

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

da Universidade Federal de Lavras

- Período 2026 a 2028 -

*Comissão Permanente de Promoção e
Acompanhamento da Política contra Assédio da UFLA*



Sumário

1. Introdução	4
2. Apresentação e Justificativa	4
3. Diagnóstico Institucional	5
4. Objetivos e Diretrizes	5
5. Marco Normativo e Referencial	6
6. Diretrizes Orientadoras do Plano Setorial conforme a Portaria MGI nº 6.719/2024	9
I. Compromisso Institucional	9
II. Universalidade	9
III. Acolhimento	9
IV. Comunicação Não Violenta	9
V. Integralização	10
VI. Resolutividade	10
VII. Confidencialidade	10
VIII. Transversalidade	10
7. Eixos	10
8. Ações e Metas	11
8.1 Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde:	11
8.2 Acolhimento -Ações para Organização de Redes e Canais de Acolhimento	14
9. Unidade para denunciar casos de Assédio na Universidade Federal de Lavras	18
10. Monitoramento e Avaliação	18
11. Disposições Finais	21

1. Introdução

O Plano Setorial de Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação é um componente do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal, instituído pelo Decreto nº 12.122 de 30 de junho de 2024.

O artigo 6º do referido Decreto estabelece que o Programa Federal é constituído pelo Plano Federal e pelos Planos Setoriais de implementação e monitoramento.

Enquanto o primeiro foi instituído pela Portaria do Ministério da Gestão e Inovação nº 6.719 de setembro de 2024, ficou estabelecido que, igualmente, devem as entidades da administração pública direta e indireta, instituir seus respectivos planos setoriais. Segundo o artigo 7º do Decreto 12.122, os planos devem ser estruturados a partir dos de prevenção, acolhimento e enfrentamento. Já o artigo 11 do Decreto estabelece não apenas a necessidade de elaboração do Plano Setorial, como também a de sua efetiva implementação.

Por sua vez, a Portaria do Ministério de Gestão e Inovação contém anexos de conteúdo instrutivo a respeito do modelo de elaboração do plano, sempre a partir da organização dos eixos de prevenção, acolhimento e enfrentamento.

Diante disso, o Reitor da Universidade Federal de Lavras, por meio da Portaria Reitoria nº 36 de 09 de janeiro de 2025, nomeou a Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio para o fim de dar andamento ao Programa Federal no âmbito de nossa Universidade. Dentre os objetivos da Comissão, encontra-se justamente o da elaboração e implementação do Plano Setorial, como segue.

2. Apresentação e Justificativa

A Universidade Federal de Lavras (UFLA), enquanto instituição de ensino superior comprometida com a promoção da inclusão, igualdade e respeito à diversidade, reconhece a necessidade de estabelecer mecanismos eficazes para prevenir e combater o assédio e a discriminação em seu ambiente acadêmico e profissional. Essas práticas comprometem o bem-estar, a saúde mental e o desempenho acadêmico e profissional de estudantes, docentes e técnicos-administrativos,

gerando impactos negativos tanto individuais quanto institucionais (HIRSCHLE; GONDIM, 2020; FONSECA; MENDONÇA, 2017).

Diante desse cenário, a UFLA aprovou a Resolução Normativa CUNI nº 120, de 7 de fevereiro de 2024, que dispõe sobre a política contra assédio no âmbito da instituição. Esse normativo representa um avanço significativo ao estabelecer diretrizes claras para a prevenção, o acolhimento das vítimas e a responsabilização dos envolvidos em práticas abusivas. Em consonância com essa política institucional e com legislações nacionais e internacionais voltadas para a proteção dos direitos humanos, faz-se necessária a criação do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.

O presente plano tem como objetivo consolidar ações preventivas e medidas de enfrentamento ao assédio e à discriminação, garantindo um ambiente seguro, respeitoso e inclusivo na UFLA. Sua implementação reforça o compromisso da universidade com a promoção da dignidade humana, da equidade e do respeito às diferenças, fortalecendo a convivência harmoniosa e o desenvolvimento acadêmico e profissional de toda a comunidade universitária.

3. Diagnóstico Institucional

A Universidade não possui, até o momento, diagnóstico quanto à ocorrência de assédio em sua comunidade, dada a forma setORIZADA como a questão tem sido tratada. Entretanto, entende-se que a realização de um diagnóstico institucional quanto ao assédio é de extrema importância para que se tenha um ambiente saudável e seguro para todos.

Espera-se, com a implantação do Plano Setorial e das ações nele previstas, que se tenha um diagnóstico para, dessa forma, desenvolver estratégias de prevenção e combate ao assédio, melhorar o clima organizacional para os trabalhadores e comunidade acadêmica, como um todo, e fortalecer a cultura de respeito dentro da instituição.

4. Objetivos e Diretrizes

Estabelecer e implementar princípios e diretrizes ao cotidiano institucional no intuito de enfrentar as diversas formas de violência decorrentes das relações de trabalho,

em especial, o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, com destaque para grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

Objetivos Específicos:

- a) Apontar mecanismos de acolhimento, prevenção e resolução nos temas referentes ao assédio e discriminação, incluindo o fluxo de atendimento e encaminhamento quando tais situações forem identificadas, os meios de denúncia e reporte de ocorrências;
- b) Desenvolver e implementar estratégias para prevenir e combater o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente universitário;
- c) Promover a conscientização e capacitação da comunidade acadêmica sobre o tema;
- d) Criar mecanismos de atendimento e acolhimento adequados para vítimas;
- e) Monitorar e avaliar a efetividade das ações implementadas.

Público Alvo: Servidores, discente, trabalhadores terceirizados

5. Marco Normativo e Referencial

A construção do presente Plano Setorial está pautada na legislação vigente e tomou como parâmetros, especialmente:

Categoria	Norma ou Documento	Descrição / Conteúdo
Federal	Constituição Federal de 1988	Estabelece direitos fundamentais, garante igualdade e proíbe discriminação
	Lei nº 8.112/1990 – Regime Jurídico dos	Regula direitos e deveres dos servidores, com punições para assédio moral e sexual

	Servidores Públicos Federais	
	Código Penal Brasileiro	Tipifica crimes como assédio sexual e outros crimes contra a honra e dignidade
	Lei nº 14.540/2023 – Programa Nacional de Integridade Pública	Programa que promove integridade e combate ao assédio e discriminação no setor público federal
	Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)	Protege dados pessoais e sensíveis, importante para segurança e privacidade em casos de assédio e discriminação
	Decreto 12.122, de 30 de julho de 2024	Instituir o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.
	Decreto nº 11.471/2023 – Conselho Nacional dos Direitos LGBTQIA+	Institui órgão consultivo para formulação de políticas públicas para pessoas LGBTQIA+
Normas Internas UFLA	Regimento Geral da UFLA	Define direitos, deveres e normas de conduta da comunidade acadêmica

	Estatuto da UFLA	Estabelece princípios institucionais incluindo ética e respeito à diversidade
	Resolução CUNI nº 120/2024 – Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio	Política específica para prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação na UFLA
	Código de Conduta Ética dos Servidores da UFLA	Estabelece normas éticas para servidores, proibindo assédio e discriminação
	Código de Ética do Estudante da UFLA	Normas de conduta para estudantes, com foco em respeito e combate ao assédio
	Plano de Integridade da UFLA	Diretrizes institucionais para promoção da integridade e combate a práticas inadequadas
Convenções Internacionais	Convenção nº 190 da OIT – Violência e Assédio no Mundo do Trabalho	Instrumento internacional que combate violência e assédio no trabalho, ratificado pelo Brasil
	CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher	Protege direitos das mulheres, combate assédio e discriminação de gênero

	Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU)	Assegura direitos humanos básicos e igualdade para todos, combatendo discriminação
--	---	--

6. Diretrizes Orientadoras do Plano Setorial conforme a Portaria MGI nº 6.719/2024

Os eixos prioritários, os objetivos e as ações propostas neste Plano Setorial, bem como suas respectivas metas e indicadores, estão fundamentados nas diretrizes estabelecidas pela Portaria MGI nº 6.719/2024. As referidas diretrizes orientam a criação de um ambiente organizacional justo, inclusivo e respeitoso, tendo em vista a erradicação do assédio e da discriminação em todas as suas formas. A seguir, são apresentadas as diretrizes que nortearão o desenvolvimento deste plano:

I. Compromisso Institucional

Esta diretriz visa a promoção de um ambiente organizacional que respeite e valorize a diversidade e a inclusão, por meio de políticas, estratégias e métodos gerenciais eficazes. O compromisso institucional busca o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e que propiciem o bem-estar de todas as pessoas, fomentando o respeito mútuo e a colaboração entre as partes envolvidas.

II. Universalidade

A diretriz de universalidade garante que todas as pessoas, sem exceção, estejam inclusas na esfera de proteção definida por este Plano. Este princípio abrange servidores efetivos, temporários, comissionados, estagiários e trabalhadores terceirizados, assegurando que nenhum grupo seja excluído das ações de proteção e das medidas de combate ao assédio e à discriminação.

III. Acolhimento

O acolhimento deve ser realizado por meio de ações de escuta ativa e fornecimento de informações claras e precisas sobre os caminhos disponíveis para a solução dos casos de assédio ou discriminação. O foco principal dessa diretriz é o atendimento à pessoa afetada, com a promoção de um ambiente de apoio e resolução eficaz de suas demandas.

IV. Comunicação Não Violenta

A comunicação adotada no âmbito do plano será pautada pela utilização de uma linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante. A prática da comunicação não violenta implica no compartilhamento de observações de fatos de maneira objetiva, assim como na expressão de sentimentos e necessidades, evitando qualquer tipo de agressividade ou discriminação.

V. Integralização

A abordagem integralizada prevê que o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação sejam realizados de forma sistêmica, com a integração dos fluxos de trabalho entre diferentes unidades e especialidades profissionais. O objetivo é garantir uma resposta coordenada, eficaz e integral para os casos, considerando as múltiplas dimensões envolvidas.

VI. Resolutividade

A diretriz de resolutividade determina que o tratamento das denúncias de assédio ou discriminação seja célere, controlado e prioritário. O processo de resolução deverá ser ágil e eficaz, com a adoção de medidas corretivas que visem a reparação dos danos causados, assegurando justiça e respeito aos direitos das pessoas envolvidas.

VII. Confidencialidade

A proteção da identidade de todas as partes envolvidas, incluindo testemunhas, é de fundamental importância para evitar qualquer tipo de exposição ou retaliação. A confidencialidade das informações fornecidas deve ser rigorosamente garantida, assegurando que todos os dados sejam tratados com o máximo de discrição e respeito.

VIII. Transversalidade

A diretriz da transversalidade reforça a necessidade de uma abordagem holística nas situações de assédio e discriminação, considerando sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões socioculturais, institucionais e individuais. Essa perspectiva busca compreender as causas e impactos desses fenômenos em diferentes níveis, proporcionando soluções que envolvam todos os aspectos organizacionais e sociais.

7. Eixos

Os eixos prioritários que alimentam os objetivos do PPEAD, são estabelecidos no art. 7º do Decreto nº 12.122/2024:



I. prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde;

II. acolhimento, com ações para organização de redes e canais de acolhimento;

III. tratamento de denúncias, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

8. Ações e Metas

8.1 Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde:

Descrição da ação	Metas	Resultados esperados	Prazo
Desenvolver campanhas informativas e educativas sobre prevenção de violência e promoção à saúde, com ampla divulgação em	Aumentar o alcance das mensagens de prevenção e saúde.	Maior conscientização entre a comunidade sobre violência e saúde.	Anual

plataformas digitais, redes sociais e meios de comunicação.			
Produzir e distribuir materiais educativos, como cartilhas e vídeos, com informações claras sobre prevenção, direitos das vítimas e como buscar ajuda.	Distribuir materiais para 100% dos alunos e funcionários.	Melhora na disseminação de informações e aumento do conhecimento sobre prevenção e direitos.	Semestral
Divulgar relatórios e estudos sobre saúde pública e prevenção, promovendo maior transparência sobre as políticas e ações públicas implementadas.	Garantir que 100% dos relatórios sejam acessíveis à comunidade.	Aumento da transparência e confiança nas políticas públicas.	Trimestral
Utilizar os dados da plataforma interativa criada pela Unidade de Gestão da Integridade para informar a população da UFLA sobre saúde e prevenção de violência.	Integrar dados de forma eficaz para todos os usuários.	Melhor acesso à informação por meio de dados atualizados e relevantes.	Permanente
Criar plataformas digitais interativas, como site, para informar a população sobre saúde,	Lançar e manter plataformas atualizadas e acessíveis.	Plataforma digital funcional e amplamente utilizada.	Anual

prevenção de violência e onde buscar apoio.			
Promover campanhas de conscientização na comunidade acadêmica/administrativa sobre respeito aos direitos humanos, com foco em violência, discriminação e saúde mental.	Atingir participação de 80% da comunidade acadêmica.	Maior respeito e compreensão dos direitos humanos.	Mensal
Incluir módulos sobre prevenção de violência e promoção de saúde mental nos programas de formação docente, na semana de recepção de calouros e na recepção de novos servidores e terceirizados da UFLA.	Implementar módulos em todos os programas de formação.	Professores e novos membros mais informados e preparados.	Semestral
Realizar sessões de sensibilização na comunidade acadêmica/administrativa sobre os sinais da violência doméstica, abuso sexual e como buscar ajuda, promovendo o acesso à informação de forma clara e acessível.	Realizar sessões em todos os departamentos e cursos.	Comunidade mais informada e preparada para lidar com casos de violência.	Bimestral

8.2 Acolhimento - Ações para Organização de Redes e Canais de Acolhimento

Descrição da ação	Metas	Resultados esperados	Prazo
Desenvolver campanhas informativas e educativas sobre prevenção de violência e promoção à saúde, com ampla divulgação em plataformas digitais, redes sociais e meios de comunicação.	Ampliar a conscientização na comunidade da UFLA	Maior conscientização e engajamento em temas de prevenção e saúde	Anual
Produzir e distribuir materiais educativos, como cartilhas e vídeos, com informações claras sobre prevenção, direitos das vítimas e como buscar ajuda.	Distribuir materiais para toda a comunidade acadêmica	Aumento do conhecimento e acesso à informação sobre prevenção e direitos	Semestral
Divulgar relatórios e estudos sobre saúde pública e prevenção, promovendo maior transparência sobre as políticas e ações públicas implementadas.	Tornar os relatórios facilmente acessíveis a todos	Transparência e confiança melhoradas nas políticas de saúde pública	Trimestral
Utilizar os dados da plataforma interativa criada pela Unidade de Gestão da Integridade para informar a população da UFLA sobre saúde e prevenção de violência.	Integrar dados de maneira eficaz	Melhor acesso da comunidade a dados relevantes e atualizados	Permanente
Criar plataformas digitais interativas, como site, para informar a população sobre saúde, prevenção de violência e onde buscar apoio.	Lançar e manter o site atualizado e acessível	Site amplamente utilizado e reconhecido pela comunidade	Anual

Promover campanhas de conscientização na comunidade acadêmica/administrativa sobre respeito aos direitos humanos, com foco em violência, discriminação e saúde mental.	Engajar 80% da comunidade em campanhas	Aumento do respeito e compreensão sobre direitos humanos	Mensal
Incluir módulos sobre prevenção de violência e promoção de saúde mental nos programas de formação docente, na semana de recepção de calouros e na recepção de novos servidores e terceirizados da UFLA.	Implementar módulos em todos os programas de formação	Professores e novos membros mais informados e preparados para lidar com questões de saúde mental e prevenção	Semestral
Realizar sessões de sensibilização na comunidade acadêmica/administrativa sobre os sinais da violência doméstica, abuso sexual e como buscar ajuda, promovendo o acesso à informação de forma clara e acessível.	Realizar sessões em todos os departamentos e cursos	Comunidade mais informada sobre como identificar e agir em casos de violência	Bimestral
Criar e divulgar uma rede de serviços de acolhimento (psicológicos, jurídicos e sociais) para vítimas de violência, com informações claras sobre como acessá-la.	Garantir que todos conheçam os serviços disponíveis	Maior acesso e utilização da rede de acolhimento	Semestral
Disponibilizar canais de atendimento online e por telefone, como chat e disque-denúncia, para garantir acesso rápido e seguro às vítimas de violência e abusos.	Implantar canais 24/7 de atendimento	Atendimento mais rápido e seguro às vítimas	Permanente
Capacitar profissionais de saúde, educação e segurança para orientarem a população sobre os canais de acolhimento e como utilizar esses recursos de forma eficiente e segura.	Treinar 100% dos profissionais envolvidos	Profissionais capacitados, orientando de forma adequada	Anual

Estabelecer protocolos de transparência na resposta a denúncias, com atualizações periódicas e públicas sobre o status dos casos de vítimas acolhidas.	Publicar relatórios periódicos de acompanhamento	Aumento da confiança na gestão de denúncias	Trimestral
Criar campanhas informativas e acessíveis sobre os canais de acolhimento, explicando como funcionam e o que esperar durante o atendimento.	Disseminar campanhas para toda a comunidade	Conhecimento ampliado sobre canais de acolhimento	Semestral
Desenvolver uma plataforma centralizada de informações sobre redes de acolhimento, acessível a todos os cidadãos e com foco na clareza e transparência nas informações fornecidas.	Lançar plataforma com informações completas e atualizadas	Comunidade mais bem informada e capacidade de buscar ajuda facilmente	Anual
Promover reuniões comunitárias e fóruns abertos sobre os serviços de acolhimento, permitindo o diálogo direto com a população e garantindo que todas as dúvidas sejam esclarecidas.	Realizar encontros trimestrais	Maior engajamento comunitário e esclarecimento de dúvidas	Trimestral

8.3 Tratamento de Denúncias - Diretrizes e Orientações que Evitem a Revitimização e a Retaliação

Descrição da ação	Metas	Resultados esperados	Prazo
Estabelecer diretrizes claras e públicas sobre como fazer denúncias de forma segura, com informações detalhadas sobre os direitos da vítima e o acompanhamento do caso.	Fornecer orientações claras a 100% dos potenciais denunciadores.	Aumento da confiança no sistema de denúncias e maior número de denúncias reportadas.	Anual

Divulgar relatórios de acompanhamento das denúncias e transparência sobre as ações tomadas após cada denúncia, protegendo a privacidade das vítimas e evitando a revitimização.	Publicar relatórios anuais completos.	Aumento da transparência e confiança dos denunciante no sistema.	Anual
Implantar um sistema de monitoramento de denúncias com acesso público, garantindo transparência sobre o tratamento das informações sem comprometer a segurança da vítima.	Lançar o sistema de monitoramento acessível e seguro.	Transparência melhorada sem comprometer a segurança das vítimas.	Anual
Criar campanhas explicativas sobre como o sistema de denúncias funciona, incluindo detalhes sobre o sigilo, segurança e acompanhamento das vítimas durante o processo.	Engajar 80% da comunidade acadêmica nas campanhas.	Maior entendimento e uso dos sistemas de denúncia.	Semestral
Estabelecer um processo de feedback contínuo para as vítimas que fizeram denúncias, garantindo que sejam informadas sobre as ações tomadas e que possam acompanhar o progresso.	Implementar feedback contínuo para 100% dos casos denunciados.	Melhoria na satisfação e confiança das vítimas no sistema de denúncias.	Permanente

9. Unidade para denunciar casos de Assédio na Universidade Federal de Lavras – UFLA

Na Universidade Federal de Lavras – UFLA, a denúncia de casos de assédio deve ser formalmente registrada junto à Unidade Setorial de Ouvidoria, que constitui o canal institucional oficial para acolhimento dessas ocorrências. Conforme o Art. 15, caput, I, da Resolução Normativa CUNI nº 120, de 7 de fevereiro de 2024, qualquer pessoa que seja vítima ou que tenha conhecimento da prática de assédio moral, sexual ou de preconceito pode formalizar a denúncia.

Essa exigência está em consonância com o § 1º do Art. 4º do Decreto nº 10.153, de 3 de dezembro de 2019, que determina que os órgãos e entidades públicas devem assegurar o recebimento de denúncias exclusivamente por suas unidades de ouvidoria. Ademais, agentes públicos que não integrem a Ouvidoria, ao receberem relatos de assédio ou de outras irregularidades contra a administração pública federal, devem encaminhá-los imediatamente à unidade competente, sem divulgar o conteúdo da denúncia ou qualquer elemento que identifique o denunciante, conforme previsto no Art. 4º, § 3º, do mesmo Decreto.

Portanto, a Unidade Setorial de Ouvidoria da UFLA é a instância oficial para informar ou denunciar casos de assédio, garantindo sigilo, formalidade e a proteção dos envolvidos.

10. Monitoramento e Avaliação

O Monitoramento e Avaliação possui quatro etapas fundamentais: institucionalização, prevenção, detecção e resolução

DIMENSÃO	ETAPA	DESCRIÇÃO	INDICADORES	PERIODICIDADE
INSTITUCIONALIZAÇÃO	1	Criação de Estrutura Organizacional	Comitê instituído, responsabilidades definidas	Anual

INSTITUCIONALIZAÇÃO	2	Desenvolvimento de Políticas e Normas	Regulamentos aprovados, protocolos estabelecidos	Anual
INSTITUCIONALIZAÇÃO	3	Capacitação Institucional	Número de treinados, horas de capacitação	Semestral
INSTITUCIONALIZAÇÃO	4	Comunicação e Divulgação	Campanhas realizadas, alcance das ações	Trimestral
INSTITUCIONALIZAÇÃO	5	Alocação de Recursos	Orçamento destinado, recursos disponibilizados	Anual
PREVENÇÃO	6	Educação e Conscientização	Ações educativas realizadas, público atingido	Mensal
PREVENÇÃO	7	Ambiente Organizacional	Índice de clima organizacional	Semestral
PREVENÇÃO	8	Políticas de Recursos Humanos	Processos inclusivos implementados	Contínua

PREVENÇÃO	9	Cultura Organizacional	Eventos realizados, participação	Mensal
PREVENÇÃO	10	Monitoramento Preventivo	Indicadores de risco identificados	Mensal
DETECÇÃO	11	Canais de Denúncia	Número de canais disponíveis, acessibilidade	Contínua
DETECÇÃO	12	Identificação de Casos	Denúncias recebidas e classificadas	Semanal
DETECÇÃO	13	Acolhimento de Vítimas	Atendimentos realizados, satisfação	Imediata
DETECÇÃO	14	Investigação Preliminar	Casos investigados, tempo de resposta	Por caso
DETECÇÃO	15	Monitoramento de Indicadores	Relatórios estatísticos produzidos	Mensal
RESOLUÇÃO	16	Processo Administrativo	Processos instaurados e concluídos	Por caso

RESOLUÇÃO	17	Medidas Corretivas	Sanções aplicadas, medidas reparatorias	Por caso
RESOLUÇÃO	18	Mediação e Conciliação	Acordos realizados, taxa de sucesso	Por caso
RESOLUÇÃO	19	Encaminhamentos Externos	Casos encaminhados, acompanhamento	Por caso
RESOLUÇÃO	20	Avaliação de Resultados	Efetividade das resoluções, melhorias	Semestral

11. Disposições Finais

O presente Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, elaborado no âmbito da Universidade Federal de Lavras (UFLA), reafirma o compromisso da instituição com a promoção da inclusão, igualdade e respeito à diversidade em seu ambiente acadêmico e profissional.

Este Plano tem como objetivo primordial consolidar ações preventivas e medidas de enfrentamento ao assédio moral, assédio sexual e discriminação e sua implementação reforça o compromisso institucional com a promoção da dignidade humana, da equidade e do respeito às diferenças, fortalecendo a convivência harmoniosa e o desenvolvimento acadêmico e profissional de todos os seus membros.

A estruturação deste Plano Setorial está em estrita consonância com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no âmbito da administração pública federal, conforme instituído pelo Decreto nº 12.122 de 30 de

junho de 2024 e pela Portaria do Ministério da Gestão e Inovação nº 6.719 de setembro de 2024. Além disso, alinha-se com a política contra assédio já estabelecida na UFLA pela Resolução Normativa CUNI nº 120, de 7 de fevereiro de 2024, e com as legislações nacionais e internacionais voltadas à proteção dos direitos humanos. Sua estrutura prioritária baseia-se nos eixos de prevenção, acolhimento e tratamento de denúncias, conforme diretrizes federais.

A efetiva elaboração e implementação deste Plano Setorial é uma responsabilidade da Universidade Federal de Lavras, sendo conduzida pela Comissão Permanente de Promoção e Acompanhamento da Política contra Assédio, nomeada por meio da Portaria Reitoria nº 36 de 09 de janeiro de 2025. O monitoramento e a avaliação contínua da efetividade das ações implementadas serão cruciais, assegurando que a UFLA mantenha seu compromisso em enfrentar as diversas formas de violência e discriminação, fomentando uma cultura organizacional pautada na integridade e no bem-estar de toda a comunidade acadêmica.