



MINISTERIO DA EDUCAÇÃO
FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA
CONSELHO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO
RESOLUÇÃO Nº 684, DE 07 DE MAIO DE 2024

Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR

O Conselho Superior de Administração (CONSAD), da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), no uso de suas atribuições e considerando:

- Processo nº 23118.004522/2023-63;
- Parecer 4/2024/CAMPPMA/CONSAD/CONSUN/SECONS/REI/UNIR, do conselheiro Jonas Cardoso (1649874);
- Deliberação na 79ª sessão extraordinária da Câmara de Política de Pessoal e Modernização Administrativa (CPPMA), em 01/04/2024 (1705757);
- Homologação pela presidência do CONSAD (1705789);
- Deliberação na 129ª sessão ordinária do CONSAD, em 03/05/2024 (1749313).

RESOLVE:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação, no âmbito da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR).

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Conselheira Marília Lima Pimentel Cotinguiba
Presidente do CONSAD



Documento assinado eletronicamente por **MARILIA LIMA PIMENTEL COTINGUIBA, Reitora**, em 09/05/2024, às 18:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unir.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **1757171** e o código CRC **15CB7A69**.

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº 684, DE 07 DE MAIO DE 2024

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AOS ASSÉDIOS MORAL, SEXUAL, INSTITUCIONAL E DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO, NO ÂMBITO DA FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA (UNIR)

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta resolução institui normas e procedimentos a serem adotados em casos de violência e assédio moral, organizacional, sexual, preconceito e quaisquer formas de discriminação, no âmbito da Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR), ou em situações em que as partes envolvidas sejam membros da comunidade universitária da UNIR e/ou estejam representando a instituição.

Parágrafo único. As disposições estabelecidas nesta norma aplicam-se a todas as condutas abusivas de assédio e discriminação nas inter-relações profissionais, educacionais e do âmbito da organização do trabalho na UNIR, praticadas de forma presencial ou virtual contra qualquer integrante da comunidade universitária incluindo servidoras(es), discentes, trabalhadoras(es) em situação de terceirização, estagiária(o)s ou qualquer outra relação de vínculo de natureza diversa, seja permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a UNIR.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta resolução aplicam-se as seguintes definições:

I - Assédio moral: toda conduta, comportamento e/ou prática inadequada, manifestada uma única vez ou repetidamente que, excedendo os limites da função exercida no trabalho, por ação, omissão, gestos ou palavras, explícita ou veladamente, tenham como finalidade ou por consequência ferir direitos e a dignidade de alguém, comprometendo a autoestima, a autodeterminação, o desenvolvimento da carreira profissional ou a estabilidade emocional de outro membro da comunidade universitária;

II - Assédio sexual: ato de constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, podendo se manifestar por meio de mensagens escritas, gestos, cantadas, piadas, insinuações, chantagens ou ameaças, de maneira sutil ou explícita;

III - Importunação sexual: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

IV - Ato discriminatório: toda ação que resultar em desigualdade e/ou à posição de inferioridade a qualquer membro da comunidade universitária da UNIR e/ou esteja representando a instituição;

V - *Bullying*: intimidação sistemática é todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas;

VI - Acolhimento: atendimento prestado à pessoa denunciante e/ou vítima, envolvendo uma escuta atenta de suas demandas e a demonstração de uma postura que proporcione segurança, compreensão e cuidado por parte dos profissionais que prestam esse atendimento;

VII - Escuta ativa: habilidade comunicativa que envolve ouvir com empatia, respeito e atenção genuína, permitindo que a pessoa se sinta compreendida, acolhida e respeitada em sua narrativa, caracterizada pela demonstração de interesse, compreensão e valorização do que a pessoa está relatando, evitando posturas julgadoras e perguntas excessivas que possam pressioná-la sobre detalhes delicados;

VIII - Primeiro contato: é o primeiro relato que a pessoa faz, podendo ser realizado para qualquer membro da comunidade universitária, seja discente, alguém da equipe terceirizada, da equipe técnica ou do corpo docente, sendo essencial que a pessoa seja acolhida com discrição, respeito e proteção à sua integridade e dignidade;

IX - Comunidade universitária: discentes (graduação e pós-graduação), docentes, técnicos-administrativos, estagiários e funcionários terceirizados;

X - Ambiente universitário: todo espaço, físico ou virtual, onde esteja ocorrendo alguma atividade de ensino, pesquisa, extensão, cultura, esporte, lazer, administração e manutenção inerentes ou relacionadas à instituição;

XI - Relações universitárias: interações e dinâmicas entre membros da comunidade universitária que possam ocorrer em qualquer ambiente interno e externo;

XII - Mediação: estratégia pacífica de resolução de conflitos entre pessoas, facilitando o diálogo entre as partes, para que melhor entendam o conflito e busquem alcançar soluções possíveis no âmbito da administração pública.

XIII - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP): compromisso voluntário que o denunciado assume por um determinado tempo para não voltar a praticar condutas que contrariam ao Código de Ética.

XIV - Termo de ajustamento de Conduta (TAC): instrumento que tem a finalidade de impedir a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano ao direito coletivo e evitar a ação judicial.

§ 1º Para tipificar o assédio sexual não é necessária a repetição ou sistematização da conduta, bastando um único ato de investida com teor sexual indesejado pela vítima, em que ocorra a intimidação com incitações sexuais inoportunas.

§ 2º O contato físico não é requisito para a configuração do assédio sexual, bastando que ocorra a perseguição indesejada.

§ 3º O assédio sexual é um comportamento ou atitude de teor íntimo e sexual, considerado desagradável, ofensivo ou impertinente pela vítima, e se caracteriza pelo não consentimento da pessoa assediada.

§ 4º Ao acolher uma pessoa é imprescindível que se adote uma postura empática, sensível e respeitosa, livre de julgamentos e estereótipos, visando proporcionar a escuta, compreensão e orientação, sem pressão para a tomada de decisões imediatas ou criar situações que possam agravar ainda mais o sofrimento.

§ 5º Durante a escuta ativa, é imprescindível reconhecer os fatores estruturais, circunstanciais e as situações de vulnerabilidade reveladas pelos marcadores sociais de gênero, orientação sexual, classe, raça/etnia, faixa etária, deficiência e religião.

§ 6º No primeiro contato é fundamental que todo relato seja tratado com absoluto sigilo.

§ 7º A mediação é um modelo de tratamento de conflitos capaz de lidar com complexidades, sendo uma atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, auxilia e estimula o entendimento do conflito e busca alcançar ou desenvolver soluções autônomas por meio de consenso e de soluções possíveis.

Art. 3º Para efeito desta resolução, são consideradas formas de ocorrência do assédio moral:

I - Horizontal: atos de violência e assédio cometido entre pares de mesmo nível hierárquico, sejam de servidores, professores substitutos, estudantes ou terceirizados;

II - Vertical descendente: atos de violência e assédio praticados pelos superiores hierárquicos ou aquele que possui autoridade ou ascendência na relação profissional ou acadêmica;

III - Vertical ascendente: são praticados por um grupo e/ou uma única pessoa contra o superior hierárquico, ou quando os subordinados resolvem hostilizar seus superiores hierárquicos ou a autoridade/ascendência na relação profissional ou acadêmica;

IV - Misto: quando o assédio provém de diferentes direções, de um grupo e/ou uma única pessoa na relação profissional ou acadêmica;

V - Tratamento desigual entre pares: dar tratamento diferenciado aos servidores, em razão do cargo ou função, para casos similares, em descumprimento ao princípio da impessoalidade e do tratamento isonômico que deve ocorrer na Administração Pública, em especial quando, comprovadamente, resultarem em prejuízos servidores que sofreram a ação.

Art. 4º Para efeito desta resolução, são consideradas condutas discriminatórias práticas fundadas em processos de:

I - Distinção, exclusão, isolamento ou preferência que tenha por finalidade ou consequência insultar, distinguir, anular, excluir e restringir;

II - Destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento, por características e/ou condições individuais ou de grupos relacionadas à raça/cor, ascendência ou origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero presumidas, nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência;

III - Discriminar por idade, deficiências físicas ou mentais, doenças, religião, opinião política, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de inserção nas ações afirmativas na universidade dentre outros;

IV - Sofrer discriminação na vida funcional e acadêmica, por motivo de estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição;

V - Restringir o reconhecimento, o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e de liberdades fundamentais do domínio político, social e cultural, ou qualquer outro domínio da vida pública.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 5º A Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR tem por objetivo prevenir, capacitar, acolher e enfrentar condutas que configuram as ações prejudiciais ao interesse público, conforme missão e princípios institucionais, com base nas ações de acolhimento, educacionais, preventivas, restaurativas ou punitivas, dos agentes públicos e da comunidade universitária, de modo a possibilitar a identificação da ocorrência de condutas ilícitas e a rápida adoção de medidas correccionais e educativas para seu enfrentamento.

CAPÍTULO IV

DOS FUNDAMENTOS E DIRETRIZES

Seção I

Dos Fundamentos

Art. 6º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação no âmbito da UNIR:

I - Respeito à dignidade da pessoa humana;

II - Proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;

III - Preservação dos direitos fundamentais, sociais e do trabalho;

IV - Garantia de um ambiente universitário sadio;

V - Preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Seção II

Das Diretrizes

Art. 7º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação no âmbito da UNIR:

I - Promover ambiente universitário saudável, harmonioso, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;

II - Implementar cultura pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral, assédio sexual, atos discriminatórios e outras violências;

IV - Capacitar os membros da comunidade universitária visando à prevenção de violências;

V - Monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação das relações interpessoais no ambiente universitário;

VI - Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos nos locais onde sejam desenvolvidas atividades da instituição relacionadas à ensino, pesquisa, extensão, cultura, esporte, lazer, administração e manutenção, com vistas a evitar a evolução

de pequenos conflitos para violências graves;

VII - Avaliar periodicamente o tema do assédio moral, sexual, atos discriminatórios e outras violências nas pesquisas institucionais.

CAPÍTULO V DOS PAPÉIS, DAS RESPONSABILIDADES E DAS AÇÕES

Seção I

Dos Papéis e das Responsabilidades

Art. 8º Para os fins desta resolução são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I - Ouvidoria: recepcionar e registrar as denúncias em âmbito institucional tratadas nesta resolução, informar sobre o apoio psicossocial que a instituição oferece e verificar os requisitos mínimos da denúncia e, quando existente, encaminhar aos setores de apuração;

II - Unidades acadêmicas e/ ou administrativas: caso seja procurada por pessoa que queira denunciar uma situação de assédio, discriminação ou outra violência, deverá acolher e orientar quanto à formalização de denúncia pela Ouvidoria, recomendando-se informar sobre as instâncias que ofertam apoio psicológico e/ou as instâncias que buscam promover mediação, conciliação ou reparação, exceto em casos de assédio sexual;

III - Comissão de Ética: recepcionar as denúncias em âmbito institucional tratadas nesta resolução, prioritariamente após encaminhamento pela Ouvidoria, visando apuração de infração ética, quando houver apontamento de desvio ético por parte de servidor público;

IV - Corregedoria: após encaminhamento pela Ouvidoria, apuração de infração disciplinar, quando houver apontamento de desvio disciplinar por parte de agente público;

V - Pró-Reitoria de Cultura, Extensão e Assuntos Estudantis: acompanhamento multidisciplinar das pessoas denunciadas e possíveis vítimas, que estiverem na condição de discente, com empatia, responsabilidade, respeito, consideração e segurança das pessoas afetadas, oferecendo suporte a essas pessoas durante todo o processo, dentro dos limites de sua atuação, estabelecendo uma interface junto às instâncias de denúncia e de apuração;

VI - Pró-Reitoria de Administração: acompanhamento multidisciplinar das pessoas denunciadas e possíveis vítimas, que estiverem na condição de servidor ou trabalhador terceirizado, com empatia, responsabilidade, respeito, consideração e segurança das pessoas afetadas, oferecendo suporte a essas pessoas durante todo o processo, dentro dos limites de sua atuação, estabelecendo uma interface junto às instâncias de denúncia e de apuração;

VII - Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR: acompanhar, monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção dessa Política.

Parágrafo único. O Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR será composto, preferencialmente, por um membro titular e suplente das seguintes unidades:

I - Corregedoria;

II - Ouvidoria;

III - Comissão de Ética;

IV - Pró-Reitoria de Administração;

V - Pró-Reitoria de Cultura, Extensão e Assuntos Estudantis;

VI - Pró-Reitoria de Graduação;

VII - Representante docente a ser indicado pelo ente representativo de classe;

VIII - Representante técnico-administrativo a ser indicado pelo ente representativo de classe;

IX - Representante discente a ser indicado pelo ente representativo de classe;

X - Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa.

Seção II

Das Ações

Art. 9º A Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela PRAD:

I - Realização de medidas preventivas de sensibilização da comunidade universitária sobre relações saudáveis de trabalho e interpessoais, contendo o tema assédio moral e sexual, além do apoio à conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas e discriminatórias;

II - Promoção de módulo específico sobre saúde ocupacional, assédio moral e sexual, gestão participativa humanizada e de prevenção de conflitos nos cursos de desenvolvimento gerencial ofertados para ocupantes de cargos de gestão;

III - Realização de palestras com temas de assédio moral, sexual, liderança na gestão de pessoas, gênero, raça, etnia, diversidade sexual, entre outros, bem como nos treinamentos introdutórios, para todos os servidores ativos e, quando possível, para discentes, estagiários, aprendizes e terceirizados;

IV - Realização de capacitação específica sobre o tema para os servidores e membros de comissões ou comitês responsáveis pelas ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminações, bem como pela apuração e investigação de denúncias;

V - Promoção de campanhas educativas com distribuição de material informativo sobre relações saudáveis de trabalho e interpessoais, com ênfase nas consequências do assédio moral, sexual e discriminações;

VI - Realização de pesquisas de clima organizacional e de ambiente de trabalho, visando diagnosticar conflitos danosos que futuramente possam vir a configurar assédio moral, sexual e outras violências;

VII - Acompanhamento dos pedidos de remoção de unidades, com análises das circunstâncias e quantitativos por setores;

VIII - Realização de campanhas sistemáticas de sensibilização dos servidores, trabalhadores terceirizados e estagiários sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;

IX - Acolhimento e acompanhamento, de forma multidisciplinar, das pessoas denunciadas e possíveis vítimas, que estiverem na condição de servidor ou trabalhador terceirizado, com empatia, responsabilidade, respeito, consideração e segurança das pessoas afetadas, oferecendo suporte a essas pessoas durante todo o processo, dentro dos limites de sua atuação.

Parágrafo único. Não é responsabilidade da pessoa que acolhe se pronunciar sobre a caracterização ou não de assédio, discriminações ou outras violências em relação ao caso concreto apresentado pelo denunciante, nem participar de nenhuma etapa de averiguação e investigação do caso.

Art. 10. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela PROCEA:

I - Realização de medidas preventivas de sensibilização da comunidade universitária sobre relações interpessoais saudáveis, contendo o tema assédio moral e sexual, além do apoio à conscientização sobre os malefícios de práticas abusivas e discriminatórias;

II - Realização de palestras e ações educativas com temas de assédio moral, sexual, gênero, raça, etnia, diversidade sexual, entre outros, para todos os discentes, sejam da graduação ou pós-graduação;

III - Atuar com os coletivos estudantis na formação cidadã relativa às questões de assédio moral, sexual, gênero, raça, etnia, diversidade sexual, entre outros;

IV - Realização de campanhas sistemáticas de sensibilização dos discentes sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos racistas e LGBTfóbicos, linguagem ofensiva, entre outros;

V - Acolhimento e acompanhamento, de forma multidisciplinar, das pessoas denunciadas e possíveis vítimas, que estiverem na condição de discente, com empatia, responsabilidade, respeito, consideração e segurança das pessoas afetadas, oferecendo suporte a essas pessoas durante todo o processo, dentro dos limites de sua atuação.

Parágrafo único. Não é responsabilidade da pessoa que acolhe se pronunciar sobre a caracterização ou não de assédio, discriminações ou outras violências em relação ao caso concreto apresentado pelo denunciante, nem participar de nenhuma etapa de averiguação e investigação do caso.

Art. 11. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela Comissão de Ética:

I - Orientar os agentes públicos a ela submetidos sobre os desvios de conduta e transgressões éticas no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público;

II - Realizar ações educativas e preventivas sobre ética pública no âmbito da UNIR, bem como atuar na apuração de denúncia de infração à ética, quando envolver agente público;

III - Função orientativa, consultiva, educativa, apuratória e repressiva, sendo que o aspecto preventivo é predominante em suas ações;

IV - Orientar e recomendar a realização de campanhas de conscientização, atendimento de consultas individuais, apuração de denúncias e representações, mediação de conflitos e aplicação de censura ética;

V - Propor sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

VI - Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam no âmbito da comissão de ética;

VII - Priorizar os processos de assédio e discriminação, considerando que as vítimas destes ilícitos necessitam ser acolhidas logo que apresenta a denúncia.

Art. 12. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela Corregedoria:

I - Propor sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

II - Indicar a comissão sindicante nos casos registrados, identificados e/ou suspeitos, que além de ter conhecimento dos procedimentos administrativos disciplinares, também tenham noção das questões de gênero, raça, etnia, garantindo o respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença, a não revitimização institucional, a prevenção de situações de violência e discriminação, a proteção das vítimas e de denunciadas, e a garantia de informação, assistência e reparação;

III - Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;

IV - Priorizar os processos de assédio e discriminação, considerando que as vítimas destes ilícitos necessitam ser acolhidas logo que apresenta a denúncia.

Art. 13. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela Ouvidoria:

I - Acolhimento de reclamações relativas ao assédio moral, sexual e discriminações e encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos;

II - Garantir a confidencialidade, a privacidade, a proteção e o acolhimento das pessoas que denunciam;

III - Priorizar os casos de assédio e discriminação, considerando se tratar de tema sensível.

Art. 14. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela Diretoria Administrativa do Campus de Porto Velho e diretorias de Campi:

I - Criar parcerias para integração de redes de serviços de segurança, com intuito de tornar o ambiente acadêmico um local mais seguro para toda a comunidade universitária e visitantes;

II - Criar espaços mais seguros, com o mapeamento dos pontos de insegurança nos campus e/ou estruturas físicas da UNIR, por meio da criação de rotas seguras, com a intensificação de equipamentos e sistemas de monitoramento em locais e horários identificados.

Art. 15. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pela Reitoria:

I - Proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

II - Promover condições de infraestrutura e pessoal para que todas as unidades, comissões, comitês e rede de resolução de conflitos possam atuar de forma ética, empática, respeitando a vítima;

III - Propiciar que em casos de assédio sexual ou importunção sexual, a vítima possa denunciar e/ou testemunhar perante uma pessoa do mesmo gênero que o seu, garantindo o respeito à dignidade humana, à privacidade, à proteção e à diferença, a não revitimização institucional, a prevenção de situações de violência e discriminação, a proteção das vítimas e de denunciantes, e a garantia de informação, assistência e reparação;

IV - Garantir a inclusão de conteúdos referentes às temáticas de enfrentamento e prevenção a todas as formas de discriminação nos componentes curriculares nos cursos de graduação, pós-graduação e ações extensionistas.

Art. 16. Esta Política prevê a adoção das seguintes ações a serem realizadas pelo Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação na UNIR:

I - Proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;

II - Elaboração e divulgação de cartilha contendo:

a) Informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e atos discriminatórios;

b) Formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;

c) Unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

III - Solicitar anualmente, de todas as unidades citadas nesta Seção, um relatório anual com a sistematização de dados e estatísticas das ações desenvolvidas sobre casos de violências, assédios, preconceitos e formas de discriminação, no âmbito da UNIR;

IV - Promover a realização de ações e eventos de formação na área de atuação do Comitê a ser ofertada à comunidade universitária;

V - Recepcionar informações das unidades e buscar direcionar as estratégias de prevenção e combate a todas as formas de assédio, discriminação e violências contidas nessa resolução.

Parágrafo único. A cartilha deverá, minimamente, ser disponibilizada em local visível ao público e nos diferentes sites da UNIR.

CAPÍTULO VI DOS PROCEDIMENTOS Seção I

Da Denúncia, do Registro e dos Encaminhamentos

Art. 17. Denúncia é o ato de comunicar a ocorrência de suposta infração ou prática de irregularidade realizada por membro da comunidade universitária da UNIR, que dependa da atuação dos órgãos apuratórios competentes.

Art. 18. Toda conduta descrita nessa Política que possa configurar assédio ou discriminação no âmbito da UNIR, poderá ser denunciada por:

I - Qualquer pessoa que se perceba alvo ou testemunha de assédio ou discriminação no ambiente universitário;

II - Qualquer pessoa, inclusive de ofício pela autoridade, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente universitário;

III - Procurador legalmente constituído.

Art. 19. A denúncia deve conter, preferencialmente, os seguintes requisitos a que se refere esta resolução:

I - A conduta com descrição dos fatos, incluindo local, data ou período;

II - Nome e informações da pessoa apontada como autor do fato, caso seja possível;

III - Nome e informações da pessoa ofendida, que corresponde a vítima;

IV - Nome e/ou contato das pessoas envolvidas, testemunhas, caso existentes;

V - Apresentação dos elementos de prova (documentos, eventuais registros escritos, de áudio, vídeo, entre outras informações que contribuam com a apuração dos fatos) ou indicação de onde podem ser encontrados.

Parágrafo único. Salienta-se, no inciso V, a força do relato da parte ofendida como comprovação probatória, sobretudo no que se refere aos casos de assédio, os quais costumam não dispor de outras provas.

Art. 20. O disposto no inciso III do artigo anterior poderá implicar na salvaguarda de proteção à identidade do denunciante de infração ou de irregularidades praticadas contra membro da comunidade universitária da UNIR, quando este não for a própria vítima.

Art. 21. É permitido o anonimato do denunciante, mantendo o tratamento prévio da denúncia quando este não for a própria vítima.

Art. 22. As denúncias deverão ser tratadas em obediência aos dispositivos legais que regem o sigilo e a proteção de dados.

Art. 23. Nenhum denunciante, vítima ou testemunha poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento, retaliação ou sanção por ter relatado atitudes definidas nesta resolução, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

Art. 24. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima, a Reitoria poderá determinar a remoção de ofício, da vítima ou do acusado de sua unidade, em caráter provisório ou, se for o caso, permanente, quando as partes envolvidas forem servidores ou agentes públicos.

Art. 25. As denúncias podem ser apresentadas de forma oral ou formuladas por escrito por meio dos canais de comunicação, internos e externos, previstos institucionalmente, como email, telefone e atendimento presencial.

Art. 26. O registro da denúncia deverá ser formulado, preferencialmente, em meio eletrônico, por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação (Fala.BR), de uso obrigatório pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal.

§ 1º A unidade que receber notícia de assédio, violência ou discriminação por meio dos canais de comunicação deverá orientar o denunciante a fazer o próprio cadastro na plataforma Fala.BR, em caso excepcional, reduzir a termo a denúncia oral, e passá-la à Ouvidoria, unidade responsável para tratamento da denúncia.

§ 2º Caso a denúncia de assédio, violência ou discriminação estejam em andamento nas instâncias institucionais, deverá ser previamente declarado sigiloso e dirigida imediatamente à Ouvidoria para registro, no sistema a que se refere o *caput*, das situações relatadas, noticiadas, para fins de controle estatístico.

§ 3º Caso entenda necessário, poderá a Ouvidoria solicitar ao denunciante informações complementares para uma completa verificação dos requisitos mínimos de autoria, materialidade e relevância para a apuração da denúncia.

§ 4º Havendo os requisitos mínimos, a Ouvidoria encaminhará a denúncia às unidades de apuração, que considerando as especificidades do caso, poderão desencadear abertura de processos administrativos, disciplinares, éticos e judiciais, simultaneamente.

§ 5º A instância que receber a denúncia de assédio ou discriminação informará o denunciante sobre a necessidade de encaminhar a denúncia ao Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo federal, que orientará sobre o apoio e serviços disponibilizados por instâncias internas que se ocupam de acolhimento, suporte e acompanhamento das situações de que tratam esta política.

Art. 27. Se o noticiante-vítima considerar inviável a mediação de conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à autoridade competente para providências cabíveis junto às unidades de apuração.

Art. 28. As denúncias que apresentem indícios de responsabilidade penal poderão ser encaminhadas à Corregedoria que providenciará os devidos encaminhamentos para que a denúncia seja levada ao conhecimento das autoridades penais competentes.

§ 1º O encaminhamento da denúncia às instâncias institucionais elencadas nesta Política não impede a atuação concomitante das unidades de acolhimento multidisciplinar e não inibe as práticas de mediação de conflitos e ações voltadas para boas práticas visando a promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 2º As unidades responsáveis pelo acompanhamento multidisciplinar constituem a rede de apoio necessária e imediata perante as situações de assédios, discriminações e violências ocorridas no âmbito da UNIR.

Art. 29. No caso de denúncia contra membro do Comitê para acompanhamento dos casos de Assédio e discriminação no âmbito da UNIR, o denunciado não poderá participar do acompanhamento do caso e deverá ser afastado até a decisão final.

Seção II

Das Infrações e dos Procedimentos de Apuração

Art. 30. O fluxo de apuração das denúncias de assédios, violências ou atos discriminatórios ocorrerá conforme o Anexo II desta resolução.

§ 1º Caberá ao Comitê Permanente de Prevenção e Combate aos Assédios Moral, Sexual, Institucional e de todas as formas de discriminação não substituir as ações de ordem corretiva das instâncias de apuração, mas representar, alertar e fazer recomendações sobre irregularidades e de inobservância de preceitos éticos às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio sempre que tomar conhecimento mediante relatórios técnicos da ocorrência de assédio moral, sexual, discriminações e outras formas de violência.

§ 2º Caberá à Reitoria proceder com a revisão do fluxo processual dos procedimentos de apuração de denúncias de assédios e discriminações e outras irregularidades relacionadas a violências psicológicas ou físicas, sempre que necessário.

Art. 31. O assédio, a discriminação e a violência definidos nesta resolução serão processados pelas instâncias administrativas de responsabilidade ética e disciplinar, quando constituírem violações a deveres e direitos previstos nas normas específicas.

§ 1º A apuração mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, será instaurada pela autoridade competente em razão de denúncia fundamentada, observados os preceitos legais.

§ 2º A apuração mediante procedimento preliminar ou processo de apuração ética será instaurada pela comissão de ética setorial da UNIR em razão de denúncia fundamentada, observados os preceitos legais.

Art. 32. As penalidades administrativas serão aplicadas pela Reitoria da UNIR, segundo a natureza e a gravidade da conduta, as circunstâncias dos fatos e os antecedentes funcionais da pessoa acusada, quando constatada autoria e a materialidade em processo de apuração ética e/ou administrativo disciplinar.

Parágrafo único. A toda a comunidade universitária aplicam-se os mesmos ritos e procedimentos inerentes à apuração de irregularidades no poder executivo federal.

Art. 33. Em caso de confirmação da prática de assédio sexual serão observados, invariavelmente, o devido processo legal e os princípios de contraditório e ampla defesa.

§ 1º É vedada a atenuação da penalidade mediante aplicação de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), recomendada pela Comissão de Ética, e de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), advertência ou suspensão, recomendadas pela Comissão Disciplinar.

§ 2º Fica vedado o enquadramento dos atos de assédio, violência e discriminação como improbidade administrativa.

CAPÍTULO VII**DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES**

Art. 34. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral, assédio sexual, discriminações e outras violências terão início com o seu registro na Plataforma Fala.BR.

§ 1º Os registros feitos na Plataforma Fala.BR serão direcionados à Ouvidoria.

§ 2º Caberá à Ouvidoria e às instâncias de apuração guardar sigilo quanto às identidades das pessoas denunciadas, testemunhas e acusadas até que o processo seja terminado.

Art. 35. As informações geradas a partir dos casos tramitados serão registradas na Plataforma Fala.BR de maneira padronizada, de modo a subsidiar a emissão de relatórios periódicos estratégicos.

Art. 36. Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção e posvenção ao assédio moral, sexual, discriminação, de qualificação das relações interpessoais e de promoção da saúde ocupacional.

CAPÍTULO VIII**DO ALINHAMENTO COM O PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**

Art. 37. As unidades administrativas e acadêmicas da UNIR deverão alinhar seus respectivos planos estratégicos à Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação de que trata a presente resolução.

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

Art. 38. A Reitoria garantirá a previsão de recursos materiais e financeiros para a efetivação desta política, que deverá ser dividida entre as unidades conforme suas responsabilidades.

CAPÍTULO IX**DA PRESTAÇÃO DE CONTAS**

Art. 39. Os relatórios estratégicos, de que trata o inciso III do artigo 16, e os derivados das ações preventivas serão apresentados ao Gabinete da Reitoria, anualmente ou sempre que solicitado.

Art. 40. A execução de projetos e programas estará vinculada à disponibilidade orçamentária e financeira da UNIR, por meio de suas Pró-Reitorias e/ou parcerias, editais ou outros órgãos de fomento.

CAPÍTULO X**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

Art. 41. Ficará instituída a segunda semana do mês de maio como a Semana de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências no âmbito da UNIR.

Art. 42. Será criada a Câmara de Prevenção e Resolução Administrativa de Conflitos composta por servidores públicos efetivos, com o objetivo de analisar e formular propostas de acordos nos conflitos no âmbito da gestão pública da universidade, na busca de facilitar o diálogo entre as partes, para entender e alcançar soluções possíveis às controvérsias no ambiente de trabalho, dentro de 60 dias.

Art. 43. Será criada uma Comissão para elaborar o Código de Conduta da UNIR, englobando discentes, servidores e demais membros pertencentes à comunidade acadêmica, dentro de 60 dias após a publicação desta resolução.

Art. 44. As unidades e órgãos da UNIR, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, o assédio institucional, o assédio sexual e a discriminação, conforme definido na presente resolução.

Art. 45. Esta Política integrará todos os convênios, cooperações técnicas e demais instrumentos firmados pela UNIR, para assegurar o alinhamento entre as instituições.

Art. 46. Compete à Reitoria solucionar as questões relativas a eventuais divergências de interpretação ou aplicação, erros, redundâncias ou omissões desta resolução.

Art. 47. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO II

FLUXO DA DENÚNCIA

