

Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação da UFRN

2025



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	1 - Consulta Pública aplicada junto aos servidores docentes e técnico administrativos: Análise e divulgação dos resultados.
Resultados esperados	Dar conhecimento sobre os dados coletados; Sensibilizar a comunidade universitária quanto às lacunas de conhecimento observadas; Planejar ações que reencham as lacunas de competências apresentadas no diagnóstico.
Prazo	Até Abril de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência
Riscos Tratados	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação
Dificuldades previstas	Alcance da divulgação dos resultados e das informações atreladas ao desenvolvimento de competências necessárias à prevenção do assédio e da discriminação.

Descrição da ação	Ações junto aos terceirizados: Articulação com a gestão para adequação e divulgação
Resultados esperados	Sensibilizar as empresas contratadas quanto à necessidade de desenvolvimento de competências voltadas para a prevenção ao assédio e à discriminação
Prazo	Até Maio de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência; Pró-reitoria de Administração
Riscos Tratados	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação
Dificuldades previstas	Efetividade das ações de desenvolvimento ofertadas pelas empresas contratadas sobre a temática do assédio e da discriminação.

Descrição da ação	Consulta Pública junto aos discentes: Aplicação, análise e divulgação dos resultados
Resultados esperados	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.
Prazo	Até Junho de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência
Riscos Tratados	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação
Dificuldades previstas	Alcance da divulgação dos resultados e das informações atreladas ao desenvolvimento de competências necessárias à prevenção do assédio e da discriminação.

Descrição da ação	Documento de “Perguntas Respondidas Frequentemente” sobre a temática das violências: Elaboração e Publicação
Resultados esperados	Elevar o nível de instrução sobre o assédio e a discriminação
Prazo	Até Junho de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência; Secretaria de Educação à Distância
Riscos Tratados	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”
Dificuldades previstas	Alcance das informações apresentadas no documento “Perguntas Respondidas Frequentemente” Falta de atualização contínua do documento “Perguntas Respondidas Frequentemente”.

Descrição da ação	Cartilha sobre Discriminação: Elaboração e Publicação.
Resultados esperados	Elevar o nível de instrução sobre a discriminação Desenvolver competências voltadas para a prevenção à discriminação
Prazo	Até Julho de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Comitê UFRN com Diversidade Secretaria de Educação à Distância.
Riscos Tratados	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção da discriminação na UFRN.
Dificuldades previstas	Alcance das informações apresentadas na Cartilha sobre Discriminação.

Descrição da ação	Consulta Pública junto aos terceirizados: Planejamento, aplicação, análise e divulgação dos resultados.
Resultados esperados	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
Prazo	Até Agosto de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência.
Riscos Tratados	Falta de conhecimento, no âmbito da UFRN, a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do assédio e da discriminação
Dificuldades previstas	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

Descrição da ação	Ações de desenvolvimento para a comunidade universitária nas temáticas das violências: Planejamento, oferta e avaliação
Resultados esperados	Elevar o nível de instrução sobre o assédio e a discriminação Desenvolver competências voltadas para a prevenção ao assédio e à discriminação
Prazo	Até Novembro de 2025
Áreas envolvidas	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
Riscos Tratados	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
Dificuldades previstas	Baixa adesão às ações de desenvolvimento ofertadas Efetividade da avaliação das ações de desenvolvimento.

Descrição da ação	Campanha Educativa sobre Discriminação: Planejamento e Divulgação
Resultados esperados	Elevar o nível de instrução sobre a discriminação; Sensibilizar a comunidade universitária sobre a necessidade de atitudes voltadas à prevenção da discriminação
Prazo	Até Novembro de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Comitê UFRN com Diversidade Secretaria de Educação à Distância.
Riscos Tratados	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção da discriminação na UFRN
Dificuldades previstas	Alcance das informações apresentadas na Campanha Educativa sobre Discriminação.

Descrição da ação	Trilha de capacitação para gestores com carga horária obrigatória: Normatização, planejamento e oferta de ações de desenvolvimento.
Resultados esperados	Desenvolver competências associadas à prevenção do assédio e da discriminação de forma contínua junto aos gestores.
Prazo	Até Novembro de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Comitê UFRN com Diversidade Secretaria de Educação à Distância.
Riscos Tratados	Falta de conhecimento a respeito dos conceitos, práticas e tratativas institucionais necessárias à prevenção do 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 Humanizaçãodas 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
Dificuldades previstas	Adesão dos gestores às ações de desenvolvimento voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação;

Descrição da ação	Adesão dos gestores às ações de desenvolvimento voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação;
Resultados esperados	Prevenir as violências por meio da mediação das relações de trabalho
Prazo	Até Dezembro de 2025
Áreas envolvidas	Comissão de Humanização das Relações de Trabalho - CHRT
Riscos Tratados	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
Dificuldades previstas	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

Descrição da ação	Atuação da Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD
Resultados esperados	Prevenir as violências por meio da mediação das relações discentes
Prazo	Até Dezembro de 2025
Áreas envolvidas	Comissão de Humanização das Relações Discentes - CHRD
Riscos Tratados	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.
Dificuldades previstas	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	Medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório): Mapeamento e Implementação.
Resultados esperados	Ampliar as possibilidades de atuação diante das suspeitas de casos de assédio e discriminação nos ambientes administrativos, de ensino, pesquisa e extensão; Zelar a saúde mental dos envolvidos em suspeitas de casos de assédio e discriminação.
Prazo	Até Setembro de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Pró-reitoria de Gestão de Pessoas; Ouvidoria; Corregedoria Secretaria de Governança Institucional
Riscos Tratados	Não implementação das medidas acautelatórias por parte das instâncias competentes
Dificuldades previstas	Efetividade da implementação das medidas acautelatórias previstas nos casos de suspeita de assédio e discriminação

Descrição da ação	Acolhimento ao público (discentes, docentes, técnicos administrativos e terceirizados).
Resultados esperados	Promover atendimento qualificado para a comunidade universitária Proporcionar orientações pertinentes aos casos atendidos
Prazo	Até Dezembro de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência - Espaço ACOLHER
Riscos Tratados	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
Dificuldades previstas	Falta de conhecimento a respeito do Espaço ACOLHER.

Descrição da ação	Instrumento de mapeamento dos riscos psicossociais aplicado junto aos servidores acolhidos: Implementação, análise de resultados e planejamento de ações
Resultados esperados	Proporcionar acolhimento mais assertivo diante das demandas de servidores com riscos psicossociais no ambiente de trabalho
Prazo	Até Dezembro de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência - Espaço ACOLHER Pró-reitoria e Gestão de Pessoas
Riscos Tratados	Ausência de Instrumento de para mapeamento dos riscos psicossociais.
Dificuldades previstas	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	Manual do Denunciante: Atualização da minuta e Publicação
Resultados esperados	Orientar os usuários sobre informações relevantes que envolvem a denúncia de casos de assédio e discriminação Fortalecer a prática da denúncia na UFRN
Prazo	Até Junho de 2025
Áreas envolvidas	Núcleo de Apoio às Pessoas em Situação de Violência Ouvidoria Corregedoria
Riscos Tratados	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 s tratativas institucionais e por medo de retaliação Efetividade nos atos de detecção, correção e apuração
Dificuldades previstas	Alcance das informações apresentadas no Manual do Denunciante.

Descrição da ação	Ações de desenvolvimento para os gestores para fomentar a aplicação de medidas acautelatórias: Planejamento, oferta e avaliação
Resultados esperados	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
Prazo	Até Dezembro de 2025
Áreas envolvidas	Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas
Riscos Tratados	Não implementação das medidas acautelatórias por parte das instâncias competentes
Dificuldades previstas	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.

Núcleo de apoio às pessoas em situação de violência
enfrentamentoasviolencias@progesp.ufrn.br