



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais
Reitoria

PORTARIA Nº 3025/IFMG, DE 26 DE JUNHO DE 2026

Criar o Plano institucional de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação do IFMG - PIPEAD

O REITOR SUBSTITUTO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto da Instituição, republicado com alterações no Diário Oficial da União do dia 08/05/2018, Seção 1, Páginas 09 e 10, e considerando:

Decreto nº 12.122/2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Portaria MGI nº 6.719/2024, que institui o Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal Direta, suas Autarquias e Fundações;

Resolução CONSUP nº 47/2025, que aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. considerando o que consta no Processo nº **23208.005658/2025-43**,

resolve:

Art. 1º Instituir o Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de

Art. 2º O PIPEAD/IFMG tem por objetivo promover ambientes de trabalho e estudo seguros, respeitosos e inclusivos, fundamentando-se nos princípios de respeito, diversidade, equidade, acessibilidade e integridade.

Art. 3º O Plano aplica-se à totalidade dos agentes públicos do IFMG, independentemente do vínculo, bem como aos discentes, intercambistas, visitantes e demais pessoas inscritas em atividades acadêmicas.

Art. 4º A execução das ações do PIPEAD/IFMG será estruturada em quatro eixos estratégicos, a partir da seguinte Matriz de Ações PIPEAD:

Eixo 1 - Prevenção: ações para informar, capacitar e criar ambientes de trabalho e estudo mais seguros e respeitosos.							
Objetivos	Ações	Resultados Esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Recursos Necessários
Ações de sensibilização	Publicizar amplamente, por meio de cartilhas e outros materiais educativos, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do IFMG, bem como o Plano Institucional, junto à comunidade acadêmica.	Divulgação da Política e do Plano Institucional, com fortalecimento da cultura de prevenção ao assédio, respeito às pessoas e promoção da 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	Desconhecimento das diretrizes institucionais, da Política e do Plano Institucional.	Limitação de recursos financeiros e baixa adesão institucional.	Plataformas de transmissão (YouTube), materiais educativos, apoio da comunicação institucional e recursos financeiros.
Ações de capacitação - lideranças	Promover capacitação periódica destinada às lideranças institucionais (pró-reitoras/es, diretoras/es, coordenadoras/es e chefias) acerca da prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Ampliação do nível de letramento institucional e fortalecimento da atuação preventiva das lideranças.	PROGEP, Gabinete e Sistema de Integridade	Anual	Assédio; discriminação; conflitos interpessoais; absenteísmo; danos reputacionais, prejuízos ao clima organizacional e à produtividade institucional.	Baixa adesão e indisponibilidade das lideranças.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, infraestrutura física ou virtual e recursos financeiros.
Ações de capacitação - servidoras(es)	Promover capacitação obrigatória para as(os) servidoras(os) sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação e construir documentos normativos sobre as capacitações.	Ampliação do nível de letramento institucional acerca das temáticas de assédio, discriminação e direitos humanos.	PROGEP, Gabinete e Sistema de Integridade	Julho 2027	Assédio; discriminação; conflitos interpessoais; absenteísmo; danos reputacionais; prejuízos ao clima organizacional e à produtividade institucional.	Resistência institucional e baixa adesão das(os) participantes.	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	Promover ações formativas obrigatórias destinadas para as(os) estudantes sobre prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.	Fortalecimento da cultura institucional de respeito, inclusão e convivência ética no ambiente acadêmico.	Pró-reitoria de Ensino e Assuntos Estudantis (PROEN)	Anual	Violência institucional; discriminação; assédio; conflitos interpessoais.	Baixa adesão e incompatibilidade com calendários acadêmicos.	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)	Promover capacitação periódica das(os) trabalhadoras(es) acerca da prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Ampliação da cultura institucional de integridade e prevenção.	Pró-reitoria de Administração e Planejamento (PROAP) e Fiscais de Contrato	Anual	Assédio; discriminação; conflitos interpessoais; prejuízos ao clima organizacional e à produtividade institucional.	Baixa adesão das empresas contratadas e limitações operacionais.	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 membros de Comissões Disciplinares Discentes	Maior celeridade, segurança jurídica e qualidade técnica nos procedimentos disciplinares; redução de diligências complementares.	PROGEP, PROEN, Sistema de Integridade e Procuradoria Federal junto ao IFMG.	Anual	Morosidade processual; nulidades; fragilidade técnica das apurações.	Baixa disponibilidade das(os) participantes.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação - Comissões de Correição e PAD	Capacitar membros de Comissões de Correição responsáveis pela condução de sindicâncias investigativas envolvendo servidoras(es), bem como membros de Comissões de Processo Administrativo Disciplinar (PAD).	Maior celeridade, segurança jurídica e qualidade técnica nos procedimentos disciplinares envolvendo servidoras(es); redução de diligências complementares.	PROGEP, Sistema de Integridade e Procuradoria Federal junto ao IFMG.	Anual	Morosidade processual; nulidades; fragilidade técnica das apurações.	Baixa disponibilidade das(os) participantes.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação - Rede de Acolhimento	Capacitar os membros da Rede de Acolhimento	Estruturação de fluxo humanizado de acolhimento, com prevenção à revitimização e padronização institucional dos atendimentos.	PROGEP e Sistema de Integridade	Anual	Revitimização; acolhimento inadequado; fragilidade dos fluxos institucionais.	Baixa adesão das(os) participantes.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação - Ouvidorias Locais nos campi	Capacitar as Ouvidorias Locais nos campi	Qualificação do acolhimento inicial e adequada estruturação das denúncias e encaminhamentos institucionais.	PROGEP e Sistema de Integridade	Anual	Revitimização; acolhimento inadequado; falhas na formalização das denúncias	Disponibilidade das(os) ouvidorias locais para participação nas capacitações	Facilitadoras(es) especializadas(os) materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de capacitação para todos os públicos	Divulgar cursos ofertados pela ENAP (Escola Nacional de Administração Pública) relacionados à prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.	Ampliação do nível de letramento institucional sobre o assédio e a discriminação.	PROGEP e Diretoria de Comunicação	Contínuo	Subnotificação decorrente da falta de informação e desconhecimento institucional.	Baixa adesão dos públicos-alvo.	Acesso à internet e aos canais institucionais de divulgação.
Ações de sensibilização	Desenvolver campanhas institucionais de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação voltadas à comunidade acadêmica.	Promoção de um ambiente institucional saudável, seguro e inclusivo.	PROAP, PROEN, Sistema de Integridade e Diretoria de Comunicação	Anual	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo; rotatividade.	Baixa adesão das unidades e limitação de recursos.	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 de capacitação dos mediadores e realização de encontros	Possibilidade de ressignificação dos conflitos, oportunidades de diálogo e tomada de decisão para o aprimoramento das relações socioprofissionais; prevenção de situações de assédio; melhoria do ambiente de trabalho.	Ouvidoria, Câmaras de Conciliação e PROGEP	Contínuo	Desconhecimento dos padrões éticos institucionais; conflitos interpessoais; movimentações desnecessárias; adoecimentos psíquicos decorrentes de situações de violência; desistência da formalização de denúncias em razão da ausência de acolhimento adequado; insegurança institucional; absenteísmo decorrente de assédio ou discriminação; discriminação no ambiente de trabalho.	Baixa adesão de gestoras(es) e servidoras(es); insuficiência de recursos; desconhecimento das ações desenvolvidas.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações para promoção de ambientes saudáveis	Instituição das Comissões Internas de Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público - CISSP nos campi do IFMG	Articular as CISSP com as instâncias de governança e as redes de acolhimento instituídas no âmbito do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, contribuindo para a implementação dos objetivos do Plano Institucional e para o fortalecimento das ações de saúde e segurança no trabalho.	PROGEP	Contínuo	Identificação insuficiente de fatores organizacionais, ambientais e relacionais que possam favorecer a ocorrência de assédio e discriminação no ambiente de trabalho, comprometendo o planejamento das ações de saúde e segurança institucional.	Baixa adesão das(os) servidoras(es).	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de prevenção	Instalar Bancos Vermelhos nos campi e na Reitoria do IFMG.	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	Naturalização da violência de gênero; invisibilização das vítimas; ausência de informação sobre canais de denúncia e acolhimento.	Não implementação pelos campi; limitações relacionadas à disponibilidade de espaços físicos e de recursos financeiros; baixa adesão institucional.	Recursos financeiros, materiais de comunicação visual e adequação dos espaços institucionais.

Ações de Prevenção	Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher	Promoção da Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher, nos termos da Lei nº 14.164/2021, mediante a realização de atividades educativas, palestras, rodas de conversa, exibição de filmes e outras ações de sensibilização acerca da violência de gênero.	PROEN e Diretorias de Ensino nos campi	Anual	Naturalização da violência de gênero; discriminação; desinformação sobre direitos e mecanismos de proteção às mulheres.	Incompatibilidade com o calendário escolar; baixa adesão da comunidade acadêmica; limitação de recursos institucionais.	Recursos financeiros, palestrantes e materiais educativos
Ações de Prevenção	Inserir conteúdos obrigatórios relacionados a gênero, raça, etnia, diversidade sexual, capacitismo, etarismo e direitos humanos, de forma transversal e articulada, nos Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs) de todos os cursos ofertados pelo IFMG.	Fortalecimento da formação cidadã e crítica das(os) estudantes; promoção da cultura institucional de respeito à diversidade e aos direitos humanos; atualização curricular alinhada às legislações e políticas públicas vigentes.	PROEN, Diretorias de Ensino, Colegiados de Curso, Núcleos Docentes Estruturantes (NDEs)	Contínuo	Reprodução de preconceitos institucionais decorrentes de lacunas na formação curricular; desatualização dos PPCs frente às normativas e legislações de direitos humanos.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão.	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, mediante a implementação de políticas institucionais de incentivo à promoção de ações relacionadas às temáticas de assédio, discriminação, gênero, raça, diversidade e direitos humanos, bem como ao estímulo à divulgação e publicação científica dos trabalhos desenvolvidos.	Fortalecimento das ações institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação; promoção da inclusão e valorização da diversidade; produção e disseminação de conhecimento e boas práticas institucionais.	Pró-reitoria de Extensão, Esporte e Cultura (PROEXC)	Contínuo	Assédio; discriminação; violência institucional; invisibilização de grupos vulneráveis; fragilidade das ações preventivas institucionais.	Baixa adesão das unidades; restrições orçamentárias para fomento às ações extensionistas e institucionais.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de Prevenção	Incentivar e fomentar ações extensionistas relacionadas às temáticas de assédio, discriminação, gênero, raça e etnia, diversidade e direitos humanos, por meio de editais institucionais.	Fortalecimento dos vínculos entre instituição e comunidade; ampliação do nível de letramento institucional sobre assédio e discriminação; promoção de ambiente acadêmico saudável, seguro, inclusivo e socialmente responsável.	PROEXC	Contínuo	Assédio; discriminação; exclusão social; desinformação; fragilidade das ações educativas institucionais.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão institucional; limitação de recursos financeiros e operacionais.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.

Ações de Prevenção	Incentivar e fomentar a oferta de cursos de formação inicial e continuada relacionados às temáticas de assédio, discriminação, gênero, raça e etnia, diversidade e direitos humanos.	Ampliação do nível de letramento institucional sobre assédio e discriminação; fortalecimento da cultura de respeito à diversidade e aos direitos humanos; promoção de ambiente acadêmico e laboral saudável, seguro e inclusivo.	PROEXC	Contínuo	Clima organizacional inadequado; discriminação; absenteísmo; rotatividade de pessoas; fragilidade das ações educativas institucionais.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão institucional; limitação de recursos financeiros e operacionais.	Facilitadoras(es) especializadas(os), materiais didáticos, espaços físicos e recursos financeiros.
Ações de Prevenção	Criar grupos de pesquisa e incentivar publicações científicas relacionadas às temáticas de assédio, discriminação, gênero, raça e etnia, diversidade e direitos humanos, mediante a implementação de políticas institucionais de fomento à pesquisa e à produção acadêmica.	Ampliação da produção científica institucional; geração e disseminação de conhecimento e boas práticas; fortalecimento das ações institucionais fundamentadas em evidências científicas.	Pró-reitoria de Inovação, Pesquisa e Pós-graduação (PRIPPG)	Contínuo	Escassez de dados científicos institucionais sobre vulnerabilidades, assédio e discriminação; baixa produção acadêmica interna sobre a temática.	Baixa submissão de propostas; restrições orçamentárias para fomento à pesquisa.	Recursos financeiros para editais, apoio institucional, divulgação
Eixo 2 - Acolhimento: ações para receber, orientar e apoiar pessoas que sofreram assédio ou discriminação.							
Objetivos	Ações	Resultados Esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Recursos Necessários
Acolhimento	Produzir e distribuir materiais informativos sobre a Rede de Acolhimento para toda a comunidade acadêmica do IFMG.	Disponibilização de informações claras e acessíveis acerca dos fluxos de acolhimento e das formas de acesso aos serviços e suportes oferecidos pela Rede de Acolhimento, possibilitando atendimento mais ágil, seguro e eficiente às pessoas em situação de vulnerabilidade.	Diretoria de Comunicação - Sistema de Integridade - PROEN, PROEXC - PROGEP	Contínuo	Desconhecimento acerca dos canais institucionais de acolhimento e denúncia; medo de retaliação; dificuldade de acesso às informações institucionais.	Não implementação pelas unidades; baixa adesão institucional; limitação de recursos humanos, materiais e financeiros.	Conteudistas/redatoras(es), designer gráfico/diagramador(a), insumos gráficos e recursos financeiros.
Acolhimento	Compor equipe para acolhimento de acordo com o estabelecido no Art. nº 37 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	Disponibilização de apoio emocional, psicológico e jurídico às vítimas do assédio e da discriminação, garantindo um atendimento integral e sensível às necessidades individuais	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	Ausência de suporte adequado às vítimas; revitimização; encaminhamentos inadequados; ausência de resolução institucional; cultura de silêncio; conflitos interpessoais e institucionais.	Carência de profissionais especializados; Necessidade de capacitação contínua.	Recursos financeiros, salas adequadas para atendimento, diárias e passagens

Acolhimento	Construir Procedimento Operacional Padrão (POP) para definição e padronização dos fluxos institucionais de acolhimento.	Fortalecimento do acolhimento às vítimas do assédio e da discriminação; Padronização dos procedimentos para garantir respostas rápidas e eficazes.	Comissão específica a ser criada e nomeada por Portaria do reitor	Semestral (a partir de 2º semestre de 2026)	Desorganização dos fluxos de atendimento; assimetria de procedimentos entre os campi; insegurança jurídica; falhas nos encaminhamentos institucionais.	Não implementação; baixa adesão; limitação de recursos.	Ferramentas de diagramação e modelagem de processos (Bizagi/SEI), carga horária da comissão e recursos institucionais.
Encontros Periódicos da Rede de Acolhimento	Promover encontros periódicos (semestrais ou anuais) reunindo todos os membros da Rede de Acolhimento dos diferentes campi, para troca de experiências, discussão de casos (de forma anônima e ética), atualização sobre legislações e boas práticas, e fortalecimento da rede.	.Alinhamento conceitual e prático da Rede; fortalecimento da saúde mental dos acolhedores; disseminação de boas práticas <i>intercampi</i> .	PROGEP e Sistema de Integridade	Contínuo	Desarticulação da rede de apoio; isolamento das(os) profissionais de acolhimento; defasagem de procedimentos.	Não implementação; baixa adesão; limitação de recursos; dentre outras.	Plataforma de webconferência (RNP/Microsoft Teams) ou diárias/passagens para encontros presenciais.
Mapeamento da rede de apoio externo	Mapear a rede de apoio existente nos respectivos territórios de atuação dos campi do IFMG.	Possibilitar a realização de referência e contrarreferência para a rede externa de acolhimento, garantindo atendimento integral e articulado pelos demais atores da rede de proteção.	Rede de Acolhimento de cada campus	Contínuo	Ausência ou descontinuidade de atendimento pelos equipamentos externos de apoio e proteção; fragilidade dos fluxos interinstitucionais de encaminhamento.	Dificuldades na articulação e construção de relações institucionais com os órgãos e equipamentos externos da rede de proteção.	Instrumentos normativos institucionais, fluxos de referência e contrarreferência, articulação interinstitucional e apoio administrativo.
Acolhimento	Implementar ações afirmativas voltadas à contratação de mulheres em situação de violência doméstica, mediante aplicação das cotas previstas na legislação de licitações e contratos administrativos nas contratações públicas do IFMG.	Promoção da inclusão social e econômica de mulheres em situação de violência doméstica; fortalecimento da autonomia financeira das vítimas; cumprimento das políticas públicas de ação afirmativa e proteção social.	PROAP/Gabinete e Procuradoria	A partir de 2027	Descumprimento de obrigações legais relacionadas às ações afirmativas; manutenção da vulnerabilidade socioeconômica das vítimas de violência doméstica.	Resistência das empresas terceirizadas; dificuldades de articulação com órgãos e equipamentos da rede de proteção social para encaminhamento das beneficiárias.	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.

Objetivos	Ações	Resultados Esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Recursos Necessários
Diretrizes Orientações	Divulgar materiais instruindo agentes públicos quanto aos elementos essenciais das denúncias, funcionamento de técnicas/procedimentos apuratórios e propagar conhecimento quanto à confidencialidade das denúncias no Fala.BR.	Proporcionar maior orientação e segurança para (as) gestoras(es) na aplicação das medidas acautelatórias nos casos de suspeita de assédio e de discriminação nos ambientes administrativos, de ensino, pesquisa e extensão	Sistema de Integridade e Diretoria de Comunicação	Contínuo	Desconhecimento acerca das informações relevantes para formalização de denúncias de assédio e discriminação; subnotificação decorrente do medo de retaliação; fragilidade na detecção, correção e apuração dos fatos.	Alcance limitado das informações disponibilizadas no Manual da(o) Denunciante; baixa adesão institucional às ações de orientação e sensibilização.	Materiais informativos digitais, atualização contínua do canal Fala.BR, apoio da comunicação institucional e suporte de design gráfico.

Diretrizes Orientações	Mapeamento de medidas acautelatórias (medidas a serem tomadas antes de procedimento apuratório)	Definição e padronização de medidas preventivas destinadas à proteção das partes envolvidas, à preservação da integridade do processo e à mitigação da continuidade de condutas inadequadas durante a fase preliminar de análise institucional.	Sistema de Integridade e gestoras(es) institucionais	Contínuo	Continuidade de práticas de assédio ou discriminação; retaliação contra vítimas ou denunciante; agravamento de conflitos institucionais; comprometimento da integridade da apuração.	Capacitação insuficiente de servidoras(es) e gestoras(es); ausência de ferramentas e processos padronizados; dificuldades operacionais na implementação das medidas.	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.							
Objetivos	Ações	Resultados Esperados	Áreas responsáveis	Prazo	Riscos tratados	Dificuldades previstas	Recursos Necessários
Monitoramento e Avaliação	Coletar e analisar sistematicamente os dados anonimizados e agregados relativos aos atendimentos realizados pela Rede de Acolhimento e às denúncias formalizadas na Ouvidoria, contemplando perfil das vítimas, tipos de violência, setores envolvidos, tempo de tramitação e desfechos institucionais.	Produção de indicadores institucionais qualificados para subsidiar a tomada de decisão, o monitoramento das ações do Plano Institucional e o aprimoramento contínuo das políticas 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	Tomada de decisões sem base em evidências; invisibilização da reincidência de práticas abusivas; fragilidade na governança de dados institucionais.	Sistemas de informação descentralizados; preenchimento inadequado de relatórios locais; riscos de quebra de confidencialidade e inconsistência dos dados coletados.	Planilhas unificadas, módulos de Business Intelligence (BI), sistema Fala.BR e suporte técnico para tratamento e análise de dados.
Monitoramento e Avaliação	Elaborar relatórios anuais consolidados contendo os dados e indicadores do Plano Institucional, incluindo número de capacitações realizadas, alcance das campanhas institucionais, atendimentos efetuados, denúncias registradas e resultados das pesquisas de clima organizacional, com apresentação ao CONSUP e divulgação à comunidade acadêmica.	Fortalecimento da transparência institucional, do monitoramento das ações implementadas e da avaliação contínua da efetividade do Plano Institucional 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	Anual (até o mês de Março do ano subsequente)	Perda de transparência institucional; descontinuidade das metas do Plano Setorial nos anos subsequentes.	Atraso no envio de informações pelos campi; ausência de priorização institucional da pauta no CONSUP; inconsistência na consolidação dos dados.	Espaço na pauta das reuniões do CONSUP, ferramentas de diagramação e publicação dos relatórios, suporte técnico e recursos institucionais.

Monitoramento e Avaliação	Avaliar periodicamente a implementação da Política Institucional e o desenvolvimento das ações previstas no Plano Institucional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação.	Verificação do grau de implementação da Política Institucional; avaliação do nível de maturidade institucional das ações de prevenção, acolhimento, tratamento de denúncias e monitoramento; identificação de fragilidades, avanços e oportunidades de melhoria contínua.	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	Baixa efetividade da Política Institucional; descontinuidade das ações previstas no Plano; fragilidade no acompanhamento e avaliação das medidas implementadas.	Dificuldade de acesso e consolidação de dados institucionais; ausência de indicadores padronizados; limitação de recursos humanos e operacionais.	Comissão qualificada, carga horária dedicada às atividades de monitoramento e avaliação, acesso aos sistemas institucionais e suporte técnico para análise de dados.
----------------------------------	---	---	---	-------	---	---	--

Art. 5º As áreas responsáveis (PROGEP, PROEN, PROEXC, PROAP, Auditoria, Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética, Diretoria de Integridade e Normas e demais unidades dos *campi*) deverão adotar as providências necessárias para a implementação das ações previstas na Matriz do Plano.

Art. 6º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publicação: [Transparência Ativa](#) em 26 de junho de 2026

Documento assinado eletronicamente sob [fundamentação](#), por:
JOSE ROBERTO DE PAULA | Reitor Substituto

Data da Assinatura:
26 de junho de 2026 as 18:34 (America/Sao_Paulo)

Tipo de Documento:
Portaria



Autenticidade