

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do *Assédio* e da *Discriminação* no IFRS



2025



Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRS





Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRS

Bento Gonçalves, dezembro de 2025.

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL**

REITOR

Júlio Xandro Heck

PRÓ-REITORA DE ADMINISTRAÇÃO (PROAD)

Tatiana Weber

PRÓ-REITOR DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PRODI)

Lucas Coradini

PRÓ-REITOR DE ENSINO (PROEN)

Fábio Azambuja Marçal

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO (PROEX)

Marlova Benedetti

PRÓ-REITORA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO (PROPPI)

Flávia Santos Twardowski Pinto

DIRETOR DE GESTÃO DE PESSOAS (DGP)

Marc Emerim

CORREGEDORIA

Clauderson Piazzetta

OUVIDORIA

Marinalda Maria Grabalski

COMISSÃO DE ÉTICA

Marcia Amaral Correa Ughini Villarroel

UNIDADE DE GESTÃO DA INTEGRIDADE (UGI)

Conceição Aparecida Gonçalves Destro



**INSTITUTO
FEDERAL**

Rio Grande
do Sul

**GRUPO DE TRABALHO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO
DO PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO IFRS**

Marjana Denti Piana - Presidente da Comissão

Alba Cristina Couto dos Santos Salatino - Assessoria de Relações Étnico-raciais/
Reitoria

Andréa Marta Donadel Bergonci - Secretaria da Comissão de Ética/IFRS

Anderson Dall Agnol - Departamento de Comunicação/IFRS

Carlos Eduardo Weidlich - SATs/Reitoria

Clauderson Piazzetta - Corregedoria/IFRS

Conceição Aparecida Gonçalves Destro - UGI/IFRS

Denise Regina Quaresma da Silva - Representante dos NEPGS/IFRS

Felix Nicolai Delling - Comissão de Ética/IFRS

Fernando Lóris Ortolan - Prodi/IFRS

Lauren de Lacerda Nunes - Proen/Reitoria

Liziane Garcia Torchelsen - Prodi/IFRS

Marcia Amaral Correa Ughini Villarroel - Presidência da Comissão de Ética/IFRS

Marinalda Maria Grabalski - Ouvidoria/IFRS

Maryá Gil Grassmann - Representante CIS-Central/IFRS

Rachel Oliveira Nasser - Representante CPPD/IFRS

Sandra Cristina Donner - Representante dos NAPNES/IFRS

Sidia Tecchio - Prodi/IFRS

Taise Tatiana Quadros da Silva - Representante dos Neabis/IFRS

Tatiane Dumerqui Kuczkowski - DGP/Reitoria

PROJETO GRÁFICO, DIAGRAMAÇÃO E ARTE
Editora Duarte

FICHA CATALOGRÁFICA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

I59p Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRS [recurso eletrônico] / organização Grupo de trabalho responsável pela elaboração do plano setorial de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação no IFRS. - 1.ed. - Bento Gonçalves, RS: IFRS, 2025.

1 arquivo em PDF.

ISBN 978-65-5950-321-6

1. Institutos federais de educação, ciência e tecnologia. 2. Assédio no ambiente de trabalho. 3. Discriminação. 4. Prevenção. I. Título.

CDU: 378.6:331.103(816.5)

Catalogação na publicação: Aline_Terra_Silveira CRB10/1933

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	7
2. INTRODUÇÃO.....	9
3. DA FINALIDADE.....	11
4. DAS DEFINIÇÕES.....	12
5. DAS EQUIPES.....	14
6. DAS DIRETRIZES GERAIS.....	15
7. EIXOS DO PLANO SETORIAL.....	16
8. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL.....	17
9. FONTES CONSULTADAS.....	18
10. ANEXO.....	20

1. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), com Reitoria sediada na cidade de Bento Gonçalves, estado do Rio Grande do Sul, foi criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que estabeleceu, no âmbito do sistema federal de ensino, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Por força da Lei, o IFRS é uma autarquia federal vinculada ao Ministério da Educação (MEC), tendo como prerrogativas a autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-científica e disciplinar. Trata-se de uma Instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular e multicampi.

A natureza institucional do IFRS distingue-se pela capilaridade e interiorização, estando presente em 16 municípios do Rio Grande do Sul, conforme Figura 1.1, o que o leva a atender a diferentes realidades sociais, culturais e produtivas. Para além da democratização do ensino, fazendo-se presente em localidades que jamais contaram com o acesso à educação profissional pública, o IFRS assume como desafio incidir no desenvolvimento dos territórios em que se faz presente, alinhando a pesquisa, o ensino e a extensão aos arranjos sociais, culturais e produtivos locais.

Figura 1.1 - Campi do IFRS



Fonte: Elaborado pela Comissão de Perfil Institucional e Planejamento Estratégico do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), 2018.

O IFRS, conforme descrito em seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024 - 2028, apresenta entre seus princípios o alinhamento fundamentado pela Constituição Federal (CF) de 1988, a saber:

- I. compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática;
- II. verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão;
- III. eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais e culturais;
- IV. inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais e deficiências específicas;
- V. natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União;
- VI. inclusão social de pessoas afrodescendentes, indígenas e em situação de vulnerabilidade social.

Em face disso, a proposta de elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS) também se coaduna a esses princípios, pois estabelece no escopo de suas ações a promoção de relações interpessoais saudáveis, respeitosas, harmoniosas e inclusivas, fortalecendo assim a dignidade da pessoa humana, um dos princípios fundamentais da nossa Carta Magna.

2. INTRODUÇÃO

A Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023, instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. Por sua vez, o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, instituiu o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Este Programa estabelece diretrizes para promoção de ações eficazes no enfrentamento de todas as formas de violência no ambiente de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, especialmente em relação a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

O PFPEAD é constituído do Plano Federal e de Planos Setoriais de implementação e monitoramento. O Plano Federal, instituído pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, visa desenvolver um conjunto de ações coordenadas para prevenir o assédio e a discriminação, por meio de estratégias educativas que abordem tanto a formação quanto a sensibilização de agentes públicos. Já o plano setorial é um documento em que cada órgão ou entidade define quais ações de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação pretende implementar em suas unidades. Por sua vez, a elaboração do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação pelo IFRS, representa o compromisso institucional com a integridade por meio da promoção de ambientes de trabalho saudáveis, seguros e inclusivos.

Cabe registrar que no IFRS, antes mesmo da edição do Decreto nº 12.122, de 2024, com a consequente criação do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal, já vinham sendo desenvolvidas, de forma sistemática, diversas ações com o objetivo de promover um ambiente de prevenção e enfrentamento ao assédio, à discriminação e à violência. Entre as ações desenvolvidas destacam-se:

- . A aprovação da [Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência](#), conforme Resolução nº 042, de 27 de outubro de 2020, do Conselho Superior (Consup);

- . A elaboração da [Cartilha de Enfrentamento às Violências de Gênero no IFRS](#) e da [Cartilha de Enfrentamento do Racismo no IFRS: por uma Educação Antirracista](#);
- . A aprovação da [Instrução Normativa IFRS nº 006, de 01 de dezembro de 2022](#), que Regulamenta o fluxo e procedimentos para denúncia de assédios e violências;
- . A aprovação da [Instrução Normativa IFRS nº 003, de 04 de dezembro de 2023](#), que normatiza o fluxo de denúncias e comunicações, no âmbito do IFRS, e dá outras providências;
- . Eventos de Formação acerca da Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência realizados nos *campi* do IFRS pela Procuradoria Jurídica, Coordenadoria de Correição, Diretoria de Assuntos Estudantis e Assessoria de Gênero e Sexualidade do IFRS;
- . Capacitação para prevenir assédio e violências realizada pela Unidade de Gestão da Integridade (UGI) como piloto do projeto UGI Itinerante.
- . Realização do II Seminário sobre Integridade Pública do IFRS, tendo como tema: Construindo Ambientes Éticos e Seguros: Prevenção ao Assédio, Racismo e Discriminação no IFRS.

3. DA FINALIDADE

O presente Plano Setorial do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS) insere-se em um contexto de crescente preocupação com a promoção de ambientes educacionais saudáveis, inclusivos e respeitosos. Nesse sentido, o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, estabelece diretrizes fundamentais para a criação de políticas que visem erradicar práticas de assédio e discriminação em instituições públicas, promovendo a dignidade e os direitos de todos os indivíduos.

Além disso, o Plano Federal complementa essa abordagem ao incentivar a adoção de práticas que respeitem a diversidade e promovam a equidade. O IFRS, ao desenvolver este plano, busca não apenas atender às diretrizes estabelecidas, mas também criar um ambiente educacional que valorize a inclusão, a diversidade e o respeito mútuo, contribuindo para a formação de cidadãos conscientes e comprometidos com a justiça social.

Este plano será um instrumento essencial para a implementação de ações concretas e para o monitoramento contínuo das práticas institucionais, assegurando que o IFRS se mantenha na vanguarda da promoção de um ambiente educacional seguro e acolhedor para todos.

4. DAS DEFINIÇÕES

Conforme disposto na Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, consideram-se as seguintes definições para este Plano Setorial:

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.

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

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. Abrange todas as formas de discriminação.

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.

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 Setorial. Comporão essas instâncias: unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

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.

5. DAS EQUIPES

O Plano Setorial de Implementação e Monitoramento do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) do IFRS foi elaborado por um Grupo de Trabalho (GT) designado pela [Portaria IFRS nº 354, de 07 de julho de 2025](#). Cabe registrar que a mesma foi constituída por servidores representantes das diversas áreas da instituição, a saber: Assessoria de Relações Étnico-raciais; Comissão de Ética; Seção de Atenção à Saúde do Servidor; Corregedoria; Unidade de Gestão da Integridade - UGI; Comunicação; Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade – NEPGS; Ouvidoria; Comissão Interna de Supervisão - CIS; Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD; Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas – NEABI; Diretoria de Gestão de Pessoas - DGP; Pró-reitoria de Desenvolvimento Institucional - Prodi; Pró-reitoria de Ensino - Proen; e Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas - Napne.

O GT constituído realizou, entre suas primeiras ações, o estudo da legislação e das definições acerca do tema. Considerando a importância da Rede de Acolhimento para a instituição do Plano Setorial do IFRS, o GT decidiu pela criação de uma Comissão Interna Permanente de Acolhimento do IFRS.

A **Comissão Interna Permanente de Acolhimento do IFRS** é constituída por uma equipe formada por servidores pertencentes, preferencialmente, às instâncias do IFRS que compõem a Rede de Acolhimento, que atenda ao princípio de diversidade em sua composição, capacitada e designada para o acolhimento de vítimas de assédio e discriminação, através da escuta ativa e atendimento orientado sobre as normas e protocolos institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e discriminação no âmbito do IFRS.

6. DAS DIRETRIZES GERAIS

As diretrizes gerais do Plano Setorial do IFRS, conforme preconizado no Decreto nº 12.122/2024, segue o Art. 3º da Portaria MGI nº 6.719/2024 do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, conforme descrito a seguir:

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

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.

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.

Confidencialidade: as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados.

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.

Resolutividade: o tratamento correccional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário.

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.

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.

7. EIXOS DO PLANO SETORIAL

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IFRS, conforme Art. 7º do Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, será organizado nos três eixos descritos a seguir:

- 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; e
- III - **Tratamento de denúncias**, com o estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

O plano de ação para cada um dos eixos descritos pode ser observado no Anexo.



8. MONITORAMENTO DO PLANO SETORIAL

O monitoramento do Plano Setorial será feito por meio de relatório anual de informações, onde ficará registrado todo o andamento e desenvolvimento das ações, além do que servirá como base para a proposição de revisões que se fizerem necessárias.

9. FONTES CONSULTADAS

BRASIL. Lei nº 11.892 de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.540 de 03 de abril de 2023. Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Decreto nº 12.122 de 30 de julho de 2024. Institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-12.122-de-30-de-julho-de-2024-575297946>. Acesso em: 10 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Gestão e Inovação em Serviços Públicos. Portaria MGI nº 6.719 de 13 de setembro de 2024. Institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações. **Diário Oficial da União**: Brasília, 2024. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mgi-n-6.719-de-13-de-setembro-de-2024-587538760>. Acesso em: 10 out. 2025.

SALATINO, A. C. C. dos S. et al. (org.). **Cartilha de enfrentamento às violências de gênero no IFRS**. 2. ed. e-book. São Leopoldo: Oikos, 2022. Disponível em: <https://oikoseditora.com.br/obra/index/id/1287>. Acesso em: 10 out. 2025.

SALATINO, A. C. C. dos S. et al. (coord.). **Cartilha [de] enfrentamento do racismo no IFRS**: por uma educação antirracista. 1.ed. Bento Gonçalves: IFRS, 2023. Disponível em: <https://dspace.ifrs.edu.br/xmlui/handle/123456789/784>. Acesso em: 10 out. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). Conselho Superior. **Resolução nº 042, de 27 de outubro de 2020**. Aprova a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/documentos/resolucao-no-042-de-27-de-outubro-de-2020-aprova-a-politica-institucional-de-prevencao-e-combate-ao-assedio-e-a-violencia/>. Acesso em: 10 out. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). Gabinete. **Instrução Normativa IFRS nº 006, de 01 dezembro de 2022.** Regulamenta o fluxo e procedimentos para denúncia de assédios e violências, em atendimento a Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/documentos/instrucao-normativa-ifrs-no-006-2022/>. Acesso em: 10 out. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). Gabinete. **Instrução Normativa IFRS nº 003, de 04 de dezembro de 2023.** Normatiza o fluxo de denúncias e comunicações, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFRS), e dá outras providências. Disponível em: <https://ifrs.edu.br/documentos/instrucao-normativa-ifrs-no-003-de-04-de-dezembro-de-2023/>. Acesso em: 10 out. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO SUL (IFRS). **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Instituto Federal do Rio Grande do Sul, 2024-2028.** Disponível em: https://ifrs.edu.br/desenvolvimento-institucional/planejamento-estrategico/https-ifrs-edu-br-wp-content-uploads-2020-07-pdi-2014_2018-pdf/. Acesso em: 10 out. 2025.

10. ANEXO

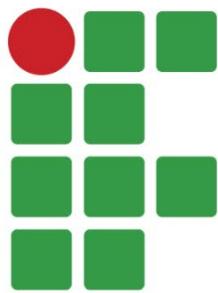
EIXO PREVENÇÃO (ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde)					
DESCRIPÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREA(S) ENVOLVIDA(S)	RISCOS TRATADOS	DIFÍCULDADES PREVISTAS
Divulgar de forma ampla e irrestrita a <u>Resolução CONSUP IFRS nº 42</u> , de 27/10/2020 (Política Institucional de Prevenção e Combate ao Assédio e à Violência no IFRS) por meio de: <ul style="list-style-type: none">- notícias nos sites do IFRS, Reitoria e campi;- campanhas e ações similares em redes sociais institucionais;- webconferências transmitida pelo youtube.	Ampliação do conhecimento da comunidade acadêmica do IFRS sobre os temas assédio e discriminação.	Dez/26	Departamento de Comunicação e demais setores envolvidos com a comunicação nos campi, além de integrantes desta comissão que possam participar de ações sobre o tema.	Condutas que configurem discriminação, assédio moral e assédio sexual.	Baixa adesão na formação proposta; Falta ou pouco número de servidores para a organização.
Realizar palestras de sensibilização e divulgação das cartilhas de enfrentamento ao assédio e discriminação; Incluir na divulgação da Resolução CONSUP IFRS nº 42/2020.	Elevação do nível de conhecimento sobre o assunto dentro da instituição.	Dez/26	Departamento de Comunicação, Procuradoria Federal, Assessoria de Ações Afirmativas, Inclusivas e Diversidade, Assessoria de Relações Étnico-Raciais.	Falta de instrução ou atualização adequada sobre o tema.	Baixa adesão do público participante das palestras; Falta ou pouco número de servidores para a organização; Restrições orçamentárias dificultando a realização das ações nas diferentes unidades do IFRS.

Capacitar gestores - formação específica para chefias sobre sobre tratamento de denúncias e desvio ético e/ou de conduta dos servidores.	Conscientização dos gestores sobre seu papel e responsabilidades enquanto chefia imediata, tendo como base a Lei nº 8.112/1990 e o Decreto nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal).	Jun/26	Gestão de Pessoas, UGI, Comissão de Ética.	Falta de conhecimento dos gestores sobre como proceder em casos de denúncias e desvio ético e/ou de conduta dos servidores.	Falta de tempo por parte dos gestores para participar da capacitação.
Divulgar o Guia Lilás CGU dentro do IFRS, utilizando-se do material gráfico já desenvolvido pela CGU.	Ampliação do conhecimento acerca dos diversos tipos de assédios e discriminações, tomando por base exemplos práticos de situações relacionadas à temática (<i>O guia ajuda a pessoa que está sofrendo a identificar os assédios e violências juntamente com estas ações</i>); - Melhora da capacidade individual de reconhecimento de atitudes e comportamentos inadequados dentro da comunidade acadêmica que possam/devam ser reportados à Rede de Acolhimento e percepção/confiança de ambiente seguro para levar adiante essas situações.	Dez/26	UGI, Comunicação, Ouvidoria e Rede de Acolhimento.	Insegurança por parte dos servidores para identificar e saber como encaminhar manifestações de condutas inadequadas.	<p>Para a realização da Ação: Necessidade de capacitação presencial com todos os servidores de todos os campi, já que na divulgação eletrônica a leitura do documento pode não ser realizada.</p> <p>Para aferição dos resultados: Necessidade de aplicação de pesquisa institucional e engajamento na participação.</p>

EIXO ACOLHIMENTO (ações para organização de redes e canais de acolhimento)					
DESCRÍÇÃO DA AÇÃO	RESULTADOS ESPERADOS	PRAZO	ÁREA(S) ENVOLVIDA(S)	RISCOS TRATADOS	DIFÍCULDADES PREVISTAS
Criar a Comissão Interna Permanente de Acolhimento do IFRS a partir das instâncias que compõem a Rede de Acolhimento e em concordância com o Art. 3º da IN 006/2022 do IFRS.	Estabelecimento de fluxos e procedimentos bem definidos quanto ao acolhimento, bem como equipe preparada e capacitada para o efetivo acolhimento das vítimas.	Dez/26	DGP e Reitor.	Condutas que configurem discriminação, assédio moral e assédio sexual.	Número reduzido de servidores.
Capacitar servidores da Rede de Acolhimento para o Alinhamento dos Protocolos de Atendimento entre as Unidades, para fins de elaboração de denúncias que contenham todas as informações necessárias para prosseguimento e devidas apurações.	Conhecimento e aplicação dos procedimentos por parte de todos os servidores que compõem a Rede de Acolhimento.	Jun/26	Ouvidoria, DGP, Corregedoria, Equipe de Saúde e Comissão de Ética.	Alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos e/ou incongruentes.	Falta de recursos orçamentários para a realização das capacitações; Falta de engajamento dos servidores na realização dos cursos.
Atuar em parceria com instituições externas de prestação de serviços em saúde.	Propiciar atendimento psicológico qualificado.	Dez/26	Rede interna de servidores da área da saúde.	Assédio ou discriminação no trabalho.	Não adesão de instituições externas para prestação de serviços; Não adesão do usuário ao serviço.
Buscar estratégias, a partir de dados/relatórios coletados, para que o acolhimento seja cada vez mais efetivo.	Promoção de ambientes acolhedores e ações incisivas quando existirem relatórios/dados de situações de assédio e discriminação.	Dez/26	Chefias imediatas e Direção Geral.		Resistência da equipe de gestão para aplicar as ações.

Criar junto a cada um dos <i>campi</i> espaço físico reservado, identificado e/ou identificável por toda a comunidade acadêmica, para atendimento.	Disponibilização de um local seguro e sem interferências para a escuta, bem como equipado para redigir termos/documentos de relatos/denúncias.	Jun/26	Direção Geral de cada unidade.	Sigilo da informação que está sendo fornecida pelo(a) denunciante; Prevenção de revitimização, possibilitando um registro mais preciso das informações já relatadas.	Falta de estrutura física para destinação de um espaço com esta finalidade; Falta de servidores nos setores de acolhimento e/ou de formação desses servidores; Conciliação de atendimentos em caso de utilização dos espaços já reservados para situações similares no atendimento pedagógico dos alunos.
Fortalecer e capacitar a Rede de Acolhimento, e o (re)conhecimento por parte dos servidores dessa estrutura de apoio (divulgação interna sobre quem são os colegas servidores que fazem parte dessa estrutura, a fim de torná-la visível/concreta). (A cada encontro realizado nos <i>campi</i> (UGI ou Ouvidoria Itinerante), convidar os colegas integrantes da Rede de Acolhimento do respectivo campus).	Estabelecimento de fluxos internos e reconhecimento acerca de quais são as pessoas de referência da temática envolvida na situação-problema em cada unidade.	Dez/26	DGP/Coordenação de Capacitação.	Subnotificação de situações-problema nas quais o servidor não tem segurança para expor e buscar o melhor encaminhamento dentro do IFRS.	Resistência dos colegas da Rede de Acolhimento para se colocarem à disposição para participação nesses eventos, e consequentemente assumirem a linha de frente dessas situações nos <i>campi</i> .

EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIAS (estabelecimento de diretrizes e de orientações que evitem a revitimização e a retaliação)					
Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazo	Área(s) Envolvida(s)	Riscos Tratados	Dificuldades Previstas
Manter e ampliar a realização de campanhas de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos da Ouvidoria).	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias.	Dez/26	Ouvidoria	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; Alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos e/ou incongruentes.	Alcance das campanhas de divulgação junto à comunidade acadêmica.
Capacitar servidores para a aplicação de medidas acautelatórias e para atuação em processos correcionais que envolvam a temática.	Promoção dos conhecimentos e habilidades necessários para prevenir e responder de forma eficaz a casos de assédio e discriminação.	Jun/26	Corregedoria e DGP.	Insegurança e falta de conhecimento dos servidores na adoção de medidas acautelatórias.	Falta de recursos orçamentários para a realização das capacitações; Falta de engajamento dos servidores na realização dos cursos.
Criar fluxos dos procedimentos correcionais, com o objetivo de evitar alegações de nulidade processual, bem como evitar a revitimização de vítimas e de testemunhas de atos de assédio e discriminação.	Melhorar a condução e o resultado dos processos correcionais no âmbito da entidade.	Jun/26	Corregedoria	Condução dos processos correcionais fora das disposições legais, com a consequente declaração de nulidade dos atos feitos e retrabalho para os membros das comissões.	Falta de servidores dispostos a participar das comissões dos processos correcionais, bem como a falta de clareza legislativa sobre algumas espécies de procedimentos que envolvem o tratamento da temática.



**INSTITUTO
FEDERAL**
Rio Grande
do Sul

