



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
REITORIA

PORTARIA Nº 371, DE 10 DE FEVEREIRO DE 2025.

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO, nomeado pelo Decreto MEC de 19.10.2021, publicado no DOU de 20.10.2021, seção 2, página 1, no uso de suas atribuições legais,

RESOLVE:

Publicar, conforme anexo, o Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo.

JADIR JOSE PELA
Reitor

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to be 'JP', located at the bottom right of the page.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no Âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo

1) Introdução

Este Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação estabelece diretrizes, objetivos, metas e ações voltados à prevenção e ao enfrentamento de práticas de assédio moral, sexual e discriminação no âmbito do Instituto Federal do Espírito Santo, em conformidade com a Portaria MGI nº 6.719/2024.

2) Princípios

São princípios orientadores deste Plano:

- I - respeito à dignidade humana;
- II - promoção de um ambiente ético e saudável;
- III - garantia de igualdade e não discriminação; e
- IV - confidencialidade, proteção e acolhimento às vítimas.

3) Objetivos

São objetivos deste Plano:

- I - prevenir práticas de assédio e discriminação por meio de ações educativas e campanhas de sensibilização;
- II - promover a capacitação de gestores, servidores e estudantes sobre temas relacionados ao enfrentamento do assédio e discriminação;
- III - oferecer canais acessíveis e confiáveis para acolhimento e tratamento de denúncias;
- IV - garantir a transparência nos processos e nas ações relacionadas ao tema; e
- V - monitorar e avaliar continuamente as ações implementadas.

4) Metas

As metas deste Plano incluem:

- I - realizar ações de sensibilização e capacitação anuais com todos os membros da comunidade acadêmica;
- II - disponibilizar uma rede de acolhimento eficaz para todos os membros da comunidade acadêmica;
- III - publicar relatórios semestrais sobre resultados das ações e indicadores de impacto;
- IV - reduzir em as práticas de assédio e discriminação reportadas nos próximos dois anos.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

5) Objetivos Específicos

I - sensibilizar e capacitar servidores, discentes, estagiários, terceirizados e demais colaboradores sobre prevenção ao assédio e à discriminação.

II - institucionalizar e fortalecer os canais de acolhimento, orientação e acompanhamento das vítimas.

III - instituir mecanismos para prevenir a revitimização e garantir o sigilo e a proteção contra retaliações.

IV - estabelecer indicadores e metas para monitoramento das políticas de prevenção e enfrentamento.

6) Estruturação das Ações

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do IFES é estruturado em torno dos eixos Prevenção, Acolhimento, Tratamento de Denúncias e Monitoramento, Avaliação e Transparência, cujas ações estão abaixo discriminadas:

	Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Prevenção	Incorporar a temática de prevenção do assédio e da discriminação nos instrumentos estratégicos institucionais - PDI, PDP e Plano de Integridade	Fortalecimento da cultura organizacional baseada em respeito, inclusão e ética, resultando na redução de casos de assédio e discriminação, além de promover um ambiente de trabalho e estudo mais seguro e acolhedor para todos os membros da comunidade institucional.	Dez/25	Prodi, Integridade, DGP, Gestores	Dificuldade em mudar a cultura institucional e a resistência de alguns membros da comunidade acadêmica. Insuficiência de recursos financeiros e humanos para implementar as ações previstas. Falta de conhecimento sobre a temática por parte de alguns membros da comunidade acadêmica. Falta de coordenação entre as diferentes áreas envolvidas, resultando em ações isoladas e fragmentadas.	A necessidade de revisar e atualizar diversos instrumentos estratégicos pode ser um processo complexo e demorado. A necessidade de envolver diversos atores com diferentes interesses e perspectivas pode gerar conflitos e atrasos. A falta de dados sobre a ocorrência de assédio e discriminação no IFES pode dificultar a avaliação do impacto das ações. A mudança de cultura institucional é um processo gradual e que requer tempo e persistência.



Ministério da Educação
 Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

	Capacitar 80% dos servidores com ao menos um curso da EV.G4 da Enap no ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até Dez/26	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Não implementação pela área de Gestão de Pessoas; baixa adesão por parte dos servidores
	Inserir no Plano de Comunicação do Ifes ações periódicas de disseminação e compreensão das temáticas de prevenção do assédio e da discriminação	<p>Maior conhecimento por parte de servidores, estudantes e colaboradores sobre os conceitos, impactos e formas de prevenção do assédio e discriminação.</p> <p>Criação de um ambiente mais inclusivo e respeitoso, com redução de comportamentos inadequados.</p> <p>Ações periódicas manterão o tema em destaque, incentivando a participação ativa de toda a comunidade institucional.</p> <p>O compromisso visível com a prevenção do assédio e discriminação reforçará a reputação do Ifes como uma instituição ética e responsável.</p>	Até Dez/25	Assessoria de Comunicação Social	<p>Campanhas bem planejadas e adaptadas aos diversos públicos da instituição ajudarão a garantir maior engajamento.</p> <p>O uso de canais de comunicação variados e estratégias claras para alcançar diferentes públicos minimizará o risco de mensagens não serem compreendidas ou assimiladas.</p> <p>Coordenação e alinhamento entre diferentes setores da comunicação garantirão a consistência e coesão das mensagens transmitidas.</p> <p>Campanhas educativas e de sensibilização serão desenvolvidas para enfrentar e reduzir resistências internas à adoção das mudanças culturais promovidas.</p>	<p>A produção de conteúdos e a execução de ações periódicas podem demandar recursos financeiros e humanos que nem sempre estão disponíveis, exigindo priorização e gestão eficiente.</p> <p>Avaliar o impacto das campanhas pode ser desafiador, demandando a criação de indicadores claros e métodos de avaliação contínua.</p> <p>A diversidade de públicos dentro da instituição pode exigir diferentes abordagens e adaptações das mensagens para garantir que todos sejam atingidos eficazmente.</p> <p>A necessidade de inovar nas campanhas e mensagens para evitar que o tema se torne repetitivo ou perca relevância ao longo do tempo.</p>
	Realizar palestras de divulgação do Guia Lilás	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação		Corregedoria	Condutas que configurem assédio moral interpessoal, institucional, vertical, horizontal e misto; assédio sexual; discriminação em função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	Baixa adesão devido à falta de credibilidade quanto à efetividade da ação
	Capacitar 100% das lideranças com, no mínimo, 1 curso na temática por ano	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Gestão de Pessoas	Condutas que configurem assédio moral; discriminação em	Baixa adesão das lideranças; falta de comprometimento da alta gestão



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

					função de raça, gênero, idade ou orientação sexual	
	Desenvolver campanhas educativas para comunicação inclusiva	Elevação do nível de letramento sobre assédio e discriminação	Até dez/25	Assessoria de Comunicação	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo e rotatividade de pessoas	Falta de canais de comunicação acessíveis e dificuldade no uso da linguagem simples
	Realizar levantamento e monitoramento periódicos do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho	Identificação clara dos pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças (SWOT) relacionados ao clima organizacional e à qualidade de vida no trabalho. Coleta de dados que permitam a comparação ao longo do tempo e a identificação de tendências. Aumento do engajamento dos colaboradores nos processos de avaliação e melhoria contínua. Base sólida para a tomada de decisões estratégicas e a implementação de ações de melhoria.	Julho 2025	Prodi, CAS, DGP e CGP's, Gestores e Comissões de Qualidade de Vida no Trabalho.	Dificuldade em implementar mudanças culturais e comportamentais. Dificuldade em conciliar as atividades de pesquisa e análise de dados com as demais atribuições dos servidores. Insuficiência de recursos financeiros e humanos para a realização das pesquisas e a implementação das ações de melhoria. Necessidade de garantir a confidencialidade das respostas dos servidores.	Esclarecer os objetivos das pesquisas e garantir a confidencialidade das respostas. Facilitar o acesso às pesquisas, utilizando ferramentas online e garantindo a anonimidade dos participantes. Utilizar ferramentas estatísticas para analisar os dados de forma eficiente e identificar as principais áreas de melhoria.
	Estruturar programas de promoção da saúde e prevenção de agravos e riscos no ambiente de trabalho	Redução dos índices de absenteísmo, afastamentos por doenças e acidentes de trabalho. Melhora no desempenho e na satisfação dos colaboradores. Redução dos custos com saúde e segurança do trabalho. Criação de uma cultura organizacional que valorize a saúde e o bem-estar dos colaboradores.	Dez/25	Prodi, DGP, CAS, CGP's, Gestores	Dificuldade em engajar os servidores nas atividades propostas. Dificuldade dos servidores em participar das atividades devido à carga de trabalho. Impacto financeiro na implementação das ações.	Oferecer uma variedade de atividades para atender aos diferentes interesses dos servidores. Oferecer atividades em diferentes horários e formatos para facilitar a participação. Divulgar as ações de forma clara e atrativa.
	Dar ciência, no ato da posse do novo servidor, do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação	Todos os novos servidores estarão cientes das políticas institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação. Aumento do engajamento dos servidores na construção de um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.	imediatamente	DGP	A ciência do Plano pode se tornar um mero formalismo, sem que haja efetiva compreensão e adesão dos servidores. A posse é um momento com	Oferecer um treinamento breve sobre o Plano durante o processo de integração dos novos servidores. Elaborar um material didático conciso e de fácil compreensão sobre o Plano.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

		Garantia de que todos os membros da comunidade acadêmica conhecem seus direitos e deveres em relação ao tema.			muitas informações, e a ciência do Plano pode passar despercebida.	Disponibilizar canais de comunicação para dúvidas e esclarecimentos sobre o Plano.
	Inserir cláusulas em Editais e Contratos com Empresas Prestadoras de Serviços em empresas assumam o 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	Extensão da cultura de prevenção e combate ao assédio e à discriminação para além dos limites da instituição. Compartilhamento da responsabilidade pela prevenção e combate ao assédio entre a instituição e as empresas contratadas. Melhora das condições de trabalho dos empregados das empresas contratadas.	Dez/2025	Proad	Algumas empresas podem resistir à inclusão dessas cláusulas em seus contratos. Dificuldade em fiscalizar o cumprimento das cláusulas pelas empresas contratadas.	Justificar a importância das cláusulas para garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos. Estabelecer mecanismos de monitoramento do cumprimento das cláusulas, como relatórios periódicos. Definir sanções para as empresas que não cumprirem as cláusulas.

	Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
Acolhimento	Tramitar e publicar o Protocolo de Acolhimento	Aprovação do protocolo pelos órgãos colegiados competentes. Divulgação do protocolo para toda a comunidade acadêmica. Implementação do protocolo em todas as unidades do IFES.	Abril / 2025	Comissão, Fóruns, Cepe, Colégio de Dirigentes e Conselho Superior	Lentidão na tramitação do protocolo devido à quantidade de órgãos necessários. Resistência de alguns setores da instituição à implementação do protocolo. Falta de comunicação eficaz sobre o protocolo, o que pode gerar dúvidas e insatisfação.	Simplificar os procedimentos de tramitação do protocolo. Divulgar o protocolo de forma clara e objetiva para toda a comunidade acadêmica. Oferecer capacitações aos servidores sobre o conteúdo do protocolo e os procedimentos a serem adotados.
	Divulgar o Protocolo em todos os campi do Ifes	Aumento da conscientização da comunidade acadêmica sobre o protocolo e seus objetivos. Adesão da comunidade acadêmica ao protocolo. Redução de casos de assédio e discriminação.	Dez / 2025	Comissão, Ouvidoria,	Falta de recursos financeiros para a realização da campanha de divulgação. Dificuldade em chamar a atenção da comunidade acadêmica para o protocolo em meio a tantas outras informações.	Utilizar diversos canais de comunicação, como e-mail, intranet, redes sociais e eventos. Utilizar uma linguagem clara e objetiva para facilitar a compreensão do protocolo. Elaborar materiais didáticos como vídeos, infográficos e cartilhas.



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

	Capacitar os servidores responsáveis pelo acolhimento	<p>Servidores habilitados a oferecer acolhimento inicial eficaz e humanizado às vítimas de assédio, com conhecimento sobre os tipos de assédio, os impactos psicológicos e as medidas a serem tomadas.</p> <p>Implementação de um protocolo de atendimento padronizado para garantir a qualidade e a uniformidade do atendimento em todas as unidades do IFES.</p> <p>Aumento da sensibilização dos servidores sobre a importância do acolhimento e do combate ao assédio, contribuindo para a construção de uma cultura institucional mais segura e acolhedora.</p> <p>Incentivo à denúncia e redução da subnotificação de casos de assédio.</p> <p>Melhora a qualidade de vida das vítimas, que se sentirão mais seguras e apoiadas ao denunciar.</p>	Dez/2025	Corregedoria, Ouvidoria, DGP	<p>Dificuldade de alguns servidores em adotar novas práticas e romper com paradigmas.</p> <p>Dificuldade em conciliar as atividades de acolhimento com as demais atribuições dos servidores.</p> <p>Insuficiência de recursos financeiros e humanos para a realização das ações formativas.</p> <p>Necessidade de garantir a privacidade e o sigilo das informações das vítimas.</p> <p>Risco de sobrecarga emocional dos servidores que atuam no acolhimento.</p>	<p>Oferecer diferentes modalidades de treinamento (presencial, online, individual ou em grupo) para atender às necessidades dos servidores.</p> <p>Oferecer acompanhamento e supervisão aos servidores que atuam no acolhimento, garantindo seu bem-estar emocional.</p> <p>Estabelecer parcerias com instituições externas para oferecer suporte especializado aos servidores e às vítimas. Promover uma comunicação clara e transparente sobre a importância do acolhimento e as ações implementadas.</p>
	Mapear as medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	<p>Definir um rol de opções para gestores agirem assertivamente para cessar violências</p>	Até jun/25	Gestão de Pessoas, Ouvidoria e unidade correicional	<p>Insegurança de gestores em agir de imediato em determinadas situações; atraso/dificuldade na atuação para cessar a violência devido à ausência de rol de medidas adaptadas a cada organização</p>	<p>Dificuldade no debate interno para construir medidas acautelatórias de referência</p>

	Descrição da Ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Lançar campanha de divulgação dos canais de recebimento de denúncias (fluxos e Ouvidoria)	Melhorar níveis de conhecimento dos fluxos e canais existentes para denúncias; incentivar que a pessoa denuncie	Até jul/25	Ouvidoria e ACS	Subnotificação de casos de assédio e discriminação; alto índice de arquivamento de denúncias devido a relatos incompletos	Falta de patrocínio da alta gestão; restrições orçamentárias; conteúdos sem a profundidade e/ou clareza necessária



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

Tratamento de denúncias	Capacitar dirigentes para a aplicação de medidas acautelatórias	Proporcionar segurança às vítimas após denúncia	Até dez/25	Ouvidoria, Corregedoria e DGP	Retaliações a pessoas denunciadas/vítimas; adoecimento da servidora/do servidor; insegurança dos gestores na adoção de medidas acautelatórias	Falta de patrocínio da alta gestão; restrições orçamentárias; baixa qualidade da capacitação; baixa adesão de dirigentes
	Elaborar medidas de proteção ao denunciante e testemunhas contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar	Os denunciadores e testemunhas sentirão maior segurança em relatar irregularidades, sabendo que estão protegidos contra retaliações. Implementação eficaz das medidas de proteção resultará em uma diminuição significativa de casos de retaliação. A proteção ativa aos denunciadores e testemunhas promoverá um ambiente de trabalho mais ético e transparente. Estimulo a uma maior participação dos colaboradores na identificação e denúncia de comportamentos inadequados ou ilegais.	Dez/2025	Ouvidoria, Corregedoria	Medidas específicas, como anonimato e sigilo, serão implementadas para evitar que denunciadores e testemunhas sofram represálias. O estabelecimento de uma estrutura de proteção robusta reduzirá o medo de represálias, incentivando a denúncia de irregularidades. Ao proteger os denunciadores, reforça-se a mensagem de que a instituição leva a sério as denúncias, aumentando a credibilidade do sistema. Treinamentos e monitoramento contínuo garantirão que as medidas de proteção sejam aplicadas de forma eficaz	Alguns setores ou indivíduos podem resistir à implementação de medidas de proteção, requerendo esforços adicionais de comunicação e sensibilização. A disponibilidade de recursos humanos e financeiros pode dificultar a execução completa das medidas de proteção, exigindo uma gestão eficiente e possível alocação adicional de recursos. A manutenção do anonimato dos denunciadores pode ser complexa em certos casos, exigindo o desenvolvimento de protocolos rigorosos. O acompanhamento constante para assegurar que as medidas de proteção estão sendo efetivamente implementadas pode ser desafiador devido a quantidade de campi do Ifes.

	Descrição da ação	Resultados Esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados	Dificuldades previstas
	Criar página no site institucional dedicada ao Plano de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação	Aumento da visibilidade do Plano e de suas ações para toda a comunidade acadêmica. Facilitar o acesso a informações relevantes sobre o	Até julho 2025	Assessoria de Comunicação Social	Falta de recursos humanos para a criação e manutenção da página. Dificuldade em manter o conteúdo da	Priorizar a criação da página e alocar os recursos necessários. Criar um calendário de atualização do conteúdo da



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo

Monitoramento, avaliação e transparência		tema, como o protocolo de atendimento, canais de denúncia e legislação. Demonstrar o compromisso da instituição com a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação. Empoderar os membros da comunidade a denunciar casos de assédio e buscar apoio.			página atualizado. Falta de interesse da comunidade acadêmica em acessar a página.	página. Realizar uma campanha de divulgação da página para toda a comunidade acadêmica. Incentivar a interação dos usuários com a página, por meio de comentários e sugestões.
---	--	---	--	--	--	--

7) Disposições Finais

Este Plano Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação deve ser revisado anualmente ou sempre que houver atualizações significativas no Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.