

## **Siaud-Jud - Ação Coordenada de Auditoria 2023 - Política contra Assédio e Discriminação**

**Insira a senha para prosseguir**

8Z59XV

**Selecione o órgão**

Tribunal Regional Eleitoral do Espírito Santo

### **1ª Questão de Auditoria (Eixo 01 - Institucionalização)**

**1.1. A alta administração demonstra comprometimento com a política de prevenção e combate ao assédio e discriminação, por meio de mecanismos de comunicação?**

Sim

**1.2. A alta administração submete-se à própria política de prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Sim

**1.3. A organização adota medidas para avaliar a percepção de seus colaboradores sobre o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?**

Não

**1.4. A organização instrumentalizou em código de ética e conduta, política de integridade ou congêneres os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Não

**1.5. A organização criou ou designou a instância interna para prevenção e combate ao assédio e discriminação (Comissão de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual)?**

Sim

**1.6. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, existe pelo menos uma para cada grau de jurisdição?**

Sim

**1.7. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, as atribuições contemplam as previstas no art. 16 da referida norma?**

Sim

**1.8. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta é composta por representantes da magistratura, dos servidores e dos colaboradores?**

Sim

**1.9. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta atende à diversidade existente na instituição?**

Sim

**1.10. No caso de ter sido criada a Comissão do art. 15 da Resolução CNJ n. 351/2020, esta pode atuar com independência?**

Sim

**1.11. A organização estabeleceu em norma processos e procedimentos para a prevenção e o combate ao assédio e discriminação?**

Não

**1.12. A organização instituiu mecanismos para orientação e acolhimento às vítimas de assédio e discriminação?**

Sim

**1.13. No caso de terem sido instituídos mecanismos formais, as ações de acolhimento e acompanhamento são pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais?**

Sim

**1.14. A organização dispõe de canais permanentes para denúncia de casos de assédio ou discriminação, disponíveis também aos colaboradores ou interessados externos?**

Sim

**1.15. Os canais para denúncia seguem protocolo consistente para obtenção e consolidação das informações sobre os eventos suspeitos, protegendo a identidade do ofendido e do ofensor?**

Sim

**1.16. A Comissão criada/designada está em funcionamento, sem qualquer impedimento relativo a recursos humanos ou materiais?**

Sim

## **2ª Questão de Auditoria (Eixo 02 - Prevenção)**

**2.1. A organização explícita, em categorias gerais, quais são os comportamentos desejáveis no trabalho e quais são considerados indesejáveis ou inaceitáveis, como assédio e discriminação?**

Sim

**2.2. A organização promove esclarecimento aos colaboradores, por meio de exemplos, sobre as diferenças entre comportamentos desejáveis e não aceitáveis?**

Sim

**2.3. A organização estimula a prática do diálogo e da assertividade como forma de enfrentamento a conflitos?**

Sim

**2.4. A organização possui normativo ou decisão da alta administração definindo a integração da política de prevenção e combate ao assédio e discriminação a seus contratos de terceiros?**

Não

---

**2.5. A organização compatibiliza seus contratos de terceiros com a política e com o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Sim

**2.6. A organização prevê em planos estratégicos ou em normativos a participação conjunta de chefias e colaboradores na definição das condições e metas de trabalho?**

Sim

**2.7. A organização define claramente as atribuições de todos os colaboradores?**

Sim

**2.8. A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio e Discriminação orienta as demais áreas da organização sobre práticas específicas?**

Sim

**2.9. A organização disponibiliza a gestores e colaboradores canais para orientação, acolhimento e acompanhamento?**

Sim

**2.10. No caso de dispor de canais, estes são compostos por profissionais capacitados?**

Sim

**2.11. No caso de dispor de canais, estes atuam em conjunto com a área de saúde e/ou de recursos humanos?**

Sim

**2.12. A organização realiza levantamento de riscos e impactos considerando cargos, setores e atividades mais suscetíveis ao sofrimento/prática de assédio e discriminação?**

Sim

**2.13. A organização compila informações visando à melhoria do ambiente de trabalho, inclusive para prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Sim

**2.14. A organização utiliza informações das áreas de gestão de pessoas e de saúde organizacional como auxílio na identificação de possíveis problemas, pontuais ou sistêmicos, e de áreas em que podem estar ocorrendo casos de violência no trabalho, especialmente assédio, a fim de promover capacitação, conciliações ou outras atuações?**

Sim

**2.15. A organização capacita gestores para identificarem situações que caracterizam ambiente de trabalho complacente com práticas de assédio e discriminação?**

Sim

**2.16. A organização realiza campanhas informativas/orientativas de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?**

Sim

**2.17. A organização dispõe, em seu site e com facilidade de acesso, as informações sobre os canais de orientação, acolhimento e denúncia para caso ou suspeita de assédio e discriminação?**

Sim

**2.18. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o colaborador pode adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação (sofrido ou testemunhado)?**

Sim

**2.19. A organização estabeleceu e divulga os procedimentos que o gestor deve adotar em caso ou suspeita de assédio e discriminação em sua equipe?**

Sim

**2.20. A organização assegura que os gestores recebam capacitação sobre o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação, com regularidade?**

Sim

**2.21. A organização oferece capacitação a todos os colaboradores (internos e externos) sobre a política e o sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Sim

**2.22. A organização monitora o quantitativo de colaboradores capacitados no sistema de prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Sim

**2.23. Os cursos de formação e os programas de aperfeiçoamento preveem o tema prevenção e combate ao assédio e discriminação?**

Não

### **3ª Questão de Auditoria (Eixo 03 - Detecção)**

**3.1. A organização assegura que as áreas de saúde, RH e outras estejam preparadas para identificar e encaminhar para apuração eventuais casos de violência no trabalho, especialmente assédio?**

Sim

**3.2. A organização realiza pesquisas sobre assédio e discriminação no âmbito da organização?**

Não

**3.3. A organização compila dados sobre denúncias de assédio e discriminação, dispondo de informações estruturadas, resguardadas as identidades dos denunciantes e dos denunciados (monitoramento)?**

Sim

**3.4. A organização monitora a evolução do quantitativo de casos de assédio e discriminação?**

Sim

**3.5. A organização estabeleceu procedimentos para recebimento, triagem e investigação de denúncias de assédio e discriminação?**

Sim

**3.6. Nos canais disponibilizados, as denúncias submetidas são controladas e rastreáveis?**

Sim

**3.7. A organização adota mecanismos de proteção dos denunciantes de assédio e discriminação contra represálias?**

Sim

**3.8. A organização dispõe de instância interna responsável por mediar conflitos entre chefes e chefiados acerca da avaliação periódica de desempenho e para apreciar eventuais recursos administrativos sobre o tema?**

Sim

**4ª Questão de Auditoria (Eixo 04 - Correção)**

**4.1. A organização dispõe de mecanismos de conciliação entre ofendido e ofensor, que possam evitar, quando couber, a abertura de processo administrativo disciplinar?**

Sim

**4.2. A organização adota a mediação de conflitos, quando couber, antes de iniciar procedimento preliminar de investigação?**

Sim

**4.3. A organização dispõe de mecanismos de ajustes de conduta em casos em que não caiba sanção disciplinar?**

Sim

**4.4. A organização estabeleceu e divulga procedimentos especiais para receber denúncias de assédio e discriminação contra a alta administração ou membro de Poder e o seu encaminhamento para instância superior?**

Não

**4.5. A organização adota medidas para reduzir o desconforto dos que desejam denunciar?**

Sim

**4.6. A organização assegura que os procedimentos de análise de admissibilidade de denúncia sejam claros?**

Sim

**4.7. A organização assegura que, durante a análise de admissibilidade de denúncia, sejam colhidas informações adicionais necessárias à eventual apuração?**

Sim

**4.8. A organização estabeleceu procedimentos alternativos em caso de a vítima não desejar se identificar ou formalizar a denúncia?**

Não

**4.9. A organização estabeleceu procedimentos para manter o denunciante ciente sobre o encaminhamento de sua denúncia?**

Sim

**4.10. A organização adota procedimento detalhado e normatizado de apuração de suposta infração disciplinar, a partir das normas superiores aplicáveis?**

Sim

**4.11. A organização estabeleceu procedimento, detalhado e cuidadoso, para enquadramento e dosimetria das sanções disciplinares, a partir das normas superiores aplicáveis?**

Não

**E-mail**

[fabio.rosado@tre-es.jus.br](mailto:fabio.rosado@tre-es.jus.br)