



INSTITUTO FEDERAL
Rio Grande do Norte

Expediente

Boletim de Serviço - Reitoria/IFRN

Nº 01/2025 - Publicação em 31/01/2025

Ed.

Edição Extra



Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte
REITORIA

PORTARIA NORMATIVA RE/IFRN N° 41, DE 31 de janeiro de 2025

Aprovar o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (2025-2026).

O REITOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE ,
no uso de suas atribuições legais e estatutárias,

CONSIDERANDO

o que consta no Processo nº 23421.000142.2025-88 , de 7 de janeiro de 2025; e

CONSIDERANDO,

ainda, o disposto no Decreto nº 12.122, de 30 de julho de 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,

R E S O L V E:

Art. 1º. Aprovar, na forma do anexo, o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (2025-2026).

Art. 2. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ ARNÓBIO DE ARAÚJO FILHO
Reitor do IFRN
(Decreto Presidencial de 20/12/2024, publicado no DOU de 20/12/2024)

Documentos Anexados:

- **Anexo #1.** Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRN (2025-2026) (anexado em 31/01/2025 07:08:27)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Jose Arnobio de Araujo Filho, Reitor - CD0001 - RE**, em 31/01/2025 10:47:36.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 31/01/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 835526

Código de Autenticação: b727d2922f





INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE
Rua Dr. Nilo Bezerra Ramalho, 1692, Tirol, Natal/RN

**PLANO SETORIAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E DA
DISCRIMINAÇÃO NO IFRN (2025-2026)**

Natal, 2025

Sumário

I. APRESENTAÇÃO:	3
II. DOS TIPOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO TRATADOS NESTE PLANO:.....	3
III. EIXOS DE ATUAÇÃO:.....	3
3.1 Prevenção:	3
3.2 Acolhimento e Suporte:	4
3.3 Apuração e Responsabilização:.....	6
3.4 Da denúncia de Assédio ou Discriminação:	7
3.5 Proteção da Pessoa Denunciante	7
IV. RESPONSABILIDADES:	8
V. CRONOGRAMA DE AÇÕES:	9
VI. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO:	10
VII. REVISÃO DO PLANO:	10
VIII. CONSIDERAÇÕES FINAIS:	10
EQUIPE RESPONSÁVEL:	12
Anexo I: Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação (PFPEAD).....	2

I. APRESENTAÇÃO

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN), em consonância com a sua Função Social, de ofertar educação socialmente referenciada, comprometida com a formação humana integral, com o exercício da cidadania e com a produção e a socialização do conhecimento, visando, sobretudo, a transformação da realidade na perspectiva da igualdade e da justiça sociais, e em linha com o **Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação na Administração Pública Federal (PFPEAD)**, instituído pela Portaria MGI Nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, reafirma o compromisso com a construção de um ambiente institucional seguro, respeitoso e acolhedor para todos/todas que fazem parte da comunidade acadêmica e para aqueles/aquelas que visitam o IFRN.

Nesse sentido, considerando as diretrizes do PFPEAD, apresentamos o Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRN. Considerando a natureza setorial do Plano, o seu objetivo é definir ações e estratégias concretas para prevenir e enfrentar quaisquer condutas que violem a integridade física, moral e psicológica da comunidade acadêmica, em consonância com os princípios e diretrizes da Política Institucional e do PFPEAD.

II. DOS TIPOS DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO TRATADOS NESTE PLANO

O assédio moral é a conduta praticada no ambiente de trabalho, por meio de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, degradando o clima de trabalho e colocando em risco sua vida profissional.

O assédio moral organizacional é o processo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou a excluir pessoas que exercem atividade pública as quais a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais.

O assédio sexual é a conduta de conotação sexual praticada no exercício profissional ou em razão dele, manifestada fisicamente ou por palavras, gestos ou outros meios, proposta ou imposta à pessoa contra sua vontade, causando-lhe constrangimento e violando a sua liberdade sexual.

Outras condutas de natureza sexual inadequadas compreendem a expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

A discriminação compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, 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 de direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública. Abrange todas as formas de discriminação.

III. EIXOS DE ATUAÇÃO

3.1 Prevenção

O IFRN considera que a prevenção é a chave para a construção de uma cultura de respeito e valorização da dignidade humana. Dessa forma, em alinhamento com o PFPEAD, as seguintes ações serão

implementadas:

- **Produção e Divulgação de Materiais Educativos:**
 - Cartilhas, folders e vídeos com linguagem clara e objetiva, abordando as diferentes formas de assédio, discriminação e violência, com exemplos práticos e informações sobre como agir em cada situação.
 - Conteúdo informativo específico para cada público-alvo (servidores, estudantes, terceirizados ...), considerando suas necessidades e características.
 - Tradução dos materiais para Libras e audiodescrição, garantindo acessibilidade para pessoas com deficiência.
 - Disponibilização dos materiais em diferentes plataformas (site, redes sociais, murais) para facilitar o acesso da comunidade acadêmica.
- **Capacitação da Comunidade Acadêmica:**
 - Cursos, palestras e oficinas sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência, com foco na identificação, prevenção e resposta a essas situações, em linha com as diretrizes do PFPEAD.
 - Conteúdo programático abrangendo:
 - Definição e tipos de assédio, discriminação e violência.
 - Legislação e normas internas.
 - Impacto na saúde mental e física das vítimas.
 - Direitos das vítimas e procedimentos para denúncia.
 - Estratégias de comunicação não violenta e resolução de conflitos.
 - Como prevenir e enfrentar o assédio moral, o assédio sexual e as demais formas de violência e discriminação.
 - Oferta de cursos online e presenciais, com flexibilidade de horários para atender às necessidades da comunidade acadêmica.
 - Criação de grupos de estudo e debates para aprofundar o conhecimento sobre a temática.
- **Campanhas de Sensibilização:**
 - Campanhas regulares de conscientização sobre a importância do respeito, da igualdade e da diversidade no ambiente institucional, em consonância com o PFPEAD.
 - Utilização de diferentes mídias (vídeos, cartazes, posts) para atingir o público-alvo de forma eficaz.
 - Promoção de eventos e atividades culturais que abordem a temática de forma lúdica e reflexiva.
 - Parceria com outras instituições e organizações para ampliar o alcance das campanhas.
- **Incentivo à Pesquisa:**
 - Fomento à pesquisa sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no âmbito do IFRN, contribuindo para o desenvolvimento de conhecimentos e práticas alinhadas ao PFPEAD.
 - Apoio à produção de artigos, trabalhos de conclusão de curso e dissertações sobre o tema.
 - Criação de um banco de dados com informações sobre pesquisas e estudos relacionados à temática.
 - Divulgação dos resultados das pesquisas para a comunidade acadêmica e a sociedade em geral.

3.2 Acolhimento e Suporte

O IFRN reconhece a importância de oferecer acolhimento e suporte adequados às vítimas de assédio, discriminação e violência, em conformidade com as diretrizes do PFPEAD. Para isso, as seguintes ações serão implementadas.

- **Cada campus poderá instituir comissão de apoio ao acolhimento com representação direta de servidoras e servidores, tendo por princípio a diversidade na sua composição ou designar estrutura**

pré-existente que atendam ao princípio da diversidade na sua composição, para promover a realização do acolhimento.

- A participação nas atividades desenvolvidas por integrantes das Comissões de Apoio ao Acolhimento, quando houver, será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada, devendo respeitar a jornada de trabalho do cargo público.
 - Caberá ao Comitê de Governança responsável por tratar questões relacionadas a assédio e discriminação definir diretrizes para a instituição e funcionamento das comissões de apoio ao acolhimento.
 - As comissões de apoio ao acolhimento, quando constituídas, serão de amplo acesso a pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação.
 - As pessoas que exercem atividade pública afetadas por assédio ou discriminação deverão ser atendidas em ambiente adequado, presencial ou virtual e com acessibilidade, devendo ter, preferencialmente, na equipe de atendimento, a presença de pessoa do mesmo gênero e/ou raça.
 - As ações de acolhimento e escuta das pessoas afetadas pelo assédio ou discriminação observarão a linguagem não violenta e serão pautadas na lógica do cuidado para pessoas expostas a riscos psicossociais, devendo ser apoiadas, preferencialmente, por profissionais da área da saúde.
 - Os atendimentos promovidos por integrantes da Rede de Acolhimento deverão observar o Protocolo de Acolhimento constante do Anexo I.
 - Caso a denúncia de assédio ou discriminação apresente indício de crime ou ilícito penal, a Rede de Acolhimento deverá esclarecer à pessoa denunciante sobre a possibilidade de apresentar notícia, a depender do caso, na Delegacia Especial de Atendimento à Mulher - DEAM, Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância - Decradi ou outra Delegacia da Polícia Civil.
 - Caso a identificação do crime ou ilícito penal se dê no âmbito da apuração correcional, a unidade de correição deverá encaminhar cópia dos autos de sindicância ou remeter o processo administrativo disciplinar ao Ministério Público.
 - Os campi poderão celebrar termos de cooperação técnica com outros campi e instituições parceiras, observado o sigilo das informações, com o objetivo de apoiar a Rede de Acolhimento, no intuito de promover atendimentos com equipe multiprofissional qualificada, interdisciplinar e diversa.
 - As comissões de apoio ao acolhimento compõem a Rede de Acolhimento do IFRN.
 - A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.
- **Fortalecimento dos Canais de Denúncia:**
 - Garantia de acessibilidade aos canais de denúncia existentes, como a plataforma Fala.BR, com disponibilização de recursos para pessoas com deficiência.
 - Criação de novas estratégias para acesso aos canais de denúncia por parte da comunidade acadêmica.
 - Ampla divulgação dos canais de denúncia, com informações claras sobre como utilizá-los e quais as garantias de sigilo.
 - Monitoramento regular dos canais de denúncia para garantir sua efetividade e identificar possíveis dificuldades de acesso.

- **Capacitação de Profissionais:**
 - Treinamento de profissionais para escuta qualificada e atendimento especializado às vítimas, com foco na empatia, no respeito e na não revitimização.
 - Formação de equipes multidisciplinares para oferecer suporte institucional às vítimas.
 - Criação de um protocolo de atendimento humanizado, que garanta a privacidade e o sigilo das informações.
- **Elaboração de Fluxos e Protocolos:**
 - Definição de fluxos e protocolos claros para acolhimento, acompanhamento e encaminhamento das vítimas, com prazos e responsáveis por cada etapa.
 - Orientação para a busca de serviços de saúde, assistência social e jurídica, quando necessário.
 - Criação de um sistema de acompanhamento dos casos para garantir que as vítimas recebam o suporte adequado.
- **Medidas acautelatórias**
 - As medidas acautelatórias configurarão atos de gestão para preservar a integridade física e mental da pessoa afetada, independentes da atividade correcional, como alteração da unidade de desempenho de sua atribuição ou deferimento de teletrabalho, observados os normativos vigentes.
 - Desde que com a concordância da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, poderão ser prescritas medidas acautelatórias, encaminhamento para acolhimento profissional e preenchimento formulário de avaliação de risco para unidade de gestão de pessoas responsável para análise de providências.
 - A unidade de gestão de pessoas responsável, frente aos riscos psicossociais relevantes, orientada pelas informações do formulário de avaliação de risco e desde que com anuência da pessoa afetada por assédio ou discriminação, poderá adotar ações imediatas que não constituem penalidade.

3.3 Apuração e Responsabilização

O IFRN tem o dever de apurar as denúncias de assédio, discriminação e violência, garantindo a responsabilização dos autores e a proteção das vítimas, em consonância com o PFPEAD. Para isso, as seguintes ações serão implementadas:

- **Revisão e Aprimoramento dos Procedimentos:**
 - Revisão dos procedimentos de apuração de denúncias, com o objetivo de torná-los mais céleres, imparciais e transparentes.
 - Garantia do direito de defesa e do contraditório a todas as partes envolvidas.
 - Implementação de medidas para evitar a revitimização da vítima durante o processo de apuração.
- **Monitoramento e Avaliação dos Casos:**
 - Monitoramento regular dos casos de assédio, discriminação e violência, com registro e acompanhamento das denúncias, apurações e medidas disciplinares.
 - Produção de relatórios periódicos sobre a incidência e os tipos de violência, com análise dos dados para subsidiar ações de prevenção.
 - Avaliação da efetividade dos procedimentos de apuração e das medidas disciplinares, com identificação de possíveis falhas e necessidade de ajustes.
- **Das Infrações, Procedimentos Disciplinares e Penalidades:**
 - As denúncias, notícias e manifestações sobre assédio moral, assédio sexual, outras condutas de natureza sexual e a discriminação serão processadas pela unidade correcional para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres ou proibições previstas na legislação aplicável.

- Os procedimentos administrativos deverão observar as raízes discriminatórias e estruturais atinentes às práticas de assédio, podendo se orientar pelo Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça.
- Para apuração de supostas irregularidades relacionadas à discriminação, a composição da comissão de processo administrativo disciplinar deverá observar, sempre que possível, a preponderância da participação de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LGBTQIA+ ou com deficiência.
- Com observância aos direitos individuais da pessoa denunciada, as declarações da vítima de assédio ou discriminação serão qualificadas como meio de prova de alta relevância.
- Todo tratamento e apuração da denúncia de assédio ou discriminação deverá ser pautado na não revitimização, com atenção especial aos momentos de oitiva, que deverão ocorrer sem a presença da suposta pessoa agressora, devendo ser devidamente justificados pela comissão de processo administrativo disciplinar em casos contrários.
- A definição de penalidade para os casos de assédio e discriminação deverá considerar a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais, podendo inclusive resultar na aplicação da pena de demissão.
- Caso a denúncia de assédio ou discriminação seja arquivada, em qualquer tipo de procedimento administrativo, a pessoa denunciante deverá ser informada, pelo meio de contato indicado, com linguagem simples e respeitosa.
- O fluxo no trâmite de denúncia será referenciado, no que couber, no Guia Lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, aprovado pela Portaria Normativa CGU nº 58, de 7 de março de 2023.

3.4 Da denúncia de Assédio ou Discriminação

- **Toda conduta que possa configurar assédio ou discriminação poderá ser denunciada por:**
 - Qualquer pessoa, identificada ou não, que se perceba alvo de assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico; e
 - Qualquer pessoa, identificada ou não, que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no trabalho ou no ambiente acadêmico.
- **A pessoa denunciante deverá buscar os canais de atendimento das Ouvidorias, seja de forma presencial ou por meio da plataforma Fala.BR., para o registro da denúncia.**
- **A Rede de Acolhimento deve orientar a pessoa sobre a possibilidade do registro de denúncia na Plataforma Fala.BR. Caso a pessoa afetada pelo assédio ou discriminação não se sinta em condições de registrar o ocorrido, a Rede de Acolhimento poderá acionar a Ouvidoria para que a sua equipe possa fazê-lo, se assim for o desejo da pessoa afetada.**
- **Todas as denúncias de assédio ou discriminação recebidas pelos diferentes meios, por qualquer pessoa que exerce atividade pública, deverão ser encaminhadas à unidade de ouvidoria de seu órgão ou entidade.**
- **A Ouvidoria deverá constituir tratamento específico, inclusive na plataforma do Fala.BR., com identidade própria denominada Ouvidoria Interna da Servidora, do Servidor, da Trabalhadora e do Trabalhador no Serviço Público, que atuará na orientação, acolhimento e tratamento, com foco nas demandas internas oriundas das relações de trabalho.**

3.5 Proteção da Pessoa Denunciante

- Deverá ser assegurada à pessoa denunciante e às testemunhas proteção contra ações ou omissões praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar.
- A ocorrência da prática de atos de retaliação deverá ser registrada no Fala.BR., devendo fazer menção à denúncia anterior, e encaminhada à Controladoria-Geral da União para o devido processamento.
- A prática de ações ou omissões de retaliação à pessoa denunciante configurará falta disciplinar grave e sujeitará o agente à demissão a bem do serviço público, nos termos do art. 4º C, § 1º da Lei nº 13.608/2018, com redação dada pelo art. 15 da Lei 13.964/2019.
- **Constituem exemplos de atos de retaliação:**
 - a demissão arbitrária;
 - alteração injustificada de funções, atribuições ou local de trabalho;
 - imposição de sanções;
 - imposição de prejuízos remuneratórios ou materiais de qualquer espécie; e
 - retirada de benefícios, diretos ou indiretos, entre outros.

IV. RESPONSABILIDADES

A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Assédio Sexual, Discriminação e Outras Formas de Violência no âmbito do IFRN, em consonância com o PFPEAD, estabelece responsabilidades para diversos setores e membros da comunidade acadêmica.

- **É dever de todos/todas:**
 - Respeitar a dignidade e a integridade física, moral e psicológica de todas as pessoas.
 - Abster-se de praticar qualquer conduta que possa configurar assédio, discriminação ou violência.
 - Notificar os canais de denúncia caso presencie ou tome conhecimento de qualquer situação de assédio, discriminação ou violência.
 - Colaborar com os procedimentos de apuração de denúncias.
 - Participar das ações de prevenção e capacitação promovidas pela instituição.
- **Responsabilidades específicas:**
 - **Gestão do IFRN:**
 - Assegurar a implementação e o cumprimento da Política e do Plano Setorial em suas respectivas unidades.
 - Adotar medidas para prevenir e coibir a ocorrência de assédio, discriminação e violência.
 - Apurar as denúncias e aplicar as medidas disciplinares cabíveis.
 - Oferecer suporte e acompanhamento às vítimas.
 - Encaminhar nos editais de licitação do IFRN para que empresas contratadas para prestar o serviço de terceirização de mão de obra assumam o compromisso com o desenvolvimento de políticas de enfrentamento do assédio e da discriminação.
 - **Gestão de Pessoas:**
 - Coordenar as ações de prevenção e capacitação para servidores.
 - Acompanhar os casos de assédio, discriminação e violência envolvendo servidores.
 - Prestar suporte às vítimas e aos envolvidos nos processos de apuração.
 - **Gestão de Atividades Estudantis:**
 - Coordenar as ações de prevenção e capacitação para estudantes.
 - Acompanhar os casos de assédio, discriminação e violência envolvendo estudantes.
 - Oferecer suporte e orientação aos estudantes vítimas de assédio, discriminação e violência.
 - **Gestão do Ensino, por meio do Núcleo de Atendimento a Pessoas com Necessidades Específicas**

(NAPNE), do Núcleo de Gênero e Diversidade (NUGEDI) e do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI):

- Atuar na prevenção e no combate ao assédio, à discriminação e à violência, com foco nos grupos específicos que representam.
- Oferecer suporte e orientação às vítimas.
- Colaborar com os demais setores na implementação da Política Institucional e do Plano Setorial.
- **CISSP (Comissão Interna de Saúde do Servidor Público):**
 - Atuar na prevenção de acidentes e de assédio, incluindo a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.
 - Colaborar com os demais setores na implementação da Política Institucional e do Plano Setorial.
- **Ouvidoria:**
 - Receber denúncias de assédio, discriminação e violência.
 - Encaminhar as denúncias aos setores competentes para apuração.
 - Acompanhar o andamento processual até o resultado da apuração.
 - Fornecer informações públicas sobre os processos de denúncia relacionados a assédio e discriminação.
- **Comissão de Ética Institucional:**
 - Promover a prática e a conscientização de princípios de conduta.
 - Promover apuração ética, quando cabível.
 - Fornecer informações públicas sobre o andamento dos processos de investigação e de apuração ética relacionados a assédio e discriminação.
- **Corregedoria:**
 - promover ações relacionadas à prevenção, detecção e apuração de possíveis irregularidades e faltas disciplinares relacionadas a assédio e discriminação.
 - Fornecer informações públicas sobre o andamento dos processos de apuração de responsabilidade relacionados a assédio e discriminação.
- **Gestão da Integridade:**
 - Promover articulação dos vários setores responsáveis pela execução do plano e do IFRN em geral para atuação conjunta quando possível, enquanto não existir uma comissão permanente responsável por assistir e acompanhar a execução do plano.
 - Promover o acompanhamento da execução do plano, observando os indicadores estabelecidos e ações propostas no plano.
 - Promover o encaminhamento de relatórios de acompanhamento aos órgãos de governança e de auditoria.
- **Auditoria-Geral:**
 - Promover a avaliação quanto a execução do plano.
 - Promover orientações aos responsáveis, quando necessário.
- **A Diretoria Sistêmica de Comunicação Institucional:**
 - Promover campanhas institucionais relacionadas aos temas assédio e discriminação.
 - Assessorar na realização de eventos relacionados aos temas assédio e discriminação.
 - Auxiliar na promoção, fomento e execução de projetos e ações resultantes deste plano, no que couber à área de comunicação institucional.

V. CRONOGRAMA DE AÇÕES

O cronograma de ações visa garantir a implementação gradual e contínua do Plano Setorial, com

acompanhamento e avaliação constantes.

- **Ano 1 (2025):**
 - Elaboração e divulgação dos materiais educativos e informativos.
 - Implementação do programa de capacitação para servidores e estudantes.
 - Campanha de sensibilização e divulgação dos canais de denúncia.
 - Revisão dos procedimentos de apuração de denúncias.
- **Ano 2 (2026):**
 - Capacitação de profissionais para escuta qualificada e atendimento especializado.
 - Elaboração de fluxos e protocolos de acolhimento e acompanhamento.
 - Monitoramento e avaliação dos casos, com produção de relatórios.
 - Implementação de novas ferramentas ou estratégias para facilitação da denúncia, se necessário.

VI. MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

O monitoramento e a avaliação do Plano Setorial são essenciais para garantir sua efetividade e aprimoramento contínuo.

- **Indicadores:**
 - Número de denúncias recebidas.
 - Tempo médio de apuração das denúncias.
 - Tipos de assédio, discriminação e violência mais frequentes.
 - Número de pessoas capacitadas.
 - Nível de satisfação das vítimas com o acolhimento e o suporte.
- **Avaliações periódicas:**
 - Reuniões semestrais com os setores envolvidos na implementação do Plano Setorial para avaliar o andamento das ações, identificar dificuldades e propor soluções.
 - Aplicação de questionários e pesquisas com a comunidade acadêmica para coletar feedback sobre o Plano Setorial.
 - Realização de auditorias internas para verificar o cumprimento das normas e procedimentos.
- **Divulgação dos resultados:**
 - Publicação de relatórios periódicos sobre o monitoramento e a avaliação do Plano Setorial, com transparência e acessibilidade.
 - Apresentação dos resultados em fóruns e eventos institucionais.

VII. REVISÃO DO PLANO

Este Plano Setorial será revisado a cada dois anos, ou em um intervalo menor, se necessário, para garantir sua atualização e adequação às necessidades da comunidade acadêmica e às diretrizes do PFPEAD.

VIII. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de um ambiente institucional livre de assédio, discriminação e violência é um processo contínuo que exige o compromisso e a participação de todos os membros da comunidade acadêmica, em alinhamento com os objetivos do PFPEAD.

O IFRN reafirma seu compromisso com a promoção da dignidade humana, da igualdade e do respeito à diversidade, e se coloca à disposição para aprimorar este Plano Setorial de forma contínua, buscando

sempre oferecer um ambiente seguro e acolhedor para todos/todas.

EQUIPE RESPONSÁVEL

Aline Gomes da Silva

Amilde Martins da Fonseca

Ana Santana Batista Farias

Augusto André Santos de Souza

Cíntia Gouveia Costa

Cynthia Araújo Mota

Fernanda Lígia Leonardo Marques

Gilson José Rodrigues Júnior

Gislene de Araújo Alves

Ismael Félix Coutinho Neto

Lívia Daiane Gomes

Lorena Cassiano Fagundes Faustino

Matheus Silva Pereira

Nathália de Sousa Valle da Silva

Patrícia Karla de Mesquita Silva

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Rodrigo Ricelly Avelino Leite

Thiago Lima de Oliveira

Valéria Regina Carvalho de Oliveira

Anexo I: Protocolo de Acolhimento em situações de assédio ou discriminação (PFPEAD)

(No que couber, o IFRN irá observar o protocolo presente no Plano Federal, até que seja construído um protocolo específico para atender a sua comunidade acadêmica.)

A - Disposições Gerais

1. O acolhimento será realizado mediante atendimento humanizado regido pelas seguintes orientações:

a. tratamento individualizado com a compreensão de necessidades e particularidades da pessoa notificante e do caso concreto, incluindo observância de conhecimentos relacionados à comunidade LGBTQIA+, bem como atenção ao racismo estrutural e à misoginia, sendo vedada a repetição de ações, hábitos, falas e pensamentos que promovam, direta ou indiretamente, a discriminação ou a segregação racial;

b. prática de escuta ativa e transmissão de mensagens claras, em linguagem apropriada à pessoa afetada por assédio ou discriminação e a eventuais acompanhantes, para que possam ser compreendidas;

c. redução de tempo de espera e garantia de atendimento presencial com prioridade para as pessoas idosas e pessoas com deficiência;

d. uso de linguagem não burocrática ou jurídica e questionamento à pessoa afetada por assédio ou discriminação como quer ser tratada, como gostaria de ser chamada e, caso deseje, usar o nome social informado;

e. adaptação necessária no atendimento a pessoas lactantes, pessoas com filhos pequenos, pessoas ameaçadas ou em qualquer outra situação de vulnerabilidade com relação à duração dos atos, ao vocabulário utilizado, à privacidade, entre outras medidas;

f. observância ao sigilo de dados da pessoa afetada por assédio ou discriminação e ao sigilo profissional;

g. permissão de presença de acompanhantes (inclusive de representante de entidade sindical) e familiares, quando solicitado pela pessoa notificante.

2. A pessoa afetada por assédio ou discriminação poderá escolher pessoa servidora lotada nas instâncias da Rede de Acolhimento para a realização do atendimento.

3. Será apresentado formulário de avaliação de risco à pessoa afetada por assédio ou discriminação, para preenchimento voluntário.

B - Registro e encaminhamento do relato

1. Caso a pessoa afetada por assédio ou discriminação opte por prosseguir com o registro do relato e, identificado risco psicossocial entre o recebimento da notícia e o encaminhamento para deliberação da unidade de gestão de pessoas, recomenda-se prazo não superior a 30 (trinta) dias.

2. Para a apreciação de ações imediatas, recomenda-se prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

C - Ações imediatas

Deverão ser prescritas, desde que autorizadas pela pessoa afetada por assédio ou discriminação e para preservar a sua saúde e integridade física e moral, ações imediatas para unidade de gestão responsável.

D - Colheita de declarações da pessoa noticiante, escuta qualificada

1. Na escuta ativa, todos os sentidos deverão ser utilizados para buscar compreender o que está sendo comunicado, com atenção total a quem está se manifestando. Importante, assim, não fazer outras atividades, tais como consultar o computador ou o celular, durante a conversa com outra pessoa.

2. Na escuta ativa, é importante demonstrar empatia: colocar-se no lugar da outra pessoa, compreendendo seus sentimentos e suas experiências, sem fazer julgamentos ou críticas. Importante fazer perguntas, buscar compreender inteiramente o que está sendo comunicado, bem como repetir o que entendeu, para mostrar à outra pessoa compreensão integral da mensagem.

3. A memória da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação sobre o ocorrido pode estar comprometida, como medida de autodefesa para superar o trauma sofrido. Nesse cenário, o início da colheita das declarações deverá ser apto a tranquilizá-la, esclarecendo que o objetivo do ato é reconstituir os fatos na medida do possível, identificando lembranças e lapsos existentes na memória.

4. A pessoa afetada por assédio ou discriminação deverá se sentir livre para contar sua história da maneira que melhor lhe convier. Isso poderá significar um testemunho em um formato narrativo ou poderá envolver uma série de perguntas e respostas. Dever-se-á tomar o cuidado para não interromper o fluxo da narrativa, esperando-se um ponto apropriado para intervir.

5. A dificuldade de recontar o trauma sofrido não poderá ser interpretada em desfavor da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação, de modo a rotular o seu relato como não convincente. A falta de precisão no relato e eventual hesitação em fornecer detalhes não poderão servir para desacreditar o depoimento da pessoa noticiante, considerando, principalmente, as consequências negativas de longo prazo decorrentes dos abusos noticiados.

6. O relato dever-se-á basear em respostas a perguntas não tendenciosas, ou seja, questões isentas de suposições ou conclusões e que permitam à pessoa noticiante oferecer o depoimento mais completo e objetivo possível. Deverão ser evitadas perguntas de resposta múltipla, uma vez que podem obrigar a pessoa noticiante a dar respostas pouco precisas caso o que lhe tenha acontecido não corresponda exatamente a nenhuma das opções. A pessoa noticiante deverá poder contar a sua própria história, mas poderá ser auxiliada por meio do levantamento de questões que ajudem a tornar o relato mais preciso.

E - Informação e orientação

1. Após a escuta, deverão ser transmitidas orientações sobre como o registro da denúncia ocorre e seus possíveis desdobramentos, respeitando sempre a vontade e os limites externados pela pessoa noticiante, inclusive o de apenas relatar para as Instâncias da Rede de Acolhimento sem nada registrar.

2. As possíveis respostas aos questionamentos da pessoa afetada pelo assédio ou discriminação deverão estar disponíveis de imediato.

3. Orientações que poderão ser transmitidas à pessoa noticiante:

a. comunicar aos superiores hierárquicos ou registrar a denúncia por meio dos canais disponíveis no

órgão, como a plataforma Fala.BR;

b. evitar permanecer sozinha no mesmo local que a pessoa assediadora;

c. anotar, com detalhes, todas as condutas abusivas sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome da pessoa noticiada e de colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais considerar necessário;

d. dar visibilidade ao episódio procurando a ajuda de colegas, principalmente daquelas e daqueles que testemunharam o fato ou que são ou foram vítimas;

e. reunir provas, como bilhetes, e-mails, mensagens em redes sociais, presentes e filmagens de câmeras de segurança.

4. Caso o fato noticiado aparente possível resolução mediante utilização de técnicas de resolução de conflitos, incluindo as abordagens de práticas restaurativas, será facultado endereçamento do caso específico à Rede de Acolhimento.

Documento Digitalizado Público

Plano setorial de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no IFRN (2025-2026)

Assunto: Plano setorial de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação no IFRN (2025-2026)
Assinado por: Augusto Souza
Tipo do Documento: Plano
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Público
Tipo do Conferência: Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:

- **Augusto Andre Santos de Souza, COORDENADOR(A) - SUB-CHEFIA-CD4 - COASS**, em 29/01/2025 16:58:20.

Este documento foi armazenado no SUAP em 29/01/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifrn.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 2059083

Código de Autenticação: 6c6b810960



Documento Digitalizado Público

Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRN (2025-2026)

Assunto: Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no IFRN (2025-2026)

Assinado por: -

Tipo do Documento: Plano

Situação: Finalizado

Nível de Acesso: Público

Tipo do Conferência: Cópia Simples