

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 31/03/2025 | Edição: 61 | Seção: 1 | Página: 25

Órgão: Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte/Gabinete do Ministro

PORTARIA MEMP Nº 39, DE 27 DE MARÇO DE 2025

Institui o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

O MINISTRO DE ESTADO DO EMPREENDEDORISMO, DA MICROEMPRESA E DA EMPRESA DE PEQUENO PORTE, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, tendo em vista as diretrizes estabelecidas pela Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, conforme Processo SEI nº 16100.004383/2024-82, resolve:

Art. 1º Fica instituído o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte - PSEAD/MEMP, que tem por objetivo promover ações eficazes de prevenção, acolhimento, apuração e resolução de conflitos relacionados a assédio e discriminação no ambiente de trabalho, garantindo dignidade e respeito aos trabalhadores, no âmbito do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

§ 1º O PSEAD/MEMP visa atender à estratégia de implementação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pelo Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, bem como dar cumprimento às diretrizes do Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

§ 2º O Plano a que se refere o caput deste artigo, constante do Anexo I desta Portaria, será publicado e divulgado no sítio oficial do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, por meio do endereço eletrônico "<https://www.gov.br/memp/pt-br/aceso-a-informacao/plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao>".

Art. 2º As ações e iniciativas relacionadas à execução do PSEAD/MEMP serão publicadas no sítio eletrônico do Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRCIO LUIZ FRANÇA GOMES

ANEXO I

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO MEMP

1. FINALIDADE, OBJETIVOS E DIRETRIZES

1.1. Este Plano Setorial segue as diretrizes e orientações estabelecidas pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) e tem como objetivo criar ambientes de trabalho livres de violência, garantindo os direitos humanos e a dignidade de todos os servidores e colaboradores do Ministério.

1.2. O plano visa combater todas as formas de violência no ambiente de trabalho, com ênfase no assédio moral, assédio sexual e discriminação.

1.3. O principal objetivo do PFPEAD é estabelecer diretrizes que orientem ações efetivas de prevenção, acolhimento, investigação, responsabilização e mediação de conflitos, com o intuito de construir ambientes de trabalho livres de assédio, discriminação e outros tipos de violência.



1.4. São diretrizes gerais do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal:

- I. compromisso institucional;
- II. universalidade;
- III. acolhimento;
- IV. comunicação não violenta;
- V. integralização;
- VI. resolutividade;
- VII. confidencialidade; e
- VIII. transversalidade.

1.5. O Plano deve garantir ao MEMP um ambiente de inclusão e justiça, no qual cada indivíduo, não importando seu grau hierárquico na estrutura do Ministério, possa garantir e tenha garantido seu direito a um trabalho eficiente e imbuído de valor.

1.6. No âmbito do MEMP, as ações deste plano estão voltadas para a identificação e enfrentamento das causas estruturais da discriminação e do assédio, com o intuito de promover um ambiente que valorize a ética, a diversidade, a inclusão e a equidade.

2. SUBSÍDIOS PARA ELABORAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DO PLANO SETORIAL

2.1. O enfrentamento do assédio e da discriminação no ambiente institucional é um compromisso inegociável com a criação de um espaço de trabalho respeitoso, seguro e inclusivo. Nesse contexto, o MEMP tem se empenhado na construção e aprimoramento do seu Plano Setorial de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação visando implementar medidas eficazes para a prevenção, combate e resolução de práticas de assédio e discriminação, contando com a colaboração de diversas áreas e unidades do Ministério, que contribuem de forma especializada e integrada para o seu desenvolvimento.

2.2. As áreas que desempenham papel fundamental na formulação e no aprimoramento do Plano Setorial de Enfrentamento do Assédio e da Discriminação são:

2.2.1. Assessoria Especial de Controle Interno

A Assessoria Especial de Controle Interno atua na supervisão da execução de políticas e procedimentos do Ministério, garantindo a conformidade com normas e regulamentações. No que tange ao enfrentamento do assédio e da discriminação, sua contribuição é fundamental no monitoramento das práticas internas, avaliando a efetividade das ações preventivas e corretivas implementadas. Além disso, a Assessoria é responsável por identificar potenciais vulnerabilidades nos processos internos que possam gerar situações de assédio ou discriminação, proporcionando uma visão crítica e estratégica para o aprimoramento contínuo do Plano.

2.2.2. Corregedoria

A Corregedoria tem como principal função a apuração de condutas irregulares dentro do Ministério, incluindo práticas de assédio e discriminação. Sua atuação é imprescindível no acompanhamento das denúncias recebidas, assegurando que os procedimentos de investigação e responsabilização sejam conduzidos com imparcialidade e rigor. A Corregedoria é responsável por garantir que as medidas disciplinares sejam aplicadas de maneira justa e proporcional, preservando os direitos das vítimas e os dos acusados, sempre em conformidade com os princípios da administração pública.

2.2.3. Ouvidoria

A Ouvidoria desempenha um papel essencial na recepção de queixas e denúncias relacionadas ao assédio e à discriminação, por meio da Plataforma Fala.BR, um canal de comunicação acessível, seguro e confidencial tanto para os colaboradores do Ministério quanto para os cidadãos. Isso permite que casos de discriminação ou assédio sejam reportados sem receio de retaliações. A Ouvidoria tem a função de encaminhar as denúncias aos órgãos competentes, como a Corregedoria, para a apuração adequada, além de monitorar o andamento das ações corretivas e fornecer feedback àqueles que acionam o serviço.



2.2.4. Assessoria de Participação Social e Diversidade

A Assessoria de Participação Social e Diversidade é uma área crucial na promoção de um ambiente organizacional mais inclusivo e diverso. Sua atuação se dá na implementação de políticas e ações que busquem garantir o respeito à diversidade no ambiente de trabalho, promovendo uma cultura de inclusão, equidade e respeito mútuo. Além de contribuir com o desenvolvimento de treinamentos e campanhas de conscientização sobre assédio e discriminação, essa assessoria também colabora com a criação de medidas que fomentem a participação ativa de todos os servidores e colaboradores na construção de um ambiente mais justo e acolhedor, valorizando as diferenças e combatendo a discriminação em suas diversas formas.

2.2.5. Comissão de Ética

A Comissão de Ética, por sua vez, tem um papel relevante na construção de uma cultura ética dentro do Ministério. Sua atuação se dá na análise e orientação sobre questões éticas envolvendo comportamentos de servidores e colaboradores, incluindo práticas de assédio e discriminação. A Comissão de Ética é responsável por promover ações educativas, como seminários e palestras, e orientar os servidores sobre os padrões éticos esperados. Ela também participa da formulação de políticas que promovam o respeito aos direitos humanos e à dignidade de todos os colaboradores, além de ser um espaço para a mediação de conflitos relacionados a essas questões.

2.3. Juntas, essas áreas contribuem para a construção de um ambiente organizacional onde o assédio e a discriminação são ativamente combatidos e prevenidos, promovendo uma gestão pública mais justa e eficiente.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Para garantir o pleno entendimento dos destinatários desta norma e a efetiva implementação dos objetivos e diretrizes do PSPEAD-MEMP, são estabelecidos os seguintes conceitos:

Assédio Moral: conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

Assédio Moral Organizacional: processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

c) Assédio Sexual: conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

d) Outras condutas de natureza sexual inadequadas: expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

e) Discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública.

f) Rede de Acolhimento: espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste Plano.

g) Organização do Trabalho: conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.



h)Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.

i)Compromisso Institucional: promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

j)Universalidade: inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

k)Acolhimento: ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

l)Comunicação não violenta: utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

m)Integralização: o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

n)Resolutividade: o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

o)Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações, assegurando-se o sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas;

p)Transversalidade: a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual; e

q)Unidades Setoriais do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal - Sitai: unidades responsáveis pela gestão da integridade, da transparência e do acesso à informação no âmbito do MEMP.

4. ESTRUTURA SETORIAL

4.1.A estrutura do plano setorial está organizada em três eixos principais:

I.Prevenção: ações voltadas para a capacitação, conscientização e promoção da saúde;

II.Acolhimento: medidas voltadas para a criação de redes e canais de apoio;

III.Tratamento de Denúncias: diretrizes, orientações e protocolos com o objetivo de prevenir a revitimização e a retaliação.

5.DA PREVENÇÃO

5.1.As iniciativas de prevenção ao assédio e à discriminação são essenciais para a construção de uma cultura organizacional que promova o reconhecimento, a valorização e o respeito à diversidade. O objetivo é garantir a participação, a representação, a acessibilidade, a equidade, a justiça e os direitos de todas as pessoas e grupos sociais.

5.2.Essas ações promovem a sensação de valorização dos trabalhadores e ajudam a internalizar conceitos fundamentais como diversidade, equidade e inclusão, para que os profissionais saibam identificar práticas aceitáveis e inaceitáveis no ambiente de trabalho.

5.3.As iniciativas de prevenção são compostas por um conjunto de ações:

I.Formação e capacitação: As ações de formação e capacitação voltadas para a prevenção do assédio e da discriminação são cruciais para a criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo. Elas oferecem formação aos trabalhadores sobre conceitos relacionados ao tema, fornecendo ferramentas para reconhecer, prevenir e combater comportamentos inapropriados em diversas formas de



assédio e discriminação. Além disso, essas ações reforçam a importância da equidade e do respeito às diferenças, sensibilizando as equipes para a diversidade e incentivando a criação de uma cultura organizacional ética e sustentável.

II.Sensibilização: As ações de sensibilização são essenciais para construir um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, promovendo o entendimento e a empatia em relação aos impactos do assédio e da discriminação, que podem afetar tanto o ambiente de trabalho quanto a vida pessoal dos indivíduos. Sensibilizar vai além de transmitir informações; envolve promover reflexões que incentivem e valorizem comportamentos desejáveis, ao mesmo tempo em que desestimulam práticas indesejáveis que possam contribuir para casos de assédio e discriminação.

Para garantir a eficácia dessas ações, é necessário que elas envolvam todos os níveis hierárquicos e vínculos funcionais da instituição, desde os estratégicos até os operacionais, utilizando abordagens específicas para cada público. Dessa forma, toda a organização estará alinhada com os valores do serviço público, com a integridade organizacional e com o enfrentamento do assédio e da discriminação.

III.Ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos:

As ações de promoção da saúde e prevenção de riscos e agravos têm como objetivo promover o bem-estar da força de trabalho e prevenir doenças decorrentes de situações de assédio e discriminação. O MEMP está atento aos riscos provenientes de hostilidades e quebras de confiança nas relações de trabalho, que comprometem a qualidade de vida do trabalhador, o desempenho organizacional e a convivência social. A gestão do trabalho deve ocorrer de forma a equilibrar o cumprimento das atribuições institucionais com a diversidade das pessoas, suas capacidades e os recursos disponíveis. Quando práticas de exclusão ou abuso de poder surgem no ambiente de trabalho, elas afetam a saúde física, mental e emocional dos indivíduos e podem resultar em transtornos psicossociais, como estresse crônico, ansiedade, depressão e outras consequências graves.

Por isso, o apoio psicológico, as rodas de conversa e as práticas de autocuidado são fundamentais para o acolhimento emocional em situações de assédio e discriminação, além de ajudar a superar as dificuldades associadas à gestão da diversidade no trabalho.



As iniciativas institucionais devem ir além de responder a incidentes de assédio e discriminação já consumados, incluindo medidas formativas que proporcionem o conhecimento necessário para identificar condutas inaceitáveis, assim como apoio na construção e manutenção de um ambiente de trabalho saudável, livre de hostilidades, onde todos se sintam seguros e respeitados.

DO ACOLHIMENTO

5.4.Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser noticiada por qualquer pessoa que se perceba alvo dessas práticas no ambiente de trabalho ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar tais comportamentos.

5.5.O objetivo é garantir que o interlocutor, independentemente de quem seja, receba escuta qualificada, esclarecimentos e informações adequadas, além de acolhimento e apoio emocional.

5.6.Essas iniciativas concretizam o cumprimento das diretrizes de transversalidade e universalidade, que devem orientar a implementação do Plano, e fazem parte do escopo da Rede de Acolhimento e Atenção Psicossocial do MEMP.

5.6.1.Rede de acolhimento

5.6.1.1.A rede de acolhimento do MEMP será composta pelas seguintes unidades:

I. Ouvidoria;

II. Corregedoria;

III. Comissão de Ética.

5.6.1.2.A rede de acolhimento tem por finalidade:

I. prestar esclarecimentos e informações sobre o tema;

II. acolher pessoas afetadas por assédio ou discriminação no ambiente de trabalho;

III. buscar soluções sistêmicas para a eliminação das situações de assédio e de discriminação no trabalho; e

IV. orientar a pessoa para atendimento especializado, quando for o caso.

5.6.1.3. Por fim, a Rede de Acolhimento deverá disponibilizar um espaço físico e uma agenda para atendimento presencial, bem como canais para atendimento virtual, garantindo que todos os ambientes sejam seguros e assegurem a confidencialidade das informações.

5.6.2. Canais de acolhimento

5.6.2.1. O acolhimento das vítimas de assédio ou discriminação será realizado por meio dos seguintes canais institucionais, considerando suas atribuições específicas:

I. Ouvidoria, por meio da Plataforma Fala. BR <https://falabr.cgu.gov.br/web/login?ReturnUrl=%2fPainelServidorPrincipal.aspx>, atendimento individualizado, de forma presencial ou virtual.

II. Corregedoria, por meio do endereço eletrônico corregedoria.memp@memp.gov.br; e

III. Comissão de Ética, por meio do endereço eletrônico memp.etica@memp.gov.br.

IV. Sala de acolhimento para oferecer um espaço seguro, acolhedor e confidencial para que os servidores e colaboradores possam relatar suas experiências e buscar apoio em situações de vulnerabilidade. Essa sala visa proporcionar orientação, escuta ativa e encaminhamentos adequados, promovendo o bem-estar e a proteção dos indivíduos, especialmente em contextos de assédio, discriminação ou outros desafios relacionados às relações de trabalho.

5.6.3. Medidas Acautelatórias

5.6.3.1. Com o objetivo de garantir a proteção da integridade física e mental das partes envolvidas em situações de assédio ou discriminação, poderão ser adotadas medidas preventivas, independentemente da investigação correccional.

5.6.3.2. Essas medidas preventivas consistem em ações de gestão que podem incluir, conforme o caso e com a concordância das pessoas envolvidas, a mudança de unidade de trabalho ou a modificação do regime de trabalho. Além disso, elas podem ser sugeridas pela Rede de Acolhimento, com o encaminhamento para o suporte profissional necessário.

5.6.3.3. Nos casos em que for pertinente, a Rede de Acolhimento poderá propor tais medidas, visando à proteção da saúde e integridade das pessoas afetadas por assédio ou discriminação, sem depender da ação correccional, incluindo a prevenção de retaliações e revitimização.

6. DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DE DISCRIMINAÇÃO

6.1. Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:

I. Qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho; e

II. Qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho.

6.2. A pessoa denunciante deverá buscar o canal de atendimento da Ouvidoria, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR, para o registro da denúncia.

6.3. A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na plataforma Fala.BR.

6.4. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo.

6.5. Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à Ouvidoria.

6.5.1. Proteção da Pessoa Denunciante

6.5.1.1. A pessoa denunciante e as testemunhas deverão ter garantida a proteção contra quaisquer atos ou omissões que possam ocorrer em retaliação ao exercício do direito de relatar.



6.5.1.2.Caso ocorram atos de retaliação, esses deverão ser registrados na plataforma Fala.BR, fazendo referência à denúncia anterior, e encaminhados pela Ouvidoria à Controladoria-Geral da União (CGU) para os devidos trâmites.

6.5.1.3.A prática de atos ou omissões retaliatórios contra a pessoa denunciante será considerada falta disciplinar grave, sujeitando o responsável à demissão a bem do serviço público, conforme o disposto no art. 4º-C, §1º, da Lei n.º 13.608, de 10 de janeiro de 2018.

7.INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES

7.1.As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão processadas pela unidade correcional, visando apurar a responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

7.2.O tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

7.3.O procedimento disciplinar, em eventual apuração correcional, deverá observar as seguintes etapas:

I.Realização de juízo inicial de admissibilidade para análise da presença dos elementos mínimos da infração, autoria e materialidade, para justificar a investigação dos fatos, sendo o feito arquivado, se desprovido daqueles;

II.Instauração de procedimento investigativo, quando necessário;

III.Decisão final pela autoridade competente, com possibilidade de:

a)Arquivamento, por ausência de autoria ou materialidade;

b)Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, em caso de infração de menor potencial ofensivo; ou

c)Instauração de processo administrativo disciplinar, nos casos mais graves.

8.As condutas de assédio e discriminação podem constituir também infrações éticas, definidas pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

9.GOVERNANÇA, COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO

9.1.A governança do PSEAD-MEMP será realizada por meio de responsabilidades compartilhadas entre as seguintes unidades:

Assessoria Especial de Controle interno: Além de ser a unidade setorial responsável por coordenar a implementação do Plano, exerce funções de assessoria nas áreas de controle, gestão de riscos, de transparência e integridade, visando garantir a efetividade do Plano.

b)Ouvidoria: Recepciona as queixas e denúncias relacionadas ao assédio e à discriminação, por meio da Plataforma Fala.BR, e exerce as atividades de ouvidoria previstas no art. 13 da Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, e no art. 10 do Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, assegurado o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.

c)Corregedoria: Promove atividades de prevenção e de correção propondo medidas para aprimorar seu funcionamento. Além disso, instaura e conduz sindicâncias, processos administrativos disciplinares e apura responsabilidades de entes privados, aplicando penalidades como advertências ou suspensões, garantindo que os procedimentos sejam conduzidos de forma a evitar a revitimização.

d)Comissão de Ética: Possui a competência de realizar ações educativas e preventivas sobre ética pública no âmbito do ministério, e atua na apuração de denúncia de infração à ética, quando envolver agente público submetido à sua competência;

e)Assessoria de Participação Social e Diversidade: Atua na formulação de políticas e diretrizes para a promoção da participação social, da igualdade de gênero, étnica e racial, a proteção dos direitos humanos e o enfrentamento de desigualdades sociais e regionais;



f)Assessoria Especial de Comunicação Social: Por meio de suas ações de comunicação, atua na criação e divulgação de vídeos educativos e informativos que abordam o tema de enfrentamento ao assédio e a discriminação, fornecendo conteúdo acessível e direto para sensibilizar os servidores e colaboradores sobre a importância do respeito mútuo no ambiente de trabalho. Esses vídeos não apenas conscientizam sobre os efeitos negativos desses comportamentos, mas também orientam sobre como identificar, prevenir e denunciar situações de assédio ou discriminação.

g)Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas: Se dedica à oferta de treinamentos e capacitações com o objetivo de aprimorar as habilidades e competências dos servidores, visando à promoção de um ambiente de trabalho mais justo, inclusivo e equitativo. Além disso, desenvolve e distribui materiais de divulgação dentro do ministério, reforçando continuamente as diretrizes e ações relacionadas ao tema.

9.2.A colaboração entre essas áreas tem grande importância para consolidar as ações do plano, assegurando que a mensagem seja transmitida de forma clara e eficaz a todos os níveis do ministério.

9.2.1.Comunicação e Engajamento

9.2.1.1.A comunicação e o engajamento do PSEAD-MEMP têm como objetivo garantir que as ações e diretrizes do plano sejam amplamente divulgadas e acessíveis a todos os públicos. Para isso, o plano estará disponível no site oficial do Ministério, permitindo que qualquer pessoa, seja servidor público, colaborador ou cidadão, possa consultar e se informar sobre as iniciativas, estratégias e medidas previstas.

9.2.1.2.Além disso, o MEMP buscará promover a conscientização, por meio de canais de comunicação eficazes, como redes sociais, intranet e eventos de esclarecimento, garantindo que as informações sobre o plano sejam disseminadas de maneira clara e transparente. O engajamento de todos é essencial para o sucesso das ações propostas, garantindo que o plano seja não apenas uma diretriz interna, mas também uma ferramenta de impacto positivo para a sociedade e para o fortalecimento do ambiente de negócios.

9.2.2.Monitoramento e Avaliação

9.2.2.1.As ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação serão propostas pela Assessoria Especial de Controle Interno, aprovadas pelo Ministro e publicadas no site do Ministério. Essas ações serão revisadas anualmente pelas unidades envolvidas (AECI, OUVIR, CORREG, ÉTICA e ASPAD) para atualização ou inclusão de novas iniciativas relacionadas ao tema.



9.2.2.2.O Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação será executado de maneira integrada com o Plano de Integridade, especialmente no que diz respeito às ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.

9.2.2.3.O monitoramento do Plano será realizado pelas unidades envolvidas (AECI, OUVIR, CORREG, ÉTICA e ASPAD), por meio de um relatório anual de informações.

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.