

## REGULAMENTO

### COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DE DENÚNCIAS E PROCESSOS ADMINISTRATIVOS RELACIONADOS A QUESTÕES DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E PRECONCEITOS

#### CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º A comissão permanente de acompanhamento de denúncias e processos administrativos relacionados a questões de assédio moral, sexual e preconceitos, com sigla AMPARO, tem por finalidade analisar as denúncias recebidas da ouvidoria, acompanhar junto aos gestores e a Comissão Processante Administrativo Disciplinar CPAD, atuar na prevenção, no controle ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, garantindo um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo para todos que trabalham e estudam na UnirG.

#### CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art. 2º Tem como objetivo geral da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação:

Parágrafo único. Promover ações de enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação na Instituição, na busca por um ambiente institucional que contribua para o desenvolvimento físico, emocional e social da comunidade acadêmica.

Art. 3º São objetivos específicos da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de Todas as Formas de Discriminação:

- I – promover ambiente saudável, respeitoso e sem discriminação, respeitando a diversidade humana;
- II – implementar cultura institucional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
- III – fomentar campanhas, eventos e formação continuada para a comunidade acadêmica sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências individuais e institucionais do assédio e das diversas formas de discriminação;
- IV – monitorar e avaliar periodicamente as atividades institucionais, de modo a prevenir a prática de assédio e de discriminação;
- V – promover pesquisas institucionais que avaliem anualmente o tema do assédio na UnirG;
- VI – produzir e divulgar anualmente relatórios sobre o tema do assédio na UnirG; e
- VII – promover a divulgação constante da política definida na Resolução n. 049/2023 do CONSUP, bem como do canal de comunicação de denúncias, garantindo o fácil acesso da comunidade.

Art. 4º São diretrizes de atuação da comissão:

- a) Preservação do sigilo das informações;
- b) Atuação de cunho educativo, contribuindo à reflexão, à conscientização e à adoção de práticas de gestão e em conformidade com o respeito à dignidade humana;
- c) Análise dos casos que recebem da Ouvidoria, Reitoria e Presidência da Fundação;
- d) Acesso ao andamento dos processos junto a CPAD para ser canal de comunicação direta e acessível a todas as pessoas que sintam a necessidade de relatar situação de assédio, de discriminação ou de outra forma de violência, sofrida ou presenciada no ambiente de trabalho;
- e) Solicitar relatórios, estudos e pareceres a CPAD, resguardados o sigilo e compromisso ético-profissional;
- f) Sugerir medidas aos gestores, sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou sexual e discriminação.

### **CAPÍTULO III DA ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO**

Art. 5º Para consecução de suas finalidades a comissão tem a seguinte estrutura:

- I. Um representante do Gabinete da Reitoria, como presidente;
- II. Um representante do Departamento de Recursos Humanos;
- III. Um representante da Associação dos Servidores Administrativos da Fundação UNIRG (AsaUnirg);
- IV. Um representante da Associação dos Professores Universitários de Gurupi (ApugSsind);
- V. Um representante do Diretório Central dos Estudantes (DCE);
- VI. Um membro da Assessoria de Comunicação (Ascom);
- VII. Um representante de cada campi fora de sede.

### **CAPÍTULO IV DAS ATRIBUIÇÕES**

Art. 6º São atribuições da Comissão AMPARO:

- I. Monitorar e avaliar a adoção interna da política de prevenção e combate do assédio moral, do assédio sexual e de todas as formas de discriminação no âmbito da Universidade de Gurupi UnirG;
- II. Desenvolver diagnóstico institucional relativo às práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias;
- III. Solicitar relatórios da Ouvidoria, resguardado o compromisso ético das áreas envolvidas;
- IV. Solicitar relatórios das comissões disciplinares, resguardado o sigilo do processo, quanto ao andamento processual de procedimentos investigatórios que envolvam às práticas de assédio moral, sexual e discriminatórias;
- V. Alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;
- VI. Encaminhar proposição ao Departamento de Recursos Humanos de práticas no campo da gestão de pessoas, com vista às melhorias das condições de trabalho ou de alterações funcionais temporárias até o desfecho do caso concreto;

- VII. Encaminhar proposição às Comissões Disciplinares com sugestão de revisão de estratégias organizacionais que possam configurar assédio moral ou sexual no âmbito da UnirG;
- VIII. Elaborar documentos de orientação dos tipos de assédios e prevenção, consequência e impacto do assédio.
- IX. Representar aos gestores a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele (a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual, ou quais atos discriminatórios;
- X. Promover o acolhimento e o acompanhamento, inclusive com suporte psicossocial, às vítimas;
- XI. Orientar à gestão quanto a busca de soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e discriminação no trabalho;
- XII. Contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual.

## **CAPÍTULO V DO FUNCIONAMENTO**

Art. 7º A comissão Amparo fará reuniões mensais para analisar as denúncias, dividir as tarefas de acompanhamento e desenvolvimento geral dos trabalhos.

§1º. Ao receber da ouvidoria será analisado caso e contato para acolhimento à vítima ou ao agressor.

§2º. A Amparo fará proposição para o Recursos Humanos e para a CPAD.

§3º. Será solicitado relatórios tanto da Ouvidoria como da CPAD, afim de acompanhar os casos.

§4º. Junto com a CPA será feito anualmente o diagnóstico institucional a respeito de casos de assédio moral ou sexual e atos discriminatórios.

§5º. A Amparo, juntamente com o RH, NUFOPE e PROGRAD oferecerá capacitações para todos os servidores da instituição.

§6º. Em parceria com Ascom serão organizadas campanhas informativas.

§7º. Semestralmente serão elaborados o plano de trabalho e o relatório e apresentados aos gestores.

## **CAPÍTULO VI DA NOTÍCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

Art. 8º. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por:

I – qualquer pessoa que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico;

II – qualquer pessoa que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico.

Art. 9º. A notícia de assédio ou discriminação, poderá ser acolhida em diferentes instâncias institucionais nos respectivos órgãos da UnirG, observadas suas atribuições específicas:

- I – Ouvidoria;
- II – Comissão Permanente de Acompanhamento de Denúncias e Processos Administrativos Relacionados a Questões de Assédio Moral, Sexual e Preconceitos – AMPARO;
- III – Reitoria e/ou Presidência da Fundação;
- IV – Comissão Permanente de Processo Administrativo Disciplinar;

## CAPÍTULO VII

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 10. Este Regulamento poderá ser modificado, a qualquer tempo, mas qualquer alteração se dá mediante aprovação do Conselho Acadêmico Superior.

Art. 11. Os casos omissos deste Regulamento serão resolvidos pela Comissão AMPARO.

Art. 12. Este Regulamento entra em vigor na data de sua publicação.

Universidade de Gurupi, 15 de agosto de 2024.

