MATRIZ DE AÇÕES PIPEAD

IFMG BIÊNIO 2026-2027

INSTITUTO FEDERAL
Minas Gerais

use o mouse para interagir com o sumário

EIXO 1 — ***Prevenção:*** *ações para informar, capacitar e criar ambientes de trabalho e estudo mais seguros e respeitosos* — 02

EIXO 2 — ***Acolhimento:*** *ações para receber, orientar e apoiar pessoas que sofreram assédio ou discriminação* — 08

EIXO 3 — ***Tratamento de Denúncias:*** *procedimentos para receber, analisar e encaminhar denúncias com respeito, sigilo e proteção às pessoas envolvidas* — 11

EIXO 4 — ***Monitoramento e Avaliação:*** *ações para acompanhar resultados, medir avanços e melhorar continuamente a Política e o Plano do IFMG* — 12

EIXO 1 **Prevenção: ações para informar, capacitar e criar ambientes de trabalho e estudo mais seguros e respeitosos**

Qual é o objetivo?	*O que será feito?*	*Qual resultado esperamos alcançar?*	*Quem fará?*	*Quando?*	*Que problema esta ação ajuda a prevenir?*	*O que pode dificultar a ação?*	*Quais recursos são necessários?*
Ações de sensibilização	Divulgar amplamente a Política e o Plano Institucional do IFMG para que estudantes, servidores e demais integrantes da comunidade acadêmica conheçam seus direitos, deveres e os canais de apoio e denúncia.	Comunidade acadêmica mais informada sobre a Política e o Plano, fortalecendo uma cultura de respeito, prevenção e integridade.	Pró-reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), Gabinete e Sistema de Integridade (Auditoria, Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética e Diretoria de Integridade e Normas do IFMG) e Diretoria de Comunicação	Contínuo	Falta de conhecimento sobre as regras, orientações e ações do IFMG para prevenir e enfrentar o assédio e a discriminação.	Dificuldade para obter recursos financeiros e mobilizar as unidades do IFMG para participar e apoiar a ação.	Plataformas de transmissão (YouTube), materiais educativos, apoio da comunicação institucional e recursos financeiros.
Ações de capacitação - lideranças	Oferecer treinamentos regulares para lideranças do IFMG, como pró-reitores, diretores, coordenadores e chefias, sobre como prevenir, identificar e enfrentar situações de assédio e discriminação.	Lideranças mais preparadas para prevenir, identificar e encaminhar casos de assédio e discriminação.	PROGEP, Gabinete e Sistema de Integridade	Anual	Problemas que podem gerar afastamentos, piorar o ambiente de trabalho, reduzir a produtividade e prejudicar a imagem do IFMG.	Baixa participação das lideranças e falta de disponibilidade para participar das capacitações.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, infraestrutura física ou virtual e recursos financeiros.
Ações de capacitação - servido-ras(es)	Oferecer treinamento obrigatório para servidores sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, além de elaborar normas que orientem essas capacitações.	Servidores mais conscientes sobre assédio, discriminação, direitos humanos e formas de prevenção.	PROGEP, Gabinete e Sistema de Integridade	Julho 2027	Assédio, discriminação, conflitos entre pessoas, afastamentos do trabalho e prejuízos ao ambiente institucional.	Pouco interesse ou engajamento dos participantes nas capacitações e atividades propostas.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros. Observação: Capacitação obrigatória, vinculada ao estágio probatório e à progressão por capacitação, nos termos do art. 31, inciso I, da Política do IFMG.

Ações de capacitação - estudantes	Oferecer treinamento obrigatório para estudantes sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Estudantes mais preparados para conviver com respeito, prevenir violências e valorizar a diversidade.	Pró-reitoria de Ensino e Assuntos Estudantis (PROEN)	Anual	Comportamentos e práticas que desrespeitam direitos, comprometem a inclusão e tornam o ambiente de trabalho e estudo menos seguro e acolhedor.	Pouca participação dos estudantes e dificuldade para encaixar as atividades no calendário acadêmico.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros. Observação: Capacitação obrigatória, nos termos do art. 31, inciso I, da Política do IFMG.
Ações de capacitação - terceirizadas(os)	Oferecer treinamentos regulares para trabalhadores terceirizados sobre prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Trabalhadores terceirizados mais informados sobre prevenção ao assédio, discriminação e canais de apoio.	Pró-reitoria de Administração e Planejamento (PROAP) e Fiscais de Contrato	Anual	Problemas que podem gerar desentendimentos, comprometer a colaboração entre equipes, reduzir a produtividade e tornar o ambiente institucional menos saudável.	Dificuldade para obter o apoio das empresas contratadas e para disponibilizar tempo, equipe e estrutura necessários para as capacitações.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros. Observação: Recomenda-se previsão contratual específica exigindo a oferta de capacitação pelas empresas contratadas.
Ações de capacitação - Comissões Disciplinares Discentes (CDD)	Capacitar os integrantes das Comissões Disciplinares Discentes para atuar na análise e condução dos processos disciplinares.	Processos disciplinares mais rápidos, seguros e bem conduzidos.	PROGEP, PROEN, Sistema de Integridade e Procuradoria Federal junto ao IFMG.	Anual	Processos demorados, decisões prejudicadas por falhas nos procedimentos e dificuldades para apurar os fatos de forma adequada.	Dificuldade dos participantes em reservar tempo para participar da ação.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação - Comissões de Correição e PAD	Capacitar os integrantes das Comissões de Correição e das Comissões de Processo Administrativo Disciplinar (PAD) para conduzir investigações e processos disciplinares envolvendo servidores.	Apuração dos casos com mais qualidade, segurança e agilidade.	PROGEP, Sistema de Integridade e Procuradoria Federal junto ao IFMG.	Anual	Problemas que podem atrasar a conclusão dos processos, gerar retrabalho e comprometer a qualidade da análise dos fatos.	Dificuldade dos participantes em reservar tempo para participar da ação.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.

Ações de capacitação - Rede de Acolhimento	Capacitar os membros da Rede de Acolhimento	Atendimento mais acolhedor, respeitoso e seguro para quem busca ajuda.	PROGEP e Sistema de Integridade	Anual	Situações em que vítimas não recebem o apoio adequado, precisam relatar os fatos repetidas vezes ou enfrentam dificuldades para acessar os serviços e encaminhamentos necessários.	Dificuldade dos participantes em reservar tempo para participar da ação.	Facilitadoras(es) especializadas(os) materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação - Ouvidorias Locais nos campi	Capacitar as Ouvidorias Locais nos campi	Denúncias registradas e encaminhadas de forma correta e eficiente.	PROGEP e Sistema de Integridade	Anual	Problemas que podem causar novo sofrimento às vítimas, comprometer o registro das denúncias e dificultar a adoção das medidas necessárias.	Falta de tempo das equipes das ouvidorias para participar dos treinamentos.	Facilitadoras(es) especializadas(os) materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação para todos os públicos	Divulgar cursos ofertados pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) relacionados à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Mais pessoas capacitadas para reconhecer, prevenir e enfrentar situações de assédio e discriminação.	PROGEP e Diretoria de Comunicação	Contínuo	Situações de assédio e discriminação que permanecem sem registro ou acompanhamento porque as pessoas não sabem onde buscar ajuda ou como denunciar.	Baixa participação do público-alvo.	Acesso à internet e aos canais institucionais de divulgação.
Ações de sensibilização	Realizar campanhas educativas para orientar a comunidade acadêmica sobre como prevenir, identificar e enfrentar situações de assédio e discriminação.	Ambiente de trabalho e estudo mais seguro, respeitoso e inclusivo.	PROAP, PROEN, Sistema de Integridade e Diretoria de Comunicação	Anual	Um ambiente de trabalho pouco acolhedor, que pode afetar o bem-estar das pessoas, aumentar os afastamentos e dificultar a permanência de servidores e colaboradores.	Pouco envolvimento das unidades e recursos insuficientes para realizar a ação.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.

Ações para promoção de ambientes saudáveis	Fortalecer a mediação de conflitos no ambiente de trabalho por meio da capacitação de mediadores e da realização de encontros para diálogo e resolução de problemas.	Mais diálogo, melhor convivência e prevenção de conflitos e situações de assédio.	Ouvidoria, Câmaras de Conciliação e PROGEP	Contínuo	Problemas que podem prejudicar a convivência, a saúde mental e a segurança das pessoas, além de dificultar o registro de denúncias e a resolução adequada dos casos.	Dificuldade para engajar gestores e servidores, obter os recursos necessários e divulgar as ações para o público envolvido.	Facilitadoras(es) especializadas(os) materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações para promoção de ambientes saudáveis	Criar as Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público (CISSP) em todos os campi do IFMG.	Integração das ações de saúde, segurança, acolhimento e prevenção ao assédio.	PROGEP	Contínuo	Problemas que podem passar despercebidos e aumentar o risco de assédio e discriminação, dificultando a adoção de ações de prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho.	Pouco envolvimento dos servidores nas atividades propostas.	Facilitadoras(es) especializadas(os) materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de prevenção	Instalar Bancos Vermelhos nos campi e na Reitoria do IFMG para conscientizar a comunidade acadêmica sobre o feminicídio e a violência contra as mulheres.	Promover a conscientização e sensibilização da comunidade acadêmica acerca do feminicídio e das diversas formas de violência contra as mulheres, por meio da instalação de bancos vermelhos em espaços institucionais, contendo mensagens educativas e informações sobre canais de emergência, denúncia e suporte às vítimas.	PROAP	Contínuo	Casos de violência de gênero que deixam de ser reconhecidos, denunciados ou acompanhados por falta de informação e apoio às vítimas.	Dificuldade para mobilizar os campi, garantir espaços adequados e obter os recursos necessários para executar a ação.	Recursos financeiros, materiais de comunicação visual e adequação dos espaços institucionais.

Ações de Prevenção	Realizar a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, com atividades de conscientização e educação sobre os direitos das mulheres e a prevenção da violência de gênero.	Comunidade acadêmica mais informada sobre violência de gênero e direitos das mulheres.	PROEN e Diretorias de Ensino nos campi	Anual	Casos de violência e discriminação que podem continuar ocorrendo porque as pessoas desconhecem os direitos das mulheres e os mecanismos de proteção disponíveis.	Conflitos com outras atividades do calendário escolar, pouco envolvimento da comunidade acadêmica e recursos insuficientes.	Recursos financeiros, palestrantes e materiais educativos.
Ações de Prevenção	Incluir, nos Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs), conteúdos sobre igualdade de gênero, raça e etnia, diversidade sexual, inclusão de pessoas com deficiência, respeito às diferentes gerações e direitos humanos.	Formação mais inclusiva, crítica e comprometida com os direitos humanos.	PROEN, Diretorias de Ensino, Colegiados de Curso, Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs)	Contínuo	Práticas discriminatórias e desatualização dos cursos em relação aos temas de diversidade, inclusão e direitos humanos.	Falta de implementação pelas unidades e baixa participação dos envolvidos.	Apoio pedagógico, formação docente, apoio institucional, recursos para eventos científicos, incentivo à publicação e materiais didáticos.
Ações de Prevenção	Criar e fortalecer os Núcleos de Gênero e Diversidade Sexual nos campi do IFMG para desenvolver ações de prevenção ao assédio e à discriminação e promover o respeito à diversidade e aos direitos humanos.	Ampliação das ações de inclusão, diversidade e prevenção ao assédio e à discriminação.	Pró-reitoria de Extensão, Esporte e Cultura (PROEXC)	Contínuo	Problemas que podem comprometer a inclusão, o respeito à diversidade e a proteção de grupos vulneráveis, tornando as ações de prevenção menos eficazes.	Pouco envolvimento das unidades e recursos insuficientes para realizar as ações de extensão e institucionais.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.

Ações de Prevenção	Incentivar projetos de extensão sobre prevenção ao assédio e à discriminação, igualdade de gênero, relações étnico-raciais, diversidade e direitos humanos por meio de editais do IFMG.	Maior aproximação entre o IFMG e a comunidade nas ações de direitos humanos e diversidade.	PROEXC	Contínuo	Problemas que dificultam a inclusão, o acesso à informação e a promoção de um ambiente mais respeitoso, seguro e acolhedor.	Falta de implementação da ação pelas unidades, baixa participação das áreas envolvidas e falta de recursos para sua execução.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de Prevenção	Incentivar a oferta de cursos sobre prevenção ao assédio e à discriminação, igualdade de gênero, relações étnico-raciais, diversidade e direitos humanos.	Mais oportunidades de formação sobre diversidade, inclusão e prevenção de violências.	PROEXC	Contínuo	Problemas que prejudicam o bem-estar das pessoas, a permanência de servidores e estudantes, a qualidade do ambiente institucional e o acesso a informações educativas.	Falta de implementação da ação pelas unidades, baixa participação das áreas envolvidas e falta de recursos para sua execução.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de Prevenção	Criar grupos de pesquisa e incentivar a publicação de estudos sobre assédio, discriminação, gênero, raça, etnia, diversidade e direitos humanos.	Mais estudos e evidências para orientar ações de prevenção ao assédio e à discriminação.	Pró-reitoria de Inovação, Pesquisa e Pós-graduação (PRIPPG)	Contínuo	Dificuldade para compreender a realidade institucional e desenvolver ações de prevenção e enfrentamento baseadas em evidências.	Baixa apresentação de propostas e falta de recursos para apoiar a pesquisa.	Recursos financeiros para editais, apoio institucional, divulgação.

EIXO 2 **Acolhimento: ações para receber, orientar e apoiar pessoas que sofreram assédio ou discriminação**

Qual é o objetivo?	*O que será feito?*	*Qual resultado esperamos alcançar?*	*Quem fará?*	*Quando?*	*Que problema esta ação ajuda a prevenir?*	*O que pode dificultar a ação?*	*Quais recursos são necessários?*
Acolhimento	Produzir e distribuir materiais informativos sobre a Rede de Acolhimento para toda a comunidade acadêmica do IFMG.	Comunidade acadêmica mais informada sobre como acessar a Rede de Acolhimento e os serviços de apoio disponíveis, garantindo atendimento mais rápido, seguro e adequado às pessoas em situação de vulnerabilidade.	Diretoria de Comunicação - Sistema de Integridade - PROEN, PROEXC - PROGEP	Contínuo	Situações de assédio e discriminação que deixam de ser denunciadas ou acompanhadas por falta de informação, dificuldade de acesso aos canais institucionais ou medo de sofrer retaliações.	Falta de implementação da ação pelas unidades, baixa participação das áreas envolvidas e insuficiência de pessoal, materiais e recursos financeiros.	Conteudistas/redatoras(es), designer gráfico/ diagramador(a), insumos gráficos e recursos financeiros.
Acolhimento	Compor equipe para acolhimento de acordo com o Art. nº 37 da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do IFMG.	Vítimas de assédio e discriminação com acesso a apoio emocional, psicológico e jurídico, por meio de um atendimento acolhedor e adequado às suas necessidades.	Atores definidos pelo Art. nº37 da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	Contínuo	Situações em que as vítimas não recebem acolhimento adequado, sofrem novo sofrimento durante o atendimento, deixam de denunciar os casos ou não encontram uma solução para os problemas relatados.	Falta de profissionais com a formação necessária e necessidade de capacitação permanente das equipes.	Recursos financeiros, salas adequadas para atendimento, diárias e passagens

Acolhimento	Construir Procedimento Operacional Padrão (POP) para definição e padronização dos fluxos institucionais de acolhimento.	Atendimento mais acolhedor e seguro para vítimas de assédio e discriminação, com procedimentos padronizados que garantam respostas mais rápidas e adequadas.	Comissão específica a ser criada e nomeada por Portaria do reitor	Semestral (a partir de 2º semestre de 2026)	Problemas que podem causar atrasos, decisões inconsistentes e insegurança na condução e no encaminhamento dos casos de assédio e discriminação.	Falta de implementação da ação, baixa participação das pessoas envolvidas e insuficiência de recursos para sua execução.	Ferramentas de diagramação e modelagem de p rocessos (Bizagi/SEI), carga horária da comissão e recursos institucionais.
Encontros Periódicos da Rede de Acolhimento	Realizar encontros periódicos entre os integrantes da Rede de Acolhimento dos diferentes campi para compartilhar experiências, discutir casos de forma ética e sigilosa, atualizar conhecimentos e fortalecer a atuação da rede.	Rede de Acolhimento mais integrada e preparada para atuar de forma consistente, com compartilhamento de experiências, atualização de conhecimentos e fortalecimento do apoio entre os membros da equipe.	PROGEP e Sistema de Integridade	Contínuo	Problemas que podem comprometer a qualidade do acolhimento, dificultar a troca de experiências entre os profissionais e gerar diferenças na forma de atendimento entre os campi.	Falta de implementação da ação, baixa participação das pessoas envolvidas e insuficiência de recursos para sua execução.	Plataforma de webconferência (RNP/Microsoft Teams) ou diárias/passagens para encontros presenciais.

Mapeamento da rede de apoio externo	Identificar e cadastrar os serviços de apoio e proteção disponíveis nos municípios onde o IFMG atua.	Encaminhamento mais ágil e adequado das pessoas atendidas para os serviços externos de apoio e proteção, garantindo atendimento contínuo e integrado.	Rede de Acolhimento de cada campus	Contínuo	Problemas que podem dificultar o acesso das vítimas aos serviços de apoio, prejudicar a continuidade do atendimento e comprometer a articulação entre as instituições responsáveis pela proteção.	Dificuldade para estabelecer e manter parcerias com os serviços da rede de apoio e proteção.	Instrumentos normativos institucionais, fluxos de referência e contrarreferência, articulação interinstitucional e apoio administrativo.
Acolhimento	Reservar vagas, nos contratos de serviços terceirizados do IFMG, para a contratação de mulheres em situação de violência doméstica, conforme a legislação vigente.	Mais oportunidades de trabalho e geração de renda para mulheres em situação de violência doméstica, contribuindo para sua autonomia financeira e inclusão social.	PROAP/Gabinete e Procuradoria	A partir de 2027	Situações que podem manter mulheres em condição de vulnerabilidade social e econômica, dificultando sua independência e acesso a oportunidades de trabalho.	Pouco envolvimento das empresas terceirizadas e dificuldades para conectar as beneficiárias aos serviços de apoio necessários.	Adequação dos editais e minutas de contratação de serviços terceirizados, apoio jurídico e articulação interinstitucional. (modelos de minuta).

EIXO 3 — *Tratamento de Denúncias: procedimentos para receber, analisar e encaminhar denúncias com respeito, sigilo e proteção às pessoas envolvidas*

Qual é o objetivo?	*O que será feito?*	*Qual resultado esperamos alcançar?*	*Quem fará?*	*Quando?*	*Que problema esta ação ajuda a prevenir?*	*O que pode dificultar a ação?*	*Quais recursos são necessários?*
Diretrizes Orientações	Divulgar orientações sobre como registrar denúncias, quais informações devem ser apresentadas, como funcionam os procedimentos de apuração e como a confidencialidade é garantida no Fala.BR.	Gestores mais preparados para agir de forma segura e adequada diante de situações de suspeita de assédio e discriminação.	Sistema de Integridade e Diretoria de Comunicação	Contínuo	Situações de assédio e discriminação que deixam de ser denunciadas, identificadas ou apuradas adequadamente por falta de informação, medo ou dificuldades nos procedimentos de investigação.	Baixo alcance das informações divulgadas e pouca participação das pessoas nas ações de orientação e conscientização.	Materiais informativos digitais, atualização contínua do canal Fala.BR, apoio da comunicação institucional e suporte de design gráfico.
Diretrizes Orientações	Definir e padronizar as medidas de proteção que poderão ser adotadas antes da apuração de casos de assédio e discriminação.	Adoção de medidas de proteção claras e padronizadas para garantir a segurança das pessoas envolvidas, preservar a apuração dos fatos e evitar a continuidade de possíveis situações de assédio e discriminação.	Sistema de Integridade e gestoras(es) institucionais	Contínuo	Situações que podem colocar vítimas e denunciantes em risco, agravar conflitos e comprometer a análise justa e imparcial dos casos.	Falta de capacitação adequada de servidores e gestores, ausência de procedimentos padronizados e dificuldades para colocar as medidas em prática.	Emissão de instruções normativas, apoio jurídico especializado, fluxos institucionais padronizados e suporte técnico-administrativo.

EIXO 4 — Monitoramento e Avaliação: ações para acompanhar resultados, medir avanços e melhorar continuamente a Política e o Plano do IFMG

Qual é o objetivo?	*O que será feito?*	*Qual resultado esperamos alcançar?*	*Quem fará?*	*Quando?*	*Que problema esta ação ajuda a prevenir?*	*O que pode dificultar a ação?*	*Quais recursos são necessários?*
Monitoramento e Avaliação	Coletar e analisar dados sobre os atendimentos realizados pela Rede de Acolhimento e as denúncias registradas na Ouvidoria, preservando a identidade das pessoas envolvidas.	Disponibilizar dados e indicadores confiáveis para acompanhar os resultados do Plano, apoiar a tomada de decisões e aprimorar as ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.	Comissão instituída nos termos dos Arts. nº 90 e nº91 da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	Contínuo, com coleta mensal e análise semestral	Problemas que podem dificultar a identificação de situações recorrentes de assédio e discriminação, comprometer o planejamento das ações e reduzir a efetividade das medidas adotadas pela instituição.	Falta de integração entre os sistemas de informação, erros no preenchimento dos relatórios e dificuldades para garantir a confidencialidade e a qualidade dos dados.	Planilhas unificadas, módulos de Business Intelligence (BI), sistema Fala.BR e suporte técnico para tratamento e análise de dados.

Monitoramento e Avaliação	Elaborar e divulgar relatórios anuais com informações sobre as ações e os resultados do Plano Institucional, incluindo capacitações realizadas, campanhas promovidas, atendimentos, denúncias e resultados das pesquisas de clima organizacional, com apresentação ao Conselho Superior do IFMG (CONSUP) e divulgação à comunidade acadêmica.	Maior transparência sobre as ações realizadas e os resultados alcançados pelo Plano, permitindo acompanhar sua implementação e identificar oportunidades de melhoria.	Comissão instituída nos termos dos Arts. nº 90 e nº91 da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	Anual (até o mês de Março do ano subsequente)	Problemas que podem reduzir a transparência das informações, dificultar o acompanhamento dos resultados e comprometer a continuidade das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.	Dificuldade para receber as informações dentro do prazo, garantir o acompanhamento do tema pelo CONSUP e consolidar os dados de forma consistente.	Espaço na pauta das reuniões do CONSUP, ferramentas de diagramação e publicação dos relatórios, suporte técnico e recursos institucionais.
Monitoramento e Avaliação	Avaliar regularmente a implementação da Política Institucional e o cumprimento das ações previstas no Plano de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	Acompanhar a implementação da Política e do Plano, identificando avanços, desafios e oportunidades de melhoria nas ações de prevenção, acolhimento, tratamento de denúncias e monitoramento.	Comissão instituída nos termos dos Arts. nº 90 e nº91 da Política de Prevenção e Enfrentamento à Violência de Gênero, Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais	Anual	Problemas que podem comprometer a continuidade das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação, dificultando a avaliação dos resultados e a melhoria contínua das iniciativas.	Dificuldade para acessar e reunir os dados necessários, falta de indicadores padronizados e insuficiência de equipe e estrutura para realizar a atividade.	Comissão qualificada, carga horária dedicada às atividades de monitoramento e avaliação, acesso aos sistemas institucionais e suporte técnico para análise de dados.

INSTITUTO
FEDERAL
Minas Gerais