

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO Nº 0015/2023

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, no uso de suas atribuições, em sua 420ª Reunião, realizada em 16/3/2023, e considerando o constante no processo nº 23106.027004/2020-12,

R E S O L V E:

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências, no âmbito da Universidade de Brasília (UnB).

Parágrafo único. Nos termos desta Resolução, entende-se como âmbito da UnB qualquer local físico ou virtual onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas a ensino, pesquisa, extensão, cultura, administração e manutenção.

**CAPÍTULO I
DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

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

I. membro da comunidade universitária: todo(a) aquele(a) que mantenha relação institucional com a Universidade de Brasília na condição de docente, discente, técnico(a)-administrativo(a), trabalhador(a) terceirizado(a) e todo(a) aquele(a) que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo;

II. assédio moral: condutas repetitivas do membro da comunidade universitária que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, explícita ou veladamente, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro membro da comunidade universitária, com danos objetivamente aferíveis;

III. assédio sexual: ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, podendo afetar a saúde física e psíquica, prevalecendo-se de relações de confiança, de ascendência, de superioridade hierárquica, de autoridade e/ou de relação de emprego ou serviço;

IV. ato discriminatório: toda conduta que tenha por objetivo insultar, distinguir, anular, excluir e restringir por características e/ou condições individuais ou de grupos relacionadas a raça/cor, ascendência ou origem étnica, orientação sexual, identidade de gênero presumidas, nacionalidade, origem familiar, social, territorial, regional ou do local de residência, idade, deficiências, doenças, religião, classe social, hierarquia ocupacional, tradições, hábitos e costumes, indumentárias, sotaques e variações linguísticas, modos específicos de inserção no âmbito universitário, entre outros, o gozo e o exercício dos direitos humanos, direito à memória e às liberdades fundamentais do domínio político, social e cultural, ou qualquer outro domínio da vida pública;

V. outras violências:

- a) a violência direta, que ocorre entre pessoas ou individualmente, incluindo agressão física, assassinato, extermínio, suicídio e automutilação;
- b) a violência estrutural, decorrente da estrutura social, com a consequente repressão de sujeitos em desvantagem;
- c) a violência cultural, de natureza simbólica, que serve para naturalizar ou legitimar as demais violências;
- d) outras formas de apresentação das violências estruturais e culturais como calúnia, difamação, injúria, constrangimentos, rebaixamentos e humilhações.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 3º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências na Universidade de Brasília tem por objetivo coibir condutas que configurem as ações lesivas retromencionadas, conforme seus fundamentos, diretrizes e ações educacionais, preventivas, reconciliatórias, restaurativas ou punitivas, quando for o caso.

CAPÍTULO III DOS FUNDAMENTOS, DIRETRIZES E AÇÕES

Seção I Dos Fundamentos

Art. 4º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências:

- 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. 5º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências:

- I. promover um ambiente universitário saudável, respeitoso, democrático, plural e sem discriminação, valorizando a diversidade;
- II. implementar cultura organizacional 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 a ensino, pesquisa, extensão, cultura, 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 de clima organizacional.

Seção III Das Ações

Art. 6º Esta Política prevê a adoção das seguintes ações:

- 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 de 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. proposição de sugestões de mudanças na organização do trabalho e nas práticas de gestão de pessoas, nas instâncias cabíveis;
- IX. acolhimento de reclamações relativas ao assédio moral, sexual e a discriminações e realização dos encaminhamentos cabíveis para enfrentamento da situação e gerenciamento de informações dos casos;
- X. elaboração e divulgação de Cartilha contendo:
 - a) as informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e atos discriminatórios;
 - b) as formas de encaminhamento e tratamento das denúncias;
 - c) as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. A Cartilha deverá, minimamente, ser disponibilizada em local visível ao público e nos diferentes *sites* da Universidade de Brasília.

CAPÍTULO IV DOS PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Art. 7º Para os fins desta Resolução são estabelecidos os seguintes papéis e responsabilidades:

I. Unidades Acadêmicas ou Administrativas: cabe às direções das unidades zelar pelo bom convívio da comunidade acadêmica, tomar as medidas administrativas cabíveis, no seu âmbito de atuação, em situações de assédios e demais violências que chegarem a seu conhecimento, promover ações por meios próprios ou em apoio às iniciativas de demais instâncias para Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminação e Outras Violência;

II. Secretaria de Direitos Humanos (SDH/GRE):

a) acolher as demandas da comunidade universitária e da ouvidoria relacionadas a essa Política;

b) propor à Câmara de Direitos Humanos o fluxo processual dos procedimentos de apuração de denúncias de assédio moral, sexual, discriminações e outras violências, sempre que necessário;

c) promover programas e ações permanentes e multidimensionais para o combate às diversas formas de violência e promoção da convivência respeitosa, ética e pacífica;

d) realizar ações e eventos de formação em mediação social, de escuta empática e de comunicação não violenta a ser ofertada à comunidade universitária;

e) atuar no monitoramento, na coleta e no tratamento de dados para proposição de novas ações e alterações das normativas pertinentes à promoção da cultura da paz e ao respeito à diversidade.

III. Ouvidoria (OUV):

a) recepcionar e registrar as denúncias em âmbito institucional tratadas nesta Resolução;

b) oferecer encaminhamento ao apoio psicossocial e/ou à mediação;

c) verificar a admissibilidade das denúncias e, quando existente, encaminhar ao setor de apuração.

IV. Decanato de Assuntos Comunitários (DAC) e Decanato de Gestão de Pessoas (DGP): acolhimento das demandas da comunidade universitária relacionadas a esta Política, bem como as recebidas pela Ouvidoria, a serem encaminhadas dentro de suas atribuições;

V. Comissão de Ética: após encaminhamento pela Ouvidoria, apurar infração ética, quando houver apontamento de participação de servidor(a) público(a);

VI. Coordenação de Processo Administrativo Disciplinar (CPAD): após encaminhamento pela Ouvidoria, por unidade acadêmica ou por unidade administrativa, apurar infração disciplinar, quando houver apontamento de participação de servidor(a) público(a);

VII. Decanato de Assuntos Comunitários (DAC): após encaminhamento pela Ouvidoria, por unidade acadêmica ou por unidade administrativa, apurar infração quando houver apontamento de participação de discente da Universidade de Brasília;

VIII. Decanato de Administração (DAF): após encaminhamento pela Ouvidoria, por unidade acadêmica ou por unidade administrativa, apurar infração quando houver apontamento de participação de trabalhador terceirizado, no âmbito dos contratos da Universidade de Brasília.

CAPÍTULO V DOS PROCEDIMENTOS

Seção I

Do Recebimento da Reclamação

Art. 8º As denúncias relativas a atos que possam caracterizar assédio moral, sexual, discriminações e outras violências poderão ser feitas por:

I. qualquer pessoa que se perceba alvo de violências como hostilizações e perseguições que configurem os atos descritos nesta Política;

II. qualquer pessoa, inclusive de ofício pela autoridade, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar hostilizações e perseguições configurados nos atos descritos nesta Política.

Art. 9º As denúncias deverão ser apresentadas por escrito, por intermédio das plataformas oficiais utilizadas pela Universidade de Brasília.

Art. 10. As denúncias deverão ser tratadas em obediência aos dispositivos legais que regem o sigilo e proteção de informações pessoais sensíveis.

Art. 11. Nenhum membro da comunidade universitária poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta Política, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou de má-fé.

Seção II

Do Procedimentos de Apuração

Art. 12. Os procedimentos de apuração das denúncias de assédio moral, sexual ou atos discriminatórios ocorrerão na forma descrita nesta Política de Combate ao Assédio Moral, Sexual, Discriminações e Outras Violências na Universidade de Brasília.

Parágrafo único. Cabe à Câmara de Direitos Humanos apreciar proposta de fluxo processual dos procedimentos de apuração de denúncias de assédio moral, sexual, discriminações e outras violências, elaborada pela Secretaria de Direitos Humanos.

CAPÍTULO VI

DO GERENCIAMENTO DAS INFORMAÇÕES

Art. 13. O gerenciamento das demandas relacionadas a assédio moral, assédio sexual, discriminações e outras violências tem início com o seu registro.

Art. 14. As informações geradas a partir dos casos tramitados serão registradas nas plataformas oficiais e na base de dados da Secretaria de Direitos Humanos.

Art. 15. Os relatórios estratégicos e outros indicadores institucionais subsidiarão as propostas de ações de prevenção e posvenção ao assédio moral, sexual, de qualificação das relações interpessoais no trabalho e de promoção da saúde ocupacional.

CAPÍTULO VII

DA PRESTAÇÃO DE CONTAS

Art. 16. Os relatórios estratégicos de que trata o art. 15 e os derivados das ações preventivas serão apresentados ao Conselho de Administração (CAD), no primeiro trimestre de cada ano.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17. Fica 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 Universidade de Brasília.

Art. 18. Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho de Administração.

Art. 19. As instâncias administrativas e acadêmicas listadas no Art. 7º terão o prazo de 6 (seis) meses para apresentar os primeiros fluxos e ações necessárias para o efetivo cumprimento desta Resolução, de acordo com as responsabilidades ali descritas.

Art. 20. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Prof.^a Márcia Abrahão Moura
Reitora e Presidente do Conselho de Administração



Documento assinado eletronicamente por **Marcia Abrahao Moura, Reitora da Universidade de Brasília**, em 28/03/2023, às 21:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento na Instrução da Reitoria 0003/2016 da Universidade de Brasília.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.unb.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **9483133** e o código CRC **4CD34438**.