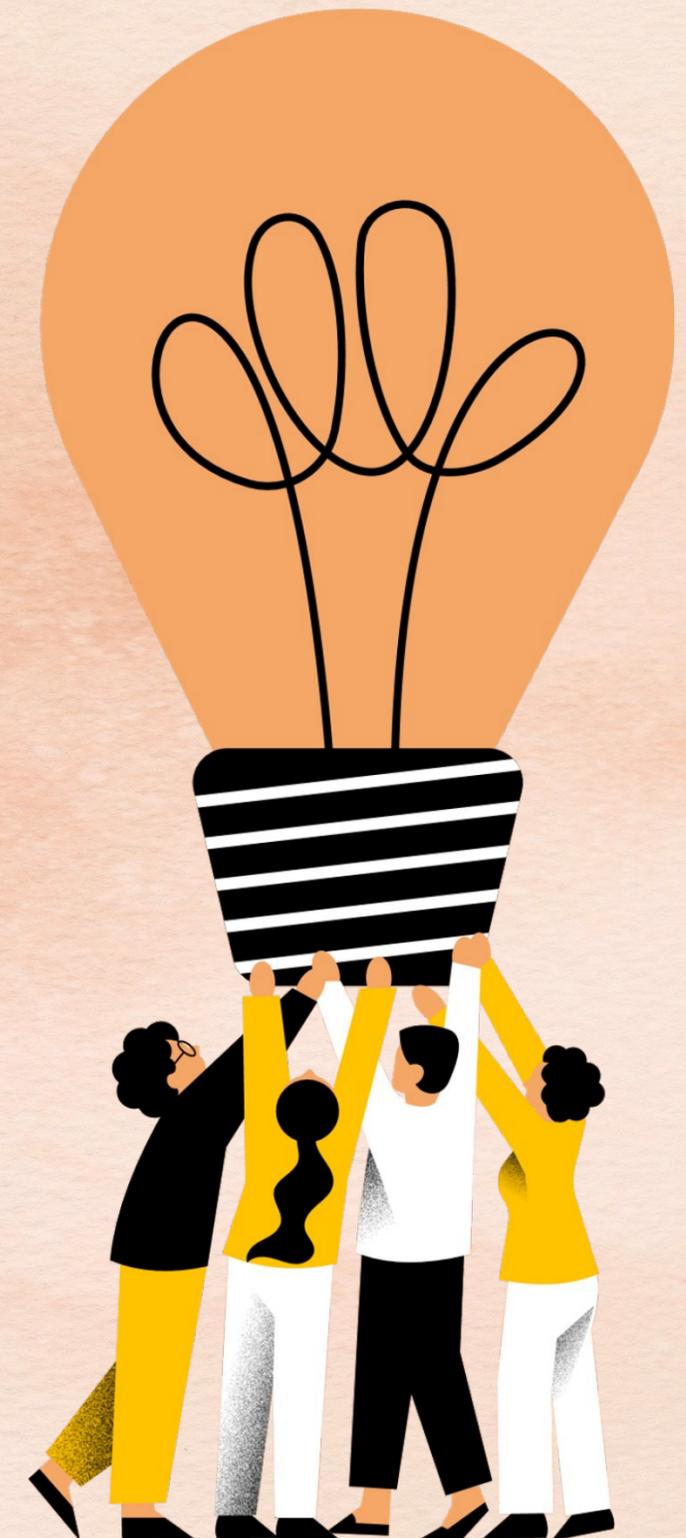


ANÁLISE DA PESQUISA SOBRE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

NA JUSTIÇA ELEITORAL CAPIXABA

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





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

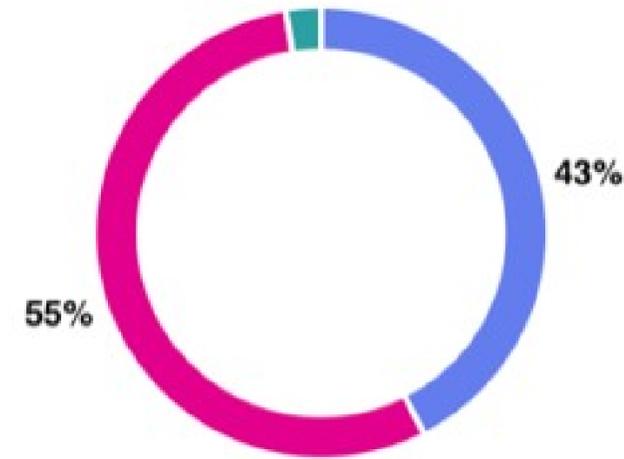
ESTA APRESENTAÇÃO EXPOSITIVA DESTACA OS PRINCIPAIS ACHADOS, TENDÊNCIAS E ÁREAS QUE MERECEM ATENÇÃO INSTITUCIONAL.



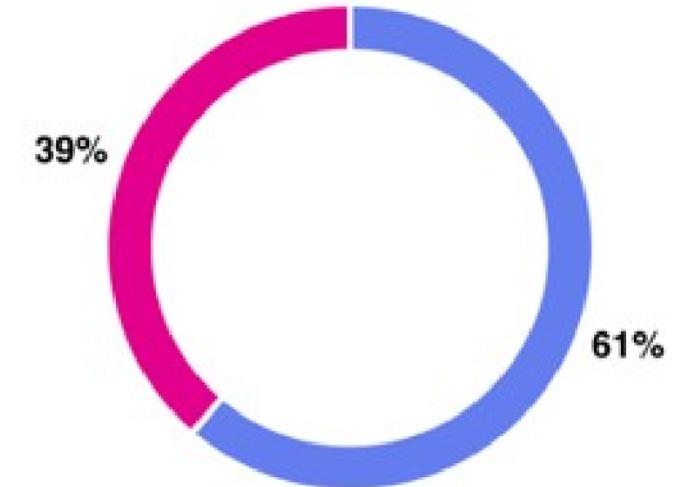
Perfil dos Respondentes

Conhecimento Normativo

● Masculino	34
● Feminino	44
● Prefiro não informar	2



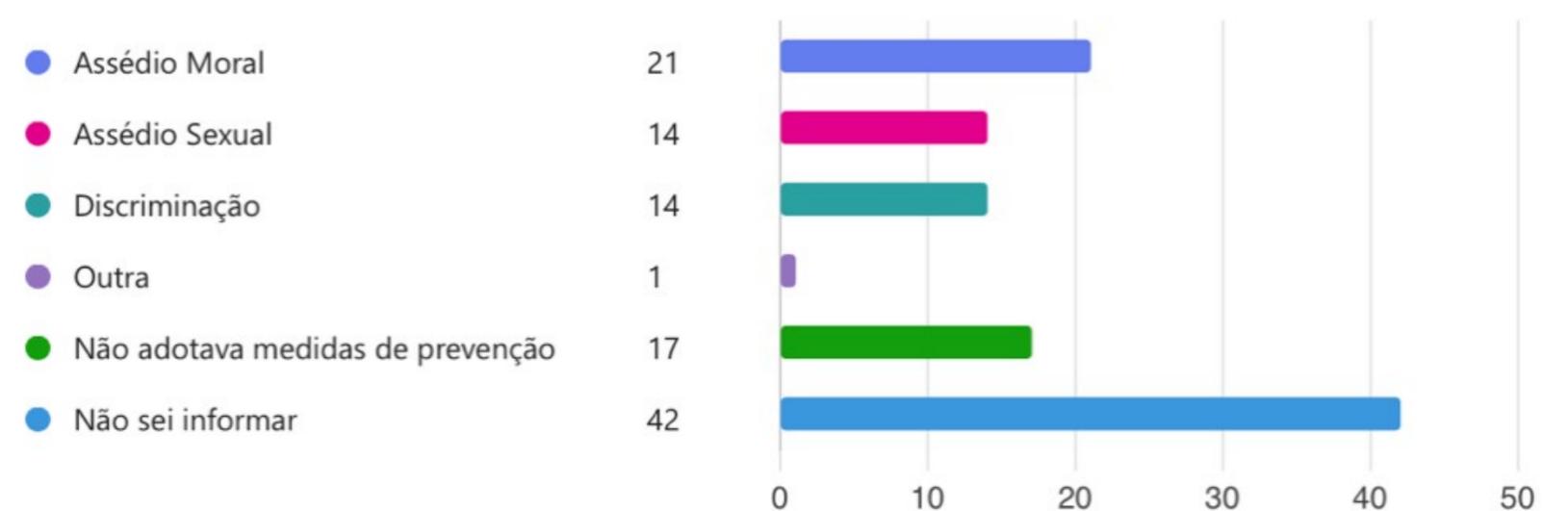
● Sim	49
● Não	31



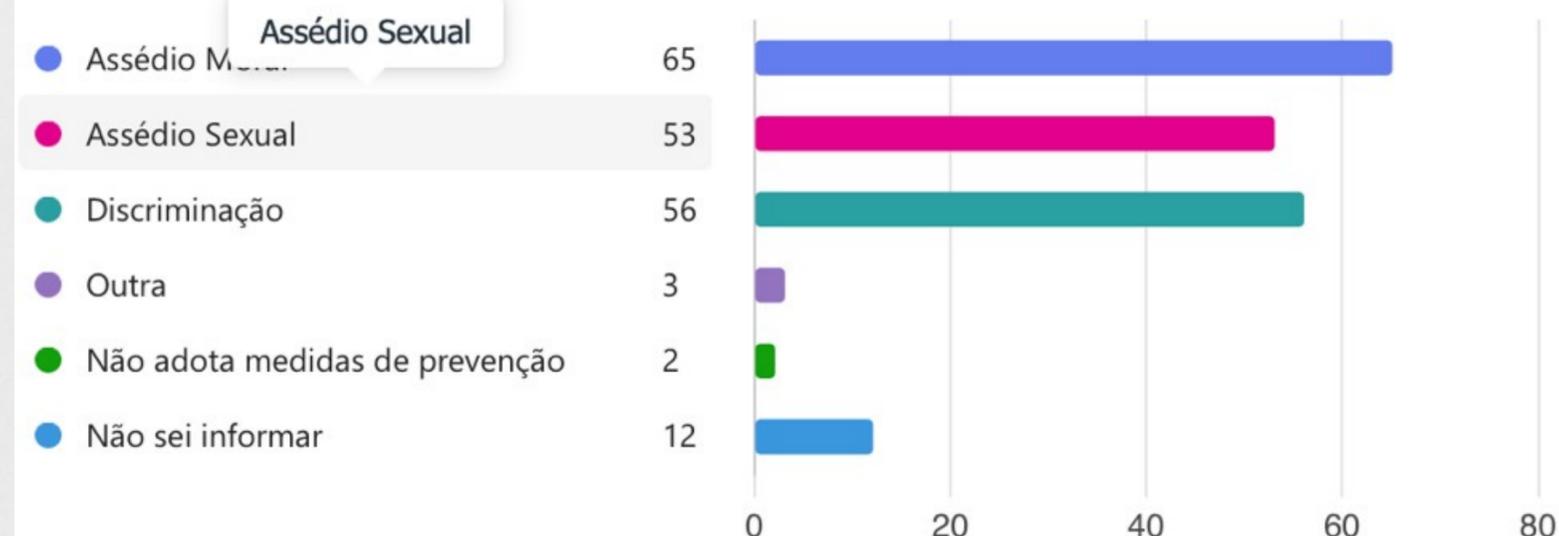
- **PARTICIPAÇÃO LIGEIRAMENTE MAIOR DE MULHERES, O QUE PODE SER RELEVANTE AO INTERPRETAR OS DADOS RELACIONADOS A QUESTÕES DE GÊNERO.**
- **EMBORA A MAIORIA (61%) ESTEJA CIENTE DA NORMA, AINDA HÁ UM SIGNIFICATIVO CONTINGENTE DE PESSOAS (QUASE 39%) QUE A DESCONHECEM, SINALIZANDO A NECESSIDADE DE MAIOR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

Evolução das medidas preventivas

Antes da Res. CNJ 351/2020



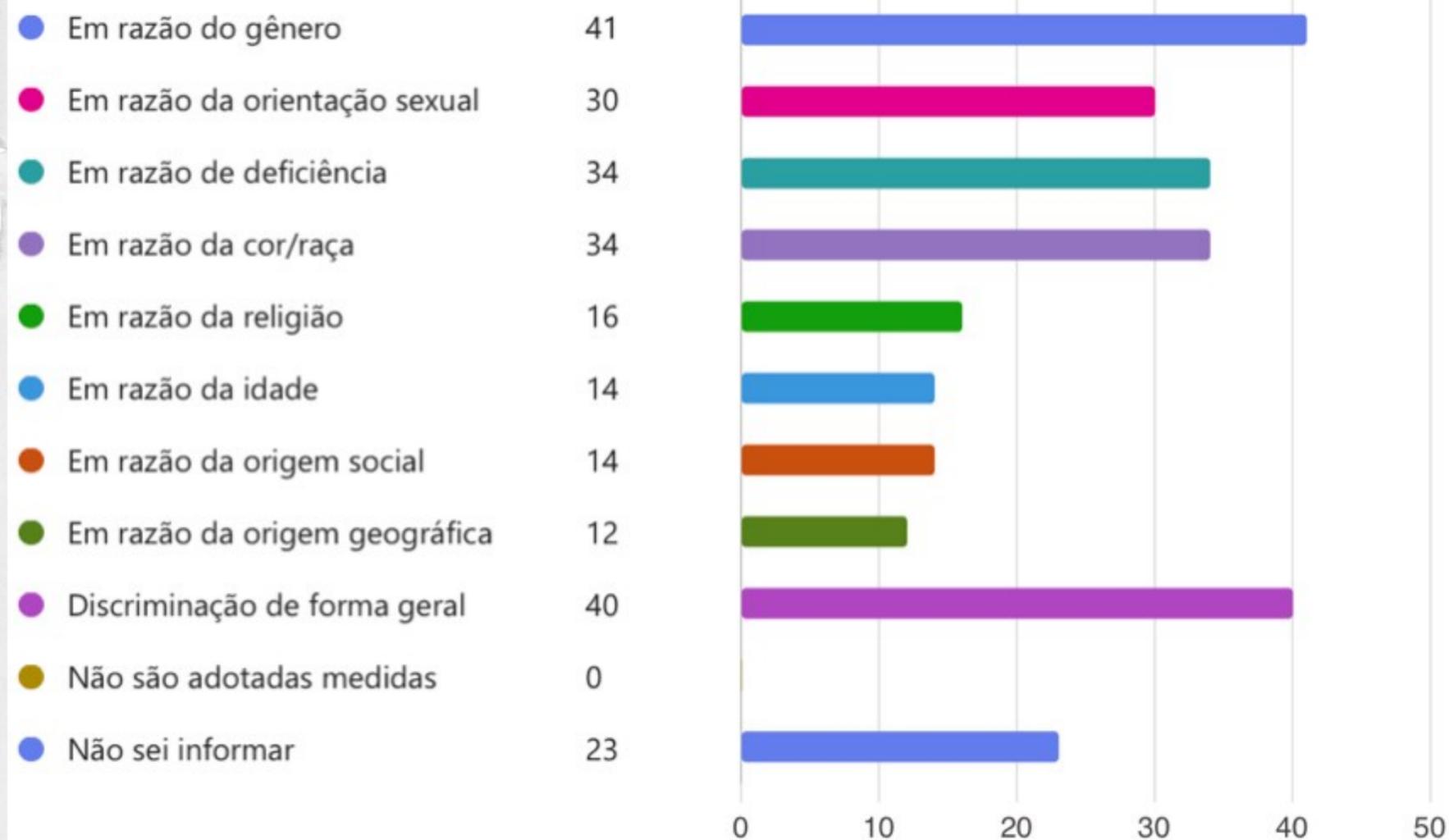
Após a Res. CNJ 351/2020



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);**

Tipos de discriminação contemplados

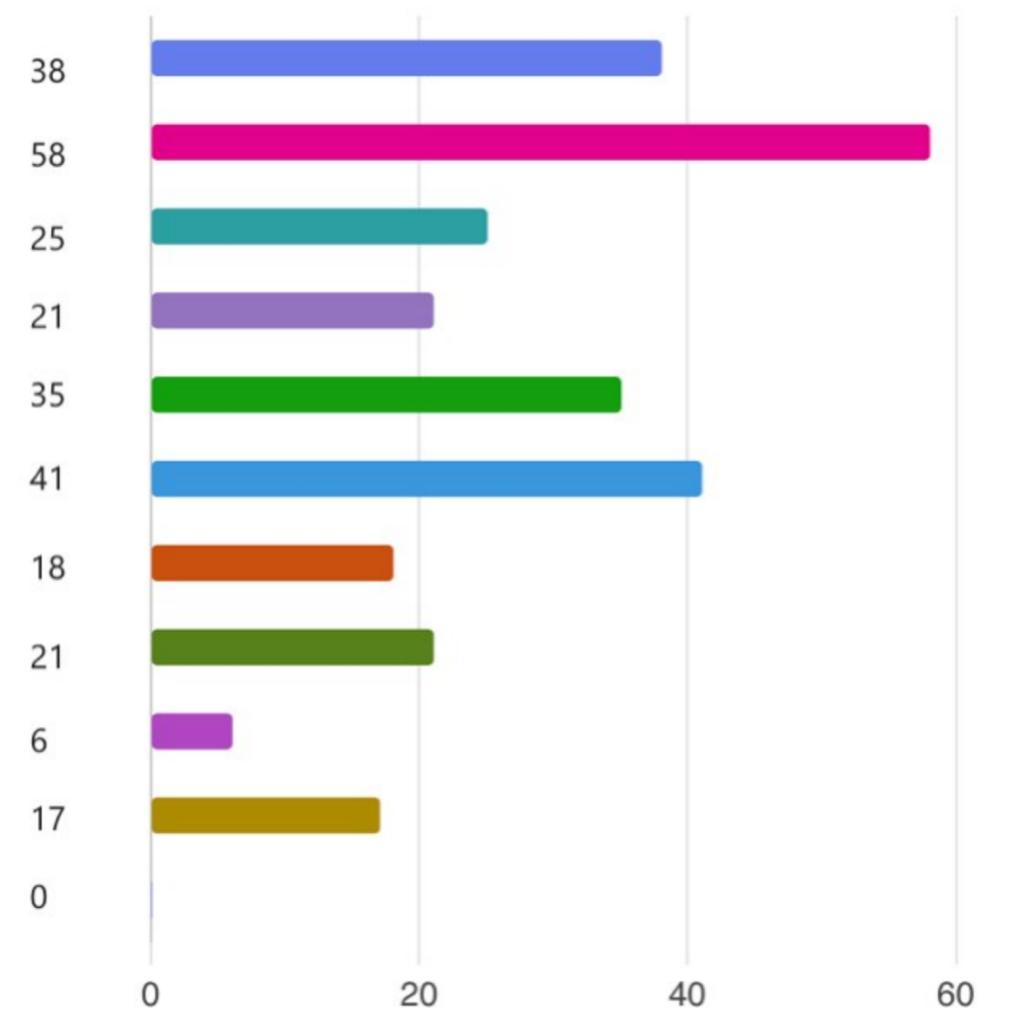


A ANÁLISE DOS TIPOS DE DISCRIMINAÇÃO COM MEDIDAS PREVENTIVAS REVELA:

- **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

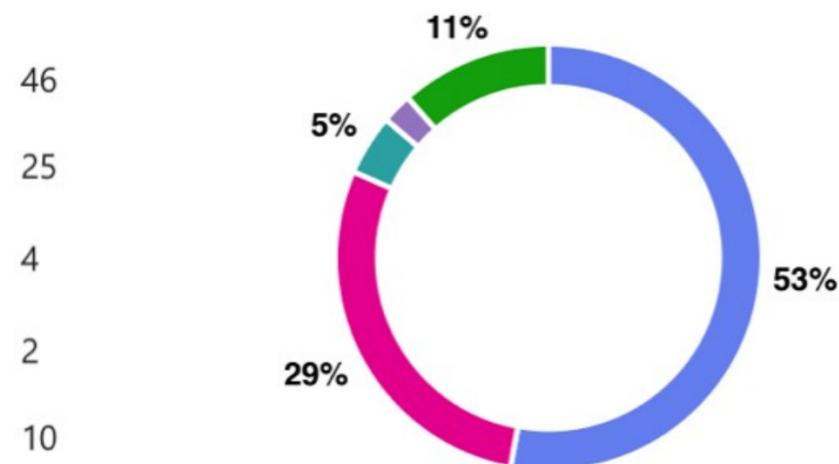


AS ESTRATÉGIAS PREVENTIVAS TÊM PRIVILEGIADO AÇÕES EDUCATIVAS E DE SENSIBILIZAÇÃO, COM DESTAQUE PARA A REALIZAÇÃO DE EVENTOS (PALESTRAS, SEMINÁRIOS, RODAS DE CONVERSA) COM 58 MENÇÕES, SEGUIDA PELA EXISTÊNCIA DE COMITÊ OU COMISSÃO ESPECÍFICA (41 MENÇÕES) E DISTRIBUIÇÃO DE MATERIAL INFORMATIVO (38 MENÇÕES).

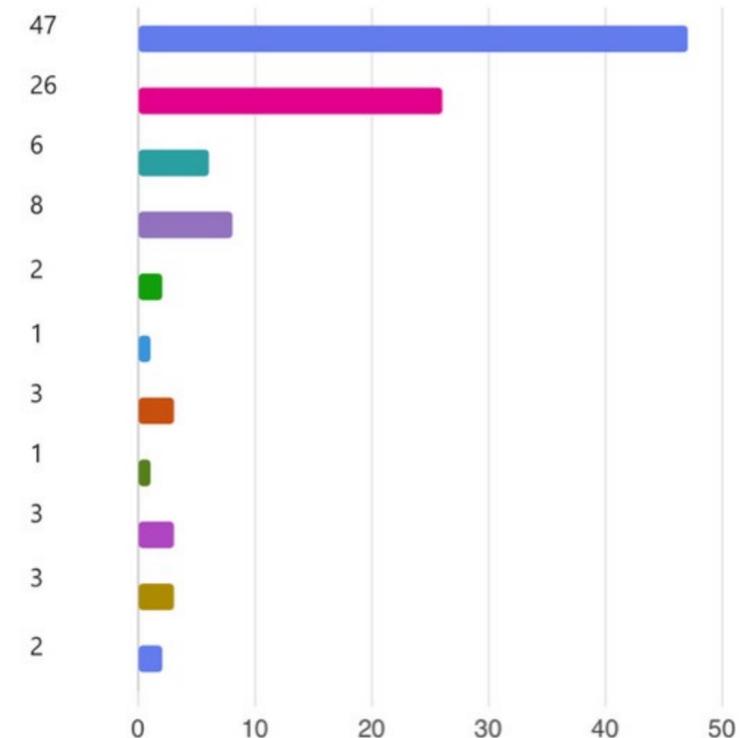
A CAPACITAÇÃO DE GESTORES (21 MENÇÕES) E A EXISTÊNCIA DE CANAIS PERMANENTES NA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS (18 MENÇÕES) APARECEM COM MENOR FREQUÊNCIA, REPRESENTANDO ÁREAS COM POTENCIAL PARA FORTALECIMENTO.

Incidência de Assédio e Discriminação

- Não
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho presencial
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário e no ambiente de trabalho virtual
- Sim, por pessoa vinculada ao Poder Judiciário, em situação fora do ambiente de trabalho
- Sim, em outras situações



- Nunca sofreu assédio ou discriminação
- Sim, assédio moral
- Sim, assédio sexual
- Sim, discriminação em razão do gênero
- Sim, discriminação em razão da orientação sexual
- Sim, discriminação em razão de deficiência
- Sim, discriminação em razão da cor
- Sim, discriminação em razão da religião
- Sim, discriminação em razão da idade
- Sim, discriminação em razão da origem social
- Sim, discriminação em razão da origem geográfica

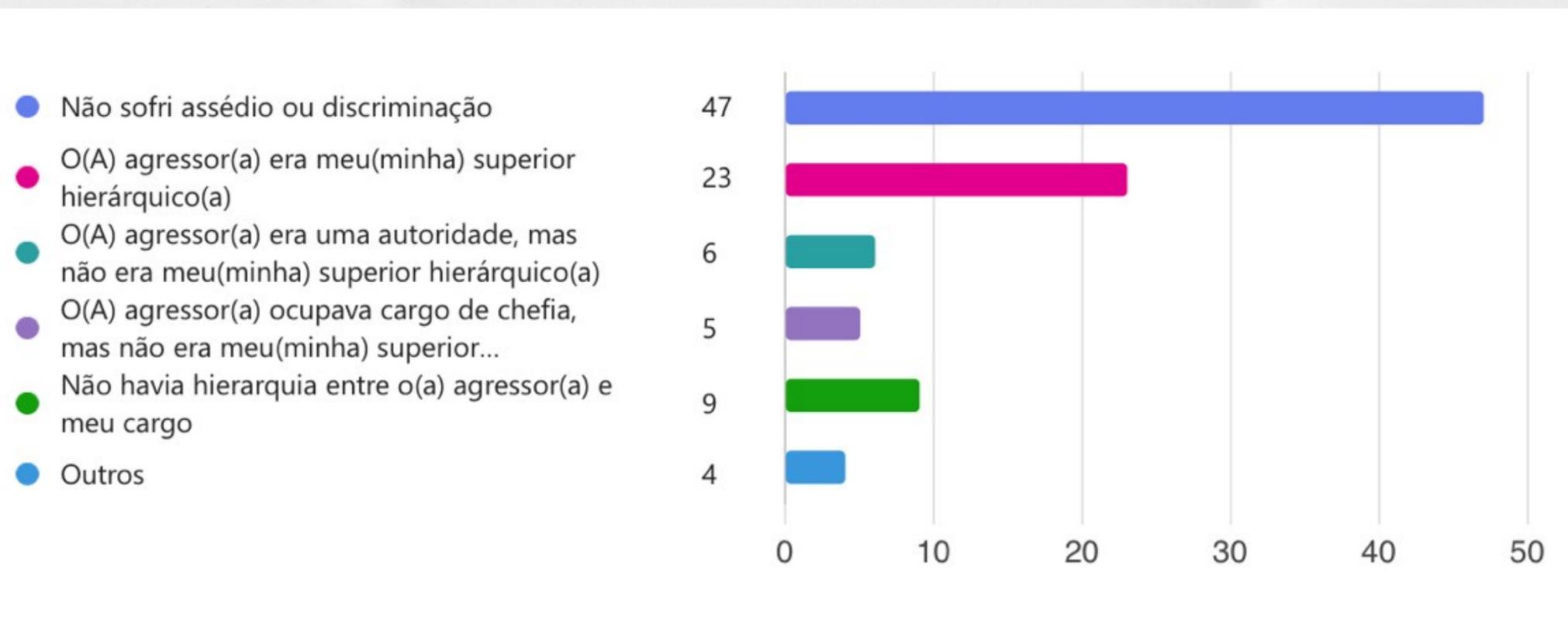


**ASSÉDIO MORAL: 32,5%,
DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO: 10%,
ASSÉDIO SEXUAL: 7,5%,
DISCRIMINAÇÕES POR IDADE, COR E
ORIGEM SOCIAL: 3,75% CADA.**

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

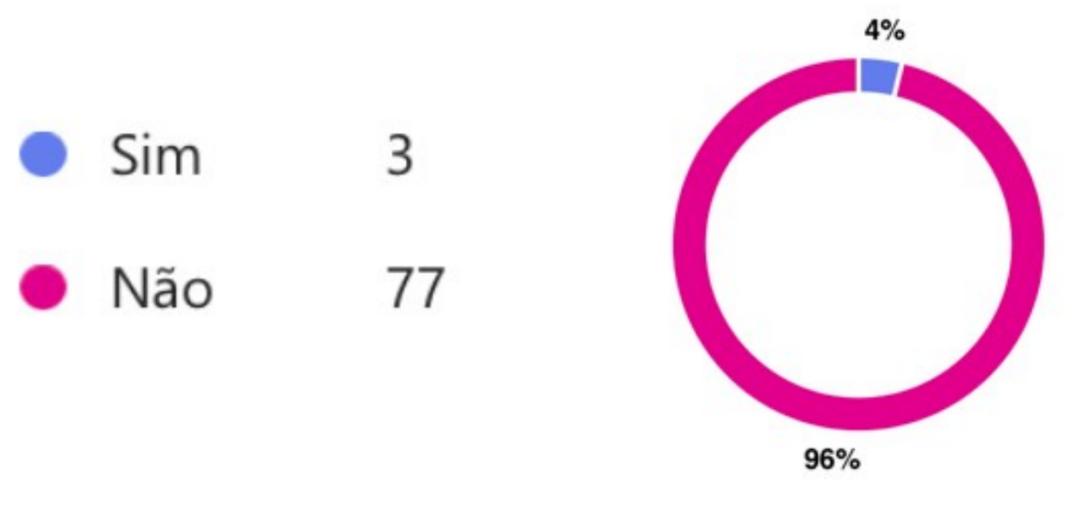


DADO PREOCUPANTE:

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.

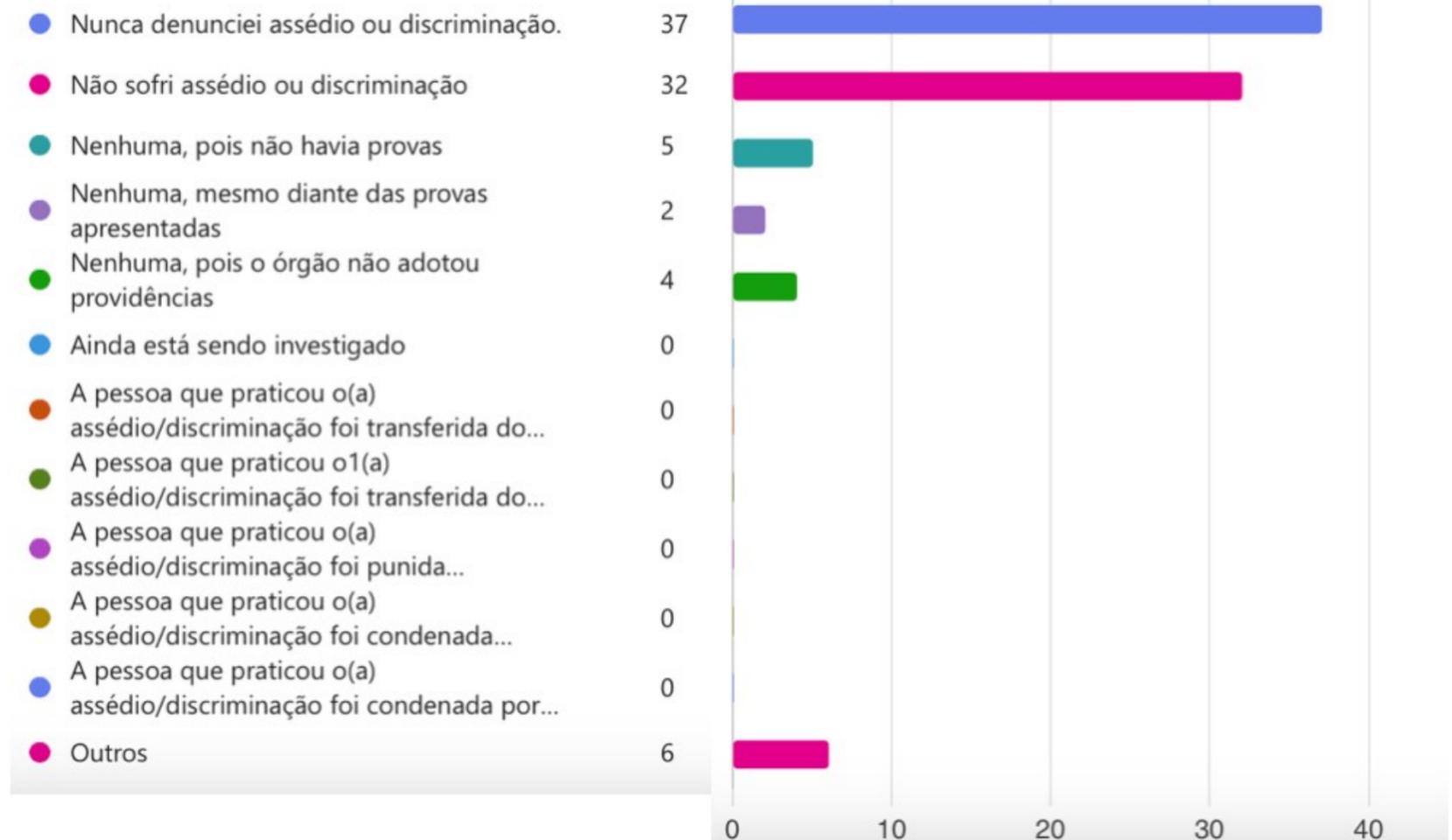
Subnotificação



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

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.

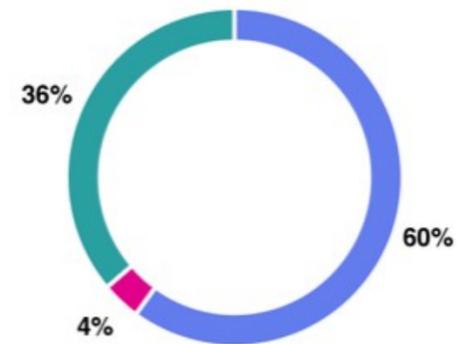
Consequências



Confiança Institucional

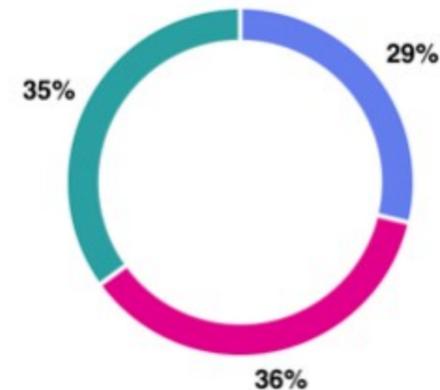
Represália

● Não sofreu assédio ou discriminação	48
● Sim	3
● Não	29



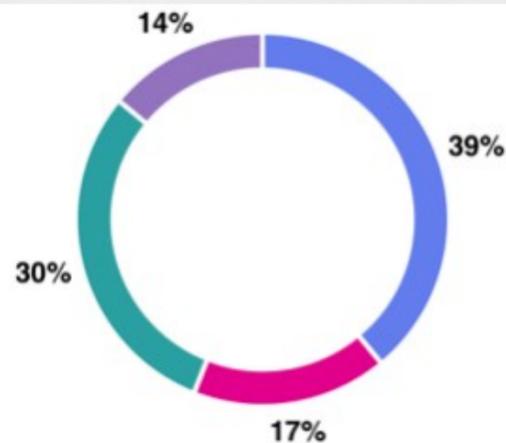
Proteção

● Eu já me sentia protegido(a) antes da Resolução CNJ n. 351/2020	23
● Sinto-me protegido(a) após a Resolução CNJ n. 351/2020	29
● Não me sinto protegido	28



Confia na punição

● Sim	39
● Não	17
● Depende do cargo/função do(a) assediador(a)	30
● Depende do cargo/função de quem sofreu o assédio	14

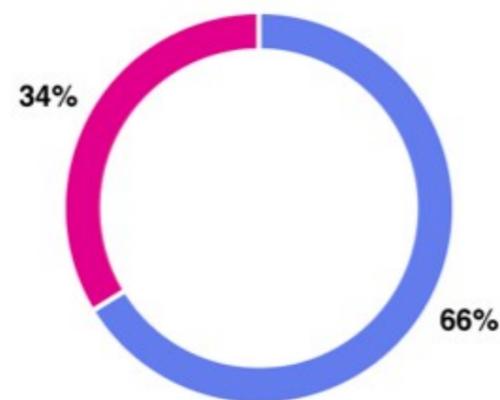


RESULTADOS PREOCUPANTES!

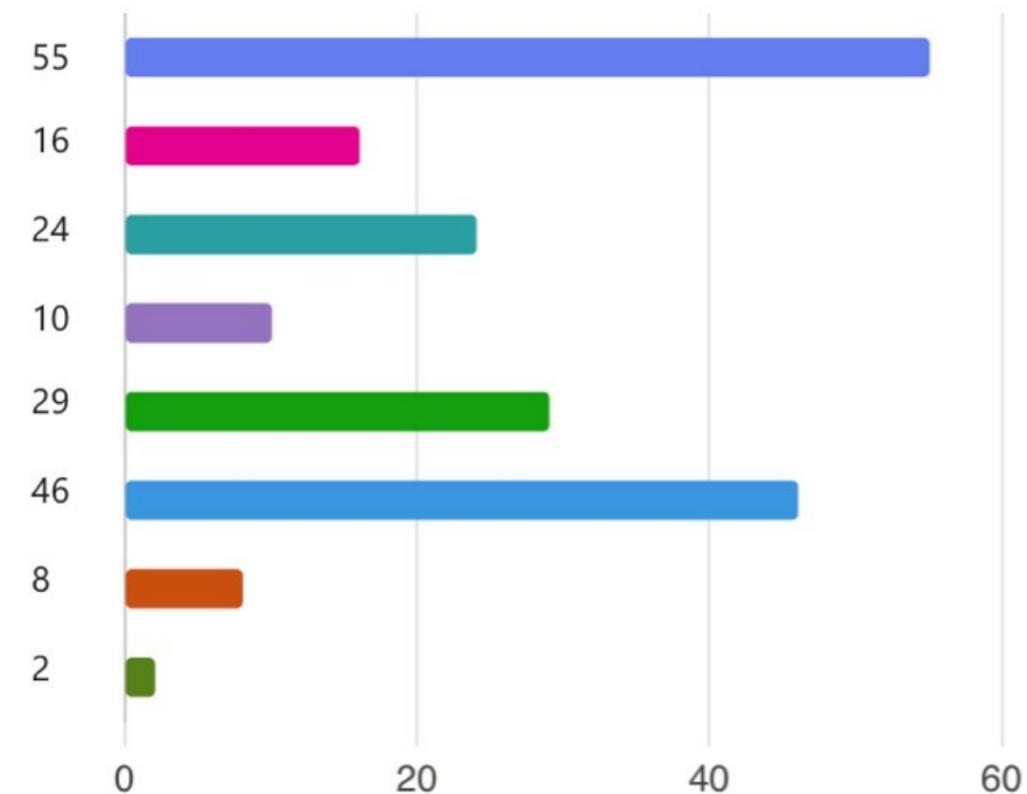
- **35% DOS RESPONDENTES NÃO SE SENTEM PROTEGIDOS PARA DENUNCIAR SITUAÇÕES DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO;**
- **30% ACREDITAM QUE A PUNIÇÃO DEPENDE DO CARGO OU FUNÇÃO OCUPADA PELO AGRESSOR.**
- **PERCEPÇÃO DE FALTA DE ISONOMIA NA**

Conhecimento dos canais de denúncia

● Sim 53
● Não 27



- Ouvidoria
- Ouvidoria da Mulher
- Unidades relacionadas à Gestão de Pessoas/ Recursos Humanos
- Unidades relacionadas ao serviço médico
- Corregedoria
- Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (Resolução CNJ n. 351/2020)
- Outros
- Não há canal de denúncia disponível no meu órgão



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

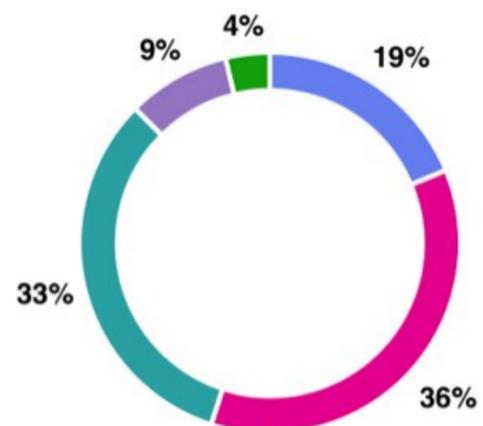
A OUVIDORIA DESTACA-SE COMO O CANAL MAIS CONHECIDO (55 MENÇÕES), SEGUIDA PELA COMISSÃO DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO (46 MENÇÕES).

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

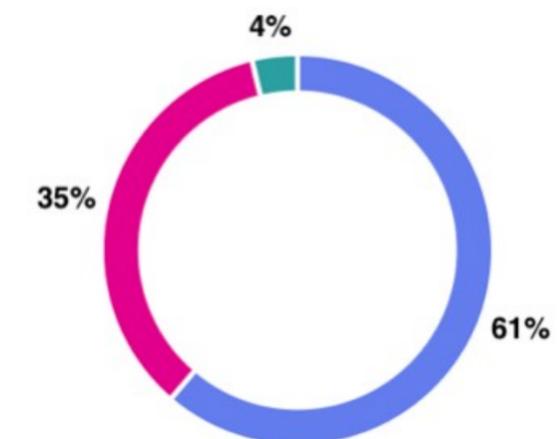
Divulgação da Comissão

Muito satisfatório	15
Satisfatório	29
Regular	26
Insatisfatório	7
Muito insatisfatório	3



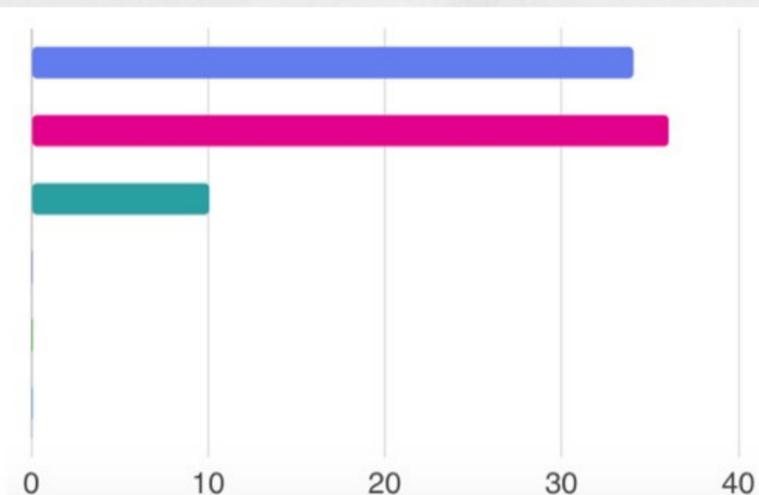
Harmonia na Unidade

Sempre	49
Na maioria das vezes	28
Às vezes sim, às vezes não	3
Raramente	0
Nunca	0



Harmonia no TRE/ES

Sempre	34
Na maioria das vezes	36
Às vezes sim, às vezes não	10
Raramente	0
Nunca	0
Não sei informar	0



• **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**

CONCLUSÕES



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.

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!

