



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
GAB - GABINETE DO REITOR



PORTARIA Nº 518/2025

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG, no uso das atribuições que lhe conferem o Estatuto e o Regimento Geral da Universidade, considerando o considerando o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, a Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, e a Resolução CONSUN/FURG Nº 15, de 22 de setembro de 2023,

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da FURG.

Art. 2º O Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da FURG terá vigência até 31 de dezembro de 2025, podendo ser revisado periodicamente pelo Comitê Assessor de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor nesta data.

DÊ-SE CIÊNCIA E CUMPRA-SE

Em 29 de janeiro de 2025.

Suzane da Rocha Vieira Gonçalves

Reitora



Documento assinado eletronicamente por **Suzane da Rocha Vieira Gonçalves, Reitora**, em 29/01/2025, às 22:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.furg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&lang=pt_BR&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **0341829** e o código CRC **C713F069**.

Referência: Caso responda este documento Portaria, indicar o Processo nº 23116.001659/2025-48

SEI nº 0341829

PLANO SETORIAL DE ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO DA FURG - 2025

O Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da FURG objetiva construir e consolidar os parâmetros para o desenvolvimento de uma cultura institucional inclusiva e livre de violência, firmemente pautada no respeito aos direitos humanos e nas diversidades, na equidade, na acessibilidade e na integridade, durante o ano de 2025. Pretende ser um instrumento efetivo na redução do risco de incidência de situações de assédio moral, sexual e discriminações, em todas as suas formas de expressão, propondo diversas ações a serem realizadas de maneira articulada por diferentes dispositivos da Universidade no planejamento, execução e monitoramento do enfrentamento ao assédio e à discriminação nos seus ambientes institucionais.

Seu fundamento legal reside no Decreto nº 12.222, de 30 de julho de 2024¹, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), detalhado através da Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024², que por sua vez institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação. Ainda que ambos documentos apresentem importantes avanços na consolidação de uma política de enfrentamento à cultura de violência e discriminação no âmbito do serviço público federal, a FURG atuou em movimento de vanguarda a esse tema, tendo desenvolvido sua política institucional interna anteriormente à demanda federal.

Através da Resolução CONSUN/FURG N° 15, de 22 de setembro de 2023³, foi instituída a Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG. Esta política, fruto de um longo período de trabalho alinhado entre a Coordenação de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (CAID), a Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD), a Ouvidoria e a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), detalha a orientação à comunidade universitária acerca diretrizes relacionadas à prevenção, bem como aos procedimentos e fluxos de

¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12122.htm

² <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>

³ https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

acolhimento, registro e encaminhamento de denúncias de situações de assédio e discriminação dentro do espaço institucional.

O presente Plano alinha as diretrizes destacadas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, e da Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, de forma a orientar sobre as principais medidas a serem realizadas e/ou fortalecidas, no âmbito da FURG, sobre esse tema. Tais ações, conforme destacado no Anexo I, poderão ser atribuídas a diferentes dispositivos institucionais, a depender da natureza de sua operacionalização, buscando-se sempre uma articulação comprometida e dialógica entre os atores envolvidos na sua execução.

Este Plano orienta ações relacionadas, em diferentes perspectivas, à toda a comunidade acadêmica da FURG, sejam servidoras e servidores estatutários e terceirizados, com ou sem atribuição de cargos de gestão, assim como a comunidade estudantil. Os trabalhadores e trabalhadoras da EBSEH excluem-se desse planejamento, na medida em que obedecem às normativas estabelecidas pela empresa gestora. Entretanto, considerando-se que no Hospital Universitário possui uma comunidade de trabalhadores e trabalhadoras mesclada por estatutários e celetistas, a oferta de ações deste Plano, sempre que possível dentro das normativas da relação de trabalho, serão acessíveis também aos funcionários da EBSEH.

As ações do Plano serão apresentadas a partir dos Eixos: Prevenção, Acolhimento e Tratamento de Denúncias, proposição encaminhada no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação que dialoga de forma evidente com os eixos de atuação propostos pela Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG. No âmbito da Prevenção, serão abordadas ações de sensibilização ao tema, de capacitação e de promoção da qualidade do ambiente e da cultura institucional. Em relação ao Acolhimento, serão destacadas ações que estabeleçam e divulguem de forma transparente e acessível os espaços de escuta e apoio inicial a vítimas de violência ou discriminação no ambiente da FURG. Em relação ao Tratamento de Denúncias, serão apontadas as ações relacionadas às diretrizes, protocolos e fluxos pelos quais deve ser analisada e transitada a denúncia, sob o preceito de evitar a revitimização e o risco de retaliação

à vítima e testemunhas. Todas as ações descritas têm como prazo de execução a data de 31 de dezembro de 2025.

Quanto à estrutura de governança deste Plano Setorial, será designado um Comitê Assessor de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação para apoiar, monitorar e revisar a sua implementação, liderado pela Secretaria de Ações Afirmativas, Inclusão e Diversidades (SECAID). Sua composição contará também com representantes da Pró-Reitoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (PROGEP), da Ouvidoria, da Comissões de Ética e da Comissão Permanente do Processo Administrativo Disciplinar (CPPAD).

ANEXO I

Eixo Prevenção

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Capacitar 70% dos servidores com ao menos um curso da EV.G ⁴ da Enap no ano	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	SeCAID PROGEP	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação. Condutas que configurem assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades.	Inabilidade das Unidades Acadêmicas e Administrativas em estimular a participação dos servidores. Baixa adesão por parte dos servidores.
Capacitar 70% dos membros da comunidade interna ocupantes de cargos de gestão (Política da FURG) em formação própria da FURG ⁵	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação entre os gestores. Disseminação ostensiva do compromisso institucional de combate ao assédio e	SeCAID PROGEP Ouvidoria CPPAD	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação. Clima organizacional permissivo e tolerante ao assédio e discriminação, e os problemas	Falta de comprometimento dos gestores em participar da capacitação.

⁴ Cursos sugeridos, relacionados às temáticas abordadas neste Plano Setorial, disponibilizados pela Escola Nacional de Administração Pública (Enap): [Prevenção e Enfrentamento do Assédio Sexual e Moral](#), [Assédio Moral: O que saber e fazer](#), [Diversidade e Inclusão: Uma Introdução](#), [Inclusão de gênero na ponta da língua](#), [Mulheres no Mundo do trabalho](#), [O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial](#), [Mobilidade Antirracista](#), [Habilidades de Resolução de Problemas](#), [Gestão e Implementação de Políticas Públicas e de Organismos de Políticas para Mulheres](#), [Promoção e Defesa dos Direitos das Pessoas LGBTQIA+](#), [Direitos Humanos e saúde mental](#), [Introdução à Audiodescrição](#), [Acessibilidade em espaços edificados de uso público](#), [Educação em Direitos Humanos](#), [Ética e Serviço Público](#)

⁵ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo II, Art. 8º, inciso I, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	discriminação.		institucionais (absenteísmo, alta rotatividade) e psicossociais associados.	
Desenvolver campanhas educativas sobre ações afirmativas, direitos humanos e diversidades, bem como sobre comunicação não-violenta, com o uso de linguagem simples e inclusiva.	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.	SeCAID SeCOM PROGEP PROGRAD PRAE PROEXC Ouvidoria CPPAD	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação.	Dificuldade na elaboração dos conteúdos por falta de representatividade dos grupos mais vulnerabilizados. Falta de recursos financeiros para desenvolvimento de material audiovisual e gráfico. Material informativo produzido sem tratamento para linguagem acessível e inclusiva.
Realizar e apoiar, através da Agenda Social da FURG, eventos institucionais de letramento sobre o tema de Direitos Humanos, Inclusão, Acessibilidade e Diversidades	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.	SeCAID SeCOM PROEXC	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação. Condutas que configurem assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades.	Baixa adesão da comunidade aos eventos. Falta de recursos financeiros para desenvolvimento de eventos. Material informativo produzido sem tratamento para linguagem acessível e inclusiva.
Incentivar a criação de atividades curriculares no âmbito do ensino, pesquisa e	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação. Ampliação da	SeCAID PROGRAD PROEXC Unidades Acadêmicas	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação.	Dificuldades operacionais e burocráticas para a realização de mudanças curriculares. Baixo interesse do

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
extensão universitárias que contemplem o conteúdo relacionado ao PFPEAD ⁶	base de dados institucional acerca de características específicas das populações abordadas. Ampliação da base de dados institucional acerca das ações já realizadas e sua efetividade. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.		Condutas que configurem assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades.	corpo docente na criação e oferta de atividades curriculares relacionadas às temáticas abordadas.
Adaptação dos ambientes físicos institucionais a parâmetros inclusivos e respeitosos, a partir da adoção de medidas explícitas de enfrentamento ao assédio e discriminação ⁷ .	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.	SeCAID PROINFRA PROEXC PRAE PROGRAD Unidades Acadêmicas	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação. Condutas que configurem assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades.	Dificuldades operacionais e burocráticas para a realização de mudanças ambientais. Falta de recursos financeiros para a materialização de alterações de infraestrutura. Resistência da comunidade à criação e adaptação de espaços físicos às necessidades de inclusão e acessibilidade.
Acompanhar os processos	Aprofundamento e ampliação do	SeCAID Ouvidoria	Condutas que configurem	Falta de interesse da comunidade em

⁶ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo II, Art. 8º, incisos III e V, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

⁷ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo II, Art. 8º, inciso IV, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
seletivos institucionais em relação à garantia de acessibilidade a populações vulnerabilizadas (cotas) nos termos da lei, e estimular a ampla participação da comunidade acadêmica nos processos de capacitação relacionados a este tema.	nível de letramento sobre assédio e discriminação. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.	CPPAD PROGEP PROGRAD Unidades Acadêmicas	assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades. Injustiças no acesso a vagas e cargos por desconhecimento da lei pelos candidatos ou por falhas burocráticas, justificadas ou não, nas quais recaiam os gestores e responsáveis por processos seletivos.	participar das capacitações e processos relacionados aos temas abordados. Resistência de gestores na aplicação das normativas institucionais relacionadas a reservas de vagas para populações vulnerabilizadas, nos termos da lei.
Inserir cláusulas de acompanhamento às normativas da Política de Enfrentamento do Assédio e Discriminação da FURG nos contratos com as empresas terceirizadas.	Disseminação afirmativa do compromisso institucional de combate ao assédio e discriminação.	SeCAID PROPLAD PROGEP PRAE	Condutas que configurem assédio moral ou sexual e condutas de discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou discapacidades.	Dificuldades operacionais e burocráticas para a realização de mudanças ambientais. Resistência de gestores das empresas na aplicação das normativas institucionais relacionadas ao tema.
Ampliar e aprofundar a Comissão Especial de Enfrentamento ao Assédio da FURG, através de sua redesignação como Comitê	Aprofundamento e ampliação do nível de letramento sobre assédio e discriminação. Disseminação afirmativa do compromisso institucional de	SeCAID Ouvidoria CPPAD PROGEP PROGRAD PRAE	Cultura organizacional alheia ao compromisso de rejeição ao assédio e à discriminação.	Falta de comprometimento dos gestores em participar do Comitê. Dificuldades operacionais e burocráticas para a designação de tempo hábil na realização das

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Assessor de Enfrentamento ao Assédio e Discriminação da SeCAID, ampliando e diversificando a sua representatividade institucional.	combate ao assédio e discriminação.			tarefas do Comitê.

Eixo Acolhimento

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Qualificar os processos e espaços institucionais de acolhimento ⁸	Propiciar atendimento humanizado, em espaços seguros e através de protocolos humanizados. Garantir homogeneidade, articulação e celeridade na atuação dos dispositivos que realizam a escuta das vítimas.	SeCAID PROGEP PRAE Ouvidoria CPPAD	Ocultação da denúncia por parte da vítima, em função de desconhecimento, constrangimento, vergonha ou medo de buscar orientação. Revitimização pela exposição em mais de um dispositivo sem a devida atenção, cuidado e resolutividade. Retaliação por exposição descuidada da vítima e/ou denunciante em espaço	Dificuldades operacionais e burocráticas para a realização de formações específicas nos dispositivos que recebem as denúncias. Falta de comprometimento de gestores e trabalhadores em executar um processo articulado de melhoria dos espaços e protocolos de atendimento. Falta de recursos financeiros para a realização de capacitação de equipes sobre o tema e para a realização de melhorias em infraestrutura nos ambientes de escuta que garantam o sigilo

⁸ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo III, Art. 10º, inciso I, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
			que não garanta sigilo e confidencialidade. Sofrimento físico e psicossocial das vítimas e/ou denunciante.	e a confidencialidade.
Atuar em parceria com dispositivos de saúde para a oferta de atendimento especializado às vítimas de assédio e discriminação ⁹	Propiciar atendimento de saúde integral, especialmente mas não exclusivamente saúde mental, às vítimas e/ou denunciante. Garantir o atendimento prioritário de vítimas de assédio e/ou discriminação nos serviços institucionais designados.	SeCAID PROGEP PRAE Cursos de Direito, Medicina, Enfermagem e Psicologia da FURG	Sofrimento físico e psicossocial das vítimas e/ou denunciante. Ocultação da denúncia por parte da vítima, em função de desconhecimento, constrangimento, vergonha ou medo de buscar orientação. Impactos institucionais do assédio e discriminação tais como absenteísmo e alta rotatividade.	Não adesão de dispositivos de saúde para realização do atendimento. Baixa procura por inadequação dos espaços e protocolos de acolhimento. Dificuldades operacionais e burocráticas para a realização de convênios com os dispositivos de saúde. Falta de recursos financeiros para a realização de capacitação das equipes de trabalho sobre o tema.
Ampliar e qualificar a informação e orientação ao denunciante sobre procedimentos de registro de denúncia e de	Ampliar o acesso às informações relevantes para a realização de denúncias. Garantir o máximo possível de segurança	SeCAID Ouvidoria CPPAD PROGEP PRAE Curso de Direito da FURG SeCOM	Fragilidade nos processos resultantes de denúncias de assédio e/ou discriminação por falta e/ou inadequação de elementos	Dificuldades operacionais e burocráticas para produção e/ou consolidação de orientações institucionais. Falta de comprometimento dos

⁹ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo III, Art. 10º, inciso IV, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
elementos relevantes nesse processo, bem como sobre o trâmite administrativo processual de formalização da denúncia ¹⁰ , utilizando linguagem simples e inclusiva.	legal nos processos iniciais e trâmites administrativos de denúncias.		relevantes. Atrasos na tramitação de processos de assédio e/ou discriminação por desconhecimento das vítimas e/ou denunciante a respeito de seus direitos.	gestores em executar um processo articulado de melhoria dos processos e conteúdos de informação e orientação. Falta de recursos financeiros para a realização de capacitação de equipes sobre o tema e para a confecção de material informativo.

Eixo Tratamento de denúncias

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Ampliar e qualificar a divulgação dos canais de recebimento e do fluxo de tratamento de denúncias, incluindo as formas de punição institucional e na esfera criminal ¹¹ .	Ampliar o nível de conhecimento dos canais e fluxos. Aumentar a segurança das vítimas e denunciante em relação ao processo de denúncia. Qualificar as denúncias e aumentar o grau de segurança legal dos processos.	SeCAID Ouvidoria CPPAD SeCOM	Ocultação da denúncia por insegurança ou desconhecimento do denunciante sobre o fluxo e tramitação do processo. Subnotificação de casos de assédio e discriminação. Fragilidade nos processos resultantes de denúncias de assédio e/ou discriminação por falta e/ou	Dificuldades operacionais e burocráticas para produção e/ou consolidação de orientações institucionais. Falta de comprometimento dos gestores em executar um processo articulado de melhoria dos processos e conteúdos de informação e orientação. Falta de recursos financeiros para a confecção de material informativo. Material informativo

¹⁰ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo III, Art. 10º, inciso II, III e IV, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

¹¹ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo V, Art. 16º e 17º, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
			inadequação de elementos relevantes. Atrasos na tramitação de processos de assédio e/ou discriminação por desconhecimento das vítimas e/ou denunciante a respeito de seus direitos.	produzido sem tratamento para linguagem acessível e inclusiva.
Atualizar o Guia para a realização de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação no Fala.BR da FURG ¹² .	Facilitar o acesso às orientações iniciais e fluxo do processo de denúncia. Ampliar o nível de conhecimento dos canais e fluxos. Aumentar a segurança das vítimas e denunciante em relação ao processo de denúncia. Qualificar as denúncias e aumentar o grau de segurança legal dos processos.	SeCAID Ouvidoria CPPAD SeCOM	Ocultação da denúncia por insegurança ou desconhecimento do denunciante sobre o fluxo e tramitação do processo. Subnotificação de casos de assédio e discriminação. Fragilidade nos processos resultantes de denúncias de assédio e/ou discriminação por falta e/ou inadequação de elementos relevantes. Atrasos na tramitação de processos de assédio e/ou discriminação por desconhecimento das vítimas	Falta de comprometimento dos gestores em executar um processo articulado de melhoria dos processos e conteúdos de informação e orientação. Falta de recursos financeiros para a confecção de material informativo. Material informativo produzido sem tratamento para linguagem acessível e inclusiva.

¹²https://ouvidoria.furg.br/images/Guia_para_a_realizacao_de_denuncias_de_assedio_moral_assedio_sexual_e_discriminacao_no_FalaBR.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
			e/ou denunciante a respeito de seus direitos.	
Capacitar os membros da comunidade, especialmente e de forma obrigatória aqueles envolvidos em atividades de gestão ¹³ , sobre os procedimentos de acolhimento e tratamento de denúncias	Aumentar a segurança de gestores institucionais em relação ao processo de denúncia. Qualificar as denúncias e aumentar o grau de segurança legal dos processos.	SeCAID Ouvidoria CPPAD PROGEP PROGRAD PRAE Unidades Acadêmicas e Administrativas	Ocultação da denúncia por insegurança ou desconhecimento do denunciante sobre o fluxo e tramitação do processo. Subnotificação de casos de assédio e discriminação. Fragilidade nos processos resultantes de denúncias de assédio e/ou discriminação por falta e/ou inadequação de elementos relevantes. Atrasos na tramitação de processos de assédio e/ou discriminação por desconhecimento das vítimas e/ou denunciante a respeito de seus direitos. Retaliação e/ou revitimização da vítima e de denunciante. Sofrimento	Dificuldades operacionais e burocráticas e/ou falta de comprometimento dos gestores em participar dos processos de capacitação sobre o tema. Falta de estrutura física e equipe técnica capacitada para a realização da capacitação e produção de material informativo. Material informativo produzido sem tratamento para linguagem acessível e inclusiva.

¹³ Política de prevenção e enfrentamento do assédio, discriminação e outras formas de violência na Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Capítulo II, Art. 8º, inciso I, disponível em: https://conselhos.furg.br/arquivos/resolucao/CONSUN/2023/Resolucao_15RETIFICADA289.pdf

Descrição da ação	Resultados esperados	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
			físico e psicossocial das vítimas e/ou denunciante.	