



UNIVASF

**Plano Setorial de
Prevenção e
Enfrentamento do
Assédio e da
Discriminação da
Universidade Federal do
Vale do São Francisco**

SUMÁRIO

Mensagem do Reitor	4
Mensagem da Comissão	6
Composição da Comissão	7
Apresentação	8
Objetivos e diretrizes	10
Conceitos	13
Estrutura: Os três eixos do plano	
A prevenção	15
O acolhimento	17
O tratamento de Denúncias	20
Apuração e Reponsabilização	22
Comunicação	24
Implementação e Acompanhamento	25
Monitoramento e avaliação	
Importância do monitoramento e da avaliação	26
Etapas do monitoramento e da avaliação	26
Glossário	29
Anexo I	31
Anexo II	35
Anexo III	39

Universidade Federal do Vale do São Francisco

Av. José de Sá Maniçoba, S/N - Centro

CEP: 56.304-917 - Petrolina/PE

REITOR

Telio Nobre Leite

VICE-REITORA

Lucia Marisy Souza Ribeiro de Oliveira

PRÓ-REITOR DE ENSINO

Marcelo Silva de Souza Ribeiro

PRÓ-REITORA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Margareth Pereira Andrade

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO

Michelle Christini Araújo Vieira

PRÓ-REITORA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

Maria Helena Tavares Matos

PRÓ-REITOR DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL

Clébio Pereira Ferreira

PRÓ-REITOR DE GESTÃO E ORÇAMENTO

Francisco Alves Pinheiro

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS

Kilma Carneiro da Silva Matos

Mensagem do Reitor

Reconhecendo que o trabalho dos servidores e colaboradores, aliado à dedicação dos estudantes, é fundamental para que a Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) cumpra sua missão institucional com excelência, é imprescindível reafirmar o compromisso da instituição em promover um ambiente seguro, saudável, inclusivo, estimulante e respeitoso para todos os membros da comunidade acadêmica.

Inspirado pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), este Plano Setorial da Univasf foi desenvolvido com o objetivo de consolidar, integrar e expandir as ações institucionais que buscam garantir um espaço acadêmico livre de qualquer forma de assédio e discriminação. Educação e prevenção caminham juntas na construção de uma cultura de paz e respeito nas relações interpessoais.

O assédio e a discriminação não apenas prejudicam os indivíduos diretamente afetados, mas comprometem o desenvolvimento coletivo da comunidade acadêmica, impactando negativamente o crescimento intelectual e humano de todos. Portanto, este documento deve ser entendido não apenas como um guia orientador, mas como um instrumento eficaz para a implementação de ações institucionais consistentes.

É, portanto, um dever ético e moral combater com rigor essas práticas, oferecendo todo o suporte necessário às vítimas, por meio de canais de denúncia seguros e de uma equipe capacitada para acolher e orientar aqueles que necessitarem de apoio. O sucesso dessa causa depende do envolvimento ativo de todos os membros da comunidade da Univasf – estudantes, docentes, técnicos-administrativos e demais colaboradores. Juntos, podemos construir um ambiente acadêmico mais harmonioso, justo e inclusivo.

Mensagem do Reitor

A leitura e reflexão sobre este Plano Setorial são passos essenciais nesse processo. Além disso, sua divulgação visa despertar reflexões e impulsionar ações de respeito mútuo, reforçando o compromisso da instituição com este tema tão relevante e atual. Leiam, reflitam, compartilhem e, sobretudo, combatam e denunciem práticas de assédio e discriminação na Univasf. A mudança começa com a ação de cada um de nós. Juntos, podemos fazer a diferença.

Telio Nobre Leite

Reitor

Mensagem da Comissão

A manifestação do assédio e da discriminação tem base em uma cultura que viola os direitos fundamentais da pessoa humana e causa danos à saúde física e mental das vítimas. Sua identificação perpassa, em muitos momentos, pela naturalização de práticas ofensivas revestidas no argumento dos costumes.

O assédio moral, o assédio sexual e todas as formas de discriminação devem ser repudiadas fundamentalmente pelo seu caráter violento e indigno, considerando, inclusive, que em diversos momentos o assédio soma-se à discriminação, comum a certos grupos de nossa sociedade, como pessoas com deficiência, pessoas idosas, negras, minorias étnicas, população LGBTQIAP+, dentre outros.

O enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação deverá ocorrer através de revisões e mudanças administrativas, mas também da participação coletiva. Movidos por esse ideal de coletividade e a certeza de que esse é um trabalho inicial que demandará muitos outros esforços, apresentamos nosso primeiro Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Univasf, resultado do esforço participativo entre colegas e profissionais dedicados com empenho a esse projeto.

Kilma Matos

Presidente da Comissão

Composição da Comissão

A Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação, responsável pela construção do primeiro Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Univasf, foi composta por membros servidores técnicos-administrativos e docentes da Univasf, com o intuito de sistematizar um trabalho a ser amplamente compartilhado e que possa alcançar uma força tarefa com maior representatividade, beneficiando assim todos os públicos-alvos: servidores, estudantes, colaboradores e convidados.

São seus membros:

Antônio Sabino da Silva Filho

Everton Cristian Rodrigues de Souza

Kilma Carneiro da Silva Matos

Marcelo Silva de Souza Ribeiro

Márcia Paloma Silva Paraguassu Sant'Ana

Maria D'Ajuda Costa Passos

Ozevaldo do Rosário Santos

Rafael Torres de Souza Rodrigues

Renata Cristina de Sá Barreto Freitas

Sued Sheila Sarmento

Apresentação

A Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) tem como compromisso fundamental a promoção de um ambiente acadêmico seguro, inclusivo e respeitoso para todos os seus membros. A igualdade de direitos, o respeito à dignidade humana e a valorização da diversidade são pilares essenciais para o fortalecimento de uma comunidade universitária mais justa e acolhedora.

O assédio, em qualquer de suas formas, é uma violação inaceitável dos direitos fundamentais, que compromete o bem-estar, a integridade e a convivência harmoniosa no ambiente acadêmico. Da mesma forma, práticas discriminatórias baseadas em raça, religião, gênero, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra característica pessoal ou social, são contrárias aos princípios de uma sociedade democrática e plural. Neste contexto, apresentamos o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) da Univasf, cujo objetivo é estabelecer diretrizes claras para a prevenção e o combate ao assédio moral, assédio sexual e à discriminação no âmbito da Instituição.

Este Plano Setorial foi elaborado pela Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (CCAD) da Univasf, instituída pela Portaria nº 1.722/2023, e segue as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal; e pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, que cria o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O PSPEAD também foi elaborado a partir das orientações da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações.

O PSPEAD da Univasf busca orientar, esclarecer e oferecer instrumentos adequados para a identificação, denúncia e enfrentamento de comportamentos nocivos, promovendo a construção de uma cultura universitária pautada no respeito mútuo, na empatia e na responsabilidade coletiva. Com este fim, o plano está destinado a todos os membros da comunidade universitária, incluindo servidores técnico-administrativos em educação, docentes, discentes, estagiários, funcionários terceirizados e visitantes.

Ao adotar este conjunto de ações, a Univasf reafirma seu compromisso com o enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação com vistas à construção de um ambiente universitário em que todos os indivíduos possam se desenvolver plena e igualmente, sem medo de discriminação ou qualquer tipo de violência.

Objetivos e Diretrizes

Este Plano Setorial tem a finalidade de estabelecer diretrizes para a promoção de ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração, responsabilização e autocomposição de conflitos para construção de ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e demais tipos de violência. Também visa combater a cultura e a prática de condutas assediosas que possam ferir a dignidade moral e sexual do indivíduo e quaisquer formas de discriminação no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). São objetivos específicos do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) da Univasf:

- I Desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de pessoas que exercem atividade pública;
- II Promover um ambiente de trabalho e estudo seguro, respeitoso e inclusivo, fomentando uma gestão humanizada nos espaços institucionais, sejam eles físicos ou virtuais, com foco contínuo na sensibilização da comunidade acadêmica para prevenção e combate ao assédio e à discriminação, avaliando constantemente a cultura organizacional para assegurar que as ações de prevenção promovam a mudança cultural desejada;
- III Definir e estruturar instâncias direcionadas a promover acolhimento, escuta ativa, orientação e acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação para mitigar os riscos psicossociais da violência no trabalho;
- IV Estabelecer mecanismos eficazes de denúncia, investigação e punição, assegurando às pessoas denunciantes o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

Assegurar que os procedimentos administrativos correcionais não promovam a revitimização.

São diretrizes do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Universidade Federal do Vale do São Francisco:

- O compromisso institucional: prezar pelo engajamento da alta administração e de toda a comunidade acadêmica como aspecto fundamental para o sucesso do plano através de dispositivos como capacitação dos servidores, gestores, funcionários terceirizados, discentes, além do combate à cultura organizacional que seja desrespeitosa, intolerante e não inclusiva.
- A comunicação não violenta e transparente: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades.
- A universalidade: garantir que todas as pessoas, sem exceção, tenham direito a um ambiente livre de assédio e discriminação, o que implica no compromisso de proteção e a garantia de um tratamento igualitário para todos os membros da comunidade acadêmica, incluindo estudantes, servidores, funcionários terceirizados, estagiários e visitantes.
- O acolhimento: oferecer um ambiente seguro, empático e livre de julgamentos para toda a comunidade acadêmica, incluindo estudantes, professores, funcionários terceirizados e visitantes, proporcionando o apoio necessário para lidar com as questões referentes ao assédio e à discriminação.
- A integralização: garantir uma abordagem abrangente, conjunta e multidisciplinar com uma visão ampla das ações organizacionais, considerando medidas de promoção, prevenção, investigação, acolhimento, proteção e punição no que tange ao assédio e à discriminação.
- A resolutividade: assistir medidas potencialmente eficazes nas garantias de um ambiente mais seguro e inclusivo para a comunidade acadêmica, na responsabilização dos atos de assédio ou discriminação, na prevenção de novas ocorrências e na restituição dos direitos das vítimas.

- A confidencialidade: garantir medidas de proteção de identidade, sigilo das informações, prevenção de revitimização e incentivo às denúncias.
 - A transversalidade: cumprir as medidas com a compreensão de que a erradicação das causas fundamentais da discriminação e do assédio implicam na Integração de todas as áreas institucionais e na conscientização em todos os níveis institucionais na promoção de uma cultura organizacional que valorize o respeito, a inclusão, a igualdade, a diversidade, a equidade, a acessibilidade e a integridade.
-

Conceitos

Para fins desse Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação considera-se:

- Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.
- Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.
- Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.
- Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.
- Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, 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 de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.
- Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PSPEAD.

- Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.
 - 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.
 - Comunidade acadêmica: composta por servidores/as públicos/as, discentes, agentes públicos em regime de contrato temporário, estagiários/as, bolsistas externos ou outros indivíduos que estejam desenvolvendo atividades na instituição.
 - Ambiente de trabalho: um ambiente de trabalho é o espaço físico e social onde as pessoas desempenham suas atividades profissionais, de forma física ou virtual.
 - Âmbito da Univasf: qualquer local, dentro ou fora das dependências físicas da Universidade, onde membros da comunidade universitária realizam atividades acadêmicas formalmente institucionalizadas.
 - Responsabilização: as pessoas autoras dos atos de assédio e discriminação serão responsabilizadas de acordo com a legislação vigente e os normativos internos da instituição, observados os procedimentos legais, bem como os princípios da ampla defesa e contraditório.
-

Estrutura: os três eixos do plano

Este Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação está estruturado sob os seguintes eixos:

- Prevenção;
- Acolhimento;
- Tratamento de denúncias.

A PREVENÇÃO

As medidas de prevenção ao assédio e à discriminação são fundamentais para fortalecer uma cultura organizacional que valorize o respeito às diferenças, a equidade e a diversidade, promovendo a internalização dos conceitos e boas práticas nos ambientes de trabalho.

São ferramentas de prevenção no âmbito do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação da Univasf:

- Ações de formação e capacitação;
- Ações de sensibilização;
- Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos.

Ações de Formação e Capacitação

As ações de capacitação, letramento e sensibilização da comunidade são de grande importância para a prevenção do assédio moral e sexual e de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho. Com base nesta premissa, a partir deste Plano Setorial, as ações de formação e de capacitação promovidas pela Univasf passarão a incluir com mais ênfase, temas relacionados ao assédio, à discriminação e suas repercussões jurídicas e gerenciais, à gestão participativa e humanizada, à comunicação não violenta e à intervenção da espectadora e do espectador, à intervenção dos participantes, considerando, quando pertinente, as diferentes realidades do trabalho presencial e do teletrabalho. Estas ações também deverão reforçar o letramento étnico-racial, de gênero, assim como demais formas de discriminação e suas interseccionalidades.

As ações de capacitação deverão promover o desenvolvimento de temas relacionados à rotina de trabalho para as equipes de todos os níveis hierárquicos da Universidade. Entre os temas a serem tratados destacam-se:

- A promoção de modelo de gestão cooperativo, humanizado e não violento nos ambientes de trabalho tanto físicos quanto virtuais;
- O incentivo à comunicação não violenta e à escuta ativa na rotina de trabalho;
- A identificação de condutas de racismo, o machismo, a misoginia, o etarismo, o capacitismo e a LGBTfobia, em suas diversas formas de manifestação e dimensões no ambiente de trabalho, e de situações de assédio moral, sexual e discriminação;
- Estratégias para interromper e formas de agir diante de situações de assédio moral, sexual e discriminação com base em fluxograma de acolhimento, recebimento e encaminhamento de denúncias.

Ações de Sensibilização

A sensibilização da comunidade acadêmica é fundamental para combater as práticas de assédio moral, sexual e de discriminação no ambiente da Universidade. Sensibilizar significa provocar uma mudança de percepção, possibilitando às pessoas reconhecerem a gravidade de condutas aparentemente inofensivas e compreenderem como essas ações afetam o outro negativamente. Despertar essa consciência é necessário para prevenir o assédio e a discriminação e criar um ambiente mais inclusivo e acolhedor.

Esta sensibilização deverá ocorrer por meio de atividades diversas a exemplo de campanhas de conscientização, divulgação de materiais informativos, realização de eventos, ações culturais, artísticas e lúdicas ou outras formas de comunicação e expressão. O intuito dessas ações é alcançar o maior número possível de pessoas da comunidade universitária para despertar a reflexão sobre o assunto, suscitando o debate e a conscientização e transformando condutas.

As ações de sensibilização deverão promover:

- A cultura do respeito e da inclusão;
- A equidade e o combate a todas as formas de discriminação e de assédio;
- Campanhas educativas e conteúdos informativos com linguagem não violenta, inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhadas a este Plano Setorial;

- A qualidade de vida no trabalho;
- Informação e conhecimento sobre práticas de assédio e discriminação de gênero, raça e de outros grupos e as políticas para o seu enfrentamento.

Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos

- As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos têm como objetivo identificar e monitorar situações de absenteísmo e adoecimento decorrentes de possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho. Estas ações incluem políticas de prevenção e promoção da saúde das pessoas que exercem atividade pública, definindo protocolos, mecanismos, fluxos e marcadores sistêmicos, tais como:
- Realizar levantamento e monitoramento periódicos da qualidade de vida no trabalho ou indicativos de adoecimento ligados ao assédio e à discriminação, com a finalidade de redirecionar ações e aprimorar estratégias no enfrentamento de possíveis práticas de assédio e discriminação, que possam estar causando adoecimento no ambiente de trabalho ou afastamentos;
- Estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, desenvolvendo projetos, estratégias e práticas que promovam ambientes e relações de trabalho inclusivos, seguros e saudáveis.

Os resultados provenientes dessas iniciativas subsidiarão as demais ferramentas de prevenção estabelecidas neste Plano Setorial, retroalimentando-se e estabelecendo um ciclo virtuoso para o desenvolvimento de um ambiente laborativo propício ao bem-estar e à integridade física e psicológica das pessoas que exercem atividades laborais na Univasf.

O ACOLHIMENTO

O acolhimento tem como principal função proporcionar às pessoas vítimas de assédio ou discriminação escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, assim como apoio emocional. Esse serviço pode ser prestado por qualquer pessoa que integre os quadros da Univasf ou que faça parte da Rede de Acolhimento constituída com este fim.

A Rede de Acolhimento deverá agir sob os princípios gerais do Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme disposto no Anexo II da Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, garantindo com especial cuidado o atendimento humanizado, individualizado, confidencial, imparcial, ágil, com uso da escuta ativa, linguagem clara, com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa noticiante e do caso concreto.

Constituirão a Rede de Acolhimento da Univasf:

- Unidade de Gestão de Pessoas
- Unidades responsáveis pelas políticas afirmativas, diversidade e inclusão
- Unidade responsável pela assistência estudantil
- Ouvidoria
- Comissão de Ética Institucional
- Comitê de Gestão da Integridade da Univasf
- Gestoras e gestores legalmente constituídos no âmbito da Univasf
- Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) da Univasf - Unidade SIASS Univasf
- Núcleo de Cuidado ao Estudante Universitário - Nuceu
- Demais unidades ou servidores designados para compor a rede de acolhimento

Finalidade da Rede de Acolhimento

A rede de acolhimento terá por finalidade acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho, garantindo atendimento humanizado, prestação de esclarecimentos sobre o tema e confidencialidade de todas as informações relacionadas aos casos de assédio e discriminação. A escuta, o acompanhamento e as orientações deverão estar centradas na necessidade da pessoa em situação de assédio ou discriminação, respeitando seu tempo de reflexão e decisão e fortalecendo sua integridade psíquica e laboral, bem como sua autonomia e liberdade de escolha.

Também será papel da rede de acolhimento buscar soluções sistêmicas junto aos setores envolvidos em denúncias, formalizando junto às unidades específicas de atendimento a partir de suas atribuições e público-alvo, bem como os limites de atuação institucional, a saber:

- I – Unidade de Gestão de Pessoas – servidores/as públicos/as (docentes, técnico-administrativos/as, agentes públicos/as em regime de contrato temporário);
- II – Unidade de Assistência Estudantil – discentes;
- III – Gestor do contrato – trabalhadores/as terceirizados/as.

Outras ações estão no escopo de atuação da rede, como orientar a pessoa para atendimento especializado, quando necessário, pela rede externa de atendimento, acionar a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação - CCAD da Univasf para conhecimento, acompanhamento e garantia das medidas protetivas à vítima e estabelecer parcerias com instituições externas de serviços em saúde, se possível, para garantir às vítimas as ofertas de saúde necessárias.

A rede de acolhimento, quando receber informações sobre a prática de atos de violência em que o denunciante/vítima não queira denunciar, deve verificar a possibilidade de serem feitas ações MACRO (palestras, rodas de conversas), com o intuito de promover a melhora do ambiente de trabalho.

Canais de Acolhimento

A Univasf manterá canais permanentes de acolhimento e escuta, por meio da Rede de Acolhimento, devendo torná-los conhecidos nos ambientes de trabalho. Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante no Anexo I, em conformidade com a Portaria MGI Nº 6.719 de 13 de setembro de 2024. Não caberá aos profissionais da Rede de Acolhimento a caracterização jurídica/legal das situações de assédio, discriminação e de outras violências.

As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde. Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer a pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher (DEAM), Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (Decradi) ou outra Delegacia da Polícia Civil.

A Rede de Acolhimento deverá permitir a presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

Medidas Acautelatórias

A Rede de Acolhimento da Univasf poderá prescrever medidas acautelatórias, desde que em comum acordo com a pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preservar sua integridade física e mental. É importante salientar que as medidas acautelatórias não constituem penalidade.

A Rede de Acolhimento deverá apresentar formulário de avaliação de risco (Anexo II) à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

As medidas acautelatórias deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, de forma imediata para a Gestão de Pessoas.

O setor de gestão de pessoas é responsável pelo recebimento de cópia do formulário de avaliação de risco e das medidas acautelatórias prescritas pelos integrantes da Rede de Acolhimento para registro em assentamento funcional, após ciência e autorização da pessoa afetada por assédio ou discriminação. Cabe à gestão de pessoas a decisão sobre a conformidade em executar ou não as medidas acautelatórias prescritas que envolvam decisões diretas com o ambiente de trabalho.

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo ou que tenha conhecimento de fatos que possam configurar assédio ou discriminação, conforme o Protocolo de Denúncia constante no Anexo III. A formalização de denúncia não é condição excludente do acolhimento, que pode acontecer a qualquer momento, conforme necessidade ou desejo da pessoa denunciante e esse registro não é uma consequência necessária do acionamento da Rede de Acolhimento. É garantida à pessoa afetada autonomia para decidir se e quando deseja realizar o registro de denúncia.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento da Ouvidoria-Geral da Univasf para o registro da denúncia, seja de forma presencial ou por meio da Plataforma Fala.BR. Caso a denúncia seja realizada de forma presencial, ela será reduzida a termo e registrada no Fala.BR pela equipe da Ouvidoria.

A Rede de Acolhimento deve orientar sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, mediante autorização da pessoa afetada.

Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria-Geral da Univasf. São resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade no encaminhamento de manifestação de assédio ou discriminação.

Proteção da Pessoa Denunciante

A proteção à pessoa denunciante deve ser compreendida como uma garantia mínima a ser assegurada a quem, de boa-fé, registra uma denúncia. A preservação da identidade da pessoa denunciante, dos elementos que permitam sua identificação, bem como o sigilo dos dados contidos na denúncia são assegurados durante o processo apuratório. Apenas têm acesso aos dados do denunciante as pessoas com necessidade de conhecê-los para fins de tratamento e apuração da denúncia.

Apuração e Responsabilização

As denúncias, notícias e manifestações relacionadas a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação deverão ser apresentadas, conforme o item 6, e serão analisadas pelas unidades competentes na Univasf, que investigarão possíveis responsabilidades disciplinares de acordo com os procedimentos normativos pertinentes, caso estas ações constituam violações de deveres ou proibições previstas na legislação vigente.

Os procedimentos administrativos devem levar em consideração as raízes estruturais e discriminatórias associadas às práticas de assédio. Esses processos poderão ser orientados pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero vigente do Conselho Nacional de Justiça.

Nas investigações de irregularidades envolvendo discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá, sempre que possível, incluir predominantemente mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIAPN+ ou com deficiência.

Condutas que possam ser tipificadas como assédio praticado por aluno serão tratadas pela Comissão Disciplinar Acadêmica (CDA). Condutas que configurem assédio praticado por servidores, técnicos ou professores, ainda que envolvendo algum aluno, serão tratadas pela Unidade Correicional da Univasf. Condutas que possam ser tipificadas como assédio praticado por terceirizado, serão comunicadas ao gestor do contrato para notificar a empresa contratada.

Com respeito aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão reconhecidas como provas de grande relevância.

Todo o tratamento e investigação de denúncias de assédio ou discriminação deverá ser conduzido de forma a evitar a revitimização. Especial atenção será dada às etapas de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da pessoa acusada, salvo justificativa expressa da comissão responsável.

A definição das penalidades nos casos de assédio e discriminação levará em conta a natureza e gravidade da infração, os danos causados, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo resultar, inclusive, na demissão do responsável.

Caso uma denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, a pessoa denunciante será informada por meio do contato fornecido, utilizando linguagem clara e respeitosa.

O trâmite das denúncias seguirá, no que for aplicável, as orientações do Guia Lilás: Orientações para Prevenção e Tratamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

Comunicação

A comunicação tem um importante papel na construção de uma cultura organizacional voltada à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação, pois contribui para a educação, a conscientização e o engajamento de todas as pessoas envolvidas no ambiente organizacional. A atuação da comunicação deve estar alinhada aos princípios deste PSPEAD para amplificar suas diretrizes para todos os segmentos que compõem a comunidade acadêmica, fortalecendo os princípios de igualdade e respeito que devem guiar as relações pessoais no ambiente universitário.

A realização de ações diversas para divulgação do PSPEAD, conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica, deverão ser desenvolvidas pela Assessoria de Comunicação Social (Ascom) da Univasf em parceria com a Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação (CCAD). Também será necessário o apoio da Ascom na divulgação de ações de capacitação que tenham como objetivo a formação do corpo de servidores da Universidade acerca de temáticas relacionadas ao assédio e à discriminação em suas rotinas de trabalho.

A participação da RTV Caatinga também é de grande relevância para a disseminação das boas práticas de convivência entre os membros da comunidade acadêmica, tendo em vista a força do audiovisual para o público. Ações realizadas em parceria entre a Ascom e a RTV Caatinga contribuirão para fortalecer a implementação deste PSPEAD.

Espera-se com uma comunicação organizacional eficaz alinhada às diretrizes do PSPEAD manter a comunidade acadêmica informada e com acesso fácil a questões relativas a esse tema, além de contribuir para a conscientização e o compromisso de todos no combate a qualquer tipo de assédio e de preconceito no ambiente universitário.

Implementação e Acompanhamento

A implementação do PSPEAD da Univasf é de responsabilidade da Reitoria e da Comissão de Combate ao Assédio e à Discriminação - CCAD, que deverá ser composta por representantes dos diferentes segmentos da comunidade universitária.

Além da implementação, a Comissão terá como atribuições:

- Acompanhar a execução do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação na Univasf;
 - Propor ações preventivas e educativas no âmbito da Univasf;
 - Promover campanhas de sensibilização e capacitação relacionadas ao assédio e à discriminação;
 - Orientar a comunidade acadêmica quanto ao fluxo de procedimentos a serem adotados em casos que se configurem como assédio e discriminação;
 - Manter a confidencialidade sobre as ocorrências/informações encaminhadas para a comissão;
 - Realizar revisões periódicas do PSPEAD e propor atualizações, sempre que necessário.
-

Monitoramento e Avaliação

A implementação da política será monitorada e avaliada periodicamente, com o objetivo de identificar as necessidades e ajustar as ações.

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD) representa um compromisso fundamental de promover ambientes de trabalho e estudo seguros e inclusivos. No entanto, para garantir a efetividade desse plano, é imprescindível a implementação de mecanismos de monitoramento e avaliação. Este capítulo tem como objetivo apresentar as principais dimensões a serem consideradas nesse processo, destacando a importância da institucionalização, indicadores, coleta de dados e análise dos resultados para a melhoria contínua do PSPEAD.

IMPORTÂNCIA DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do PSPEAD permitem:

- Mensurar o impacto: Avaliar a efetividade das ações implementadas na prevenção e no combate ao assédio e à discriminação.
- Identificar lacunas: Detectar áreas que necessitam de maior investimento ou ajustes nas estratégias.
- Demonstrar transparência: Garantir a prestação de contas à comunidade interna e externa sobre o cumprimento do plano.
- Promover a melhoria contínua: Utilizar os resultados da avaliação para aprimorar as políticas e práticas institucionais.

ETAPAS DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO

Institucionalização

- Assegurar o compromisso da alta administração com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação.
- Definir mecanismos de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.
- Implementar os mecanismos de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Prevenção

- Estabelecer a distinção entre comportamentos considerados desejáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho.
- Implementar a estrutura de prevenção ao assédio e à discriminação.
- Divulgar o plano setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação da Univasf.
- Orientar quanto aos procedimentos em caso ou suspeita de assédio e discriminação.
- Capacitar todos os colaboradores no uso dos mecanismos de prevenção e combate ao assédio e à discriminação.

Detecção

- Atuar proativamente na detecção de casos de assédio à discriminação.
- Manter disponível estrutura de recebimento de denúncias.

Resolução

- Adotar quando possível e cabível, medidas conciliatórias e de ajuste de conduta.
- Receber e encaminhar denúncias.
- Analisar preliminarmente as denúncias.
- Apurar os casos de assédio identificados.
- Estabelecer processos de responsabilização.

Recursos do Monitoramento e da Avaliação

1. Indicadores:

- a. Quantitativos: Número de denúncias, participação em treinamentos, adesão a canais de denúncia, etc.
- b. Qualitativos: Satisfação dos envolvidos, percepção de segurança, mudanças culturais, etc.

2. Coleta de dados:

- a. Fontes: Questionários, entrevistas, análise de dados administrativos, relatórios de comissões, etc.
- b. Instrumentos: Ferramentas online, plataformas de pesquisa, etc.

3. Análise dos resultados:

- a.Métodos: Análise descritiva, estatística, comparativa, etc.
- b.Ferramentas: Softwares de análise de dados, etc.

4. Relatórios:

- a.Periodicidade: Anual, semestral, etc.
- b.Disseminação: Comunidade interna, órgãos de controle, sociedade em geral.

5. Desafios e Considerações

- Resistência à mudança: Superar a resistência de alguns membros da comunidade acadêmica.
- Confidencialidade: Garantir a proteção dos dados pessoais e a privacidade dos envolvidos.
- Recursos: Alocar recursos humanos, financeiros e tecnológicos adequados.
- Cultura organizacional: Promover uma cultura de respeito, diversidade e inclusão.

O monitoramento e a avaliação do são essenciais para garantir a sua efetividade e promover um ambiente institucional mais seguro e inclusivo. Ao implementar mecanismos de acompanhamento rigoroso, a Univasf demonstra seu compromisso com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equânime.

Glossário

I. Gestão humanizada: forma de gestão que valoriza as pessoas, reconhece suas potencialidades, respeita suas diferenças, estimula seu desenvolvimento, promove sua saúde e bem-estar, incentiva sua participação, colaboração e corresponsabilidade, e busca alcançar resultados de forma ética, eficiente e efetiva.

II. Autocomposição de conflitos: método de resolução de conflitos a partir da negociação direta entre as partes interessadas que buscam atingir o consentimento entre ambas.

III. Letramento em gênero e raça: conjunto de práticas pedagógicas que têm por objetivo conscientizar a pessoa da estrutura e do funcionamento do racismo, do machismo e da misoginia na sociedade e torná-la apta a reconhecer, criticar e combater atitudes racistas e misóginas em seu cotidiano.

IV. Racismo: fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, e se concretizam em práticas, comportamentos, falas, dinâmicas relacionais, estruturais e institucionais, por meio de ações ou omissões que contribuem para sua manutenção, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

V. Misoginia: expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes maneiras, como a exclusão social, a agressão física, a violência doméstica, entre outras formas de machismo.

VI. Etarismo (idadismo): preconceito atribuído à idade, o qual consiste nos estereótipos - modo como pensamos e agimos - e nos modos de sentir em relação a outras pessoas, com base na idade, categorizando-as e criando divisões socialmente injustas. Estereótipos, preconceito e discriminação dirigidos a outras pessoas ou a nós com base na idade.

VII. LGBTfobia: prática discriminatória que atenta contra os direitos fundamentais das pessoas lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, queers, intersexos, assexuais, não binárias e outras. Dito de outra forma, seria a discriminação e violência sofridas pelas pessoas LGBTQIAPN+ em razão de sua identidade de gênero, orientação sexual ou características sexuais.

VIII. Capacitismo: discriminação originada a partir da condição da deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura complexa e dinâmica, da corponormatividade, que hierarquiza corpos a partir de um corpo padrão - sem deficiência -, e subestima a capacidade e as habilidades de pessoas por viverem com deficiência.

IX. Interseccionalidade: condição na qual dois ou mais marcadores sociais se sobrepõem, podendo resultar em opressões e discriminações específicas que se explicam por essa sobreposição. A interseccionalidade materializa a interligação de condições no que diz respeito a gênero, raça, etnia, classe social, capacidade física, identidade de gênero, idade, localização geográfica, entre outros marcadores, gerando desvantagens específicas, que se explicam por essa intersecção.

X. Diversidade: variedade de características, identidades, experiências, saberes, culturas, crenças, valores, opiniões, perspectivas e formas de expressão que compõem as pessoas e os grupos sociais.

XI. Inclusão: ação de reconhecer, valorizar, respeitar e promover a diversidade, garantindo a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

XII. Fator de Risco: toda condição ou situação de trabalho que tem o potencial de comprometer o equilíbrio físico, psicológico e social das pessoas, causar acidente, doença do trabalho ou profissional.

XIII. Gestora - Gestor: aquela ou aquele que exerce atividades com poder de decisão, que lidera equipes e processos de trabalho.

XIV. Revitimização: adoção de procedimentos que obriga a vítima a reviver repetidamente a violência que sofreu ou a expõe a novas formas de violência devido a atendimentos inadequados.

Anexo I - Protocolo de Acolhimento

Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação, conforme Portaria MGI Nº 6.719 de 13 de setembro de 2024.

A - Disposições Gerais

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIAPN+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;

g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.
2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

D - Colheita de declarações da pessoa notificante, escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.
2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.
3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Recomenda-se tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa notificante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O relato deverá se basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa notificante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa notificante a dar respostas pouco precisas, caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa notificante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa notificante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão ser acolhidas e atendidas de imediato, cabendo respondê-las sem hesitação, exceto em situações de completa ignorância ou agravo à condição da pessoa denunciante.

3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa notificante:

- a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no órgão, como a plataforma Fala.BR;
- b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;
- c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;
- d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;
- e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

Anexo II - Formulário de avaliação de risco do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação na Univasf

IDENTIFICAÇÃO DAS PARTES

Setor de Registro:

Data:

Nome da pessoa notificante:

Setor:

Cargo:

Nome da pessoa notificada:

Setor:

Cargo:

Vínculo entre a pessoa notificante e a pessoa notificada:

BLOCO I – SOBRE O NOTICIANTE

1. Qual função você exerce?

Docente TAE Estagiário(a) Discente Visitante Terceirizado(a)

Não desejo informar

2. Em qual unidade você trabalha ou estuda?

R: _____

Não desejo informar

3. Há quanto tempo você trabalha ou estuda na unidade?

R: _____

Não desejo informar

4. Há vínculo de subordinação entre você e a pessoa notificada? Sim, explique brevemente: _____

Não Não sei Não desejo informar

5. Você possui alguma deficiência ou doença degenerativa que acarretam condição limitante ou de vulnerabilidade física ou mental? Sim. Qual(is)?

_____ Não

6. Com qual cor/raça você se identifica: Branca Preta Parda Amarela/oriental Indígena

7. Qual o seu gênero: Feminino Masculino Outro Não desejo informar

BLOCO II - SOBRE A PESSOA NOTICIADA

1. Qual a função exercida pela pessoa noticiada?

R: _____

Não desejo informar

2. A pessoa noticiada tem alguma doença mental diagnosticada?

Sim e faz uso de medicação Sim e não faz uso de medicação Não Não sei

3. A pessoa noticiada faz uso ou tem fácil acesso a uma arma?

Sim, usa Tem fácil acesso Não Não sei

4. A pessoa noticiada já ameaçou, agrediu, assediou ou discriminou outras pessoas no ambiente de trabalho? Sim.

Especificar: _____

Não Não sei

5. A pessoa noticiada já recebeu algum tipo de sanção disciplinar?

Sim.

Especificar: _____

Não Não sei

6. A pessoa noticiada já descumpriu alguma medida cautelar aplicada?

Sim.

Especificar: _____

Não Não sei

BLOCO III - SOBRE O HISTÓRICO DE ASSÉDIO E/OU DISCRIMINAÇÃO

1. A pessoa noticiada já o(a) ameaçou com a finalidade de prejudicá-lo(a) no seu ambiente de trabalho?

Sim, por escrito Sim, por e-mail Sim, por gestos Sim, verbalmente Sim, fisicamente Não

2. A pessoa noticiada já praticou alguma agressão (física, verbal, psicológica, moral, sexual) contra você?

Sim.

Especifique: _____

Não

3. A pessoa noticiada já praticou algum ato contra a sua dignidade sexual?

Sim.

Especifique: _____

Não Não sei

4. A pessoa noticiante já se sentiu diminuída, ridicularizada ou/e humilhada por ato da pessoa noticiada no ambiente de trabalho?

Sim.

Especifique: _____

Não Não sei

5. A pessoa noticiada o(a) persegue no ambiente de trabalho, impedindo o desenvolvimento de suas funções e/ou tentando controlar o seu dia a dia e as coisas que você faz e o contato com os(as) seus(suas) colegas de trabalho?

Sim.

Especifique: _____

Não Não sei

6. A pessoa noticiada já teve algum destes comportamentos?

Impediu o seu contato com os colegas de trabalho

Perturbou, perseguiu ou vigiou você nos locais que frequenta

Exigiu o cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes

Fez telefonemas, enviou mensagens pelo celular ou e-mails de forma insistente

Tomou medidas de exclusão com o intuito de lhe prejudicar ou desmerecer.

Teve outros comportamentos de controle sobre você. Especifique.

Nenhum dos comportamentos acima listados

7. Você necessitou de atendimento médico/psicológico e/ou internação após as condutas descritas pelos itens anteriores?

Sim, atendimento médico

Sim, atendimento psicológico

Sim, internação

Não

8. Você já pensou em suicídio?

Sim Não Não sei

9. Você já comunicou os fatos ao superior hierárquico ou algum órgão competente da instituição?

Sim.

Especificar: _____

Não

10. As agressões, ameaças ou atos de discriminação antes mencionados praticados contra você se tornaram mais frequentes ou mais graves nos últimos meses?

Sim.

Especificar: _____

Não Não sei

Declaro, para os fins de direito, que as informações supra são verídicas e foram prestadas por mim, _____,
_____/_____/_____.

NOME LEGÍVEL: _____

(ASSINATURA DA VÍTIMA/TERCEIRO COMUNICANTE)

PARA PREENCHIMENTO PELO PROFISSIONAL:

- Pessoa noticiante respondeu a este formulário sem ajuda profissional
 - Pessoa noticiante respondeu a este formulário com auxílio profissional
 - Pessoa noticiante não teve condições de responder a este formulário
 - Pessoa noticiante não quis preencher o formulário
 - Terceiro comunicante respondeu a este formulário.
-

Anexo III - Protocolo de Registro e Tratamento das Denúncias de Assédio e Discriminação

A - Do registro da denúncia

1. A denúncia de assédio ou discriminação deverá ser realizada preferencialmente por meio da plataforma Fala.BR.
 - a. Para realizar a denúncia no Fala.BR, o denunciante deverá acessar a opção “Ouvidoria Interna”, “Denúncia”, Assunto “Assédio Moral”, “Assédio Sexual”, ou “Discriminação”;
 - b. A denúncia poderá ser registrada com a identificação do denunciante ou de forma anônima (COMUNICAÇÃO);
 - c. Nas denúncias anônimas não é registrada nenhuma informação de nome, e-mail, telefone ou outro dado cadastral do denunciante, no entanto, nesses casos o denunciante não terá acesso às informações sobre o andamento e os desdobramentos do processo.
2. A denúncia de assédio ou discriminação poderá também ser recebida presencialmente, em atendimento realizado pela equipe da Ouvidoria da Univasf que irá reduzi-la a termo e registrá-la no Fala.BR;
3. Todas as denúncias de assédio ou discriminação deverão ser encaminhadas à Ouvidoria da Univasf para registro no Fala.BR, mesmo que tenham sido recebidas por outros meios ou por qualquer pessoa que exerce atividade pública;
4. Compete à Ouvidoria da Univasf seguir o protocolo de acolhimento, bem como orientar o denunciante sobre as proteções e garantias após o registro formal da denúncia.

B - Do tratamento da denúncia

1. A denúncia de assédio ou de discriminação recebida pela Ouvidoria da Univasf terá prioridade no tratamento, em relação aos demais tipos de manifestação recebidas, e à (ao) analista da Ouvidoria caberá:

a. Realizar a triagem da denúncia buscando verificar a existência de:

- Teor duplicado - Manifestações de mesmo teor, realizadas pelo mesmo manifestante. Constatada a duplicidade, deve-se informar o protocolo da primeira manifestação recebida na justificativa para o arquivamento da(s) manifestação(ões) repetida(s);
- Falta de precisão - texto confuso, sem sentido ou sem especificação da demanda;
- Falta de urbanidade/civilidade;
- Manifestação inadequada - materializada por afirmações sem, contudo, serem apresentados elementos que possam minimamente indicar a ocorrência do ato ilícito supostamente praticado;
- Manifestação encaminhada com cópia para diversos órgãos - apenas para conhecimento.

2. Após a triagem, a Ouvidoria da Univasf irá realizar a análise preliminar da denúncia, devendo observar a existência de elementos mínimos, para encaminhamento às unidades apuratórias. São eles:

- Elementos que, minimamente, possam identificar a(s) vítima(s). Em casos de assédio sexual, a vítima deve estar nominalmente identificada;
- Descrição compreensível do(s) fato(s) ocorrido(s);
- Evidências sobre o(s) fato(s) ocorrido(s), ou seja, elementos que possam revelar o(s) ato(s) praticado(s);
- Identificação do(s) autor(es) do assédio ou da discriminação.

3. Em caso de necessidade de complementação de informações indispensáveis para a compreensão da denúncia, a Ouvidoria poderá solicitar a complementação pelo denunciante, à exceção da denúncia anônima, uma vez que o denunciante não é identificado.

4. Satisfeito o rol de elementos necessários, a(o) analista da Ouvidoria realiza o encaminhamento da denúncia para a área de apuração competente e o encerramento do tratamento no Fala.BR, com envio de resposta conclusiva à pessoa denunciante.

5. Compete à unidade de apuração, após a análise da denúncia, informar seu desdobramento à Ouvidoria da Univasf, podendo ser:

- Apurada: procedente ou parcialmente procedente;
- Apurada: improcedente;
- Encaminhada pela unidade de apuração para outro órgão/entidade.

6. De posse da informação prestada pela unidade de apuração, a Ouvidoria reabrirá a manifestação no Fala.BR para emissão de nova resposta conclusiva, cientificando o denunciante sobre a conclusão do processo e o resultado da apuração.
