



## PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS

IFG XX DE XX DE xxxxx DE 2025

Estabelece as diretrizes, os procedimentos e os fluxos para as ações de prevenção e enfrentamento do assédio no IFG, em atendimento ao Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, à Portaria Conjunta MGI/CGU nº 79, de 10 de setembro de 2024 e à Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024.

### I. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IFG) apresenta seu Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PSPEAD). Este plano integra as medidas de governança e controles internos estabelecidas pelo Governo Federal, em conformidade com o Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024, e regulamentações posteriores.

O PSPEAD/IFG, alinhado ao **Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD)** — instituído pela Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, define eixos prioritários, diretrizes e objetivos para a Administração Pública Federal. Em sintonia com sua função social de oferecer uma educação socialmente referenciada, o IFG reafirma seu compromisso com a formação humana integral, o exercício da cidadania e a produção e socialização do conhecimento. O objetivo é, sobretudo, transformar a realidade na perspectiva da igualdade e justiça sociais, construindo um ambiente institucional seguro, respeitoso e acolhedor para toda a comunidade acadêmica.

Nesse contexto, o presente Plano apresenta:

- (1) as ações necessárias à prevenção e ao enfrentamento das violências no INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS, observando as diretrizes, os objetivos e os eixos prioritários estabelecidos no Plano Federal e
- (2) os instrumentos adequados ao acompanhamento e ao controle das referidas ações, garantindo alinhamento com os objetivos apresentados no art. 2º da Portaria MGI nº 6.719/2024.

## II. DA FINALIDADE

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação - PSPEAD Do INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS tem por finalidade instituir, aos moldes do que foi preconizado no âmbito federal, o esforço por um ambiente livre de violência, destacando o compromisso com os direitos humanos e com a dignidade dos servidores, estudantes e trabalhadores. Valoriza-se, portanto, toda e qualquer conduta respeitosa, ao mesmo tempo em que busca-se a erradicação das diversas formas de violência, em especial os assédios moral e sexual e a discriminação.

Para tanto, este Plano propõe o fortalecimento de ações e fluxos **(ANEXO I)** que promovam uma cultura organizacional baseada no respeito, na inclusão, na igualdade de direitos, na diversidade, na equidade, na acessibilidade e na integridade de todos. Preconizam-se, aqui, diferentes formas de intervenção, tanto para que se compreenda os fatores organizacionais envolvidos no assédio, quanto para que se possa intervir em termos de prevenção de agravos e promoção de saúde.

Além disso, estabelece-se o envolvimento institucional para atuar nos casos em que há uma denúncia de assédio, tanto em termos de encaminhamentos da denúncia, quanto para o acolhimento das pessoas envolvidas, com as consequentes providências.

Dedica-se especial atenção à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados, por serem estes mais impactados pelas violências diversas.

## III. DAS DIRETRIZES

O presente plano foi elaborado a partir das diretrizes e orientações estabelecidas no Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), sendo:

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

## IV. DOS CONCEITOS

Para fins desse Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação considera-se:

**Assédio Moral:** conduta praticada no ambiente de trabalho e escolar, 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 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.

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.

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 PSPEAD.

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.

Saúde no trabalho: dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a promoção do bem-estar físico, mental e social de servidores e estudantes, considerada em sua relação específica e relevante com as atividades acadêmicas e profissionais desenvolvidas na instituição.

Comunidade acadêmica: servidores(as) do IFG, discentes, estagiários(as), trabalhadores terceirizados(as) e prestadores de serviço cedidos por instituições parceiras;

## **V. DA ESTRUTURA**

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação está estruturado sob os seguintes eixos:

- Prevenção;
- Acolhimento;
- Tratamento de denúncias.

## **VI. DA PREVENÇÃO**

As ações de prevenção no âmbito do IFG devem promover uma cultura organizacional que valorize o respeito às singularidades, por meio de ações de formação e sensibilização, tornando o espaço de trabalho um ambiente promotor de saúde.

As ações de formação e de capacitação deverão trazer informações e esclarecimentos sobre questões relativas ao assédio e à discriminação na Administração Pública Federal (APF). Essas ações deverão abranger desde a ambientação dos novos servidores e estudantes, estendendo-se à formação continuada de cada servidor em seu percurso laboral. Além do estudo da legislação pertinente, deverá ser promovido o amplo conhecimento da Política e deste Plano Setorial, específicos do IFG.

Deverá, também, haver formação obrigatória a todos os servidores que ocupam cargos de liderança no IFG, bem como para os coordenadores do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI) e do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Diversidade Sexual e de Gênero (NEPEDS), com o objetivo de

assegurar o cumprimento dos fluxos e procedimentos aqui definidos, caso uma denúncia de assédio aconteça.

Os ocupantes dos cargos de chefia, que poderão fazer parte da Rede de Acolhimento, deverão ser os primeiros a participar das formações comuns a todos, bem como deverão ter formações específicas sobre temas relacionados aos assédios e à discriminação, tais como saúde no trabalho, risco psicossocial relativo ao trabalho, prevenção e resolução de conflitos, dentre outros temas de relevância.

Além das ações de formação, deverão ser realizadas campanhas, materiais informativos, eventos e outras formas de divulgação de informações sobre o tema dos assédios e da discriminação, com o intuito de sensibilizar as servidoras sobre a relevância de um ambiente de trabalho livre de violência.

Também deverá ser considerada como ação de prevenção as atividades realizadas no Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS), quanto à estruturação de políticas de saúde, tanto em termos de prevenção, quanto de promoção. Deverão haver definições de protocolos, fluxos, mecanismos e marcadores sistêmicos, com o intuito de identificar e acompanhar dados funcionais, como absenteísmo e licenças médicas, que podem estar correlacionados às possíveis situações de assédio e discriminação no trabalho.

Assim, deverão haver estudos de diagnóstico e acompanhamento de clima organizacional e de qualidade de vida no trabalho, com o intuito de nortear e respaldar as estratégias organizacionais de enfrentamento das práticas de assédio e de discriminação. E deverá, também, ser estruturado um programa de promoção e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho, por meio do qual possam ser propostos projetos e práticas que contribuam para ambientes e relações de trabalho saudáveis.

## **VII. DO ACOLHIMENTO**

Instituída a Rede de Acolhimento, responsável por acolher, esclarecer dúvidas, orientar e, caso necessário, encaminhar o denunciante ou o alvo do assédio para atendimento especializado, seguindo o Protocolo de Acolhimento em situação de Assédio, que será disponibilizado pela comissão responsável.

A Rede de Acolhimento deverá ser constituída por representantes de: Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, Ouvidoria, Comissão de Ética, SIASS, gestores, Núcleos de Diversidade, Assistência Estudantil, dentre outros que se fizerem necessários.

A Rede de Acolhimento contará com o auxílio da Comissão de Apoio ao Acolhimento, que será composta por servidoras e servidores preferencialmente da área da saúde, tendo por princípio a diversidade em sua composição, segundo os critérios estabelecidos pela Política. A Comissão de Apoio ao Acolhimento, formada e preparada para realizar a escuta às pessoas denunciantes em potencial, sejam elas alvo ou não, com o objetivo de resguardar o sigilo e realizar as orientações preliminares quanto ao fluxo das denúncias, possíveis encaminhamentos à rede de saúde externa ou à rede extensiva (Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Direitos à Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil) e posterior acompanhamento.

A Comissão de Apoio ao Acolhimento, deverá, no primeiro atendimento à pessoa, preencher os formulários que serão fornecidos pela comissão responsável e, quando for necessário realizar medidas acautelatórias, será encaminhado para a Rede de Acolhimento, para a devida apreciação e andamento.

Havendo constatado risco à integridade física e mental da pessoa afetada e havendo a anuência da mesma, a Rede de Acolhimento encaminhará o pedido de Medida Acautelatória de Proteção à Vítima à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas ou Pró-Reitoria correspondente.

Entende-se por Medida Acautelatória de Proteção à Vítima atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, que ocorrem de forma independente da atividade correcional, tais como alteração de unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho.

## **VIII. DA DENÚNCIA DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO**

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.

A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.

A denúncia poderá também ser realizada pela Comissão de Apoio ao Acolhimento, nos casos em que a pessoa acolhida se sinta fragilizada e solicite este auxílio.

Deverá haver proteção ao denunciante e às testemunhas contra possíveis ações de retaliação ou outros tipos de dificuldades que poderão ser geradas pelo ato da denúncia. Caso ocorram, as retaliações deverão ser denunciadas via Fala.Br, com menção à denúncia anterior, e encaminhadas à Controladoria-Geral da União - CGU e configurarão falta disciplinar grave, segundo recomendação do Plano Federal.

## **VIII. DAS INFRAÇÕES, PROCEDIMENTOS DISCIPLINARES E PENALIDADES**

A denúncia relacionadas a assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e discriminação serão analisadas pelas unidades competentes do IFG, que investigarão possíveis responsabilidades disciplinares de acordo com os procedimentos normativos pertinentes, caso estas ações constituam violações de deveres ou proibições previstas na legislação vigente.

## **IX. DOS CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA**

As empresas de prestação de serviços de mão de obra contratadas pelo IFG deverão observar as diretrizes deste plano e promover práticas respeitadas e humanizadas.

Os editais de licitação e contratos firmados deverão prever cláusulas em que as empresas prevejam desenvolvimento de políticas de enfrentamento de assédio e discriminação nas relações do trabalho, prevendo também ações de capacitação de seus empregados sobre os temas.

## **X. RESPONSABILIDADES**

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Outras Formas de Violência no âmbito do IFG, em consonância com o PFPEAD, estabelece responsabilidades para diversos setores e membros da comunidade acadêmica.

É dever de todos/todas:

- Respeitar a dignidade e a integridade física, moral e psicológica de todas as pessoas.
- Abster-se de praticar qualquer conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência.
- Notificar os canais de denúncia caso presencie ou tome conhecimento de qualquer situação de assédio, discriminação ou violência.
- Colaborar com os procedimentos de apuração de denúncias.
- Participar das ações de prevenção e capacitação promovidas pela

instituição. Responsabilidades específicas:

#### ○ **Gestão do IFG:**

- Assegurar a implementação e o cumprimento da Política e do Plano Setorial em suas respectivas unidades.
- Adotar medidas para prevenir e coibir a ocorrência de assédio, discriminação e violência.
- Apurar as denúncias e aplicar as medidas disciplinares cabíveis.
- Oferecer acolhimento às vítimas.
- Encaminhar nos editais de licitação do IFG para que empresas contratadas para prestar o serviço de terceirização de mão de obra assumam o compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação.

#### ○ **Gestão de Pessoas:**

- Coordenar as ações de prevenção e capacitação para servidores.
- Acompanhar os casos de assédio, discriminação e violência envolvendo servidores.
- Prestar suporte às vítimas e aos envolvidos nos processos de apuração.

#### ○ **Gestão de Assuntos Estudantis:**

- Coordenar as ações de prevenção e capacitação para estudantes.
- Acompanhar os casos de assédio, discriminação e violência envolvendo estudantes.
- Oferecer suporte e orientação aos estudantes vítimas de assédio, discriminação e violência.

#### ○ **Gestão do Ensino:**

Por meio do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE); Núcleo de Estudos e Pesquisas em Diversidade Sexual e de Gênero (NEPEDS) e do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI)

- Atuar na prevenção e no combate ao assédio, à discriminação e à violência, com foco nos grupos específicos que representam.
- Oferecer suporte e orientação às vítimas.
- Colaborar com os demais setores na implementação da Política Institucional e do Plano Setorial.

#### ○ **CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público):**

- Atuar na prevenção de acidentes e de assédio, incluindo a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
- Colaborar com os demais setores na implementação da Política Institucional e do Plano Setorial.

○ **Ouvidoria:**

- Receber denúncias de assédio, discriminação e violência.
- Encaminhar as denúncias aos setores competentes para apuração.
- Acompanhar o andamento processual até o resultado da apuração.
- Fornecer informações públicas sobre os processos de denúncia relacionados a assédio e discriminação.

○ **Comissão de Ética Institucional:**

- Promover a prática e a conscientização de princípios de conduta.
- Promover apuração ética, quando cabível.
- Fornecer informações públicas sobre o andamento dos processos de investigação e de apuração ética relacionados a assédio e discriminação.

○ **Integridade:**

- promover ações relacionadas à prevenção, detecção e apuração de possíveis irregularidades e faltas disciplinares relacionadas a assédio e discriminação.
- Fornecer informações públicas sobre o andamento dos processos de apuração de responsabilidade relacionados a assédio e discriminação.

○ **Rede de Acolhimento e Comissão de Apoio ao Acolhimento:**

- Promover articulação dos vários setores responsáveis pela execução do plano e do IFG em geral para atuação conjunta quando possível.
- Promover o acompanhamento da execução do plano, observando os indicadores estabelecidos e ações propostas no plano.
- Promover o encaminhamento de relatórios de acompanhamento aos órgãos de governança e de auditoria.

○ **Auditoria-Geral:**

- Promover a avaliação quanto a execução do plano.
- Promover orientações aos responsáveis, quando necessário.

○ **A Diretoria de Comunicação Institucional:**

- Promover campanhas institucionais relacionadas aos temas assédio e discriminação.
- Assessorar na realização de eventos relacionados aos temas assédio e discriminação.
- Auxiliar na promoção, fomento e execução de projetos e ações resultantes deste plano, no que couber à área de comunicação institucional.

## **XI. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO**

O monitoramento e a avaliação do Plano Setorial são essenciais para garantir sua efetividade e aprimoramento contínuo.

### **● Indicadores:**

- Número de denúncias recebidas.
- Tempo médio de apuração das denúncias.
- Tipos de assédio, discriminação e violência mais frequentes.
- Número de pessoas capacitadas.
- Nível de satisfação das vítimas com o acolhimento e o suporte.

### **● Avaliações periódicas:**

- Reuniões semestrais com os setores envolvidos na implementação do Plano Setorial para avaliar o andamento das ações, identificar dificuldades e propor soluções.
- Aplicação de questionários e pesquisas com a comunidade acadêmica para coletar feedback sobre o Plano Setorial.
- Realização de auditorias internas para verificar o cumprimento das normas e procedimentos.

### **● Divulgação dos resultados:**

- Publicação de relatórios periódicos sobre o monitoramento e a avaliação do Plano Setorial, com transparência e acessibilidade.
- Apresentação dos resultados em fóruns e eventos institucionais.

## **XII. REVISÃO DO PLANO**

Este Plano Setorial será revisado a cada dois anos, ou em um intervalo menor, se necessário, para garantir sua atualização e adequação às necessidades da comunidade acadêmica e às diretrizes do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e Discriminação.

## **XIII. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Os conteúdos relativos ao tema dos assédios deverão ser trabalhados durante toda a jornada de trabalho de um servidor público, devendo constar, desde o concurso público, temáticas que destaquem a constituição de um Estado democrático, inclusivo, que respeita a diversidade do público a que atende.



Cada servidor que tomar posse deverá assinar um termo de ciência sobre conhecimento da Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios Moral e Sexual como também do PSPEAD do INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS, que também norteará as ações de formação e capacitação anteriormente mencionadas.

#### XIV. DO PLANO DE AÇÃO

Os quadros abaixo trazem, de uma forma simplificada, as ações do PSPEAD a serem desenvolvidas pelo INSTITUTO FEDERAL DE GOIÁS.

#### XV. CRONOGRAMA

O cronograma de ações visa garantir a implementação gradual e contínua do Plano Setorial, com acompanhamento e avaliação constante.

QUADRO I - Prevenção, com ações de formação, de sensibilização e de promoção à saúde

OBJETIVOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES/ EVIDÊNCIAS DE CONTROLE	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	PRAZO
I - 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 da comunidade acadêmica;	Promover capacitações para a comunidade acadêmica - conteúdos apresentados no Item 4.1 da Portaria MGI, Nº 6.719 de 13 de setembro de 2024.	- 30% de participação da liderança em 2025/ 70% até final de 2026 -  - 25% de participação dos demais agentes públicos internos em 2025/ 65% até final de 2026	Percentual do público alvo que participou da capacitação (destacando os cargos de gestão da instituição); os servidores, os terceirizados, os estagiários e os estudantes.	Comissão específica de prevenção assédios e CDP	DICOM, PROGEP e EAD	dez/2026
	Divulgar conteúdos do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	Divulgação das Ações trimestrais	Nº de divulgações	Comissão específica de prevenção assédios	DICOM, PROGEP e DAE	dez/2026

	Divulgar a Política de Prevenção e Combate aos Assédios Moral e Sexual do IFG.	Divulgação das ações trimestrais;	Nº de divulgações	Comissão específica de prevenção assédios	DICOM e PROGEPI e DAE	dez/2025
II- Apoiar as ações institucionais de qualidade de vida e bem-estar no trabalho;	Incentivar a Política de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho, com vistas a estimular práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável, humanizada e duradoura	Articular a criação da Política de Qualidade de Vida e Bem-estar no Trabalho	Princípios e diretrizes estabelecidos	PROGEPI e DAE	NQVT e NASCE	dez/26

**QUADRO II - Acolhimento, com ações para organização de redes e canais de Apoio e acolhimento**

OBJETIVOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES/ EVIDÊNCIAS DE CONTROLE	RESPONSÁVEL L ÁREAS	ÁREAS ENVOLVIDAS	PRAZO
III - Implantar e estruturar a Comissão de Apoio e Acolhimento Prevista na Política;	Estabelecer procedimentos e fluxos de trabalho a serem praticados pela Comissão.	Ofertar apoio e acolhimento a comunidade acadêmica	Quantidade de pessoas atendidas e atendimentos realizados	Comissão específica de prevenção assédios	PROGEPI, SIASS e DAE	dez/25

	Divulgar e encaminhar, quando necessário, a rede de acolhimento externa	Atualizar e divulgar anualmente os canais de acesso da rede	Número de divulgações realizadas	Comissão específica de prevenção assédios	DICOM	dez/26
	Disponibilizar atendimento às vítimas	O atendimento ser realizado em até 2 dias úteis a partir da solicitação	Tempo médio de resposta para o primeiro contato com a vítima.	Comissão específica de prevenção assédios		dez/26

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

OBJETIVOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES/ EVIDÊNCIAS DE CONTROLE	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	PRAZO
IV- Assegurar às pessoas denunciante o sigilo dos dados pessoais e a proteção contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;	Estruturar procedimentos que assegurem proteção e não retaliação ao denunciante.	Elaborar e publicar os procedimentos de proteção ao denunciante	Nº de ações de divulgação e conscientização realizadas	Comissão específica de prevenção assédios	PROG EPE, DAE, CGI e PROEN	dez/26
V - Buscar assegurar que os procedimentos administrativos correccionais não promovam a revitimização;	Adotar protocolo específico para tratamento de vítimas, com tratamento humanizado com todas as partes e atenção especial à suposta vítima.	Adotar o protocolo elaborado	Formalização para as comissões e para as partes interessadas no processo sobre o protocolo	Comissão específica de prevenção assédios		dez/26

VI - Buscar assegurar a efetividade do Plano, por meio da integração entre os órgãos e entidades, centrais e descentralizados	Interagir com o Comitê Gestor para alinhamento e buscar a representação do IFG nas reuniões programadas pelo Comitê Gestor	Participação de pelo menos 1 representante do IFG em pelo menos 80% das reuniões realizadas	Registrar sempre em Ata e lista de presença.	Comissão específica de prevenção assédios		Até dez/26

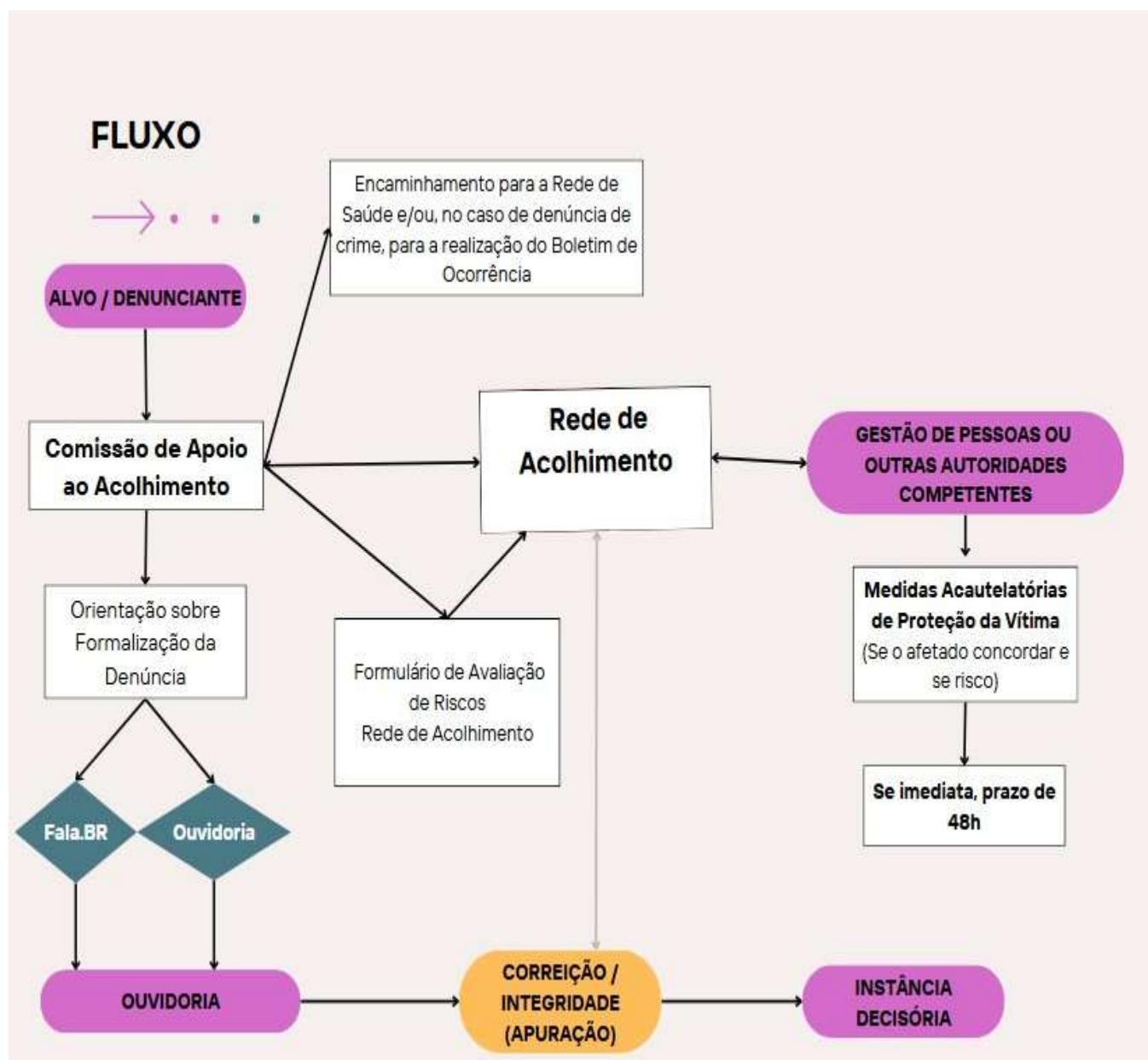
QUADRO IV - Outras ações

OBJETIVOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES/ EVIDÊNCIAS DE CONTROLE	RESPONSÁVEL	ÁREAS ENVOLVIDAS	PRAZO
Buscar a inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do Programa Federal.	Explicitar a diversidade dos destinatários do Programa (comunidade acadêmica) nos normativos internos e nas comunicações internas, incluindo as divulgações do Canal de Denúncia, das estruturas de acolhimento, campanhas periódicas e demais dispositivos ou eventos.	Utilização de canais adequados/ações institucionais de forma a atingir a comunidade acadêmica.	Relatório dos informativos, divulgações, ações nos diversos canais de comunicação que garantam a ampla divulgação do Programa Federal	Comissão específica de prevenção assédios	Comissões específicas relacionadas ao tema	dez/26

	Informar as empresas de prestação de serviços diretrizes do presente Plano.	Prever cláusulas em que as empresas assumam compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação em suas relações de trabalho, bem como, na sua gestão, e ações de formação para suas empregadas e empregados.	70% de ciência pela totalidade das empresas que prestam serviços diretos ao IFG	PROAD	Comissões específicas relacionadas ao tema	dez/26
Buscar celeridade e prioridade ao tratamento de denúncias de assédios, discriminação e outras violências no trabalho.	Garantir as condições necessárias para concluir Investigação Preliminar Sumária - IPS – com celeridade cabível a cada situação, respeitando os prazos previstos na legislação e normas internas vigentes.	Atendimento prioritário dos casos previstos na Política, sempre que possível.	Percentual de denúncias analisadas e concluídas dentro dos prazos previstos na legislação.	CGI		dez/26

## ANEXO I

### FLUXO E PROCEDIMENTOS



## REFERÊNCIAS

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Controladoria-Geral da União [https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano\\_Setorial\\_Combate\\_Assedio.pdf](https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/94188/1/Plano_Setorial_Combate_Assedio.pdf). Acesso 30 de maio de 2025

ANEEL. Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação – Governança. [https://www2.aneel.gov.br/cedoc/adsp2025199\\_2.pdf](https://www2.aneel.gov.br/cedoc/adsp2025199_2.pdf). Acesso 30 de maio de 2025.

Formulário Nacional de Avaliação de Risco no âmbito do Poder Judiciário e do Ministério Público. <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3218>. Acesso 27 /02/2025. 07:47

Formulário Nacional de Avaliação de Risco. DF. [https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/formulario\\_de\\_avaliacao\\_de\\_risco.pdf](https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/formulario_de_avaliacao_de_risco.pdf). Acesso 27/02/2025. 07:36

Formulário Nacional de Avaliação de Risco - DF – TJDF. [https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/formulario\\_de\\_avaliacao\\_de\\_risco.pdf](https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/arquivos/formulario_de_avaliacao_de_risco.pdf). Acesso 27/02/2025. 07:38

PORTARIA NORMATIVA RE/IFRN N° 41, DE 31 de janeiro de 2025. Aprovar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (2025-2026). [https://portal.ifrn.edu.br/documents/18442/ilovepdf\\_merged\\_46.pdf](https://portal.ifrn.edu.br/documents/18442/ilovepdf_merged_46.pdf). Acesso 09/06/2025. 09:12

MGI. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos-MGI. Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação 2024/2026. [https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/PSPEAD\\_MGI\\_29.01.2025.pdf](https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/PSPEAD_MGI_29.01.2025.pdf). Acesso 30/05/2025

# Documento Digitalizado Público

## Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Goiás

**Assunto:** Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Goiás  
**Assinado por:** Taua Assis  
**Tipo do Documento:** Plano de Trabalho  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Público  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:  
■ **Taua Carvalho de Assis, DIRETOR(A) - CD3 - REI-DE**, em 25/10/2025 11:21:26.

Este documento foi armazenado no SUAP em 25/10/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 775297  
**Código de Autenticação:** 79d631a12d

