



## ANEXO

Ações do Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação  
da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES

Janeiro/2025

Eixo PREVENÇÃO	Descrição da ação	Resultado(s) esperado(s)	Prazo	Área(s) envolvida(s)	Riscos tratados	Dificuldade(s) prevista(s)
	Qualificar 50% dos servidores com ao menos 1 (um) curso da Enap no ano.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até dezembro/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; e discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; e baixa adesão por parte dos servidores.
	Qualificar 100% das lideranças com, no mínimo, 2 (dois) no ano.					Baixa adesão das lideranças; e falta de comprometimento da alta gestão.
	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até maio/25	Ouvidoria	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; e discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Baixa adesão devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação.
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva.	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação.	Até março/25	Comunicação	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas.	Falta de canais de comunicação acessíveis; e dificuldade no uso da linguagem simples.

Eixo ACOLHIMENTO	Descrição da ação	Resultado(s) esperado(s)	Prazo	Área(s) envolvida(s)	Riscos tratados	Dificuldade(s) prevista(s)
	Divulgar espaços de acolhimento.	Propiciar atendimento qualificado.	Até dezembro/25	Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Gestão de Recursos Logísticos e Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; e discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual.	Divulgação não adequada.
	Buscar parcerias com instituições de prestação de serviços em saúde para a oferta de serviços de saúde qualificados.	Propiciar atendimento psicológico qualificado.	Até dezembro/25	Gestão de Pessoas	Absenteísmo em razão de assédio ou discriminação; e discriminação no trabalho.	Não adesão de instituições para prestação de serviços; e ausência de público devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação.
	Mapeamento de medidas acautelatórias ( <i>medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório</i> ).	Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências.	Até junho/25	Gestão de Pessoas, Ouvidoria e Corregedoria	Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; e atraso/dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de um rol de medidas adaptadas.	Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência.

Eixo <b>TRATAMENTO DE DENÚNCIAS</b>	Descrição da ação	Resultado(s) esperado(s)	Prazo	Área(s) envolvida(s)	Riscos tratados	Dificuldade(s) prevista(s)
	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria).	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; e incentivar que a pessoa denuncie.	Até julho/25	Ouvidoria e Corregedoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; e alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos.	Falta de patrocínio da alta gestão; ou conteúdos sem a profundidade e clareza necessária.
	Qualificar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias.	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia.	Até dezembro/25		Retaliações a pessoas denunciantes ou vítimas; adoecimento da servidora ou do servidor; e insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias.	Falta de patrocínio da alta gestão; ou baixa qualidade da qualificação; ou baixa adesão de dirigentes.