

1º Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação

2025

MINISTÉRIO DA
INTEGRAÇÃO E DO
DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
UNIÃO E RECONSTRUÇÃO

ANTÔNIO WALDEZ GÓES DA SILVA

Ministro De Estado

VALDER RIBEIRO DE MOURA

Secretário-Executivo

UNIDADES QUE PARTICIPARAM DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO

Assessoria Especial de Controle Interno

Ouvidoria

Corregedoria

Assessoria de Participação Social e Diversidade

Assessoria Especial de Comunicação Social

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

Coordenação-Geral de Suporte Logístico

Sumário

I. INTRODUÇÃO	5
II. DEFINIÇÕES	7
III. DIRETRIZES	9
IV. OBJETIVOS	10
V. GOVERNANÇA.....	11
VI. PLANO DE AÇÃO	17
VII. MONITORAMENTO	23
VIII. CONCLUSÃO	24
ANEXO I	25
ANEXO II	26

LISTA DE SIGLAS

AESCOM – Assessoria Especial de Comunicação Social;

AECI – Assessoria Especial de Controle Interno;

APSD - Assessoria de Participação Social e Diversidade;

CEG – Comitê Estratégico de Governança do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;

CGGP – Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;

CGPE – Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica;

CGPRO – Coordenação-Geral de Governança e Processos;

CGSL – Coordenação-Geral de Suporte Logístico;

CGTI – Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação;

CGU – Controladoria-Geral da União;

CORREG – Corregedoria do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;

CTI - Comitê Técnico de Integridade

MIDR – Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;

OUV – Ouvidoria do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional;

PFPEAD - Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

PSPEAD - Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação;

Sitai - Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal;

UGI – Unidade de Gestão da Integridade.

I. INTRODUÇÃO

O Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, que trata sobre a política de governança da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, instituiu como princípio da governança, entre outros, a integridade, assim como estabeleceu que os órgãos e entidades deverão instituir seus programas de integridade, de forma a incorporar os princípios e as diretrizes estabelecidas pelo Decreto.

Segundo a Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019, um programa de integridade consiste no conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta. A formação da gestão da integridade, por meio de um programa perene e específico, dá maior visibilidade à importância do tema e às medidas propostas para promovê-la.

Outro normativo que ratificou a importância da integridade nos órgãos da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional foi o Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023. Esse Decreto instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação – Sitai e a Política de Transparência e Acesso à Informação. O Sitai tem como objetivos coordenar e articular as atividades relativas à integridade, à transparência e ao acesso à informação; estabelecer padrões para as práticas e medidas de integridade, transparência e acesso à informação; e aumentar a simetria de informações e dados nas relações entre a administração pública federal e a sociedade.

Nesse sentido, foi instituído o Programa de Integridade do MIDR – Progride que tem como objetivo atuar em temas e situações já conhecidas pela organização, mas de maneira sistematizada. Dessa forma, o programa de integridade trabalhará em parceria com as atividades, programas e políticas de gestão de riscos e controles internos, correição, ouvidoria, transparência e prevenção à corrupção, organizadas e direcionadas para a promoção da integridade institucional.

Cabe acrescentar que, em 30 de julho de 2024, foi publicado o Decreto nº 12.122, por meio do qual foi instituído o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (PFPEAD), que visa promover ações eficazes no enfrentamento de todas as formas de violência no ambiente de trabalho, com destaque para o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, especialmente em relação a grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres, indígenas, pessoas negras, idosas, com deficiência e LGBTQIA+.

O PFPEAD é composto por um Plano Federal, estabelecido pela Portaria MGI nº 6.719, de 13 de setembro de 2024, que foi publicada no Diário Oficial da União em 1º de outubro de 2024, e por Planos Setoriais que devem ser elaborados pelos órgãos e entidades da Administração Pública federal, direta, autárquica e fundacional. Os Planos Setoriais têm como objetivo a implementação e o monitoramento das ações do programa, devendo ser instituídos até 29 de janeiro de 2025 (120 dias a contar da publicação do Plano Federal).

Logo após a publicação da Portaria do MGI, a Unidade de Gestão da Integridade – UGI, que é a Assessoria Especial de Controle Interno, convocou reunião com as Instâncias Internas de Integridade do MIDR, para discussão de como o Ministério iria se organizar para elaborar o plano setorial. Foram realizados diversos encontros com ampla discussão. Assim, decidiu-se que, considerando que o tema deste plano está contido no âmbito do conceito de integridade, a portaria que instituiu o Progride deveria ser alterada para criação de um colegiado com as Instâncias Internas de Integridade do Ministério e a inclusão da previsão do Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, definição de responsabilidades e de estrutura de governança, em atendimento aos normativos mencionados.

Importante salientar que, no Plano de Integridade elaborado para o período de 2024 a 2025, há diversas ações atinentes aos temas assédio e discriminação, as quais estão listadas no Anexo I deste plano.

Portanto, em atendimento aos normativos existentes e considerando a relevância do tema, foi elaborado este Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, o qual contém definições primordiais para o entendimento do assunto, diretrizes, objetivos, estrutura de governança e ações a serem implementadas em 2025.

II. DEFINIÇÕES

Destaque-se que, diante da relevância dos temas assédio e discriminação e da importância de se compreender seus limites, seguem alguns conceitos que, inclusive, facilitarão a definição do contexto deste Plano:

- **Assédio Moral:** 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.

Assédio Moral Organizacional: 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.

- **Assédio Sexual:** 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:** expressão representativa de condutas sexuais impróprias, de médio ou baixo grau de reprovabilidade.

- **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.

- **Rede de Acolhimento:** espaços institucionais responsáveis por realizar uma primeira escuta da situação, prestar informações e esclarecimentos, orientar e acolher as vítimas, informando os princípios deste PFPEAD. Comporão essas instâncias: unidades de gestão de pessoas, ouvidorias, comissões de ética, assessorias de participação social e diversidade, gestoras e gestores, unidades do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal (SIASS), quando houver, dentre outras que existirem na instituição.

- **Organização do Trabalho:** conjunto de normas, instruções, práticas e processos que modulam as relações hierárquicas e as competências das pessoas envolvidas, os mecanismos de deliberação, a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, os modos operatórios, os critérios de qualidade e de desempenho.
- **Saúde no trabalho:** dinâmica de construção contínua, em que estejam assegurados os meios e condições para a construção de uma trajetória em direção ao bem-estar físico, mental e social, considerada em sua relação específica e relevante com o trabalho.
- **Segurança psicológica:** Consiste em oferecer um ambiente de trabalho empático para que os colaboradores exponham suas ideias e habilidades sem preocupações.
- **Colaboradores:** servidores, comissionados, terceirizados, estagiários ou quaisquer outros que exerçam, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma, atividades no âmbito do Ministério.

III. DIRETRIZES

Tendo como ponto de partida o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação e o Plano Federal, as diretrizes deste Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no MIDR são as seguintes:

I- Compromisso institucional - promoção de ambiente organizacional de respeito à diversidade e à inclusão, baseada em políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis;

II- Universalidade - inclusão de todas as pessoas na esfera de proteção do presente Plano, incluindo servidoras e servidores efetivos, temporárias e temporários, comissionadas e comissionados, empregadas públicas e empregados públicos, estagiárias e estagiários, e trabalhadoras e trabalhadores terceirizados;

III- Acolhimento - ações de escuta, fornecimento e esclarecimento de informações sobre caminhos possíveis para soluções focadas na pessoa assediada ou discriminada;

IV - Comunicação não violenta utilização de linguagem positiva, inclusiva e não estigmatizante, manifestada pelo compartilhamento da observação de um fato e pela expressão de sentimentos e necessidades;

V- Integralização - o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados entre as unidades e especialidades profissionais;

VI- Resolutividade - o tratamento correcional das denúncias de assédio ou discriminação deverá ser célere, controlado e definido como prioritário;

VII- Confidencialidade - as identidades de todas as partes envolvidas, incluindo as testemunhas, deverão ser protegidas a fim de evitar exposição ou retaliações. O sigilo e a confidencialidade das informações fornecidas deverão ser assegurados; e

VIII – Transversalidade - a abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização, a gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual.

IV. OBJETIVOS

O Plano Setorial de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação no Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional – PROTEGER, tem por objetivos:

I – Atuar em caráter preventivo no enfrentamento a toda e qualquer forma de violência laboral, do assédio moral, e sexual e da discriminação no âmbito deste ministério;

II - Coibir ação ou conduta abusiva, agressiva, práticas discriminatórias, humilhação e constrangimento, de forma concreta ou potencial, causadora de danos físicos, pessoais, morais, psicológicos, funcionais, patrimoniais e de saúde aos agentes públicos;

III – Instituir fundamentos, diretrizes e protocolos de intervenção, a fim de construir e alinhar práticas organizacionais, de modo que estejam em consonância com a legislação vigente;

IV – Promover ações transversais, de modo que, com base no envolvimento das áreas, possa se alcançar mais efetivamente os colaboradores do Ministério;

V – Construir uma cultura de respeito associada à cultura de integridade no Ministério.

Cumprir destacar que esses objetivos se aplicam às servidoras públicas e aos servidores públicos; às empregadas públicas e aos empregados públicos; e à trabalhadora terceirizada ou ao trabalhador terceirizado em exercício no Ministério.

V. GOVERNANÇA

Conforme mencionado anteriormente, a governança do Plano Setorial está totalmente alinhada à do Progrida.

Nessa esteira, o Plano Setorial contará com a seguinte estrutura de governança:

I – Comitê Estratégico de Governança – CEG; e

II - Comitê Técnico de Integridade - CTI.

O Comitê Estratégico de Governança é um órgão consultivo e deliberativo, com a finalidade de assessorar o Ministro, e que atuará no nível estratégico e acompanhará as atividades do Programa de Integridade, incluindo o Plano de Integridade e este Plano, à luz da Portaria MIDR nº 3.344, de 26 de outubro de 2023.

O Comitê Técnico de Integridade, por sua vez, é colegiado de nível tático, composto pelas Instâncias Internas de Integridade. As Instâncias Internas de Integridade são as seguintes:

I - Assessoria Especial de Controle Interno;

II - Corregedoria;

III - Ouvidoria;

IV - Comissão de Ética;

V - Assessoria Especial de Comunicação Social;

VI - Assessoria de Participação Social e Diversidade;

VII - Coordenação-Geral de Planejamento e Gestão Estratégica;

VIII - Coordenação-Geral de Processos e Estrutura;

IX - Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas;

X - Coordenação-Geral de Suporte Logístico; e

XI - Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação.

Assim, o CTI atuará auxiliando na construção e no monitoramento deste Plano.

Especificamente quanto ao Plano Setorial, é importante estabelecer algumas competências, conforme descrito abaixo.

À Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGGP) caberá:

I – Propor programática de educação e conscientização continuada acerca das expressões das violências laborais, e das suas consequências sobre a produtividade e a saúde, auxiliando a força de trabalho na prevenção, identificação e enfrentamento ao fenômeno;

II – Propor currículo básico de capacitação, obrigatório para pessoas que ocupem cargos de gestão no MIDR, que inclua os temas da liderança humanizada e da construção de um ambiente pautado na segurança psicológica e na reflexão sobre as práticas organizacionais e formas de gestão;

III – Monitorar, por intermédio de pesquisa de qualidade de vida no trabalho ou de clima organizacional, a qualidade do ambiente e das relações de trabalho, de modo a prevenir a degradação do ambiente laboral;

IV – Fazer constar, anualmente, no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP), necessidades de desenvolvimento relativas às competências socioemocionais e temas relacionados às diversas formas de violência laboral, particularmente assédios e discriminações;

V – Participar da criação e da disseminação de campanhas educativas de prevenção e conscientização, bem como do Protocolo de Intervenção no âmbito das violências laborais.

À Assessoria Especial de Controle Interno, como Unidade de Gestão da Integridade e Unidade Setorial do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação, conforme Decreto n. 11.529, de 16 de maio de 2023, caberá:

I – Articular-se, em conjunto com a CGGP, e com os membros do Comitê Técnico de Integridade, com vistas à obtenção de informações necessárias para a estruturação e o monitoramento do plano;

II – Alinhar o Plano de Integridade do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional – Progride a este plano e vice-versa; e

III – Incluir na pauta das reuniões periódicas do Comitê Técnico de Integridade do Progride temas referentes a este plano.

À **Ouvidoria** caberá:

I – Receber, preparar e encaminhar relatos e denúncias sobre situações de violência laboral, assédio moral e sexual;

II – Divulgar os canais adequados de denúncias;

III – Participar da implementação e da disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e comportamentos que caracterizem violência laboral, assédio moral e sexual;

IV – Encaminhar à CGGP informações sobre denúncias recebidas e encaminhadas, observado o sigilo legal; e

V – Sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento da violência laboral, assédio moral e sexual.

À **Corregedoria** caberá:

I – Receber denúncias sobre situações de condutas impróprias na relação de trabalho, assédio moral, condutas de conotação sexual, assédio sexual, bem como outros tipos de violência laboral, que envolvam agentes públicos sujeitos à sua atribuição legal e realizar a apuração, quando couber;

II – Coordenar campanhas educativas sobre condutas impróprias na relação de trabalho, assédio moral, condutas de conotação sexual, assédio sexual, bem como outros tipos de violência laboral;

III - Promover a capacitação sobre a temática de assédio e violência laboral aos membros das Comissões de Processo Administrativo Disciplinar, bem como aos servidores e colaboradores da corregedoria;

IV– Coordenar os esforços junto à Diretoria Administrativa do MIDR para o cumprimento do protocolo de acolhimento às supostas vítimas de assédio e violência laboral, que auxiliará na orientação sobre direitos, procedimentos administrativos e medidas necessárias para assegurar a integridade dos envolvidos;

V – Garantir às supostas vítimas atualização das informações sobre o andamento do processo investigativo e/ou apuração, bem como assegurar canal de comunicação direto para

esclarecer dúvidas e registrar eventuais necessidades relacionadas à sua segurança e ao ambiente de trabalho;

VI - Oportunizar à vítima, denunciante ou testemunha a possibilidade de aderir a um protocolo de proteção, firmado entre o titular da Corregedoria e o Diretor de Administração do MIDR ou cargo equivalente, de forma a evitar qualquer tipo de retaliação ou perseguição;

VII - Encaminhar à CGGP informações sobre as denúncias, investigações e apurações realizadas, observado o sigilo legal.

À Comissão de Ética caberá:

I - Receber denúncias sobre situações de violência laboral, assédio moral e sexual que envolvam agentes públicos sujeitos a sua atribuição legal e realizar a apuração;

II - Encaminhar à CGGP informações sobre as apurações realizadas, observado o sigilo legal;

III - Participar da implementação e da disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e comportamentos que caracterizem violência laboral, assédio moral e sexual; e

IV - Divulgar os canais adequados de denúncias.

À Assessoria de Participação Social e Diversidade caberá:

I – Sugerir ações de disseminação, conscientização, atividades socioeducativas e medidas de prevenção, que envolvam todos os colaboradores, servidores e alta gestão sobre temas de discriminação social, raça, gênero e idade, e outras que couberem;

II – Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional que valorize respeito, inclusão, igualdade, diversidade, equidade, acessibilidade e integridade;

III - Sugerir ações de conscientização, disseminação de informações, atividades e campanhas educativas, bem como medidas de prevenção e promoção dos Direitos Humanos, que envolvam todos(as) colaboradores(as), servidores(as) e a alta gestão sobre temas de combate à discriminação social, de gênero, raça e etnia, de idade e combate ao capacitismo;

IV - Encaminhar à CGGP informações sobre as apurações realizadas, observado o sigilo legal;

V - Participar da implementação e disseminação de campanhas educativas sobre as condutas e comportamentos que caracterizem violência laboral, assédio moral e sexual, bem como comportamentos discriminatórios com base na origem social, raça, sexo, etnia, deficiência, religião, opinião política, orientação sexual, identidade e expressão de gênero e demais formas de discriminação; e

VI – Contribuir para o respeito à diversidade e a escuta não discriminatória, participando da construção de protocolo de acolhimento junto às demais unidades de Integridade.

À **Coordenação-Geral de Suporte Logístico** caberá, quando se tratar de trabalhadora ou trabalhador terceirizados:

I - Disseminar conteúdos de prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação;

II - Divulgar informação sobre o que caracteriza assédio moral, assédio sexual e discriminação e sobre os procedimentos a serem adotados na ocorrência desses casos;

III - Promover ações de prevenção contra o assédio e a discriminação;

IV - Garantir ações de acolhimento, quando a trabalhadora ou o trabalhador for denunciante ou vítima; e

V - Encaminhar a denúncia à empresa contratante, quando a trabalhadora ou o trabalhador for a pessoa acusada.

À **Assessoria Especial de Comunicação** caberá:

I – Criar a identidade visual do PSPEnAD - PROTEGER;

II - Elaborar peças publicitárias a partir de conteúdo fornecido pelos membros do Comitê Técnico de Integridade; e

III – Com base no conteúdo definido pelos membros do Comitê Técnico de Integridade propor meios de comunicação mais adequados ao conteúdo e ao público-alvo, como vídeo, informe ou e-mail marketing, etc., garantindo uso de linguagem inclusiva, acessível e não discriminatória, em todos os processos de comunicação, alinhados ao Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação - PFPEAD.

As **autoridades** ocupantes de cargos em comissão e das funções de confiança, Cargos Comissionados Executivos (CCE) ou Funções Comissionadas Executivas (FCE) de nível acima de 10 ou equivalente deverão participar anualmente de palestras, seminários ou cursos sobre temas relativos ao assédio e à discriminação.

Todos os **colaboradores** do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional poderão contribuir para a realização do PSPEnAD - PROTEGER, com vistas à prevenção e à mitigação dos riscos de ocorrência de assédio e de discriminação.

VI. PLANO DE AÇÃO

Conforme descrito nos itens anteriores, este Plano tem finalidade de enfrentar e prevenir todas as formas de violências decorrentes das relações de trabalho, em especial o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação, por meio de:

I - Ações coordenadas de prevenção do assédio e da discriminação, por intermédio de estratégias educativas que abordem a formação e a sensibilização de agentes públicos;

II - Gestão humanizada nos espaços institucionais, físicos ou virtuais;

III - Avaliação permanente do ambiente organizacional para assegurar que as ações coordenadas de prevenção de que trata o inciso I promovam as mudanças desejadas;

IV - Destinação de espaços e criação de mecanismos para promover o acolhimento, a escuta ativa, a orientação e o acompanhamento das pessoas afetadas por assédio e discriminação;

V - Proteção às pessoas denunciantes contra ações praticadas em retaliação ao exercício do direito de relatar;

VI - Garantia do sigilo dos dados pessoais dos envolvidos nas denúncias em relação a terceiros, até a decisão final do processo;

VII - Procedimentos administrativos disciplinares que resguardecam a vítima, em todas as suas fases, com vistas a evitar a revitimização.

Além disso, de acordo com o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, as ações a serem definidas para este plano serão divididas nos seguintes eixos:

I - **PREVENÇÃO**, com ações de formação, sensibilização e promoção à saúde;

II - **ACOLHIMENTO**, com ações para organização de redes e canais de acolhimento; e

III – **TRATAMENTO DE DENÚNCIAS**, com estabelecimento de diretrizes e orientações que evitem a revitimização e a retaliação.

O presente plano de ação estabelece como ponto de partida a análise e o diagnóstico situacional dos dados relativos às violências laborais viabilizada pela criação do painel de dados na temática, com os quais contribuirão as instâncias internas de integridade. Doravante serão definidas por essas instâncias as temáticas prioritárias, formatos, público-alvo e distribuição temporal das ações, bem como a organização da execução pelas áreas. Além da convergência entre estas ações e as já previstas no Plano de Integridade, priorizou-se, neste plano, especificar as ações transversais na temática de prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação, que se somam às atividades próprias de cada área constituída como Instância de Integridade.

Assim, apresentam-se as ações previstas para 2025, distribuídas nos três eixos mencionados, conforme tabela abaixo:

Eixo Prevenção				
Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Elaboração e Implementação da Gestão da Diversidade	Por meio de diversas ações, implementar a cultura da diversidade no Ministério em todas as suas atividades.	Dez/25	APSD	Condutas que configurem discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou contra pessoas com deficiência
Protocolo para enfrentamento da discriminação no ambiente de trabalho	Protocolo transversal elaborado, com ações que mitiguem o risco de discriminação no trabalho.	Dez/25	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética	Condutas que configurem discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou contra pessoas com deficiência
Seminário sobre transversalidade de Gênero, Raça nas políticas públicas do MIDR	Disseminação no Ministério sobre o tema e criação de espaço para reflexão e debate.	Jun/25	APSD, Mesa Diretora do Comitê GRD	Exclusão de minorias e suas necessidades na definição das políticas públicas.
Guia de Participação Social	Criação de estratégia da participação social como instrumento democrático de construção das políticas públicas no MIDR.	Jun/25	APSD, Ouvidoria, AESCOM	Ausência ou pouca participação social na construção das políticas públicas.

Eixo Prevenção				
Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Construir um painel interno com os dados estatísticos sobre violências laborais do MIDR	Transparência da realidade institucional e acompanhamento da efetividade das ações.	jul/2025	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética, CGSL	Clima organizacional insatisfatório.
Promover Oficinas sobre o sofrimento que as condutas discriminatórias causam nas vítimas (Marcas e impressões)	Sensibilização da força de trabalho do MIDR para tais realidades.	Jun/25	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética	Condutas que configurem discriminação em função de raça, gênero, idade, orientação sexual ou contra pessoas com deficiência
Promover mesa redonda sobre as expressões da violência contra a mulher no ambiente laboral	Elevação do nível de letramento sobre a violência contra a mulher.	Dez/25	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética	Condutas que configurem assédio moral ou sexual contra a mulher
Criar estratégias de comunicação e identidade visual para o PSPEnAD	Potencialização das ações temáticas disponibilizadas pelas áreas.	Jun/2025	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética e AESCOM	Baixa mobilização e engajamento da força de trabalho na implementação do Plano
Guia de informações sobre prevenção e enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação.	Elevação do nível de conhecimento da trabalhadora ou trabalhador terceirizado sobre o assunto.	Ago/25	APSD, AECL, Ouvidoria, Corregedoria, QVT e CGGP, Comissão de Ética, CGSL e AESCOM	Desconhecimento sobre assédio e discriminação
Oficinas presenciais em todas as unidades do MIDR, com a participação de servidores,	Sensibilização dos colaboradores do MIDR para o tema, com vistas a melhorar	Dez/25	Corregedoria, CGGP, Ouvidoria, AECL,	Desconhecimento sobre assédio e discriminação

Eixo Prevenção				
Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
terceirizados e estagiários, para tratar sobre assédio e discriminação	as relações interpessoais.		Comissão Ética, APSD	
Palestra sobre proteção ao denunciante, juntamente com o lançamento dos protocolos.	Elevar o conhecimento sobre o sigilo no processo e ampla divulgação dos protocolos.	Nov/25	Ouvidoria, Corregedoria, AECI	Ações de retaliação contra possíveis denunciante.

Eixo Acolhimento				
Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Estabelecer estratégias para ampliar a equipe do Projeto Lado a Lado	Propiciar atendimento multiprofissional.	Dez/2025	CGGP E CGSL	Identificação precoce de potenciais situações de violência laboral. Absenteísmo e licença para tratar da própria saúde, em razão dos impactos de vivenciar situações de assédio e/ou discriminação
Constituir parcerias com a rede de proteção socioassistencial do DF e universidades	Proporcionar atendimentos de saúde especializados.	Dez/2025	CGGP	Absenteísmo e licença para tratar da própria saúde, em razão dos impactos de vivenciar situações de assédio e/ou discriminação.
Elaboração de protocolo de acolhimento às	Normativo publicado e divulgado.	Jun/25	Corregedoria, Ouvidoria, DA (CGGP/CGSL), APSD,	Ações de retaliação contra possíveis denunciante.

supostas vítimas de assédio			Comissão de Ética	
Normatizar o Protocolo de proteção às supostas vítimas e denunciante	Normativo publicado e divulgado	Jun/25	Corregedoria, Ouvidoria, DA (CGGP/CGSL), APSD, Comissão de Ética	Ações de retaliação contra vítimas e denunciante.

Eixo Tratamento de denúncias				
Ação	Resultados esperados	Prazo	Áreas envolvidas	Riscos tratados
Atualização do processo e do fluxo de tratamento de denúncias	Processo revisado e manual elaborado, com ampla divulgação do processo, de forma a otimizar o processo e evitar erros.	Dez/25	Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética, AECL e CGPRO	Tratamento inadequado e intempestivo da denúncia; Receber a denúncia pelo canal inadequado; Exposição da vítima ou do acusado.
Aprimorar os procedimentos de resposta e feedback aos denunciante	Ampla divulgação dos resultados em boletins internos, dados abertos.	Dez/25	Ouvidoria e AESCOM	Violação de sigilo no processo de apuração de denúncias e descrédito no processo de apuração; subnotificação.
Divulgar canal/ambiente para sanar dúvidas acerca de situações e/ou denúncias quanto à quebra de integridade	Ampla conhecimento sobre canal de denúncias.	Dez/25	Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética	Omissão em denunciar ou representar ocorrência de irregularidade
Aperfeiçoar o controle quanto ao sigilo das denúncias	Otimizar os procedimentos de proteção às supostas vítimas e denunciante	Dez/25	Ouvidoria, Corregedoria, Comissão de Ética	Ações de retaliação contra vítimas e denunciante.

Além dessas ações, há outras ações já previstas no Plano de Integridade do MIDR – Progrid, atinentes ao tema em pauta, as quais constam no Anexo I deste Plano. Ademais, há o Plano

de Ação do Comitê Permanente de Gênero, Raça e Diversidade do MIDR e entidades vinculadas que também contém ações pertinentes ao tema ora tratado, o qual consta do Anexo II.

VII. MONITORAMENTO

O monitoramento das ações do PSPEnAD será realizado por meio de sistema eletrônico, a partir da definição de indicadores de desempenho. Será criado painel eletrônico sobre as ações do PSPEnAD, juntamente com o Plano de Integridade, de modo a dar transparência ativa.

Com vistas a aprimorar os planos, será realizada avaliação quanto à percepção dos colaboradores da Pasta tanto no tocante à implementação do PSPEnAD, quanto com relação ao impacto na realidade do Ministério. Destaque-se que essa avaliação deverá ser realizada em conjunto com essa mesma ação no âmbito do Progrid.

Anualmente, será elaborado relatório acerca das ações desenvolvidas no Plano, em consonância com as especificações determinadas por ato do Comitê Gestor do Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, instituído pela Portaria Conjunta MGI/CGU n. 79, de 10 de setembro de 2024, o qual será adicionado ao relatório do Plano de Integridade.

A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas acompanhará o andamento das ações definidas neste plano junto às unidades envolvidas e consolidará o relatório anual a ser apresentado ao Comitê Gestor.

As informações públicas sobre as manifestações registradas na Plataforma Integrada de Ouvidoria e Acesso à Informação, relativas à temática do Programa de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, serão disponibilizadas em painel público de Ouvidoria, mantido pela Controladoria-Geral da União.

Já as informações públicas sobre as apurações disciplinares serão disponibilizadas no Painel Correição em Dados, também mantido pela Controladoria-Geral da União.

VIII. CONCLUSÃO

Portanto, diante de todo o exposto, esse plano é a consolidação de diversas ações pelas unidades do MIDR, além do apoio da alta administração e de cada colaborador, na busca por um ambiente de trabalho sem violência, com respeito aos direitos humanos, com especial atenção ao assédio moral, ao assédio sexual e à discriminação e à proteção de grupos historicamente vulnerabilizados.

Nesse sentido, foram definidas responsabilidades e uma estrutura de governança de modo que esse objetivo seja plenamente atingido, por meio da colaboração e da maturidade crescente e constante dos(as) servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as).

Além disso, esse plano está plenamente alinhado às ações do Plano Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, envolvendo o órgão central do SIPEC, unidades do SIASS, as APSD, as Comissões de Ética Setoriais, com vistas a criar uma Rede de Acolhimento e Proteção.

ANEXO I

AÇÕES DO PROGRAMA DE INTEGRIDADE ATINENTES AO TEMA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

Ação	Como será feito	Área responsável
Conhecendo o Canal Único de Denúncias	palestra	Ouvidoria
Combate à discriminação LGBTQIA+ no ambiente de trabalho	palestra e campanha publicitária	APSD
Conhecendo o Canal Único de Denúncias	campanha publicitária	Ouvidoria
Seminário orçamento sensível a gênero e raça nas políticas do MIDR	seminário	APSD
Comunicação eficiente e não violenta no ambiente de trabalho	campanha publicitária	CGGP
Promoção dos DH das pessoas com Deficiência	palestra e campanha publicitária	APSD
Assédio Moral e Sexual - Exemplos e formas de prevenção	palestra	Corregedoria
Como evitar assédio moral no programa de gestão	palestra	Corregedoria
Boas práticas de comunicação no ambiente de trabalho	campanha publicitária	CGGP
Revisão e divulgação do Código de Conduta Ética do MIDR	campanha publicitária	Comissão de Ética
Proteção ao denunciante	palestra	Ouvidoria
Deveres e Vedações dos Servidores Públicos - disseminação de boas práticas	cartilha	CGGP
Caravana da Integridade - Plano de ação de combate ao assédio	reuniões presenciais junto à alta administração das unidades vinculadas do MIDR e com a respectiva unidade de ouvidoria, corregedoria e governança	Corregedoria, Ouvidoria e AECI
Realizar campanhas de conscientização e apoio institucional. Foco em terceirizados, estagiários, bolsistas e etc.	Dar conhecimento aos servidores e gestores quanto as suas responsabilidade e forma de tratamento em relação aos demais colaboradores (terceirizados, estagiários, bolsistas, etc.)	Ouvidoria
Promover ciclo de palestras informativas, campanha de conscientização acerca dos deveres e condutas na Administração Pública	palestras	CGGP

ANEXO II

PLANO DE AÇÃO DO COMITÊ PERMANENTE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE DO MIDR E VINCULADAS

Eixo	ID	Atividade	Início	Término
1	1.1.1	Realizar debates, seminários, rodas de conversa, reuniões, oficinas a partir dos temas relacionados ao Comitê; buscar parcerias com ENAP e outros órgãos/instituições que executam capacitação e formação para essas ações formativas.	01/02/2025	15/12/2025
1	1.1.2	Elaborar e realizar campanhas, eventos de formação e capacitação sobre igualdade de gênero, direitos das mulheres, de raça, e promoção dos Direitos Humanos para a gerência e os/as funcionários/as encarregados/as de implementar ou acompanhar políticas/programas - mediante parcerias com ENAP, outros Comitês, sociedade civil organizada, observando o uso de materiais diversos como como quadrinhos, vídeos, curtas e outros que possibilitem atingir os diversos públicos internos com mais eficiência	20/01/2025	31/10/2025
1	1.1.3	Propor parceria entre as Ascom MIDR e Vinculadas, com o fim de compartilhar a divulgação de peças publicitárias sobre temas afetos	21/01/2025	01/11/2025
1	1.1.4	Criar espaço virtual para publicidade das ações e do conteúdo produzido no âmbito do CGRD	20/02/2025	20/12/2025
2	2.1.1	Elaborar plano de ação visando à ampliação da diversidade em cargos e funções comissionadas do MIDR e Vinculadas - à luz dos decretos existentes, em especial o 11.443/2023 (reserva de vagas para pessoas negras em cargos e funções); decreto 9.508/2018 (reserva de vagas para Pessoas com Deficiência no serviço público); decreto 9.427/2018 (reserva de vaga nas seleções de estágios) e outros normativos;	20/01/2025	31/03/2025
2	2.1.2	Realizar levantamento e monitoramento do quantitativo de cargos de servidores/as (e outros tipos de relação funcional) por sexo e raça/cor no MIDR e entidades Vinculadas à luz das metas do MIDR estabelecidas para o Programa Federal de Ações Afirmativas (PFAA), a ser publicado no painel de diversidade (item 1.1.6)	01/12/2024	30/11/2025
2	2.1.3	Monitorar ações dos Planos Setoriais PFPEAD	01/07/2025	31/12/2025
2	2.1.4	Sugerir, no âmbito dos regimentos internos, a criação formal de competências relacionadas a ações de promoção da inclusão, equidade e diversidade no MIDR e vinculadas, à luz do PFPEAD e da Portaria MGI 6719/2024	01/04/2025	30/06/2025
2	2.2	Realizar oficinas de sensibilização e debate, com letramento racial, de gênero e pessoas com deficiência e demais temas de Diversidade, sobre a importância das ações afirmativas em cargos decisórios e para o cumprimento dos decretos do PFAA (Programa Federal de Ações Afirmativas), incluindo as ações de comunicação (com linguagem simples e inclusiva)	01/02/2025	31/12/2025
2	2.3.1	Construir com demais instâncias internas e PNUD, Plano de Ação para obtenção do Selo e submetê-lo à aprovação.	01/12/2024	31/08/2026
3	3.1.1	Elaborar proposta de inserção do público alvo (a saber: PCTs, indígenas, quilombolas, ribeirinhos, rurais, mulheres, juventude, população LGBTQIA+ entre outros beneficiário) nas políticas públicas do MIDR e	01/02/2025	31/07/2025

Eixo	ID	Atividade	Início	Término
		Vinculadas, via editais, ações afirmativas, participação em ações de governança como conselhos e comitês, etc;		
3	3.2.1	Representar o Comitê em iniciativas de outros Ministérios, Conselhos, colegiados e atividades de temas relacionados ao Comitê	01/01/2025	31/12/2025
3	3.2.2	Realizar Estudos, via consultorias, com diagnóstico e metodologia de trabalho, para a inclusão de indicadores de gênero, raça e etnia nas políticas públicas do MIDR e Vinculadas;	01/12/2024	31/05/2025
3	3.2.3	Escolher 1 política pública das vinculadas MIDR como piloto para desenvolvimento de ações transversais de gênero, raça e etnia, como forma de transferência dos conhecimentos adquiridos durante o processo de consultoria para obtenção do selo de igualdade de gênero - PNUD;	01/02/2025	31/07/2025
3	3.2.4	Realizar ações de sensibilização e seminário para debater internamente a incorporação de indicadores de diversidade nos programas do MIDR e Vinculadas;	01/04/2025	30/06/2025
3	3.2.5	Realizar diálogos e/ou consultas públicas com sociedade civil organizada visando garantir a participação social nas propostas e indicadores de diversidade nas políticas públicas do MIDR e vinculadas;	10/01/2025	31/12/2025