

Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação - UFRN

O Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação é o principal instrumento de implementação do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal – PFPEAD, instituído pelo Decreto nº 12.122/2024.

O Plano Federal estabelece diretrizes para promoção de ações de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para a construção de ambientes de trabalho livres de assédio e discriminação. Essas diretrizes gerais estão relacionadas no Art. 3º da Portaria MGI nº 6.719/2024, de 13 de setembro de 2024, conforme descrição a seguir.

Art. 3º São diretrizes gerais do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

- I – compromisso institucional;
- II – universalidade;
- III – acolhimento;
- IV – comunicação não violenta;
- V – integralização;
- VI – resolutividade;
- VII – confidencialidade; e
- VIII – transversalidade.

As diretrizes para a elaboração do Plano Setorial constam do Anexo I da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal. O objetivo do Plano Setorial é fomentar ambientes de trabalho livres de violência, em que os direitos humanos e a dignidade dos servidores, dos terceirizados e dos discentes sejam respeitados.

As iniciativas e ações desenvolvidas na UFRN no tocante ao enfrentamento ao assédio e à discriminação vêm se fortalecendo e apresentando avanços relevantes ao longo dos anos, sendo, portanto, parte importante para o seu Plano Setorial.

A seguir, uma breve descrição das ações e normativas já existentes na Instituição, a fim de subsidiar o conhecimento das ações descritas nesse plano.

1) Resolução nº 009/2023 - CONSEPE/CONSAD, de 12 de dezembro de 2023

A Resolução nº 009/2023 - CONSEPE/CONSAD institui a política de prevenção e enfrentamento ao assédio e a discriminação no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN. Esta política visa, dentre outros objetivos, orientar a comunidade a respeito da temática e implementar mecanismos e estruturas capazes de reconhecer, prevenir, detectar e punir as violências no âmbito da UFRN, buscando assim promover uma cultura de paz e um ambiente acolhedor em que exista sempre o diálogo, a cooperação e o respeito à diversidade das pessoas.

2) Cartilha “Assédio Moral conheça e aprenda a combater”

A Cartilha sobre Assédio Moral foi publicada no ano de 2017 e desenvolvida por servidores da UFRN com o intuito de disseminar conceitos e exemplificar posturas que provocam a violência nos ambientes. Desta forma, a Instituição leva conhecimento aos usuários, possibilitando a assertividade nas práticas de detecção e apuração dos casos. A Cartilha sobre Assédio Moral encontra-se disponível no Portal PROGESP (www.progesp.ufrn.br).

3) Cartilha “Assédio Sexual. Saiba como identificar e como agir para denunciar”

A Cartilha “Assédio Sexual. Saiba como identificar e como agir para denunciar” foi publicada no ano de 2023 e resulta de uma pesquisa diagnóstica aplicada em toda a UFRN por meio de Grupo de Trabalho constituído para discutir sobre o assédio sexual e outras violências de gênero na Universidade. O documento tem como objetivo discorrer sobre as práticas que caracterizam esta violência, além de orientar a comunidade acadêmica sobre o assédio sexual, suas características, caminhos institucionais de acolhida das vítimas, espaços para denúncia dos agressores, dentre outros pontos. A Cartilha de Prevenção ao Assédio Sexual encontra-se disponível no Portal PROGESP (www.progesp.ufrn.br).

4) Ações de desenvolvimento

São oferecidas de forma contínua ações de capacitação (cursos e palestras) para o público de servidores da Instituição nas temáticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação, inclusão, diversidade e comunicação não-violenta.

5) Campanhas Educativas

No ano de 2023 foi realizada a Campanha “A UFRN e você no enfrentamento ao assédio sexual e outras violências de gênero - Não ao Assédio” e, no ano de 2024, a Campanha intitulada “Sua brincadeira incomoda”. Ambas as campanhas foram veiculadas nos sistemas institucionais e nas redes sociais com o intuito de alcançar todo o público da comunidade universitária, sejam servidores, terceirizados ou discentes.

6) Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência

O Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência é o responsável pela coordenação do Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito da UFRN. A unidade tem como atribuições o desenvolvimento de medidas, diagnósticos, estudos e pesquisas em assuntos relacionados ao assédio, à discriminação e a outras violências associadas tanto ao trabalho quanto às ações acadêmicas no âmbito da UFRN.

7) Espaço Acolher

O Espaço Acolher é responsável pelo acolhimento e registro de situações de assédio moral e/ou sexual, violências de gênero e discriminação (racismo, capacitismo, etarismo, gordofobia etc.), por meio de escuta qualificada, de orientações e de encaminhamentos pertinentes a cada caso atendido junto à comunidade universitária.

8) Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT)

A Comissão de Humanização das Relações de Trabalho (CHRT) atua na UFRN desde o ano de 2019 e, por meio da Instrução Normativa nº 39, publicada em 10 de outubro de 2024, estabelece seu regimento com a finalidade de oferecer suporte institucional à mediação das relações de trabalho no âmbito da UFRN por meio da adoção de práticas educativas, conciliatórias e consensuais para a resolução de conflitos nas relações laborais e promoção de ambiente de trabalho saudável.

9) Comissão de Humanização das Relações Discentes (CHRD)

A Comissão de Humanização das Relações Discente (CHRD), prevista na Política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, foi regulamentada por meio da Portaria nº 1254, de 31 de outubro de 2024. A CHRD tem o objetivo de realizar medidas de remediação de conflitos no ambiente acadêmico da UFRN a partir da implementação de ações voltadas para o acolhimento, suporte, orientações e encaminhamento dos envolvidos em situações de conflito aos canais institucionais necessários ao adequado tratamento dos casos.

10) Comitê UFRN com Diversidade

O Comitê UFRN com Diversidade, instituído na Política de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, foi regulamentado por meio da Portaria nº 2234, de 11 de dezembro de 2023, e tem a finalidade de propor ações transversais, interdisciplinares e intersetoriais de enfrentamento ao assédio, à discriminação e às violências de gênero, bem como sugerir ações que signifiquem a ampliação da cidadania e a solidificação de uma cultura de respeito às diversidades na UFRN.

EIXOS DO PLANO SETORIAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO DA UFRN

O plano setorial da UFRN é organizado em torno de três eixos:

- **prevenção**, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;
- **acolhimento**, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e
- **tratamento de denúncias**, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

Com base no entendimento do que cada eixo representa é que as ações planejadas para serem realizadas foram estruturadas, considerando para a sua composição: a descrição da ação, os resultados esperados com a realização da ação, o prazo em que se pretende realizar esta ação, as áreas envolvidas em sua realização, o tratamento dos riscos e as principais dificuldades que são possíveis prever para a execução desta ação, conforme detalhamento a seguir:

▪ Eixo Prevenção

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Consulta Pública aplicada junto aos servidores docentes e técnico-administrativos: Análise e divulgação dos resultados	Dar conhecimento sobre os dados coletados Sensibilizar a comunidade universitária quanto às lacunas de conhecimento observadas Planejar ações que preencham as lacunas de competências apresentadas no diagnóstico	Até Abril de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação	Alcance da divulgação dos resultados e das informações atreladas ao desenvolvimento de competências necessárias à prevenção do assédio e da discriminação.
Ações junto aos terceirizados: Articulação com a gestão para adequação e divulgação	Sensibilizar as empresas contratadas quanto à necessidade de desenvolvimento de competências voltadas para a prevenção ao assédio e à discriminação	Até Maio de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Pró-reitoria de Administração.	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação	Efetividade das ações de desenvolvimento ofertadas pelas empresas contratadas sobre a temática do assédio e da discriminação.

Consulta Pública junto aos discentes: Aplicação, análise e divulgação dos resultados	Conhecer sobre a percepção e as necessidades do público discente no tocante às violências Dar conhecimento sobre os dados coletados Sensibilizar a comunidade universitária quanto às lacunas de conhecimento observadas Planejar ações que preencham as lacunas de competências apresentadas no diagnóstico.	Até Junho de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação	Alcance da divulgação dos resultados e das informações atreladas ao desenvolvimento de competências necessárias à prevenção do assédio e da discriminação.
Documento de "Perguntas Respondidas Frequentemente" sobre a temática das violências: Elaboração e Publicação	Elevar o nível de instrução sobre o assédio e a discriminação	Até Junho de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Secretaria de Educação à Distância	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação Insuficiência de informações demandadas frequentemente pelos usuários no documento "Perguntas Respondidas Frequentemente"	Alcance das informações apresentadas no documento "Perguntas Respondidas Frequentemente" Falta de atualização contínua do documento "Perguntas Respondidas Frequentemente".
Cartilha sobre Discriminação: Elaboração e Publicação.	Elevar o nível de instrução sobre a discriminação Desenvolver competências voltadas para a prevenção à discriminação	Até Julho de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Comitê UFRN com Diversidade Secretaria de Educação à Distância.	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção da discriminação na UFRN.	Alcance das informações apresentadas na Cartilha sobre Discriminação.

Consulta Pública junto aos terceirizados: Planejamento, aplicação, análise e divulgação dos resultados.	Conhecer sobre a percepção e as necessidades do público discente no tocante às violências Dar conhecimento sobre os dados coletados Sensibilizar a comunidade universitária quanto às lacunas de conhecimento observadas Planejar ações que preencham as lacunas de competências apresentadas no diagnóstico	Até Agosto de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência.	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação	Baixa adesão à pesquisa por parte do público terceirizado; Alcance da divulgação dos resultados e das informações atreladas ao desenvolvimento de competências necessárias à prevenção do assédio e da discriminação
Ações de desenvolvimento para a comunidade universitária nas temáticas das violências: Planejamento, oferta e avaliação	Elevar o nível de instrução sobre o assédio e a discriminação Desenvolver competências voltadas para a prevenção ao assédio e à discriminação	Até Novembro de 2025	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas	Falta de conhecimento, habilidades e atitudes, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação Baixo impacto nas rotinas da UFRN quanto às atitudes esperadas voltadas à prevenção ao assédio e à discriminação	Baixa adesão às ações de desenvolvimento ofertadas Efetividade da avaliação das ações de desenvolvimento.
Campanha Educativa sobre Discriminação: Planejamento e Divulgação	Elevar o nível de instrução sobre a discriminação; Sensibilizar a comunidade universitária sobre a necessidade de atitudes voltadas à prevenção da discriminação	Até Novembro de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Comitê UFRN com Diversidade Secretaria de Educação à Distância.	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção da discriminação na UFRN	Alcance das informações apresentadas na Campanha Educativa sobre Discriminação.
Trilha de capacitação para gestores com carga horária obrigatória: Normatização, planejamento e oferta de ações	Desenvolver competências associadas à prevenção do assédio e da discriminação de forma contínua	Até Novembro de 2025	Núcleo de Apoio às Situações de Violência; Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do	Adesão dos gestores às ações de desenvolvimento voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação;

de desenvolvimento.	junto aos gestores.		Secretaria de Governança Institucional.	assédio e da discriminação Lacunas de competências associadas à prevenção do assédio e da discriminação maiores junto aos gestores Clima organizacional desfavorável nos ambientes laborais Aumento dos casos acompanhados junto à Comissão de Humanização das Relações de Trabalho Aumento dos casos acompanhados junto à Comissão de Humanização das Relações Discentes Aumento dos casos tratados nas instâncias de apuração da UFRN	Acompanhamento e feedback junto aos servidores quanto às atitudes necessárias para fomentar a prevenção ao assédio e à discriminação.
Atuação da Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT	Prevenir as violências por meio da mediação das relações de trabalho	Até Dezembro de 2025	Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT	Absenteísmo dos servidores e terceirizados diante de situações de conflitos nas relações de trabalho Clima organizacional desfavorável nos ambientes laborais diante de situações de conflito nas relações de trabalho Não alcance dos objetivos institucionais diante de situações de conflito nas relações de trabalho	Atuar de forma preventiva ao surgimento de situações de assédio e discriminação Atuar de forma preventiva ao surgimento de situações de conflito nas relações de trabalho

Atuação da Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD	Prevenir as violências por meio da mediação das relações discentes	Até Dezembro de 2025	Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD	Evasão discente às práticas de ensino, pesquisa e extensão Não alcance dos objetivos institucionais diante de situações de conflito nos ambientes voltados ao ensino, à pesquisa e à extensão.	Atuar de forma preventiva ao surgimento de situações de assédio e discriminação Atuar de forma preventiva ao surgimento de situações de conflito nas relações discentes
--	--	----------------------	---	--	---

▪ **Eixo Acolhimento**

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório): Mapeamento e Implementação.	Ampliar as possibilidades de atuação diante das suspeitas de casos de assédio e discriminação nos ambientes administrativos, de ensino, pesquisa e extensão; Zelar pela saúde mental dos envolvidas em suspeitas de casos de assédio e discriminação.	Até Setembro de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Pró-reitoria de Gestão de Pessoas; Ouvidoria; Corregedoria Secretaria de Governança Institucional	Não implementação das medidas acautelatórias por parte das instâncias competentes	Efetividade da implementação das medidas acautelatórias previstas nos casos de suspeita de assédio e discriminação
Acolhimento ao público (discentes, docentes, técnicos administrativos e terceirizados).	Promover atendimento qualificado para a comunidade universitária Proporcionar orientações pertinentes aos casos atendidos	Até Dezembro de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência - Espaço ACOLHER	Não formalização de denúncias relacionadas às práticas de assédio e discriminação por falta de conhecimento sobre as tratativas institucionais e por medo de retaliação Não apuração de casos de assédio e discriminação na UFRN diante da falta de materialidade ocasionada por falta de conhecimento quanto à necessidade de provas e/ou testemunhas	Falta de conhecimento a respeito do Espaço ACOLHER.
Instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais aplicado junto aos servidores acolhidos: Implementação, análise de resultados e planejamento de ações	Proporcionar acolhimento mais assertivo diante das demandas de servidores com riscos psicossociais no ambiente de trabalho	Até Dezembro de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência - Espaço ACOLHER Pró-reitoria de Gestão de Pessoas	Ausência de Instrumento de para mapeamento dos riscos psicossociais.	Efetividade no acompanhamento, análise e planejamento de ações decorrentes do preenchimento do Instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais.

▪ **Eixo Tratamento de Denúncias**

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos Tratados	Dificuldades previstas
Manual do Denunciante: Atualização da minuta e Publicação	Orientar os usuários sobre informações relevantes que envolvem a denúncia de casos de assédio e discriminação Fortalecer a prática da denúncia na UFRN	Até Março de 2025	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Ouvidoria Corregedoria	Falta de conhecimento à respeito das informações relevantes que envolvem a denúncia de casos de assédio e discriminação Não formalização de denúncias relacionadas às práticas de assédio e discriminação por falta de conhecimento sobre as tratativas institucionais e por medo de retaliação Efetividade nos atos de detecção, correção e apuração	Alcance das informações apresentadas no Manual do Denunciante.
Ações de desenvolvimento para os gestores para fomentar a aplicação de medidas acautelatórias: Planejamento, oferta e avaliação	Proporcionar maior orientação e segurança aos gestores na aplicação das medidas acautelatórias nos casos de suspeita de assédio e discriminação nos ambientes administrativos, de ensino, pesquisa e extensão	Até Dezembro de 2025	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas	Não implementação das medidas acautelatórias por parte das instâncias competentes	Adesão dos gestores às ações de desenvolvimento que fomentam a aplicação de medidas acautelatórias nos casos de suspeita de assédio e discriminação nos ambientes administrativos, de ensino, pesquisa e extensão

ACOMPANHAMENTO

O Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFRN será monitorado pela Unidade de Gestão de Integridade – UGI da UFRN e acompanhado pelo Comitê de Governança Institucional por meio do Relatório Anual de Execução de Atividades, emitido em dezembro de 2025, contendo as ações previstas que foram implementadas, os resultados alcançados, as dificuldades encontradas, as estratégias aplicadas para a superação das dificuldades e os ajustes necessários no planejamento inicial. Tais informações visam, além da prestação de contas junto à comunidade universitária; a divulgação dos avanços da UFRN na temática das violências, em especial o assédio e a discriminação; e a reflexão para subsidiar o planejamento do ano subsequente.



PLANO DE AÇÃO Nº 5/2025 - NPSV (11.65.06.06)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 30/01/2025 16:51)

JULLIANA DA COSTA MACEDO PAIVA

COORDENADOR - TITULAR

NPSV (11.65.06.06)

Matrícula: ###600#0

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrn.br/documentos/> informando seu número: 5, ano: 2025, tipo:
PLANO DE AÇÃO, data de emissão: 30/01/2025 e o código de verificação: **de3b2a1413**