



INSTITUTO FEDERAL
Sertão Pernambucano
IFSertãoPE

PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, AO ASSÉDIO SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

2026-2028



PREVENIR
É CONSTRUIR
RESPEITO



ACOLHER
É ESCUTAR
COM EMPATIA



TRATAR
É AGIR COM
JUSTIÇA



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SERTÃO PERNAMBUCANO

Reitor

Jean Carlos Coelho de Alencar

Pró-Reitor de Ensino

Eudis Oliveira Teixeira

Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Adeísa Guimarães Carvalho

Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação

Francisco de Assis de Lima Gama

Pró-Reitora de Orçamento e Administração

Fabrcia Nadja de Oliveira Freire

Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional

Klemmerson Amariz Gomes

Diretor-Geral do Campus Petrolina

Clésio Jonas de Oliveira da Silva

Diretor-Geral do Campus Petrolina Zona Rural

Vítor Prates Lorenzo

Diretor-Geral do Campus Floresta

Iran Alves Torquato

Diretor-Geral do Campus Salgueiro

Rônero Márcio Cordeiro Domingos

Diretor-Geral do Campus Ouricuri

José Willams Nogueira da Costa

Diretora-Geral do Campus Santa Maria da Boa Vista

Vanicléia Oliveira da Silva

Diretor-Geral do Campus Serra Talhada

Isaías José de Lima

Diretor Executivo

Fábio André Porto Alves

Diretora de Políticas de Assistência Estudantil

Adriana Valéria Gomes Coriolano de Medeiros

Diretor de Educação à Distância

Adonias Soares da Silva Júnior

Diretor de Licitações

Silvanio Antônio de Carvalho

Diretor de Engenharia e Infraestrutura

Ebson Alves da Silva

Diretor de Orçamento e Finanças

Adelson Barros de Melo

Diretora de Gestão de Pessoas

Wyara da Silva do Espirito Santo

Diretor de Gestão da Tecnologia da Informação

Francisco Hamilton de Freitas Júnior

Diretor de Organização Administrativa e Planejamento Estratégico

Fábio Freire Ribeiro do Vale

COMITÊ INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

Diretora de Políticas de Assistência Estudantil

Adriana Valéria Gomes Coriolano de Medeiros

Diretora de Gestão de Pessoas

Wyara da Silva do Espírito Santo

Departamento de Gabinete

Ricardo Barbosa da Silva

Departamento de Comunicação e Eventos

Larissa de Souza Maranhão

Coordenação de Correição

Taciana Rita Santos Souza

Coordenação de Ouvidoria e Serviço de Informação ao Cidadão

Lade Daiane Costa Lago Rios

Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho

Geilane Mirelle de Carvalho Costa

Coordenação dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas

Elka Janaína dos Santos e Silva

Comissão de Ética

Andson da Silva Rodrigues

Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas

Yuri Henrique Nunes Dias

Pedagoga

Maria das Neves de Almeida e Almeida

Psicólogo

Péricles Nóbrega de Oliveira

Assistente Social

Milene Alves Torquato

Enfermeira

Silvana Maria Maciel Mudo

Técnica em Assuntos Educacionais

Elbiane Leal Novaes de Carvalho Lima

Assistente de Alunos

Ana Teresa de Brito Cordeiro

Representante de comissão de processo disciplinar

Laurivânia Daniella Silva de Souza

Representante estudantil

Alan Samuel Soares da Silva

SUMÁRIO

MENSAGEM DO REITOR.....	5
APRESENTAÇÃO.....	6
1. CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTO.....	8
2. OBJETIVO DO PLANO SETORIAL.....	8
3. DIRETRIZES GERAIS.....	8
4. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA.....	8
5. EIXOS DE ATUAÇÃO.....	9
5.1 Eixo da Prevenção.....	9
5.2 Eixo do Acolhimento.....	9
5.3 Eixo do Tratamento de Denúncias.....	9
6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO.....	10
7. REVISÃO DO PLANO.....	10
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	10

MENSAGEM DO REITOR

O IFSertãoPE é construído diariamente por pessoas que ensinam, aprendem, orientam, acolhem e colaboram, cada uma a seu modo, para o cumprimento da nossa missão pública. É na qualidade dessas relações, no respeito às diferenças e no reconhecimento do papel de cada integrante da comunidade acadêmica que se sustenta um ambiente verdadeiramente comprometido com a formação humana e com a transformação social.

A convivência institucional exige responsabilidade compartilhada. As funções que exercemos se refletem diretamente na forma como nos colocamos diante do outro e nas escolhas que orientam nossas práticas. Nesse contexto, o respeito, o cuidado e a atenção às pessoas deixam de ser apenas valores e passam a constituir fundamentos essenciais para o fortalecimento da confiança e da integridade institucional.

Mais do que um instrumento de planejamento, este Plano Setorial expressa um posicionamento institucional claro: não há espaço, no IFSertãoPE, para práticas que violem a dignidade da pessoa humana, comprometam o respeito às diferenças ou fragilizem as relações no ambiente acadêmico e de trabalho.

A transformação que buscamos não se constrói apenas por normas ou procedimentos, mas, sobretudo, pelas atitudes que orientam nossas interações. Gestos cotidianos, decisões responsáveis e posturas éticas são o que, de fato, sustentam um ambiente mais seguro e respeitoso.

Este Plano se apresenta, assim, como um convite à ação concreta, cuja efetividade depende do envolvimento de todos(as) que integram o IFSertãoPE na construção de práticas institucionais mais seguras, acolhedoras e coerentes com os valores que orientam nossa atuação.

A gestão institucional permanecerá comprometida com a implementação, o monitoramento e o aperfeiçoamento contínuo das ações aqui previstas, assegurando que a Política Institucional se traduza em práticas efetivas, com transparência, responsabilidade e respeito às pessoas.

Que este seja um instrumento vivo, capaz de orientar escolhas, fortalecer vínculos e contribuir para que cada pessoa se sinta respeitada em sua singularidade. É na construção cotidiana de relações mais justas e responsáveis que seguimos, juntos, fortalecendo o sentido institucional que nos orienta.

APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE tem como missão promover uma educação pública, gratuita e de qualidade, comprometida com a cidadania, a justiça social e a transformação da realidade dos territórios onde atua. Essa missão se concretiza não apenas por meio do ensino, da pesquisa, da extensão e da inovação, mas também pela construção de ambientes institucionais justos, seguros, respeitosos, acolhedores e livres de todas as formas de violência.

Falar sobre prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação é, sobretudo, refletir sobre o tipo de instituição que queremos ser e o ambiente que desejamos construir e preservar para estudantes, servidores(as), temporários(as), terceirizados(as), prestadores(as) de serviço, estagiários(as) e todas as demais pessoas sob os cuidados do IFSertãoPE. Trata-se de um compromisso ético, pedagógico e institucional com a dignidade da pessoa humana, o respeito às diferenças e a promoção de relações baseadas na equidade, no cuidado e na responsabilidade coletiva.

Nesse contexto, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação do IFSertãoPE, aprovada pela Resolução CONSUP nº 38/2025, constitui marco institucional relevante. Construída de forma coletiva e orientada pelas diretrizes gerais estabelecidas no âmbito da Administração Pública Federal, especialmente aquelas previstas na Portaria MGI nº 6.719/2024, a Política Institucional foi concebida como instrumento estruturante, voltado à definição de princípios, conceitos, responsabilidades e fluxos, considerando as especificidades organizacionais e a realidade do IFSertãoPE.

Ainda que o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD) estabeleça, como exigência normativa, a elaboração de planos setoriais, o IFSertãoPE optou por estruturar previamente sua Política Institucional, no plano orientativo, de modo a assegurar maior adequação à sua realidade institucional, clareza conceitual e coerência na definição de diretrizes aplicáveis à sua atuação. Essa opção metodológica permite que o enfrentamento ao assédio e à discriminação seja conduzido de forma sistematizada, consistente e alinhada às características da instituição.

O presente Plano Setorial decorre desse marco e representa o instrumento de natureza operacional destinado à implementação, organização e monitoramento das ações institucionais voltadas à prevenção, ao acolhimento e ao tratamento das denúncias. Sua elaboração resultou de processo de diálogo e construção conjunta no âmbito do Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com a participação de diferentes áreas, voltado à identificação de desafios e à proposição de medidas concretas para prevenir, enfrentar e reduzir práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação no ambiente institucional.

O Plano também se articula com instrumentos estratégicos já existentes no IFSertãoPE, em especial o Plano de Integridade, incorporando e consolidando ações relacionadas à temática, com vistas ao seu monitoramento sistemático e à avaliação contínua, em consonância com as diretrizes de governança, gestão de riscos e controles internos.

Sua construção foi orientada pelas diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), em consonância com o Plano Federal e com a Política Institucional do IFSertãoPE, assegurando coerência com os princípios que orientam a prevenção, o acolhimento e o tratamento adequado das manifestações no âmbito da Administração Pública Federal.

Mais do que um documento formal, este Plano constitui instrumento de ação voltado à implementação de práticas institucionais mais seguras, organizadas e coerentes com os valores do IFSertãoPE, contribuindo para o fortalecimento da cultura de respeito, da escuta e da responsabilização adequada, com foco na proteção das pessoas e na melhoria contínua do ambiente institucional.

O IFSertãoPE assume, por meio deste Plano, compromisso claro com a prevenção e o enfrentamento ao assédio e à discriminação, reconhecendo que essa atuação exige continuidade, transparência e engajamento coletivo. Trata-se de responsabilidade institucional permanente, integrada às estruturas, práticas e cultura organizacional, de modo a transcender gestões e orientar a atuação institucional.

O êxito da Política Institucional e deste Plano Setorial depende da corresponsabilidade de toda a comunidade acadêmica. Cada integrante do IFSertãoPE desempenha papel essencial na construção de um ambiente seguro, ético e respeitoso, seja por meio da prevenção, da escuta qualificada, do acolhimento, da denúncia responsável ou da promoção de relações pautadas na dignidade e no cuidado mútuo.

Nesse sentido, o IFSertãoPE reafirma seu compromisso permanente com a construção de uma cultura institucional em que o respeito às pessoas, a valorização das diferenças e a promoção de relações saudáveis orientem não apenas as diretrizes formais, mas, sobretudo, as práticas cotidianas. Este Plano expressa, assim, um propósito coletivo: fortalecer, de forma concreta e contínua, ambientes mais seguros, respeitosos e responsáveis, contribuindo para que cada pessoa se sinta reconhecida, protegida e parte integrante da instituição, em consonância com sua missão pública.

1. CONTEXTUALIZAÇÃO E FUNDAMENTO

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PSPEAD) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE constitui instrumento de execução da Política Institucional aprovada pela [Resolução nº 38 do Conselho Superior, de 13 de novembro de 2025](#), organizando, de forma estruturada, as ações voltadas à sua implementação no âmbito institucional.

Sua elaboração observa as diretrizes estabelecidas pelo Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), instituído pelo [Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 2024](#), bem como pelo Plano Federal instituído pela [Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024](#), que determinam a elaboração de planos setoriais no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.

O Plano possui natureza operacional e estratégica, estruturando ações concretas, integradas e monitoráveis nos eixos da prevenção, do acolhimento e do tratamento das denúncias, com vistas à implementação contínua da Política Institucional no cotidiano do IFSertãoPE.

As ações previstas constituem um conjunto inicial, passível de atualização e aperfeiçoamento contínuos, conforme os processos de monitoramento e avaliação institucional.

2. OBJETIVO DO PLANO SETORIAL

O Plano Setorial tem por objetivo orientar, organizar e monitorar a implementação das ações institucionais voltadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e à discriminação no âmbito do IFSertãoPE, contribuindo para a consolidação de ambientes institucionais seguros, respeitosos, inclusivos e livres de todas as formas de violência.

3. DIRETRIZES GERAIS

A implementação do Plano Setorial será orientada, de forma integrada, pelas diretrizes estabelecidas no âmbito do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação (PFPEAD), do Plano Federal e da Política Institucional do IFSertãoPE, com ênfase na dignidade da pessoa humana; na abordagem preventiva, educativa e formativa; na universalidade da proteção; na confidencialidade das informações; na vedação à retaliação; na promoção da comunicação não violenta; na integração das ações institucionais; na resolutividade do tratamento das denúncias; e na transversalidade da temática nas políticas de gestão, ensino, pesquisa e extensão.

4. ESTRUTURA DE GOVERNANÇA

A governança do Plano Setorial será exercida pelo Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, instituído nos termos do art. 12 da Resolução CONSUP nº 38/2025, atuando como instância central de coordenação, articulação e acompanhamento estratégico das ações.

O Comitê é composto por representantes de áreas institucionais diretamente relacionadas às ações de integridade, prevenção, acolhimento, comunicação, apuração e promoção da saúde, que atuarão de forma integrada no âmbito de suas competências, conforme previsto na Política Institucional.

Compete ao Comitê coordenar, monitorar e avaliar a execução do Plano Setorial, em consonância com as diretrizes do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (PFPEAD), do Plano Federal e da Política Institucional do IFSertãoPE.

As informações consolidadas subsidiarão a tomada de decisão institucional, a proposição de ajustes e a atualização do Plano Setorial, observados os princípios da confidencialidade e da proteção de dados pessoais.

5. EIXOS DE ATUAÇÃO

5.1 Eixo da Prevenção

O eixo da prevenção compreende ações contínuas voltadas à formação, sensibilização e promoção da saúde, com foco na redução de riscos e no fortalecimento de práticas institucionais alinhadas à Política Institucional.

As ações de prevenção incluem iniciativas formativas, campanhas institucionais e atividades educativas, bem como a integração da temática aos instrumentos estratégicos institucionais, especialmente ao Plano de Integridade, ao Plano de Desenvolvimento de Pessoas e às políticas de comunicação.

5.2 Eixo do Acolhimento

O eixo do acolhimento compreende a organização e o funcionamento dos canais institucionais e da Rede de Acolhimento, assegurando escuta qualificada, orientação adequada e encaminhamento das manifestações, em conformidade com a Política Institucional.

O acolhimento será realizado por meio de escuta inicial e, quando necessário, de atendimento especializado, observados os fluxos institucionais e a atuação das áreas responsáveis.

5.3 Eixo do Tratamento de Denúncias

O eixo do tratamento de denúncias compreende o registro, a análise e o encaminhamento das manifestações relacionadas ao assédio e à discriminação, assegurando a observância dos fluxos institucionais e dos princípios da legalidade, da confidencialidade, da não retaliação e da proteção contra a revitimização.

O registro formal das denúncias ocorrerá, preferencialmente, por meio da Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação – Fala.BR, conforme os procedimentos institucionais vigentes.

6. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do Plano Setorial serão realizados de forma contínua e sistemática, assegurando a articulação entre o planejamento e a execução das ações, com vistas ao acompanhamento dos resultados e ao aprimoramento das práticas institucionais.

O monitoramento será conduzido pelo Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com base em informações fornecidas pelas áreas responsáveis e em dados extraídos dos sistemas institucionais, utilizando indicadores qualitativos e quantitativos.

A avaliação das ações ocorrerá em ciclos periódicos, contemplando a análise de resultados, a identificação de desafios e a proposição de melhorias, observadas a complexidade das ações e as necessidades institucionais.

O processo de monitoramento será estruturado em ciclos anuais, destinados ao acompanhamento da execução das ações e à avaliação dos resultados, com vistas ao aprimoramento contínuo das iniciativas institucionais.

As informações consolidadas subsidiarão a tomada de decisão institucional, a elaboração de relatório anual de monitoramento e avaliação e a revisão periódica do Plano Setorial, assegurada a observância dos princípios da confidencialidade, da proteção de dados pessoais e da não revitimização.

Os resultados do monitoramento e da avaliação serão divulgados de forma transparente e acessível, por meio de relatórios institucionais e de sua apresentação em instâncias colegiadas e eventos institucionais, resguardadas as informações sensíveis.

7. REVISÃO DO PLANO

O Plano Setorial será revisado a cada três anos, ou em intervalo menor, quando necessário, sob coordenação do Comitê Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, com base nos resultados do monitoramento e da avaliação das ações, de modo a assegurar sua atualização, efetividade e alinhamento às diretrizes do PFPEAD e às necessidades institucionais.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste Plano Setorial, o IFSertãoPE reafirma seu compromisso institucional com a construção de ambientes educacionais e de trabalho livres de assédio e discriminação, ao traduzir diretrizes institucionais em ações concretas, integradas e monitoráveis.

Este Plano consolida, assim, um instrumento de gestão voltado à implementação contínua da Política Institucional, contribuindo para o fortalecimento de práticas baseadas no respeito às pessoas, na inclusão e na promoção de relações institucionais mais seguras e responsáveis.

ANEXO I – AÇÕES DO PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO

1. EIXO PREVENÇÃO							
1.1. Ações de Ingresso e Relações Contratuais							
Descrição da ação		Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
1.1.1	Assegurar a inclusão, de forma expressa e padronizada, nos conteúdos programáticos dos editais de concursos públicos do IFSertãoPE, de temas relacionados ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, em consonância com a Política Institucional.	* Inclusão verificável de conteúdos sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação nos programas oficiais dos concursos públicos do IFSertãoPE; * Alinhamento dos processos de ingresso aos valores institucionais de dignidade, respeito e inclusão; * Redução do risco de ingresso de servidores sem conhecimento prévio das normas institucionais e condutas vedadas.	Definir, em conjunto com as áreas técnicas competentes, os conteúdos mínimos a serem incluídos nos programas de concurso e promover sua incorporação nos editais publicados, inclusive mediante articulação com as bancas organizadoras, quando houver.	Contínuo, com execução nos ciclos de realização de concursos públicos e atualização sempre que houver alteração normativa ou necessidade institucional	Diretoria de Gestão de Pessoas Comissão Organizadora de Concurso Unidade Setorial de Integridade	* Inclusão insuficiente ou inadequada dos temas nos conteúdos programáticos; * Tratamento superficial das temáticas nos concursos públicos; * Desalinhamento entre os conteúdos de ingresso e as diretrizes institucionais de prevenção ao assédio e à discriminação.	* Necessidade de compatibilização com modelos de editais já consolidados; * Definição objetiva do nível de aprofundamento dos conteúdos, sem extrapolar o escopo do concurso; * Limitações técnicas e operacionais impostas pelas bancas organizadoras.
1.1.2	Assegurar a inclusão de orientações sobre a Política Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação e sobre os canais de acolhimento e denúncia nos atos formais de ingresso e nos processos institucionais de acolhimento e	* Inclusão verificável de orientações sobre a Política Institucional e os canais de acolhimento e denúncia nos atos de ingresso e nos processos de acolhimento e integração; * Ampliação do	Elaborar e disponibilizar material institucional padronizado para utilização nos atos de ingresso e nos processos de acolhimento e integração, incluindo roteiros institucionais e orientações sobre a Política e os canais de acolhimento e denúncia,	Contínuo, com execução nos atos de ingresso, posse, contratação e nos processos de acolhimento e integração	Diretoria de Gestão de Pessoas Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil	* Transmissão informal, incompleta ou inconsistente das orientações institucionais; * Desconhecimento, por pessoas ingressantes, da Política Institucional	* Necessidade de padronização dos conteúdos e dos roteiros de ingresso para diferentes públicos institucionais; * Produção de

	integração de servidores(as), temporários(as), terceirizados(as), estagiários(as) e estudantes.	conhecimento, por parte das pessoas ingressantes, sobre direitos, deveres e fluxos institucionais relacionados à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e à discriminação; * Redução do risco de desconhecimento dos canais institucionais nos momentos iniciais de vínculo; * Maior uniformidade na orientação institucional prestada no ingresso.	assegurando o registro de sua aplicação nos procedimentos administrativos correspondentes.		Ouvidoria Unidade Setorial de Integridade Unidades executoras dos processos de ingresso, posse, contratação e acolhimento institucional Departamento de Comunicação	e dos canais de acolhimento e denúncia; * Barreiras de acesso à informação institucional nos momentos iniciais de vínculo.	material institucional claro, acessível e sintético; * Atualização periódica dos conteúdos em decorrência de alterações normativas; * Integração dos registros aos fluxos administrativos já existentes.
1.1.3	Assegurar a inclusão e a adequada execução de cláusulas contratuais relacionadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação nos contratos de prestação de serviços, em conformidade com o PFPEAD e a Política Institucional do IFSertãoPE.	* Existência de cláusulas contratuais padronizadas e alinhadas às diretrizes institucionais e federais; * Implementação efetiva, pelas empresas contratadas, de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; * Apresentação, quando solicitado, de relatórios contendo as ações implementadas e os resultados alcançados; * Maior efetividade na responsabilização contratual em caso de	Incluir cláusulas específicas nos editais e contratos de prestação de serviços, estabelecendo, quando cabível, a exigência de apresentação de relatórios pelas empresas contratadas, contendo as medidas adotadas e os resultados alcançados, bem como assegurando o registro dessas informações nos processos administrativos de contratação.	Contínuo, a ser observado previamente à publicação dos editais e à formalização das contratações, com atualização sempre que houver alteração ou necessidade institucional	Pró-Reitoria de Orçamento e Administração Diretoria de Licitações Coordenação de Contratos Equipe de fiscalização	* Ausência ou inadequação de cláusulas contratuais relacionadas à prevenção do assédio e da discriminação; * Insegurança quanto às obrigações das empresas contratadas; * Fragilidade na vinculação formal das empresas às políticas institucionais; * Dificuldade de responsabilização	* Necessidade de padronização e adequação jurídica das cláusulas contratuais; * Alinhamento com modelos institucionais e normativos vigentes; * Necessidade de análise jurídica prévia dos instrumentos; * Atualização periódica em função de alterações

		descumprimento.				contratual em caso de descumprimento.	normativas.
1.1.4	Assegurar a implementação e o acompanhamento, no âmbito da execução contratual, das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação pelas empresas contratadas.	* Realização verificável de ações formativas pelas empresas contratadas, conforme exigido contratualmente; * Ampliação do conhecimento dos trabalhadores terceirizados sobre condutas vedadas e canais institucionais; * Redução de ocorrências de práticas abusivas no ambiente de trabalho vinculado a contratos terceirizados; * Existência de registros documentais comprobatórios das ações realizadas; * Fiscalização institucional do cumprimento das obrigações contratuais.	Exigir das empresas contratadas a realização de ações formativas sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, com definição de conteúdo mínimo alinhado à Política Institucional, assegurando o acompanhamento do cumprimento dessas obrigações no âmbito da fiscalização contratual, mediante comprovação documental de sua realização.	Contínuo, durante a vigência contratual, com verificação periódica do cumprimento das obrigações e atualização sempre que houver alteração normativa ou necessidade institucional	Pró-Reitoria de Orçamento e Administração Coordenação de Contratos Equipe de fiscalização	* Descumprimento das obrigações contratuais pelas empresas; * Fiscalização insuficiente das cláusulas relacionadas à prevenção do assédio; * Realização de capacitações inexistentes, genéricas ou desconectadas das diretrizes institucionais; * Fragilidade na comprovação documental das ações realizadas; * Omissão institucional diante de irregularidades na execução contratual.	* Sobrecarga de atribuições dos gestores e fiscais de contratos; * Necessidade de capacitação específica para interpretação e acompanhamento das cláusulas; * Dificuldade de verificação qualitativa da efetividade das ações formativas; * Necessidade de padronização dos documentos comprobatórios; * Controle e arquivamento adequado da documentação no processo contratual.
1.2. Ações de Formação							
	Descrição da ação	Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
1.2.1	Promover capacitações institucionais obrigatórias e periódicas para servidores(as) e gestores(as) do IFSertãoPE,	* Realização regular de capacitações institucionais com conteúdos sobre	Promover capacitações com conteúdos mínimos sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação,	Anual, a partir de 2026	Diretoria de Gestão de Pessoas	* Desconhecimento das normas institucionais por servidores(as) e	* Disponibilização de agenda para participação obrigatória;

	voltadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, contemplando conteúdos relacionados às responsabilidades institucionais e ao dever de proteção.	prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; * Ampliação verificável da participação de servidores(as) e gestores(as) nas ações formativas; * Registro institucional da participação para fins de monitoramento; Ampliação do conhecimento sobre responsabilidades institucionais e dever de proteção; * Redução de práticas institucionais que favoreçam assédio, discriminação ou revitimização.	diferenciados por público, contemplando responsabilidades institucionais, dever de proteção e comunicação não violenta, assegurando a realização periódica das ações formativas e o registro da participação para fins de acompanhamento institucional.		Ouvidoria Correição Departamento de Comunicação e Eventos	gestores(as); * Reprodução de práticas abusivas por ausência de formação específica; * Fragilidade na atuação gerencial quanto ao dever de proteção institucional; * Ocorrência de decisões incompatíveis com a prevenção ao assédio e à discriminação.	* Necessidade de atualização contínua dos conteúdos formativos; * Adequação dos conteúdos a diferentes públicos institucionais; * Monitoramento da participação nas capacitações.
1.2.2	Promover capacitações específicas e periódicas para os integrantes da Rede de Acolhimento do IFSertãoPE, com foco na escuta institucional, avaliação inicial de riscos, ética do cuidado, fluxos institucionais e limites de atuação, conforme a Política Institucional.	* Realização regular de capacitações direcionadas aos integrantes da Rede de Acolhimento; * Ampliação da capacidade técnica para condução da escuta institucional e realização de encaminhamentos adequados; * Maior uniformidade na aplicação dos fluxos institucionais e nos	Implementar formação técnica específica para os integrantes da Rede de Acolhimento, contemplando escuta institucional, avaliação inicial de riscos, ética do cuidado, fluxos institucionais e limites de atuação, assegurando a realização periódica das capacitações e o registro da participação para fins de acompanhamento institucional.	Anual, a partir de 2026	Diretoria de Gestão de Pessoas Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Ouvidoria	* Atendimento inadequado por ausência de capacitação específica; * Encaminhamento incorreto de manifestações; * Realização de escuta sem observância de limites institucionais; * Ocorrência de	* Disponibilização de agenda dos integrantes da Rede para participação nas capacitações; * Necessidade de atualização periódica dos conteúdos; * Rotatividade dos integrantes da Rede de Acolhimento;

		limites de atuação; * Redução de ocorrências de atendimento inadequado ou revitimização; * Registro institucional da participação nas formações para fins de monitoramento.				revitimização durante o atendimento; * Aplicação inconsistente dos fluxos institucionais.	* Necessidade de oferta contínua de capacitações.
1.2.3	Incentivar a participação de servidores(as) e gestores do IFSertãoPE em cursos e formações externas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio e da discriminação.	* Ampliação verificável da participação em cursos e formações externas; * Incorporação de conteúdos atualizados e boas práticas institucionais; * Registro institucional da participação em ações formativas externas; * Fortalecimento da cultura institucional de prevenção ao assédio e à discriminação.	Divulgar, de forma sistemática, cursos e formações externas, especialmente os ofertados pela Escola Virtual de Governo (EV.G), orientar quanto aos procedimentos institucionais para participação e assegurar o registro da participação para fins de acompanhamento institucional.	Contínuo, conforme disponibilização de cursos e formações externas	Diretoria de Gestão de Pessoas	* Desconhecimento das oportunidades de formação externa; * Baixa participação por ausência de orientação institucional; * Ausência de controle institucional sobre a participação em cursos externos.	* Monitoramento contínuo das ofertas de cursos externos; * Necessidade de atualização frequente das informações divulgadas; * Dependência do envio de comprovantes de participação; * Padronização dos registros institucionais.

1.3. Ações de Sensibilização

	Descrição da ação	Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
1.3.1	Promover ações institucionais de sensibilização voltadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação, por meio de campanhas, palestras e outras iniciativas de	* Realização verificável de ações institucionais de sensibilização ao longo do período; * Ampliação do conhecimento da comunidade acadêmica	Planejar, executar e registrar ações institucionais de sensibilização, incluindo campanhas temáticas e palestras, com conteúdos e peças de comunicação alinhados à Política	Anual	Diretoria de Gestão de Pessoas Diretoria de Políticas de Assistência	* Desconhecimento, pela comunidade acadêmica, das formas de assédio e discriminação; * Invisibilização dos impactos dessas	* Definição de linguagem acessível e adequada a diferentes públicos; * Necessidade de

	comunicação educativa.	sobre formas de assédio, seus impactos e instrumentos institucionais de prevenção e enfrentamento; * Maior visibilidade dos canais institucionais de acolhimento e denúncia; * Evidências de alcance das ações realizadas (materiais publicados, registros de divulgação e público alcançado).	Institucional, assegurando a divulgação de informações sobre formas de assédio, seus impactos, canais de acolhimento e denúncia e fluxos institucionais.		Estudantil Coordenação de Qualidade de Vida Saúde e Segurança do Trabalho Ouvidoria Correição Comissão de Ética Unidade Setorial de Integridade Departamento de Comunicação e Eventos	práticas no ambiente institucional; * Subutilização dos canais institucionais de acolhimento e denúncia; * Fragmentação das ações de comunicação institucional.	atualização periódica dos conteúdos; * Limitações no alcance das ações de comunicação; * Necessidade de padronização e organização dos registros das ações realizadas.
1.3.2	Implementar e manter página institucional dedicada à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, reunindo normas, orientações, fluxos institucionais, canais de acolhimento e denúncia e materiais educativos.	* Disponibilização de página institucional específica, acessível e organizada; * Centralização das informações institucionais sobre prevenção, acolhimento e denúncia; * Ampliação do acesso da comunidade às informações institucionais; * Atualização periódica	Criar, estruturar e manter página institucional dedicada à Política, com organização das informações relativas a normas, fluxos institucionais, canais de acolhimento e denúncia e materiais educativos, assegurando a atualização periódica dos conteúdos, a revisão das informações existentes e a inserção de novos materiais produzidos.	2026, com manutenção contínua após a criação da página	Departamento de Comunicação e Eventos Unidade Setorial de Integridade	* Dispersão das informações institucionais; * Dificuldade de acesso da comunidade acadêmica às orientações sobre a Política; * Baixa visibilidade dos canais de acolhimento e denúncia; * Divulgação de conteúdos	* Necessidade de padronização e organização dos conteúdos institucionais; * Articulação entre áreas responsáveis pelas informações; * Necessidade de fluxo contínuo de atualização; * Dependência do envio de

		dos conteúdos disponibilizados.				desatualizados ou incompletos.	informações pelas áreas responsáveis.
1.3.3	Assegurar a inclusão de ações periódicas de disseminação e compreensão das temáticas de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no Plano de Comunicação Institucional do IFSertãoPE, em alinhamento com a Política Institucional.	* Inclusão verificável, no Plano de Comunicação Institucional, de ações periódicas relacionadas à temática; * Previsão formal de diretrizes, objetivos e conteúdos alinhados à Política Institucional; * Maior integração entre a Política Institucional e as estratégias de comunicação do IFSertãoPE; * Fortalecimento da abordagem institucional sistemática da temática no âmbito da comunicação.	Incorporar, na elaboração do Plano de Comunicação Institucional, diretrizes, objetivos e ações periódicas relacionadas à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e à discriminação, com definição de conteúdos e estratégias comunicacionais alinhadas à Política Institucional.	Condicionado ao cronograma de elaboração do Plano de Comunicação Institucional.	Departamento de Comunicação e Eventos	* Ausência de previsão de ações periódicas de comunicação sobre a temática; * Desalinhamento entre o Plano de Comunicação Institucional e a Política Institucional; * Fragmentação das ações de comunicação; * Baixa institucionalização da temática na estratégia comunicacional.	* Necessidade de definição de estratégias comunicacionais durante a elaboração do Plano; * Articulação entre áreas para alinhamento conceitual e institucional; * Integração da temática aos conteúdos já previstos no planejamento comunicacional.
1.3.4	Instituir sinal inclusivo para comunicação de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência, especialmente em contextos de risco, voltado à comunidade surda, assegurando sua ampla divulgação no âmbito institucional.	* Disponibilização de mecanismo acessível de alerta; * Ampliação da capacidade de comunicação em situações de risco; * Inclusão da comunidade surda nas estratégias institucionais; * Redução de barreiras comunicacionais em situações críticas.	Desenvolver e implementar sinal inclusivo em Libras para comunicação de situações de assédio, discriminação e outras formas de violência, assegurando sua padronização institucional, ampla divulgação e incorporação aos materiais educativos e ações formativas.	2026, com atualização conforme necessidade institucional	Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas Departamento de Comunicação e Eventos	* Barreiras de comunicação em situações de risco; * Dificuldade de manifestação por pessoas com deficiência auditiva; * Invisibilização de situações de assédio.	* Necessidade de validação técnica do sinal; * Articulação com a comunidade surda; * Disseminação institucional do uso.

1.3.5	Assegurar a acessibilidade dos materiais institucionais relacionados à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e à discriminação, mediante sua disponibilização em formatos acessíveis, incluindo tradução para Libras, audiodescrição e adaptação de conteúdos para diferentes públicos, inclusive pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).	* Disponibilização de conteúdos acessíveis a pessoas com deficiência; * Ampliação do acesso à informação institucional; * Redução de barreiras comunicacionais e cognitivas; * Ampliação da compreensão das informações por diferentes públicos; * Promoção da inclusão institucional nos processos de sensibilização.	Produzir e disponibilizar materiais institucionais acessíveis, assegurando sua adaptação em múltiplos formatos, incluindo Libras, audiodescrição e recursos de acessibilidade digital, e a organização dos conteúdos em linguagem simples e estruturada, de modo a atender diferentes públicos, incluindo pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), integrando esses recursos à produção e divulgação de conteúdos relacionados à Política.	2026, com implementação progressiva e execução contínua, conforme a produção de materiais institucionais	Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas Departamento de Comunicação e Eventos	* Restrição de acesso à informação; * Exclusão de pessoas com deficiência e de públicos com necessidades específicas; * Dificuldade de compreensão dos conteúdos; * Inefetividade das ações institucionais	* Necessidade de recursos técnicos especializados; * Adequação contínua dos materiais; * Priorização de conteúdos; * Validação técnica adequada; * Adequação a diferentes perfis cognitivos
1.3.6	Assegurar a acessibilidade comunicacional e digital nos conteúdos, serviços e canais institucionais relacionados à Política, mediante a implementação de padrões institucionais e diretrizes aplicáveis, garantindo o acesso à informação por diferentes públicos.	* Disponibilização de conteúdos acessíveis; * Redução de barreiras de acesso à informação; * Ampliação da efetividade da comunicação institucional; * Conformidade com diretrizes de acessibilidade digital.	Implementar padrões de institucionais de acessibilidade comunicacional e digital, com revisão dos conteúdos e serviços e adoção de diretrizes aplicáveis à Administração Pública, assegurando sua integração à produção e gestão da informação institucional.	2026, com implementação progressiva e execução contínua, mediante revisão periódica dos conteúdos, serviços e canais institucionais	Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas Departamento de Comunicação e Eventos	* Exclusão digital; * Restrição de acesso à informação; * Ineficiência comunicacional.	* Adequação técnica dos sistemas e conteúdos; * Capacitação das equipes; * Atualização contínua.
1.4. Ações de Promoção da Saúde e Prevenção de Riscos e Agravos							
	Descrição da ação	Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
1.4.1	Integrar a temática do assédio	* Inclusão verificável da	Incorporar, no planejamento	Contínuo,	Diretoria de	* Desarticulação	* Necessidade de

	e da discriminação às ações institucionais de promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, em alinhamento com a Política Institucional do IF Sertão PE.	temática do assédio e da discriminação nas ações institucionais de promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho; * Inserção de conteúdos relacionados à prevenção do assédio nas programações institucionais; * Maior alinhamento entre a Política Institucional e as iniciativas de promoção da saúde e bem-estar; * Fortalecimento de práticas institucionais voltadas à promoção de ambientes seguros e saudáveis.	e na execução das ações institucionais de promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, conteúdos relacionados à prevenção e ao enfrentamento ao assédio e à discriminação, assegurando sua inserção nas atividades e programações realizadas.	conforme os ciclos de planejamento e execução das ações institucionais de promoção da saúde mental e qualidade de vida no trabalho	Gestão de Pessoas Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho	entre a Política de prevenção ao assédio e as ações de saúde mental e qualidade de vida; * Tratamento isolado da temática do assédio, sem integração com iniciativas institucionais; * Fragilidade na abordagem preventiva no ambiente de trabalho.	adequação dos conteúdos das ações de saúde mental; * Articulação entre áreas responsáveis pelo planejamento e execução; * Limitação de tempo ou espaço nas programações institucionais para inclusão de novos conteúdos.
1.4.2	Identificar, analisar e monitorar riscos psicossociais relacionados ao assédio e à discriminação no ambiente institucional, com base em dados institucionais e pesquisas organizacionais, subsidiando a adoção de ações preventivas alinhadas à Política Institucional.	* Inclusão verificável de indicadores de riscos psicossociais nas pesquisas institucionais; * Coleta sistemática de dados sobre a percepção da comunidade quanto ao assédio e à discriminação; * Identificação estruturada de riscos psicossociais no ambiente institucional; * Consolidação de informações	Incorporar indicadores de riscos psicossociais nas pesquisas institucionais de clima organizacional e realizar a análise integrada das informações coletadas, com consolidação dos resultados em documento que subsidie a formulação de ações preventivas alinhadas à Política Institucional.	Contínuo, conforme os ciclos de elaboração e aplicação das pesquisas institucionais e de consolidação das informações no âmbito institucional	Diretoria de Gestão de Pessoas Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho	* Ausência de dados institucionais sobre riscos psicossociais; * Dificuldade de identificação estruturada de situações de risco no ambiente organizacional; * Invisibilidade de fatores organizacionais associados ao assédio e à discriminação;	* Definição de indicadores adequados à realidade institucional; * Sensibilidade da temática, podendo impactar a qualidade das respostas; * Necessidade de integração dos indicadores aos instrumentos existentes;

		institucionais para subsidiar a tomada de decisão; * Produção de diagnóstico institucional com base em dados agregados.				* Tomada de decisão institucional sem base em evidências.	* Consolidação e interpretação dos dados para uso institucional.
2. EIXO ACOLHIMENTO							
2.1. Rede de Acolhimento							
Descrição da ação		Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
2.1.1	Assegurar o funcionamento da Rede de Acolhimento do IFSertãoPE, conforme definida na Política Institucional, garantindo a realização de escuta institucional inicial, a preservação da confidencialidade, a avaliação inicial de riscos e a realização de encaminhamentos adequados, de forma padronizada e em conformidade com os fluxos institucionais.	* Funcionamento regular da Rede de Acolhimento no âmbito institucional; * Disponibilização de fluxos institucionais claros para escuta, avaliação de riscos e encaminhamento; * Registro institucional dos atendimentos realizados, conforme instrumentos definidos; * Atuação padronizada das áreas envolvidas, em conformidade com a * Política Institucional; * Encaminhamento adequado das manifestações, conforme avaliação inicial.	Estruturar e padronizar os procedimentos de atuação da Rede de Acolhimento, em consonância com a Política Institucional, incluindo a definição de fluxos de escuta institucional, critérios de encaminhamento e acionamento da Equipe de Atendimento Especializado, bem como a elaboração e disponibilização de guia institucional de acolhimento que consolide essas orientações, além da formalização de sua designação e atuação nos casos que demandem escuta qualificada e avaliação técnica.	A partir de 2026, com manutenção contínua da atuação da Rede de Acolhimento	Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Ouvidoria Unidade Setorial de Integridade	* Atendimento inadequado ou não padronizado; * Violação de confidencialidade; * Encaminhamento incorreto ou ausência de encaminhamento; * Avaliação insuficiente de riscos.	* Necessidade de articulação entre unidades; * Sensibilidade da temática; * Necessidade de consolidação e aplicação uniforme dos fluxos institucionais.
2.1.2	Monitorar a atuação da Rede de Acolhimento com base em informações institucionais	* Consolidação periódica de informações institucionais sobre a	Estruturar e implementar mecanismo institucional de consolidação e análise	Contínuo, a partir da implementação	Diretoria de Políticas de Assistência	* Ausência de monitoramento institucional;	* Limitação na disponibilidade de dados

	agregadas, visando avaliar a aderência aos procedimentos previstos e subsidiar aprimoramentos contínuos.	atuação da Rede de Acolhimento; * Identificação de padrões de atuação, fragilidades e necessidades de ajuste; * Disponibilização de insumos para aprimoramento dos fluxos institucionais; * Apoio à tomada de decisão institucional com base em evidências.	periódica de informações agregadas sobre a atuação da Rede de Acolhimento, com base nos registros disponíveis, assegurando a confidencialidade das informações e subsidiando a avaliação institucional.	dos mecanismos de registro e monitoramento da Rede	Estudantil Ouvidoria	* Dificuldade de identificar fragilidades na atuação; * Tomada de decisão sem base em evidências.	sistematizados; * Necessidade de consolidação de informações de diferentes unidades; * Sensibilidade das informações e necessidade de preservação da confidencialidade.
--	--	--	---	--	-----------------------------	--	---

2.2. Canais de Acolhimento

Descrição da ação		Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
2.2.1	Implementar e divulgar os canais institucionais de acolhimento previstos na Política Institucional, assegurando sua operacionalização, acessibilidade, clareza de uso e confiabilidade no atendimento.	* Funcionamento regular dos canais institucionais de acolhimento; * Disponibilização centralizada de informações claras sobre formas de acesso e utilização dos canais; * Aumento verificável do uso dos canais institucionais; * Redução da utilização de meios informais ou inadequados; * Clareza institucional quanto ao acesso e utilização dos canais.	Operacionalizar e divulgar os canais institucionais de acolhimento previstos na Política, mediante a disponibilização de informações claras, acessíveis e atualizadas sobre suas formas de acesso e utilização, assegurando orientação adequada ao usuário e confiabilidade no atendimento.	2026, com manutenção contínua da disponibilização das informações e do funcionamento dos canais	Diretoria de Políticas de Assistência Estudantil Ouvidoria Departamento de Comunicação e Eventos	* Não operacionalização ou funcionamento irregular dos canais; * Desconhecimento ou dificuldade de acesso aos canais; * Utilização de meios informais para relato de situações; * Desorientação quanto ao uso adequado dos canais.	* Necessidade de alinhamento entre áreas responsáveis; * Limitações no alcance das ações de divulgação; * Necessidade de atualização contínua das informações.
2.2.2	Avaliar, de forma periódica, o funcionamento dos canais	* Existência de procedimento	Estabelecer e aplicar procedimento institucional	2027, com ciclos anuais de	Diretoria de Políticas de	* Ausência de avaliação	* Limitação na disponibilidade de

	institucionais de acolhimento, com base em informações institucionais, assegurando a preservação do sigilo e a proteção de dados pessoais.	institucional definido para avaliação do funcionamento dos canais; * Disponibilização de informações institucionais consolidadas sobre utilização e funcionamento dos canais; * Identificação de fragilidades, inconsistências e oportunidades de melhoria; * Subsídios institucionais para ajustes e aprimoramentos; * Realização da avaliação com preservação do sigilo e da proteção de dados pessoais.	de avaliação do funcionamento dos canais, com base em informações disponibilizadas pelas áreas responsáveis, para análise no âmbito institucional, assegurando a identificação de padrões de uso, fragilidades e oportunidades de melhoria, com preservação do sigilo e da confidencialidade das informações.	avaliação	Assistência Estudantil Ouvidoria	institucional dos canais; * Manutenção de falhas no funcionamento não identificadas; * Tomada de decisão sem base em evidências; * Risco de tratamento inadequado de dados sensíveis.	dados estruturados; * Necessidade de compatibilizar avaliação com preservação do sigilo; * Dependência da qualidade e consistência das informações disponíveis.
--	--	--	---	-----------	---	--	---

2.3. Medidas Acautelatórias

	Descrição da ação	Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
2.3.1	Sistematizar e divulgar orientações institucionais para a análise e eventual adoção de medidas acautelatórias, conforme a Política Institucional, assegurando sua adequada compreensão e aplicação nos casos cabíveis.	* Existência de documento institucional orientador sobre medidas acautelatórias; * Disponibilização pública e acessível das orientações institucionais; * Maior uniformidade na	Elaborar e divulgar documento institucional orientador contendo diretrizes para análise e eventual adoção de medidas acautelatórias, com base na Política Institucional, esclarecendo critérios de cabimento, limites de	2027, com atualização contínua das orientações institucionais	Unidade Setorial de Integridade Diretoria de Gestão de Pessoas Diretoria de Políticas de	* Aplicação inadequada ou inconsistente das medidas; * Interpretação divergente dos dispositivos da Política; * Ausência de	* Necessidade de interpretação uniforme da Política; * Articulação entre áreas com diferentes competências; * Sensibilidade

		análise e aplicação das medidas nos casos cabíveis; * Redução de dúvidas e interpretações divergentes; * Maior segurança institucional na adoção de medidas acautelatórias.	atuação e parâmetros para decisão pelas instâncias competentes, sem prejuízo da análise do caso concreto.		Assistência Estudantil	adoção de medidas cabíveis por insegurança institucional; * Adoção de medidas sem observância de critérios institucionais.	das situações que demandam medidas acautelatórias; * Necessidade de atualização periódica das orientações.
3. EIXO TRATAMENTO DE DENÚNCIA							
3.1. Proteção da pessoa denunciante							
Descrição da ação		Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
3.1.1	Divulgar, de forma clara e acessível, os direitos da pessoa denunciante no âmbito da Política Institucional, incluindo garantias de confidencialidade, proteção contra retaliação e acompanhamento institucional.	* Disponibilização de informações claras e acessíveis sobre os direitos da pessoa denunciante; * Ampliação do conhecimento da comunidade acadêmica sobre as garantias de proteção institucional; * Redução de dúvidas quanto aos direitos assegurados; * Aumento da confiança na utilização dos canais institucionais.	Elaborar e divulgar guia institucional da pessoa denunciante, com orientações claras e acessíveis sobre seus direitos, incluindo informações sobre confidencialidade, proteção contra retaliação e acompanhamento institucional, assegurando sua ampla divulgação à comunidade acadêmica.	2027, com manutenção contínua da atualização das informações	Ouvidoria Correição Unidade Setorial de Integridade Departamento de Comunicação e Eventos	* Desconhecimento dos direitos da pessoa denunciante; * Baixa confiança na utilização dos canais institucionais; * Percepção de ausência de proteção institucional.	* Necessidade de tradução de conteúdos normativos para linguagem acessível; * Limitações no alcance das ações de divulgação; * Sensibilidade da temática.
3.1.2	Assegurar a proteção da pessoa denunciante ao longo	* Aplicação consistente de medidas de sigilo e	Assegurar, no âmbito dos fluxos institucionais de	Durante todo o fluxo de	Ouvidoria	* Exposição indevida de identidade ou	* Necessidade de garantir aplicação

	do fluxo institucional, mediante a aplicação de medidas de sigilo, confidencialidade e prevenção à retaliação e à revitimização, nos termos da Política Institucional.	confidencialidade no tratamento das manifestações; * Redução de ocorrências de exposição indevida de identidade ou de informações sensíveis; * Adoção de medidas institucionais de prevenção à retaliação e à revitimização nos casos cabíveis; * Atuação uniforme das áreas responsáveis quanto à proteção da pessoa denunciante.	tratamento das manifestações, a observância das medidas de sigilo, confidencialidade e proteção à pessoa denunciante, com base nos procedimentos previstos na Política Institucional, incluindo a adoção de medidas preventivas quando cabíveis.	tratamento de cada manifestação.	Correição	informações sensíveis; * Ocorrência de retaliação ou revitimização; * Atuação inconsistente das áreas responsáveis.	uniforme das medidas; * Sensibilidade das informações tratadas; * Dificuldade de identificação de situações de retaliação indireta.
3.1.3	Monitorar, de forma agregada, indícios de retaliação ou revitimização, com base em dados institucionais consolidados, assegurando a proteção de dados e o sigilo das informações.	* Disponibilização de informações institucionais consolidadas sobre indícios de retaliação ou revitimização; * Identificação de padrões ou situações relevantes relacionadas à temática; * Subsídios para análise da efetividade das medidas de proteção adotadas; * Apoio à tomada de decisão institucional com base em dados agregados.	Consolidar e analisar, de forma agregada, as informações institucionais disponíveis relacionadas a indícios de retaliação ou revitimização, com base em registros da Ouvidoria, da Correição e de outras fontes institucionais, assegurando o sigilo e a adequada proteção de dados no tratamento das informações.	Contínuo, com consolidação e análise periódica das informações no âmbito institucional	Ouvidoria Correição	* Não identificação de indícios de retaliação ou revitimização; * Manutenção de situações sem conhecimento institucional; * Ausência de informações consolidadas para análise.	* Limitação de registros específicos; * Dificuldade de identificação de indícios indiretos; * Necessidade de compatibilizar análise com preservação do sigilo e da confidencialidade.

3.2. Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades

Descrição da ação		Resultados esperados	Iniciativas	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
3.2.1	Revisar, consolidar e divulgar os fluxos institucionais de recebimento, encaminhamento e apuração de denúncias de assédio moral, assédio sexual e discriminação.	* Existência de fluxos institucionais revisados e consolidados; * Clareza quanto às etapas, responsabilidades e formas de encaminhamento; * Redução de encaminhamentos incorretos ou desordenados; * Maior uniformidade na atuação institucional no tratamento das denúncias.	Revisar e consolidar os fluxos institucionais existentes, com identificação das etapas, responsabilidades e formas de encaminhamento entre as áreas envolvidas, assegurando sua adequada formalização, divulgação e aplicação no âmbito institucional.	2027, com atualização sempre que houver alteração normativa ou necessidade institucional identificada	Ouvidoria Correição	* Encaminhamento incorreto ou desordenado; * Falhas no fluxo de tratamento das denúncias; * Atuação institucional inconsistente.	* Necessidade de alinhamento entre áreas; * Complexidade na consolidação de fluxos; * Atualização contínua dos procedimentos.
3.2.2	Orientar as comissões responsáveis pela apuração quanto à adequada caracterização das infrações e à instrução dos processos disciplinares, nos termos da legislação e da Política Institucional.	* Disponibilização de orientações institucionais às comissões responsáveis pela apuração; * Maior uniformidade na análise e caracterização das condutas; * Redução de inconsistências na instrução dos processos; * Melhoria na qualidade dos processos administrativos disciplinares.	Elaborar e disponibilizar orientações institucionais contendo critérios objetivos para apoio à caracterização das infrações, à distinção entre assédio, conflito interpessoal e outras condutas funcionais correlatas, bem como diretrizes para a instrução dos processos disciplinares, sem prejuízo da autonomia das comissões na análise dos casos concretos.	2027, com atualização sempre que houver alteração normativa ou necessidade institucional identificada	Correição Ouvidoria Unidade Setorial de Integridade	* Caracterização inadequada das condutas; * Distinção entre assédio e outras situações; * Atuação desigual entre comissões; * Instrução inconsistente dos processos.	* Complexidade das situações analisadas; * Necessidade de alinhamento técnico contínuo; * Atualização constante das orientações.

3.2.3	Consolidar e sistematizar indicadores institucionais sobre denúncias e processos disciplinares, com base em dados agregados, assegurando o sigilo e a proteção de dados pessoais.	* Disponibilização de informações institucionais consolidadas sobre denúncias e processos disciplinares; * Definição de indicadores institucionais com base em dados agregados; * Possibilidade de análise institucional sobre volume, tipologia e andamento das demandas; * Subsídios para avaliação dos fluxos e da atuação institucional.	Consolidar e sistematizar, a partir dos registros da Ouvidoria e da Correição, dados agregados sobre denúncias e processos disciplinares, com definição de indicadores institucionais que permitam a análise institucional, assegurando a anonimização das informações e a observância das normas de proteção de dados pessoais.	Contínuo, com consolidação e sistematização anual dos indicadores no âmbito institucional	Ouvidoria Correição	* Ausência de informações consolidadas; * Dificuldade de análise institucional; * Tomada de decisão sem base em dados; * Risco de tratamento inadequado de dados pessoais.	* Heterogeneidade dos registros; * Necessidade de compatibilização de dados; * Dependência da qualidade das informações disponíveis.
-------	---	---	--	---	----------------------------	---	--