HUGO
HOSPITAL DE URGÊNCIAS DE GOIÁS

SUS

SES
Secretaria de Estado da Saúde

GOIÁS
É POR VOCÊ QUE A GENTE FAZ
GOVERNO DO ESTADO

PROGRAMA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

HOSPITAL DE URGÊNCIAS DE GOIÁS DR VALDEMIRO CRUZ- HUGO

GOIÂNIA-GO

2022

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 3
2. OBJETIVO 3
3. DEFINIÇÕES 3
4. SIGLAS 5
5. APLICAÇÃO 5
6. DESCRIÇÃO DO PROGRAMA 5
6.1 DA FINALIDADE 5
6.2 DOS PRINCÍPIOS 5
6.3 DAS DIRETRIZES GERAIS 6
6.4 DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO 7
6.5 DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ENCAMINHAMENTO 8
6.6 DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES 10
6.7 DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO 10
6.8 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS 10
7. INDICADORES 11
8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA 11
9. ANEXOS 13
10. CONTROLE DO DOCUMENTO 17

1. INTRODUÇÃO

Considerando o princípio da dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de discriminação e o direito à saúde e à segurança no trabalho (artigos 1o, inc. III e IV; 3o, IV; 6o; 7o, inc. XXII; 37 e 39, § 3o; 170, *caput*, da Constituição Federal).

Considerando a Convenção Interamericana sobre Toda Forma de Discriminação e Intolerância; a Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, a Convenção no 111 da OIT e os Princípios de Yogyakarta.

Considerando que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei no 8.112/90 e à Lei no 8.429/92.

Considerando que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Considerando que as práticas de assédio e discriminação são formas de violência psicológica que afetam a vida do trabalhador, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, podendo ocasionar graves danos à saúde física e mental, inclusive a morte, constituindo risco psicossocial concreto e relevante na organização do trabalho.

Torna-se imprescindível a criação de Programa de Prevenção de Assédio em âmbito de trabalho HUGO, a fim de propagar política no que diz respeito ao combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação conforme Código de Conduta e Ética.

2. OBJETIVO

Instituir o Programa de Prevenção de Assédio no âmbito de trabalho do HUGO.

3. DEFINIÇÕES

Assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana do trabalhador, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico.

Assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo dos funcionários ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

Assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

Gestor: servidor que exerce atividades com poder de decisão, liderança de indivíduos e de equipes e, por meio de gestão de pessoas, de recursos, das condições organizacionais e de processos de trabalho, viabilizando o alcance dos resultados institucionais.

Organização do trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e competências, os mecanismos de deliberação, a divisão e o conteúdo dos tempos de trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.

Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social dos indivíduos, causar acidente, doença do trabalho e/ou profissional.

Transversalidade: integração dos conhecimentos e diretrizes sobre assédio e discriminação ao conjunto das políticas e estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação em todas as dimensões da organização.

Gestão participativa: modo de gestão que, promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho; a cooperação e a deliberação coletiva e a participação integrada de gestores e servidores em pesquisas, consultas, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho e institucionais.

4. SIGLAS

HUGO- Hospital de Urgências de Goiás.

MP- Ministério Público.

RH- Recursos Humanos

SESMT- Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho.

5. APLICAÇÃO

Todos os setores do Hospital HUGO.

6. DESCRIÇÃO DO PROGRAMA

6.1 DA FINALIDADE

Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Assédio Sexual e todas as formas de Discriminação, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável no âmbito do Hospital de Urgências de Goiás-HUGO. Aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no HUGO, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, voluntários e outros colaboradores.

6.2 DOS PRINCÍPIOS

A Política de que trata este Programa orienta-se pelos seguintes princípios:

I- Respeito à dignidade da pessoa humana;

II- Não discriminação e respeito à diversidade;

III- Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV- Reconhecimento do valor social do trabalho;

V- Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VI- Primazia da abordagem preventiva;

VII- Transversalidade e integração das ações;

VIII- Responsabilidade e proatividade institucional;

IX- Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

X- Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XI- Resguardo da ética profissional;

XII- Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

6.3 DAS DIRETRIZES GERAIS

Esse Programa rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I. A abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II. O HUGO promoverá ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas neste Programa;

III. As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) O desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) A promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) O incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

d) Os gestores deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

e) As áreas de gestão de pessoas e o programa promoverão junto com a saúde, ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

f) A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

g) O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais, de modo especial entre as áreas de gestão de pessoas e saúde pré-determinados;

h) Os gestores do HUGO atuarão no sentido de sensibilizar, servidores, estagiários e prestadores de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

i) O HUGO deverá oportunizar adequada capacitação aos colaboradores de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e do Assédio Sexual em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação. Disponibilizar materiais respectivos aos temas.

6.4 DA GESTÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A prevenção e o enfrentamento às práticas de assédio e discriminação terão sua base na gestão e organização do trabalho, observadas as seguintes diretrizes:

I. Fomentar a gestão participativa a integração entre servidores e gestores o compartilhamento da experiência, a deliberação coletiva e a cooperação;

II. Promover a melhoria contínua e sustentável no ambiente de trabalho, contemplando as dimensões física, social, psicológica e organizacional;

III. Assegurar o respeito à diversidade, coibir toda e qualquer forma de discriminação nas relações de trabalho e impedir mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio moral e sexual;

IV. Promover a comunicação, o diálogo, o feedback e canais de escuta e discussão com o objetivo de identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho;

V. Desenvolver a cultura da confiança, da valorização da experiência de trabalho, da discussão e deliberação coletiva e do compromisso com a qualidade e a efetividade dos serviços institucionais;

VI. Aplicar as políticas institucionais vigentes de gestão de pessoas, saúde, inclusão e acessibilidade do HUGO;

VII. Promover visibilidade e reconhecimento das pessoas e do seu trabalho, de modo a fomentar a cooperação e o desempenho coletivo e individual;

VIII. Estimular, de forma integrada e contínua, a adoção de ações de promoção da saúde e da satisfação em relação ao trabalho, redução de riscos e prevenção de acidentes e doenças, inclusive com a melhoria das condições de trabalho, do conteúdo e organização das tarefas e processos de trabalho.

Os gestores são responsáveis pela análise crítica dos métodos de gestão e organização do trabalho adotados na sua unidade e corresponsáveis pela promoção de relações de respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos em sua equipe. Estes buscarão o desenvolvimento permanente de suas competências relacionais e de gestão de pessoas, levando em conta especialmente a experiência e o aprendizado propiciados pelas interações no contexto de trabalho, bem como ações específicas de capacitação gerencial.

Sendo assim os gestores solicitarão suporte da área competente sempre que necessitarem de apoio para tratar de gestão de pessoas, resolução de conflitos, enfrentamento ao assédio e à discriminação, saúde mental no trabalho e outros temas afins.

6.5 DO ACOLHIMENTO, SUPORTE E ENCAMINHAMENTO

O HUGO manterá canal permanente, para recepção de tal evento, via online (Link na página da Instituição), via física em setores pré-determinados tais como RH, Ouvidoria, SESMT, nas respectivas áreas de gestão de pessoas, de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

O acompanhamento poderá ser individual ou coletivo, inclusive de equipes, a fim de promover o suporte psicossocial e, também, orientar a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho.

As ações de acolhimento e acompanhamento serão pautadas pela lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais da organização de trabalho e, portanto, terão caráter distinto e autônomo em relação a procedimentos formais de natureza disciplinar.

A escuta e o acompanhamento, observados métodos e técnicas profissionais, propiciarão atenção humanizada e centrada na necessidade da pessoa, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica, autonomia e liberdade de escolha.

O acompanhamento propiciará informação acerca das possibilidades de encaminhamento previstas neste Programa via Fluxograma anexo e das alternativas de suporte e orientação disponíveis, respeitadas as escolhas quanto ao modo de enfrentar a situação de assédio ou discriminação.

As áreas de acompanhamento pré-definidas via Compliance, de pessoas, atuarão em rede com os demais profissionais de saúde (se necessário: assistente social, psicólogo, clínico), na perspectiva inter e transdisciplinar, a fim de assegurar cuidado integral às pessoas afetadas por situação de assédio ou discriminação.

Frente a riscos psicossociais relevantes, os profissionais das áreas de gestão de pessoas e de saúde poderão prescrever ações imediatas para preservar a saúde e a integridade física e moral das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, inclusive, se for ocaso, sugerir à autoridade competente, a realocação dos servidores envolvidos, em outro setor.

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I. Qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho;
II. Qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

A notícia (NOTIFICAÇÃO) de assédio ou discriminação além de ser notificada via link no canal de integridade na página institucional poderá ser acolhida em diferentes setores institucionais nos respectivos, observadas suas atribuições específicas:

I. Área de Acompanhamento de Pessoas (RH);
II. Área de Saúde do Trabalhador (SESMT);
III. Ouvidoria;.

O encaminhamento da notícia a um dos setores institucionais não impede a atuação concomitante de Acompanhamento e não inibe a práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

O setor que receber notícia de assédio ou discriminação informará à área responsável para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

Quando julgar conveniente, o noticiante poderá buscar orientação e suporte externo de entidades representativas, serviços de apoio, organizações da sociedade civil ou pessoas de sua confiança, sem nenhum prejuízo do encaminhamento da notícia ou pedido de acompanhamento à instituição.

Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

6.6 DOS PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

A apuração de situação de assédio ou discriminação, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa. Todo processo seguirá o Fluxograma institucional de Assistência à Vítima de Assédio (em anexo).

6.7 DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O HUGO deverá alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata o presente Programa.

Deverão ser instituídas e observadas políticas estratégicas institucionais adicionais acerca do tema para promover a igualdade, com respeito às diversidades e combate a qualquer tipo de assédio ou discriminação.

6.8 DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de prestação de serviços firmados pelo HUGO, de forma a assegurar o alinhamento entre os colaboradores.

Será dado amplo conhecimento desta Política presente no Programa aos servidores, estagiários e demais colaboradores que atuam no HUGO, bem como dos instrumentos e canais disponíveis para garantir sua efetividade.

Nos casos de retaliação a funcionários(as) de empresas prestadoras de serviços que tenham noticiado fatos relacionados a este Programa, mesmo após eventual rescisão do contrato do prestador de serviços, os gestores do HUGO deverão analisar a possibilidade de representação aos órgãos próprios da instituição, ao Ministério Público do Trabalho, ao órgão do Governo Federal responsável pelo Trabalho e Emprego, à Defensoria Pública e a outros órgãos de assistência judiciária gratuita, para as responsabilizações cabíveis

7. INDICADORES

Indicador de Número de Notificações de Assédio Moral no HUGO.

Indicador de Casos suspeitos, descartados de assédio Moral no HUGO.

Indicador de Casos de Assédio Moral mediados com e sem recidiva no HUGO.

Indicador de Casos de Assédio Moral com encaminhamento ao MP.

Indicador de Número de Notificações de Assédio Sexual no HUGO.

Indicador de Casos suspeitos, descartados de assédio Sexual no HUGO.

Indicador de Casos de Assédio Sexual mediados com e sem recidiva no HUGO.

Indicador de Casos de Assédio Sexual com encaminhamento ao MP.

Indicador de Número de Notificações de Discriminação no HUGO.

Indicador de Casos de Discriminação com encaminhamento ao MP.

8. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

GASPARINI,M.G.S.R.Assédio Moral no Trabalho: causas, tipos, consequências e prevenção no Serviço Público Federal. Porto Alegre,2010.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTERIO PUBLICO; Cartilha: Assédio Moral e Sexual – Previna-se.2016. Disponível em http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio. Acesso em 18/07/2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; Cartilha de prevenção ao assédio moral – Pare e repare, por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+assédio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457. Acesso em 18/07/2022.

HIRIGOYEN,M.F.MAL estar no trabalho, redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil ,2001.

PAMPLONA FILHO,R.Assédio Sexual : questões conceituais.

SENADO FEDERAL. Cartilha: Assédio oral e Sexual no trabalho. Biênio 2017-2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho . Acesso em 18/07/2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cartilha: Assédio Sexual no Trabalho, perguntas e respostas. 2017. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/cao_civel/acoes_afirmativas/inc_social_mulheres/mulh_cartilhas/Cartilha%20Assedio%20Sexual%20-%20MPT. Acesso em 18/07/2022.

CONSELHO NACIONAL DO MIISTÈRIO PÚBLICO. Cartilha: Assédio Moral e Sexual, Previna-se.2016. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio. Acesso em 18/07/2022.

BRASIL. Senado Federal. Constituição da República Federativa do Brasil.Brasilia,1988.

BRASIL. Código Penal Brasileiro.Brasilia,7 de dezembro de 1940.

Ministério Público Federal. Assédio moral, sexual e discriminação – Saiba, mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho. Disponível em: http://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/publicaco-es/assedio-moral-sexual-e-discriminacao-saiba-mais-sobre-essas-distorcoes-de-condutra-no-meio-ambiente-de-trabalho. Acesso em 18/07/2022.

Ministério do Trabalho – Secretaria de Inspeção do Trabalho. Discriminação – Perguntas e Respostas sobre discriminação no trabalho. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Discriminacao_no_Trabalho. Acesso em 18/07/2022.

9. ANEXOS

Anexo 1. Formulário de Registro de Ocorrência FOR.DDRH.014

Anexo 2. Fluxograma de Assistência à Vítima de Assédio FLU.NQSP.006

mMaiul

ANEXO 1

HUGO HOSPITAL DE URGÊNCIAS DE GOIÁS	DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS		
	FORMULÁRIO		
	REGISTRO DE OCORRÊNCIA		
	FOR.DDRH.014	Revisão: 00	Vigência: 29/07/2024

REGISTRO DE OCORRÊNCIA (R.O)

Nº: _____/2022

NOME:	
CARGO/FUNÇAO:	

DESCRIÇAO DA OCORRENCIA:

USO INTERNO

Recebido por:_____

Data:_____/_____/_____

HUGO	FORMULÁRIO		
	REGISTRO DE OCORRÊNCIA		
	FOR.DDRH.014	Revisão: 00	Vigência: 29/07/2024

ENCAMINHADO P/:	
SETOR:	

Confirmação do recebimento para providências:_____

Data:_____/_____/_____

RESPOSTA:
PROVIDENCIAS:

Este Registro de Ocorrência nº _____ foi:

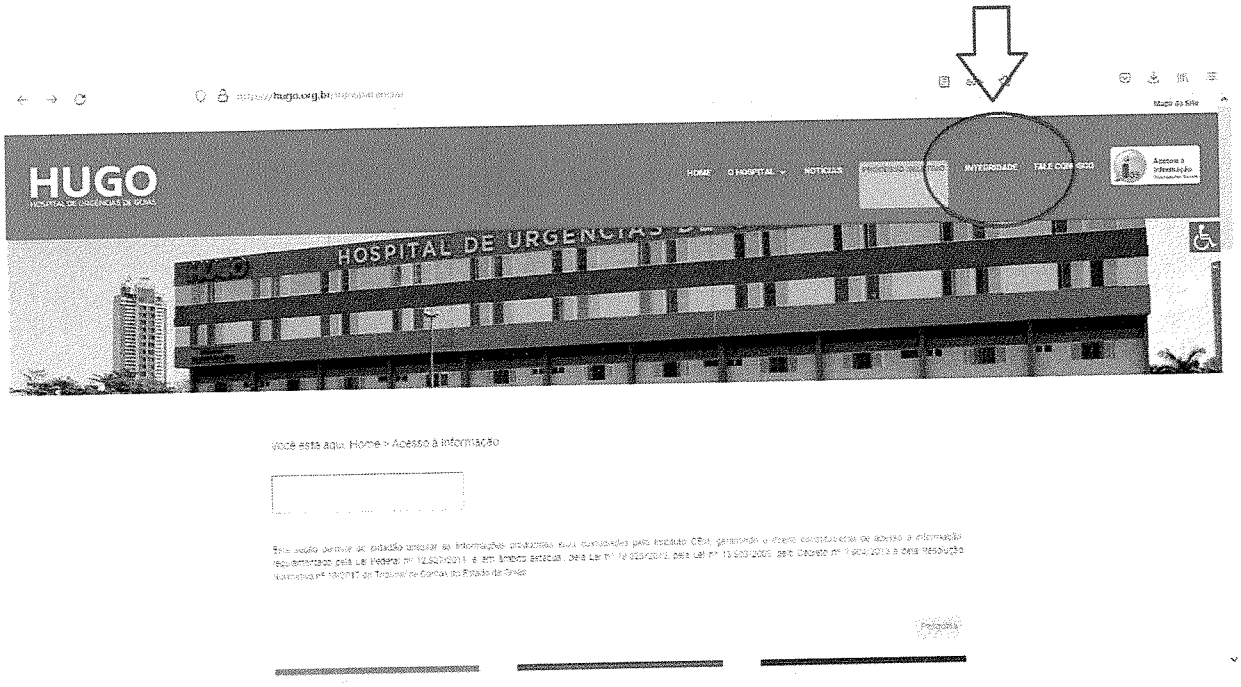
☐ Regularmente concluído, inexistindo qualquer pendência

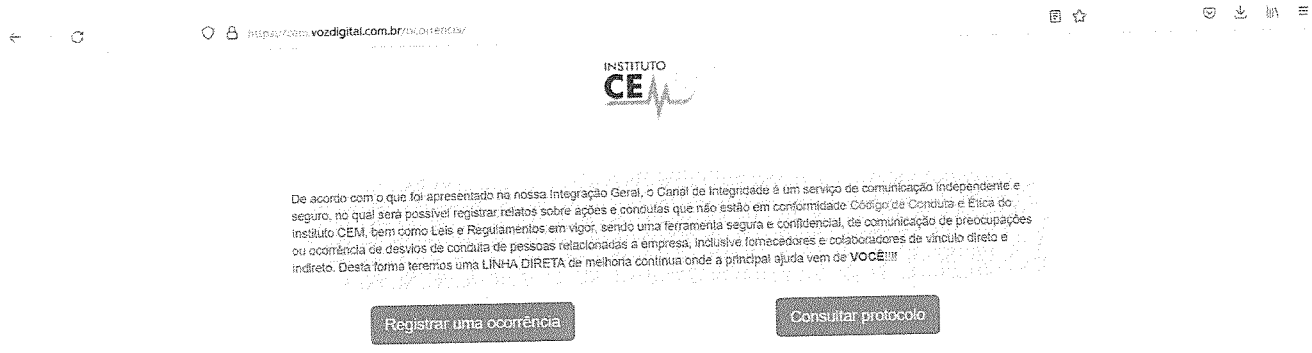
☐ Há pendências

PENDÊNCIAS

MManuel

ANEXO 2


HUGO
HOSPITAL DE URGÊNCIAS DE GOIÁS
HOSPITAL DE URGÊNCIAS
HOME
O HOSPITAL
NOTÍCIAS
INTEGRIDADE
Você está aqui: Home > Acesso à informação


vozdigital.com.br
INSTITUTO CEM
De acordo com o que foi apresentado na nossa Integração Geral, o Canal de Integridade é um serviço de comunicação independente e seguro, no qual será possível registrar relatos sobre ações e condutas que não estão em conformidade Código de Conduta e Ética do instituto CEM, bem como Leis e Regulamentos em vigor, sendo uma ferramenta segura e confidencial, de comunicação de preocupações ou ocorrência de desvios de conduta de pessoas relacionadas a empresa, inclusive fornecedores e colaboradores de vínculo direto e indireto. Desta forma teremos uma LINHA DIRETA de melhoria contínua onde a principal ajuda vem de VOCÊ!!!!
Registrar uma ocorrência
Consultar protocolo

https://cem.vozdigital.com.br/ocorrencia/cadastro.php

INSTITUTO CE

Identificado Anônimo

* Qual seu tipo de relacionamento com o CEMS?

* Nome

* Email

* Telefone/Celular

* Descreva o que aconteceu

* Local da ocorrência

* Quando aconteceu? (data dd/mm/aaaa)

* Desde quando isso acontece?

* Como tomou conhecimento do assunto?

Existem pessoas envolvidas? Sim Não

Alguém responsável está ciente sobre o assunto? Sim Não

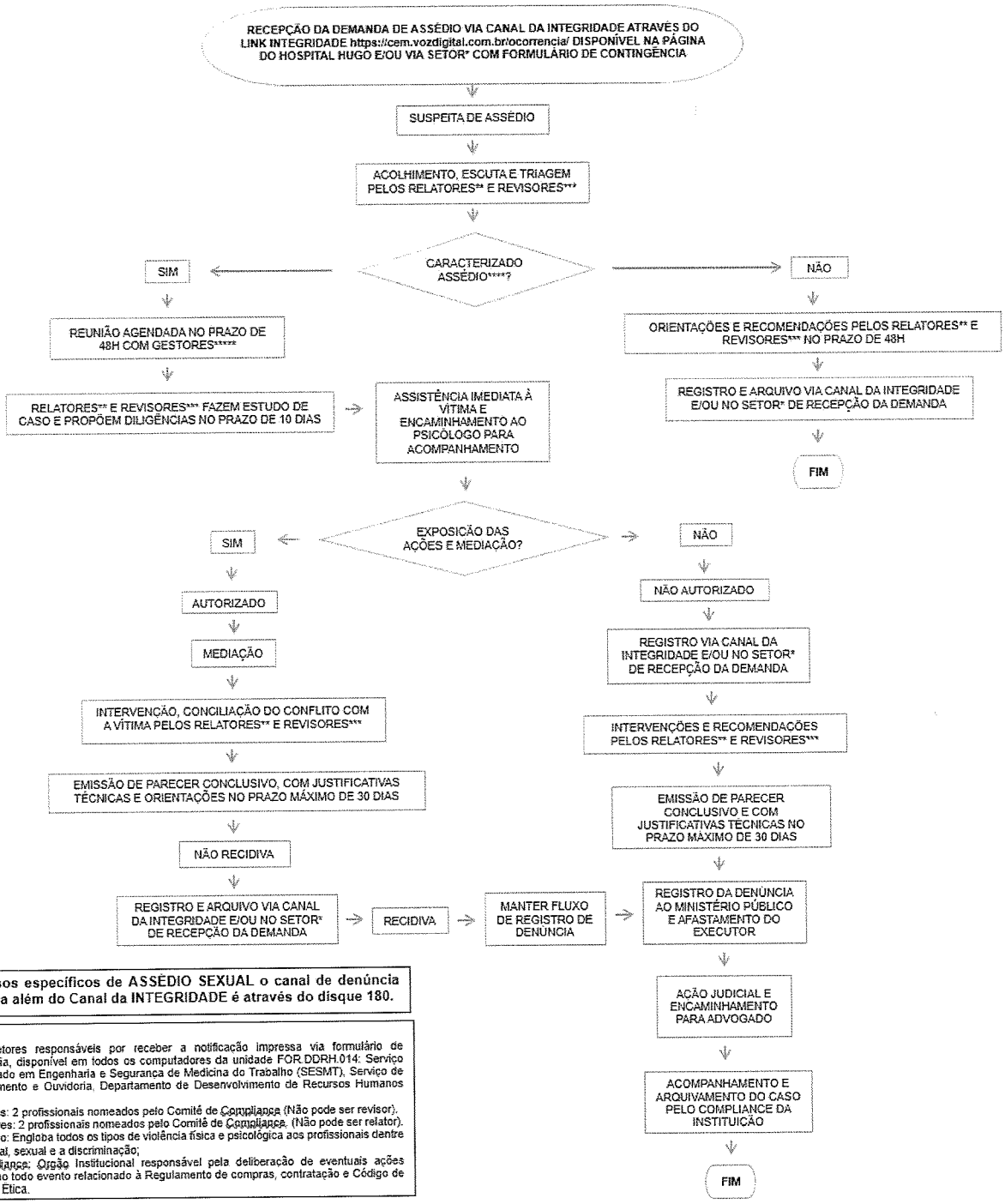
Poderia citar alguma testemunha (nome, telefone)? Sim Não

Enviar ocorrência

Apagar campos

ANEXO 3

FLUXOGRAMA DE ASSISTÊNCIA À VÍTIMA DE ASSÉDIO



Em casos específicos de ASSÉDIO SEXUAL o canal de denúncia imediata além do Canal da INTEGRIDADE é através do disque 180.

Legenda:
*Setor: Setores responsáveis por receber a notificação impressa via formulário de contingência, disponível em todos os computadores da unidade FOR.DDRH.014: Serviço Especializado em Engenharia e Segurança de Medicina do Trabalho (SESMT), Serviço de Relacionamento e Ouvidoria, Departamento de Desenvolvimento de Recursos Humanos (DDRH);
** Relatores: 2 profissionais nomeados pelo Comitê de Compliance (Não pode ser revisor).
*** Revisores: 2 profissionais nomeados pelo Comitê de Compliance. (Não pode ser relator).
**** Assédio: Engloba todos os tipos de violência física e psicológica aos profissionais dentre eles o moral, sexual e a discriminação;
*****Compliance: Órgão Institucional responsável pela deliberação de eventuais ações referente ao todo evento relacionado à Regulamento de compras, contratação e Código de Conduta e Ética.

CONTROLE DO DOCUMENTO

Versão:	01/2022	**Data:** 14/07/2022	
Elaboração:	Tamilles da Silva Borges **Enfermeira NQSP**	14/07/2022	Tamilles da Silva Borges Enfermeira do Núcleo da Qualidade e Segurança do Paciente COREN-GO 496.302
Revisão:	Mônica Vidal Maciel **Coordenadora SESMT**	25/07/2022	Mônica Vidal Maciel
Validação:	Sérgio Magalhães Dias **Jurídico**	28/07/2022	
Aprovação:	Queiliene Rosa dos Santos **Diretoria Administrativa**	01/08/2022	Queiliene Rosa dos Santos Diretora Administrativa / HU