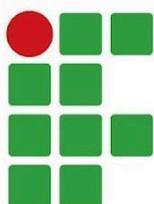




Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à Violência no IFMS



INSTITUTO FEDERAL
Mato Grosso do Sul

Missão

Promover a educação de excelência por meio do ensino, pesquisa e extensão nas diversas áreas do conhecimento técnico e tecnológico, formando profissional humanista e inovador, com vistas a induzir o desenvolvimento econômico e social local, regional e nacional.

Visão

Ser reconhecido como uma instituição de ensino de excelência, sendo referência em educação, ciência e tecnologia no Estado de Mato Grosso do Sul.

Valores

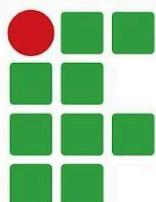
Inovação;

Ética;

Compromisso com o desenvolvimento local e regional;

Transparência;

Compromisso Social.



INSTITUTO FEDERAL

Mato Grosso do Sul



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MATO GROSSO DO SUL
IFMS**

Endereço: Rua Jorn. Belizário Lima, 236. Vila Glória – Campo Grande/MS CEP:
79004-270
CNPJ: 10.673.078/0001-20

IDENTIFICAÇÃO

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio, à Discriminação e à
Violência no IFMS

Proponente: Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos
Assédios Moral e Sexual da Reitoria
(PORTARIA Nº 373, DE 7 DE ABRIL DE 2025)

Elaborado por: Comissão Permanente para a Prevenção e Enfrentamento dos
Assédios Moral e Sexual da Reitoria



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	2
1 Principais Definições na Prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação..	3
2 Principais atores.....	4
3 Ações realizadas.....	4
4 Normativas e Materiais importantes sobre o tema.....	7
5 Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IFMS.....	8



APRESENTAÇÃO

Atendendo às demandas de sua comunidade acadêmica, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso do Sul (IFMS) iniciou, em 2020, o debate institucional sobre o enfrentamento aos assédios moral e sexual, por meio da criação de uma comissão específica para tratar da temática.

A partir das discussões promovidas, deliberou-se pela criação da “Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual”, aprovada pela Resolução IFMS Nº 40, de 20 de dezembro de 2021.

No ano de 2022 foram instituídas as primeiras Comissões Permanentes para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEAs) em todas as unidades do IFMS. Nesse mesmo ano, foram promovidas as primeiras capacitações específicas para os membros das comissões e lançada a primeira turma do curso livre de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios, ampliando o alcance das ações formativas no âmbito institucional.

Nesse contexto de fomento ao debate às diversidades e de enfrentamento às violações de direitos, o Ministério de Gestão e da Inovação em Serviços Públicos (MGI) instituiu, em setembro de 2024, o **Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD)**, agregando unicidade às políticas das instituições e fomentando ações coadunadas com a defesa da gestão humanizada nos espaços institucionais.

O Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD) prevê, em suas diretrizes, a criação de um Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação pelas instituições federais. Como o IFMS já possuía as Comissões Permanentes para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEAs) instituídas e ações direcionadas a essas áreas em seu escopo, à CP-PEA da reitoria coube a apresentação deste Plano Setorial.

Fazemos votos de que, juntos, possamos construir instituições de relações mais humanas, respeitadas, que fomentem debates críticos e que protejam os grupos historicamente vulnerabilizados.



1 PRINCIPAIS DEFINIÇÕES NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO

1.1. ASSÉDIO MORAL: Violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, independentemente de intencionalidade, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, podendo se caracterizar pela exigência de cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou situações humilhantes e constrangedoras suscetíveis de causar sofrimento, dano físico ou psicológico.

Exemplos: Criticar a vida privada, as preferências ou as convicções pessoais ou políticas; realizar um controle excessivo e desproporcional apenas sobre a pessoa assediada; exigir a execução de tarefas urgentes de forma permanente e desnecessária; atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou superiores, distintas das suas atribuições; contestar sistematicamente as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto, em especial na frente de outras pessoas; entre outros.

Atenção: conversas difíceis são atos de gestão e NÃO se caracterizam como assédio moral.

(Fonte: Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal)

1.2. ASSÉDIO SEXUAL: Conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Exemplos: insinuações, piadas, gestos, chantagens, cantadas, mensagens com condutas de conotação e/ou natureza sexual. Conversas indesejáveis sobre sexo, contato físico não desejado, comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada, gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual, entre outros.

(Fonte: Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal)



1.3. DISCRIMINAÇÃO: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, 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, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

Exemplos: Capacitismo, Etarismo, Gordofobia, Racismo.

(Fonte: Guia Lilás - Orientações para prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal)

2 PRINCIPAIS ATORES NA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO NO IFMS

Os principais atores institucionalizados como referência nessa temática e suas respectivas normativas de regulamentação são:

2.1. As Comissões Permanentes para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEAs) - [Política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual](#)

2.2. A Coordenação de Inclusão e Diversidade (Coidi)

2.2.1. Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (Napne's) [Regulamento do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas \(Napne\)](#)

2.2.2. Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (Neabi's) [Regulamento do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas do IFMS](#)

3 AÇÕES REALIZADAS DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO IFMS

3.1 Capacitações iniciais às CP-PEAs

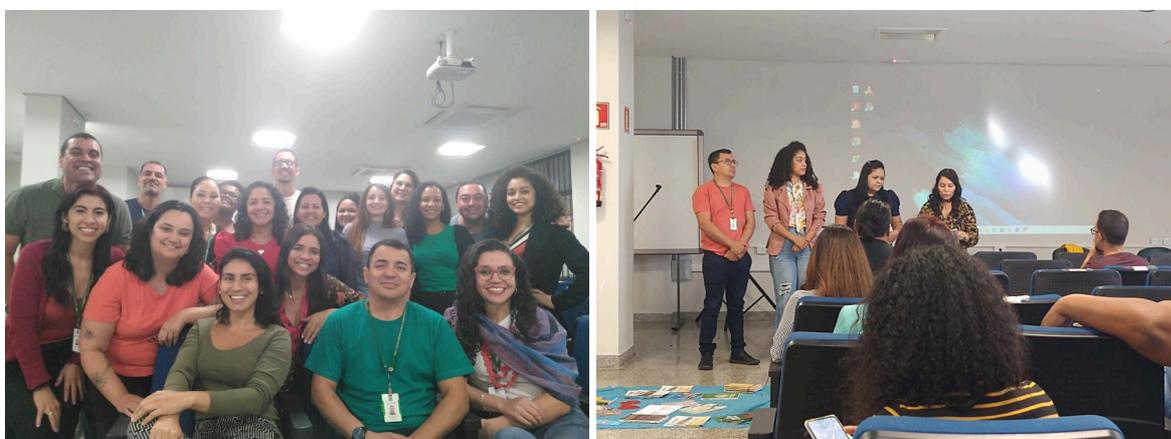
Nos anos de 2022 e 2023 foram realizadas as primeiras capacitações em acolhimento, prevenção e enfrentamento ao assédio no IFMS. Com duas turmas, a capacitação foi ministrada pela psicóloga e mestra em desenvolvimento local Tatiana Samper, que já



atuou profissionalmente na Casa da Mulher Brasileira, onde colaborou na criação do serviço de Acompanhamento Psicossocial Continuado.

Com carga horária de 20 horas, foram abordadas as temáticas de diferentes formas de assédio, boas práticas de instrução processual, fluxos de acolhimento, registro e encaminhamento, evitação à revitimização, entre outros tópicos do cotidiano das comissões.

Participaram da ação cerca de 40 servidores dos dez campi e reitoria, enquanto membros das Comissões Permanentes para a Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual (CP-PEAs).



3.2. Capacitação geral: cursos livres de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios e Discriminações

O curso de Prevenção e Enfrentamento aos Assédios é disponibilizado desde 2022. Além desse, outros cursos que contribuem com a temática estão disponíveis na plataforma <https://cursoslivres.ifms.edu.br/> para quaisquer pessoas, do IFMS ou não, que queiram conhecer melhor o tema.

<p>Conhecer para incluir: TEA no contexto escolar</p> <p>Cursos Livres 2025.1 Conhecer para incluir: TEA no contexto escolar - Turma 2025.1</p> <p>Conteúdo: Introdução ao TEA (Transtorno do Espectro Autista); História, conceitos, Terapia, etiologia e mitos; Conceitos sobre Inclusão escolar e práticas educativas inclusivas envolvendo pessoas com autismo no ambiente escolar.</p> <p>Carga-horária: 20 horas</p> <p>Público-alvo: Interessados em aprender conceitos sobre TEA na perspectiva da Educação Inclusiva.</p> <p>Conclusão do curso: Até 30 de junho de 2025</p> <p>Prazo mínimo para a obtenção do certificado: 4 dias a partir da inscrição</p> <p>Nível: Básico</p> <p>Acesso</p>	<p>Inclusão em Ação AEE</p> <p>Cursos Livres 2025.1 Inclusão em Ação: Atendimento Educacional Especializado - Turma 2025.1</p> <p>Conteúdo: O que é o Atendimento Educacional Especializado (AEE); Legislação sobre AEE; Organização, profissionais e atuações específicas do atendimento educacional especializado</p> <p>Carga-horária: 40 horas</p> <p>Público-alvo: Profissionais atuantes na educação e público geral Interessado em conhecer mais sobre atendimento educacional especializado.</p> <p>Conclusão do curso: Até 30 de junho de 2025</p> <p>Prazo mínimo para a obtenção do certificado: 08 dias a partir da inscrição</p> <p>Nível: Básico</p> <p>Acesso</p>	<p>DIVERSIDADE E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS</p> <p>Cursos Livres 2025.1 Diversidade e Relações Étnico-Raciais - Turma 2025.1</p> <p>Conteúdo: Contextualização histórica e social da desigualdade racial; Educação, diversidade racial e igualdade; Legislação e combate do racismo; Panorama das políticas de igualdade racial no Brasil.</p> <p>Carga-horária: 45 horas</p> <p>Público-alvo: professores, profissionais atuantes na educação e o público em geral.</p> <p>Conclusão do curso: Até 30 de junho de 2025</p> <p>Prazo mínimo para a obtenção do certificado: 10 dias a partir da inscrição</p> <p>Nível: Básico</p> <p>Acesso</p>
---	--	---

**ASSÉDIO MORAL E SEXUAL
PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO**

Cursos Livres 2025.1
Assédio moral e sexual: prevenção e enfrentamento - Turma 2025.1

Conteúdo: Definições, contexto e situações de configuração de assédios moral e sexual; Prevenção, acolhimento do(a) denunciante, registro e trâmites de denúncias da prática de assédios no âmbito institucional; Implementação, execução e monitoramento da política de prevenção e enfrentamento aos assédios sexual e moral.

Carga-horária: 20 horas

Público-alvo: servidores, funcionários empregados via contratos de prestação de serviços, estudantes, estagiários (as) e quaisquer pessoas, independentemente do tipo de vínculo e integrantes da comunidade externa que tenham interesse sobre o tema.

Conclusão do curso: Até 30 de Junho de 2025

Prazo mínimo para a obtenção do certificado: 4 dias a partir da inscrição

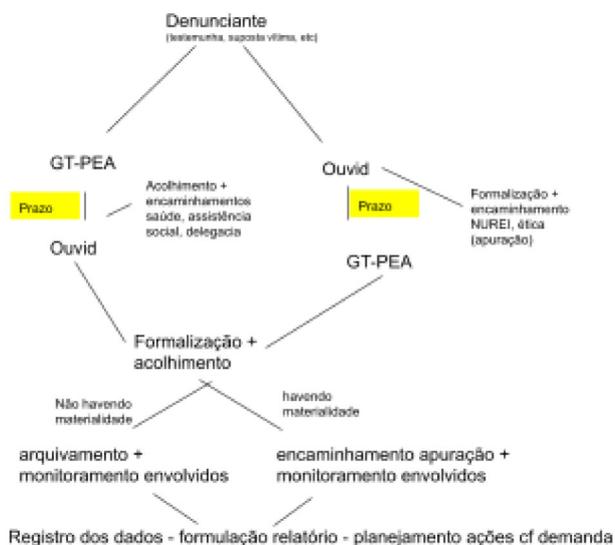
Nível: Básico

[Acesso](#)

3.3. Criação e revisão de fluxos de encaminhamento de denúncias

Em 2021 houve a criação de um fluxo inicial de encaminhamento de denúncias pela comissão de criação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no IFMS em parceria com a Ouvidoria do IFMS.

Em 2025, com as novas legislações e boas práticas de escuta a vítimas de violações de direitos, o fluxo está sendo revisto pela Comissão de Integridade do IFMS.



**Prazo - 15 dias corridos

3.4. Live debatendo a temática de enfrentamento ao assédio

Ocorrida em abril de 2022, com transmissão aberta no canal do IFMS do YouTube, a live contou com a participação de convidadas especialistas nos temas de assédio moral e assédio sexual. O conteúdo debatido continua disponível na plataforma YouTube.



3.5. Criação da página institucional sobre a temática

A [página institucional](#) sobre a CP-PEA foi disponibilizada e divulgada à comunidade do IFMS. Nela, estão disponibilizados conteúdos como a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio moral e ao Assédio Sexual na íntegra, a composição das comissões de cada unidade, definições, métodos e link para denúncias, além de links de acesso a cursos e normativas importantes.



4 NORMATIVAS E MATERIAIS SOBRE O TEMA

Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações	Portaria MGI nº 6.719/2024
Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual do IFMS	Resolução IFMS Nº 40, de 20 de Dezembro de 2021
Regulamento do Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas do IFMS (Neabi)	Resolução IFMS Nº 09/2016
Regulamento do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (Napne)	Resolução IFMS nº 026, de 15 de abril de 2016.
Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)	Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015
Estatuto da Igualdade Racial	Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010
Guia Lilás	Controladoria-Geral da União (CGU)

5 PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA DISCRIMINAÇÃO DO IFMS

Descrição da ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas
Alinhamentos e orientações com Ouvidoria sobre registros de Assédio e Discriminação	Maior efetividade e celeridade nos registros de denúncias e seus encaminhamentos.	Até jul/2025	Ouvid; Nurei; Ética; CP-PEAs; Neabi's.
Visita da comissão da reitoria aos campi de maior incidência de registros de assédio e discriminação para acompanhamento da comissão local e conversa com a comunidade institucional	Monitoramento de nexos causal nas unidades de maiores índices de registros; Divulgação do tema e mecanismos institucionais; Suporte à comissão local.	Ação contínua	CP-PEA's; Neabi's; Dirge's.



Divulgação, pelas CP-PEA's e NEABI's de cada unidade, das temáticas de assédio e discriminação e formas de enfrentamento.	Ampliação do conhecimento e formação para o reconhecimento de assédios e discriminação.	Ação contínua	CP-PEA's; Neabi'.
Distribuição da Cartilha Lilás (CGU) em todas as unidades do IFMS.	Ampliação do conhecimento e formação para o reconhecimento de assédios e discriminação.	Até Jul/2025	CGU; CP-PEA's; Neabi'.
Envio de consulta junto à Proju-IFMS quanto ao atendimento e eventuais necessidades de adequação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual do IFMS (Resolução IFMS Nº 40 de 2021) em relação à Portaria MGI Nº 6.719/2024.	Adequações das normativas institucionais ao dispositivo legal federal .	Até Jul/2025	CP-PEA's; Neabi's; Proju.
Criação da Instrução normativa que orientará os fluxos de acordo com a Política de enfrentamento ao assédio do IFMS.	Esclarecimentos e criação de fluxos para realização de prevenção, encaminhamento de denúncias e tratativas de pós-registro.	Até Dez/2025	CP-PEA's; Neabi's.
Divulgação e fomento à capacitação por meio dos cursos livres "Assédio moral e sexual: prevenção e enfrentamento", "Diversidade e Relações Étnico-Raciais", "Inclusão em Ação: Atendimento Educacional Especializado", "Desenvolvimento Pessoal e Profissional", do IFMS.	Ampliação do conhecimento e formação para o reconhecimento de assédios e discriminação.	Ação contínua	CP-PEA's; Neabi's.



Realização de eventuais adequações da Política de Prevenção e Enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual do IFMS (Resolução IFMS Nº 40 de 2021) e/ou criação de outra normativa institucional para atendimento da Portaria MGI Nº 6.719/2024.	Adequações das normativas institucionais ao dispositivo legal federal conforme necessidades apontadas pela Proju-IFMS.	Até Jul/2026	CP-PEA's; Neabi's.
---	--	-----------------	-----------------------

6. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Os casos omissos serão avaliados pelo gestor máximo da unidade e gabinete da reitoria com assessoramento da CP-PEA da reitoria e outras instâncias institucionais relacionadas à execução deste Plano Setorial ou especialistas quando necessário.

Este Plano entra em vigor a partir da data de publicação da portaria. O prazo de vigência deste Plano Setorial obedecerá ao prazo de vigência do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2024-2028.