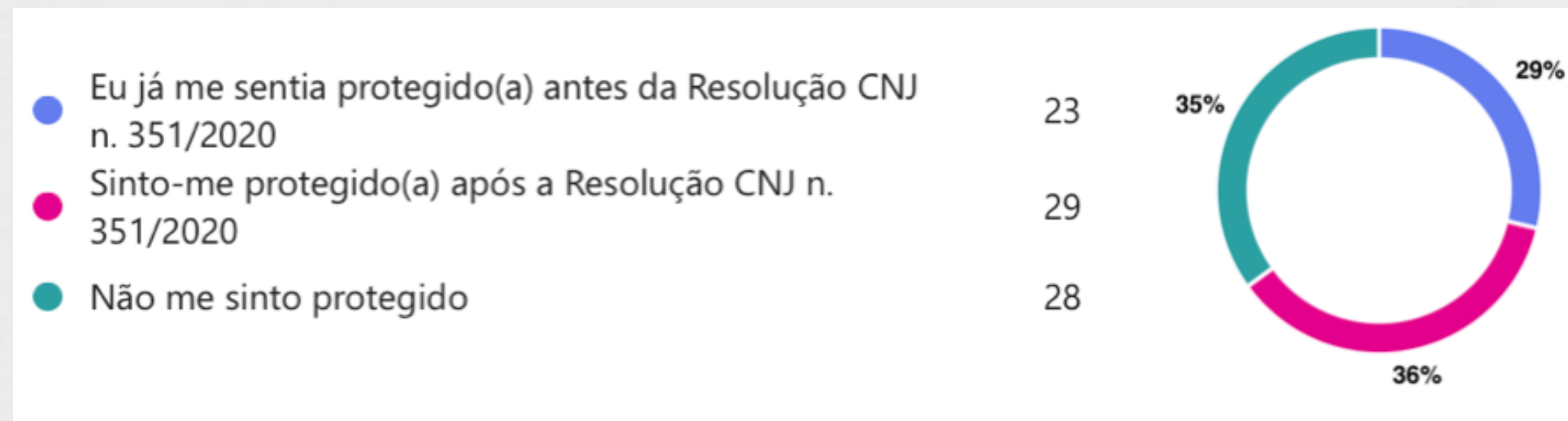
ENTRE OS POUCOS CASOS DENUNCIADOS, NÃO HOUVE RELATOS DE PUNIÇÕES ADMINISTRATIVAS OU JUDICIAIS EFETIVAS, O QUE PODE CONTRIBUIR PARA A PERCEPÇÃO DE IMPUNIDADE E, CONSEQUENTEMENTE, PARA A PRÓPRIA SUBNOTIFICAÇÃO.

Confiança Institucional

Represália



Proteção



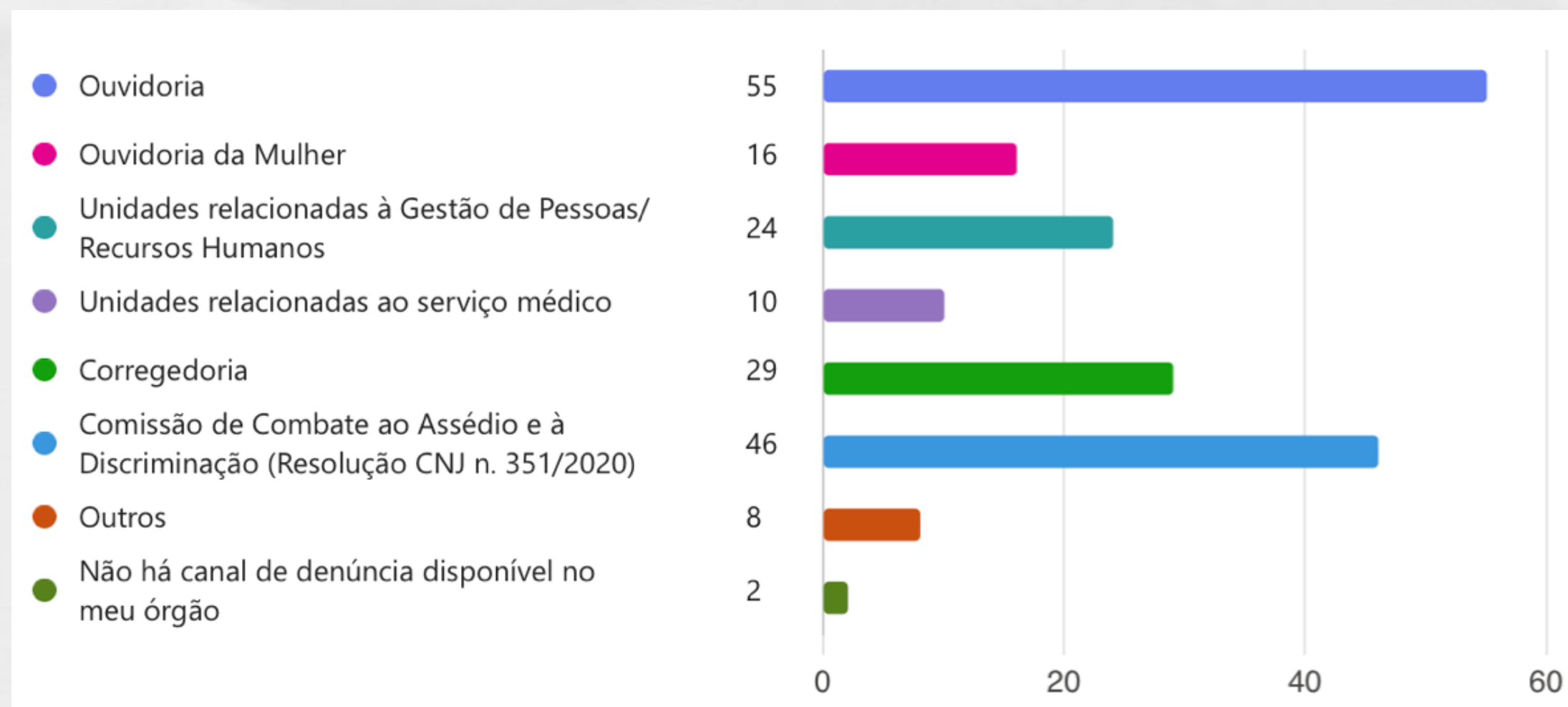
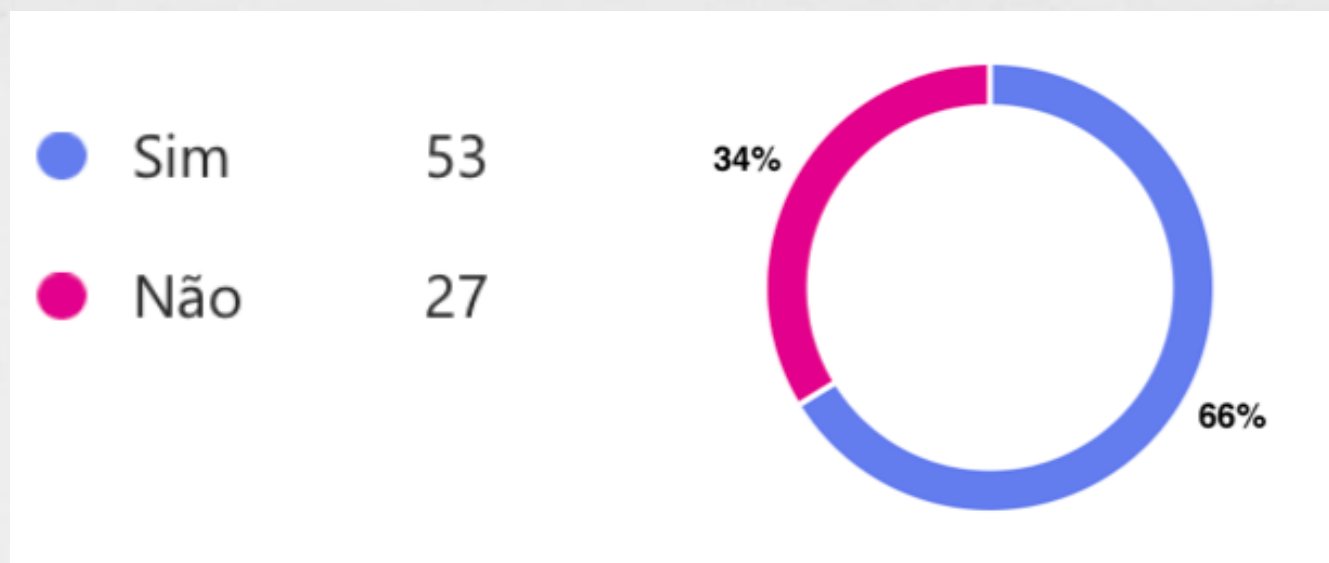
Confia na punição



RESULTADOS PREOCUPANTES!

- 35% DOS RESPONDENTES NÃO SE SENTEM PROTEGIDOS PARA DENUNCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO;
- 30% ACREDITAM QUE A PUNIÇÃO DEPENDE DO CARGO OU FUNÇÃO OCUPADA PELO AGRESSOR.
- PERCEPÇÃO DE FALTA DE ISONOMIA NA APLICAÇÃO DAS NORMAS E MEDIDAS DISCIPLINARES.

Conhecimento dos canais de denúncia



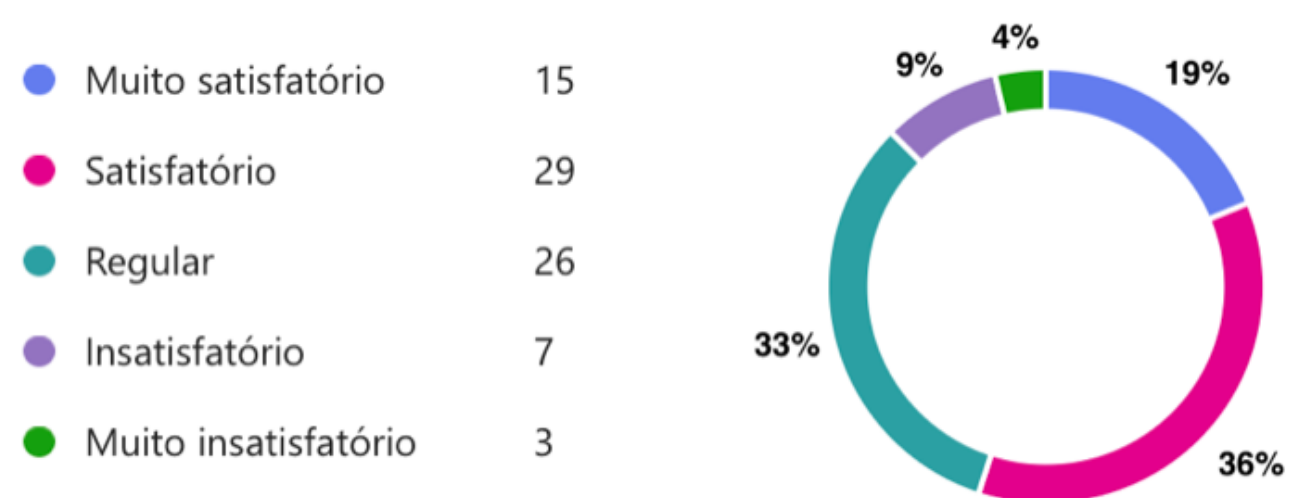
EMBORA 66,25% DOS RESPONDENTES AFIRMEM SABER COMO DENUNCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO, O CONHECIMENTO DOS CANAIS DE DENÚNCIA APRESENTA VARIAÇÕES SIGNIFICATIVAS.

A OUVIDORIA DESTACA-SE COMO O CANAL MAIS CONHECIDO (55 MENÇÕES), SEGUIDA PELA COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO (46 MENÇÕES).

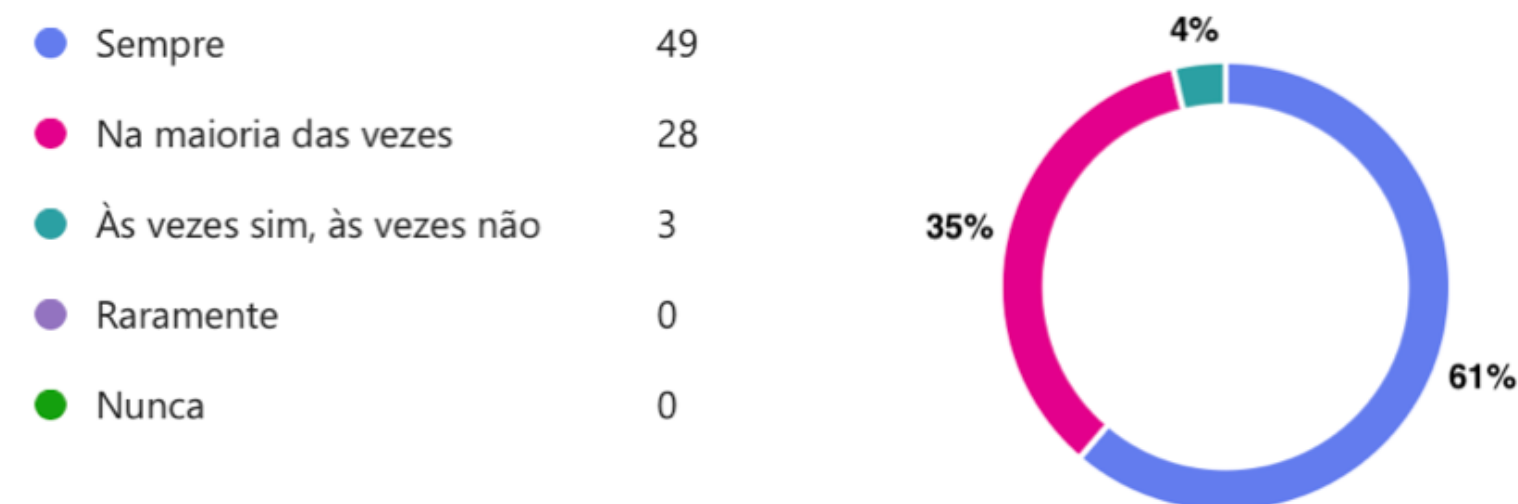
CONTUDO, NENHUM DOS RESPONDENTES RELATOU TER UTILIZADO A COMISSÃO PARA DENUNCIAR SITUAÇÕES VIVENCIADAS, O QUE SUSCITA QUESTIONAMENTOS SOBRE A EFETIVIDADE DA DIVULGAÇÃO E A CONFIANÇA NESSE MECANISMO.

Avaliação da Comissão e do Ambiente de Trabalho

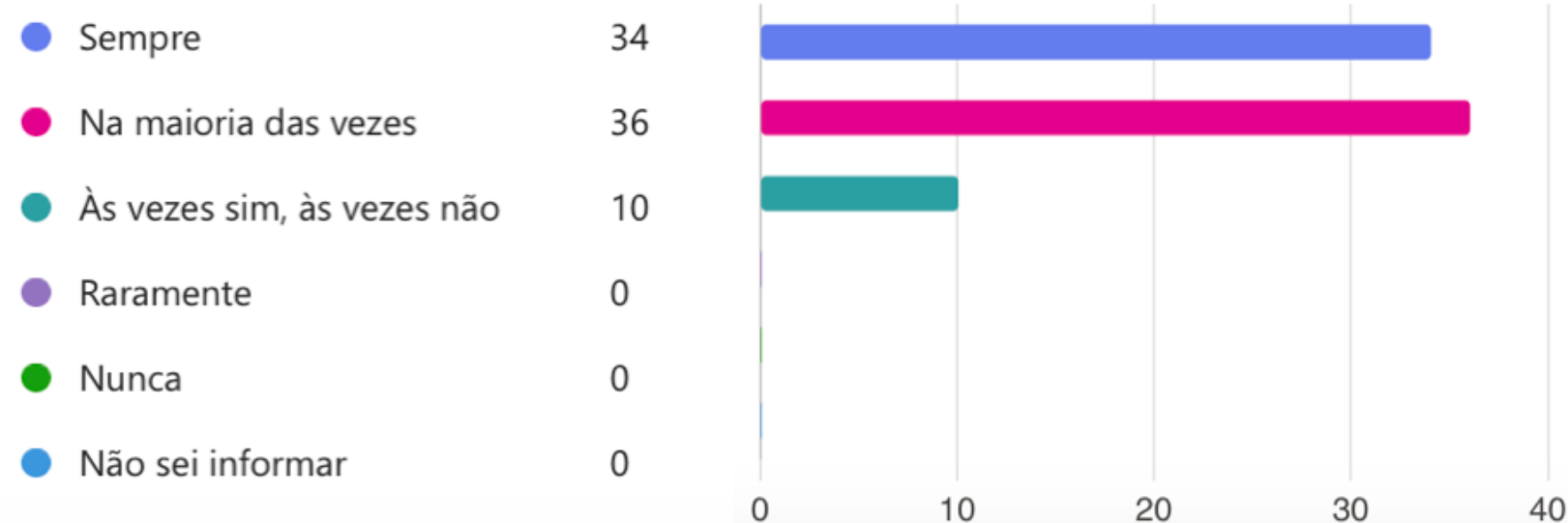
Divulgação da Comissão



Harmonia na Unidade



Harmonia no TRE/ES



- HÁ ESPAÇO PARA MELHORIAS NA DIVULGAÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DA COMISSÃO, COM 32,5% CONSIDERANDO-A REGULAR E 12,5% INSATISFATÓRIA OU MUITO INSATISFATÓRIA.
- NOTA-SE UMA AVALIAÇÃO MAIS POSITIVA DAS **UNIDADES ESPECÍFICAS** DE ATUAÇÃO DOS RESPONDENTES EM COMPARAÇÃO COM O **ÓRGÃO COMO UM TODO**, O QUE PODE INDICAR DIFERENÇAS SIGNIFICATIVAS ENTRE OS DIVERSOS SETORES DA INSTITUIÇÃO.



A implementação dessas recomendações poderá contribuir para o fortalecimento das políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do TRE/ES, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e igualitário para todos os servidores, magistrados e colaboradores.

CONCLUSÕES

- 1. Ampliar o conhecimento da Resolução CNJ n. 351/2020;**
- 2. Fortalecer a capacitação de gestores;**
- 3. Intensificar as medidas de combate ao assédio moral;**
- 4. Combater a subnotificação extrema;**
- 5. Garantir a aplicação isonômica das normas e punições;**
- 6. Fortalecer e dar maior visibilidade à Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação;**
- 7. Investigar e compreender as diferenças na percepção do ambiente de trabalho;**
- 8. Desenvolver medidas específicas para os grupos mais vulneráveis.**



AJUDE-NOS!



Os resultados da pesquisa representam um importante diagnóstico da situação atual do órgão em relação às políticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação. Os avanços alcançados após a implementação da Resolução CNJ n. 351/2020 são evidentes, mas os desafios identificados demandam atenção contínua e ações efetivas por parte da instituição.

O combate ao assédio e à discriminação é um compromisso permanente que requer o envolvimento de todos os níveis hierárquicos da organização e a construção de uma cultura institucional baseada no respeito, na igualdade e na dignidade humana. Somente assim será possível construir um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável e respeitoso para todos.



Obrigado!

