



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA
Av. Araújo Pinho, 39 - Bairro Canela - CEP 40110-150 - Salvador - BA - www.portal.ifba.edu.br

RESOLUÇÃO CONSUP/IFBA Nº 98, DE 12 DE JULHO DE 2023

Instituir a Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia.

A PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA – CONSUP/IFBA, nomeada pelo Decreto do Ministério da Educação de 23 de dezembro de 2019, publicado no Diário Oficial da União de 24 de dezembro de 2019, Seção 2, página 1, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o Art. 12 da Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, Considerando

O Processo SEI nº 23460.000372/2022-38;

O que foi deliberado na 3ª Reunião Ordinária do CONSUP/IFBA, realizada em 15/06/2023;

Os direitos garantidos na Constituição Federal;

A Declaração universal dos direitos humanos;

A Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher;

A Lei nº 14.164, de 10 de junho de 2021, que altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96, para incluir no currículo da Educação Básica a temática da violência contra a mulher como forma de prevenção;

A Convenção sobre os direitos da criança;

A Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher;

A Resolução nº 20/2005 do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas;

O Código Penal que, em seu título VI, capítulo I, define os crimes contra a dignidade e liberdade sexual, assim como as penalidades propostas;

O Código Civil Brasileiro;

A Lei Federal nº 7.716/89 que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor;

A Lei Federal nº 8069/1990 que trata sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, alterada pela Lei nº 11.829, de 25 de novembro de 2008, que dispõe acerca dos crimes sexuais, envolvendo crianças e adolescentes, os quais se caracterizarem como aliciar, assediar, instigar e constranger, bem como praticar a pornografia infantil, pedofilia e outras condutas ilegais, inclusive no âmbito da internet;

A Lei nº 13.431/2017, que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);

A Lei nº 8112/1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais;

A Lei Federal 9394/1996 que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

A Lei Federal 12.288/2010 que institui o Estatuto da igualdade racial;

A Lei Federal 12.852/2013 que institui o Estatuto da juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE);

A Lei de Inclusão nº 13.146/2015 que trata de assegurar os direitos das pessoas com deficiências, visando a não discriminação capacitista e a exclusão dessas pessoas, garantindo-lhes, assim, a equidade e a acessibilidade;

O Projeto Pedagógico Institucional (PPI) do IFBA (2018) que, em suas diretrizes, visam a promoção de políticas de inclusão social, relativas às relações étnicas e raciais, de gênero, necessidades educacionais específicas, entre outras;

A Lei Federal nº 13.431/2017 que estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência;

O Código de Ética dos Servidores Federais;

O Decreto nº 7037/2009 que aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3) e dá outras providências;

A Lei de Improbidade Administrativa nº 8.429/92;

O Decreto nº 1.171/94 que dispõe sobre o código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal;

O Plano de Integridade do IFBA;

A Norma de Conduta Ética do IFBA;

O Regimento Interno do Comitê de Ética do IFBA;

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), e

A Cartilha informativa sobre Assédio sexual do Senado Federal, **resolve:**

Art. 1º Instituir a Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), nos termos anexo.

Art. 2º - Esta Resolução entrará em vigor em 17 de julho de 2023, por se tratar de urgência justificada nos autos do expediente administrativo.

Professora Luzia Matos Mota

Presidente do CONSUP/IFBA

PUBLIQUE-SE. REGISTRE-SE. CUMPRA-SE.



Documento assinado eletronicamente por **LUZIA MATOS MOTA, Presidente do Conselho Superior**, em 12/07/2023, às 18:35, conforme decreto nº 8.539/2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.ifba.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **3003312** e o código CRC **42965782**.

23460.000372/2022-38

3003312v2

POLÍTICA INTERSECCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA BAHIA

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

CAPÍTULO I

DAS CONCEPÇÕES QUE FUNDAMENTAM A POLÍTICA INTERSECCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Art. 1º - A Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA), é o conjunto de princípios, objetivos e procedimentos orientadores para a implantação de ações que promovam a prevenção e o enfrentamento ao assédio, em função de violências resultantes das desigualdades de gênero, sexualidade, cor/raça, etnia, idade, capacidade e classe no IFBA, promovendo um ambiente digno, seguro e saudável para toda a comunidade acadêmica, em consonância com as legislações vigentes sobre a temática em âmbitos estadual e nacional.

Parágrafo único: Esta Política aplica-se a todas as condutas de assédio sexual e moral cometidas no ambiente do IFBA, presencialmente ou não, incluindo os meios virtuais, praticadas contra servidores/as, terceirizados/as e discentes.

Art. 2º - A Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do IFBA orienta-se pelos seguintes princípios:

- I – Respeito à dignidade da pessoa humana e a sua integralidade;
- II – Respeito à diversidade sociocultural;
- III – Reconhecimento do valor social do estudo e do trabalho;
- IV – Prevalência da conduta preventiva;
- V - Responsabilidade e compromisso no ambiente institucional, sobretudo no enfrentamento às situações de assédio sexual e moral;
- VI – Construção e consolidação de uma cultura institucional em que prevaleça o respeito recíproco e a equidade de tratamento entre todos/as;
- VII - Proteção à intimidade, à vida privada, à honra, à imagem e à reputação de todos/as os/as membros da comunidade acadêmica do IFBA;
- VIII - Sigilo das identidades das partes envolvidas em situações de assédio sexual e/ou moral e do teor das apurações;
- IX – Garantia de que o ambiente de estudo e/ou profissional seja saudável para toda a

comunidade acadêmica;

X – Proteção das vítimas e denunciantes de assédio sexual e/ou moral, bem como de suas testemunhas;

XI - Cumprimento e fortalecimento dos princípios e condutas éticas no IFBA;

XII - Constante elaboração e permanência de ações de prevenção e enfrentamento a todas as formas de assédio sexual e moral no IFBA.

CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DA POLÍTICA

Art. 3º - É objetivo geral da Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral, no âmbito do IFBA, normatizar e implementar ações relativas ao assédio nas relações de trabalho e acadêmicas, com a intenção de promover a segurança de profissionais e estudantes, construir um ambiente saudável e acolhedor, desenvolver a equidade e a respeitabilidade social.

Art. 4º - Os objetivos específicos desta Política são:

I – Consolidar uma cultura institucional livre de ações de assédio sexual e moral, com vistas à promoção da dignidade humana, do respeito mútuo e da equidade;

II– Implementar e divulgar canais de denúncias, específicos para recebimento das demandas, envolvendo assédio sexual e moral;

III – Implantar, no âmbito da Reitoria, a Comissão Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no IFBA (CIPEA Central – IFBA);

IV - Implementar a CIPEA (Comissão Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral) em todos os campi do IFBA e fortalecer as já existentes para a manutenção e efetividade desta Política;

V - Criar ferramentas de monitoramento e avaliação das ações de prevenção, enfrentamento e acolhimento das vítimas de assédio sexual e moral no âmbito IFBA, de modo a mapear e acompanhar os casos de assédios denunciados;

VI - Construir ações e elaborar relatórios, indicadores e estudos periódicos a partir dos dados fornecidos pelas ferramentas de monitoramento e avaliação da Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no âmbito do IFBA;

VII - Promover formação permanente, preferencialmente, por meio de pessoas do gênero feminino e com atuação reconhecida na área relacionada a esta Política, na temática do assédio sexual e moral, voltada para servidores/as, terceirizados/as, estagiários/as e discentes;

VIII - Firmar parcerias e fortalecer vínculos com entidades públicas e/ou privadas, como as das redes de assistência social de atenção à saúde e aos direitos da criança e do adolescente, particularmente nos âmbitos municipal e estadual da Bahia, com vistas a garantir a efetividade desta Política;

IX – Fomentar a elaboração nos campi, junto às Diretorias Acadêmicas/Ensino, de um programa curricular unificado que contemple reflexões e ações educativas de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral, estudos sobre patriarcado, gênero e violência;

X - Fomentar e acompanhar, junto à Diretoria Geral de cada campus, ações de formação especializada para servidores/as das áreas de psicologia, pedagogia e serviço social, com vistas ao atendimento especializado de servidores/as, terceirizados/as, estagiários/as e discentes em situações de assédio sexual e moral.

CAPÍTULO III

DA ABORDAGEM INTERSECCIONAL E DAS VIOLÊNCIAS QUE SUBJAZEM O ASSÉDIO SEXUAL/MORAL

Art. 5º - A interseccionalidade é o método de análise adotado por esta Política para identificar marcadores de vulnerabilidade das vítimas de assédio e para propor estratégias de enfrentamento às violências e opressões presentes nas práticas de assédio sexual/moral no IFBA. A interseccionalidade é um conceito que captura as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos em que a subordinação opera, expondo os acidentamentos provocados pela bifurcação de sistemas opressivos como o racismo, o patriarcalismo, o classismo, o sexismo, entre outros sistemas discriminatórios. Especificamente, a abordagem interseccional torna explícitas ações e políticas que geram opressões simultâneas e contribuem, principalmente, para a invisibilização e o desempoderamento da mulher negra (CRENSHAW, 2002).

Art. 6º - As violências que subjazem o assédio sexual, bem como as práticas de assédio moral delas decorrentes, devem ser tomadas sistematicamente como objeto de análise por aqueles e

aquelas que atuam na materialização cotidiana da Política de Enfrentamento ao Assédio Sexual/Moral no IFBA. Nesse sentido, destaca-se algumas das violências que se sobrepõem e se inter cruzam nas práticas de assédio:

I - Sexismo - Atitude discriminatória baseada em marcadores sexuais e de gênero, sejam eles físicos e/ou identitários. O conceito se propõe a desnaturalizar mecanismos de discriminação em relação às mulheres, embora sua prática seja exercida por pessoas de diferentes identidades sexuais e de gênero. Nesse sentido, o sexismo é responsável por impregnar o imaginário social e é determinante na construção da misoginia e demais representações sociais, opiniões e práticas que desprezam, desqualificam, desautorizam e violentam as mulheres, tomando-as como seres inferiores, incapazes, de menor valor e prestígio social (SMIGAY, 2002).

II- LGBTfobia - Sentimento, convicção ou atitude dirigida contra pessoas da comunidade LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queers, intersexuais, assexuais, pans e outras) que discrimina e violenta pessoas pertencentes a esse grupo em razão de sua sexualidade e/ou identidade de gênero. Assim, a LGBTfobia compreende a lesbofobia (discriminação e violência contra mulheres lésbicas), a homofobia (discriminação e violência contra homens gays ou homossexuais), a bifobia (discriminação e violência contra homens e mulheres bissexuais), a transfobia (discriminação e violência contra pessoas trans e travestis) e as fobias correlatas contra pessoas das demais dissidências sexuais e de gênero (NICOLI e RAMOS, 2016).

III - Aporofobia - Do grego *á-poros* (pobre, desamparado, sem recursos) + fobia, do grego *phóbos* (medo, intolerância, aversão), a aporofobia é o ódio, desprezo, aversão, repúdio e rejeição a pessoas pobres e em situação de pobreza ou miséria (CORTINA, 2017). As fobias são traduzidas em estados de angústia ou medo de objetos, situações ou pessoas. São sentimentos, disposições, convicções ou atitudes que podem ser conscientes ou irrefletidas e que são construídas e transmitidas socialmente, podendo desencadear reações violentas.

IV - Racismo - Sistema de opressão que estrutura as relações sociais e se traduz em formas sistemáticas de discriminação. O racismo é a materialização da ideia de superioridade racial, manifestando-se por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios de determinados grupos (ALMEIDA, 2018). Embora o conceito de raça não tenha lastro científico, o racismo, como ideia justificadora de superioridade de uma raça sobre outras, não precisa mais do construto da “raça” para existir, portanto, o termo

ainda faz sentido na contemporaneidade, visto que as relações sociais estão estruturadas sobre um ideário racista, ideário este que atua diretamente na reprodução de desigualdades com base na ideologia da superioridade racial (MUNANGA, 2003). No Brasil, o racismo é crime inafiançável e imprescritível, previsto em Lei (BRASIL, 1988; 1989; 2010).

V - Etarismo - Conjunto de práticas alicerçadas em estereótipos depreciativos que se expressam em atitudes discriminatórias e preconceituosas contra pessoas e grupos com base em sua idade ou faixa etária. Essas atitudes podem ser veladas ou explícitas e contribuem à manutenção e à construção de rótulos preconceituosos sobre o processo de envelhecimento e sobre a pessoa idosa, manifestado por meio de abandono afetivo, econômico e social, desprezo, humilhação, chacotas, desconsiderações, entre outros. A gerontofobia, medo que as pessoas desenvolvem do processo de envelhecimento, é um dos principais vetores de etarismo (BUTLER, 1969). É importante atentar-se, particularmente, à violência contra o processo de envelhecimento da mulher, visto que o enfrentamento à violência contra a mulher considera principalmente as mulheres em idade reprodutiva, sendo pouco percebida a intersecção entre gênero e geração (MOTTA, 2010). Além disso, as discussões sobre o conceito devem passar pelas questões raciais, pois a partir delas é possível observar a ocorrência das práticas de aprofundamento das opressões de raça e de gênero (BERTH, 2021). O Estatuto do Idoso coíbe a discriminação contra a pessoa idosa e estabelece penas e sanções para quem comete tal discriminação. (BRASIL, 2003).

VI - Capacitismo - Manifestações de preconceito, que podem ocorrer por ação ou omissão, contribuindo para a restrição, impedimento, anulação e, conseqüentemente, exclusão da pessoa com deficiência, considerando-a incapaz e inapta para as atividades, desrespeitando os seus principais direitos garantidos no Estatuto da Pessoa com deficiência. A Lei nº 13.146/2015 - Estatuto da pessoa com deficiência - estabelece que a discriminação contra pessoas com algum tipo de deficiência deve ser considerada violação de direito. No capacitismo, os corpos e modos de funcionar das pessoas sem deficiência são considerados superiores e são adotados como referência, naturalizando assim o pressuposto de inferioridade da pessoa com deficiência. O autor complementa que esse processo naturalizou-se de tal forma que as próprias pessoas com deficiência, muitas vezes, julgam-se em dívida com tais padrões (HERIR, 2002 e WOLBRING, 2008 apud NUERNBERG, 2020).

VII - Os casos de violências mencionadas não esgotam outros tipos de violências existentes.

CAPÍTULO IV DO ASSÉDIO SEXUAL E SUAS FORMAS

Art. 7º - Para fins desta Política, considera-se como assédio sexual:

Qualquer conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém e que, independentemente dos sexos do(a) assediador(a) e do(a) assediado(a), de suas posições hierárquicas no ambiente acadêmico, de suas orientações sexuais, de suas identidades e marcadores sociais de cor/raça, etnia, classe, idade e deficiência, mesmo após a não aceitação da vítima, é insistente em obter alguma forma de satisfação sexual.

O assédio sexual é uma violência de gênero alicerçada no sexismo patriarcal nas relações de poder social, histórica e hierarquicamente constituídas desiguais, que, por isso, se configura como uma opressão, imposição e coerção praticada, principalmente, contra o gênero feminino, visando a obtenção de favorecimentos sexuais.

Esta violência constrange e afeta a dignidade da vítima, pois gera para ela situação intimidativa, hostil, degradante, humilhante e/ou desestabilizadora e, deste modo, viola a sua liberdade sexual.

Consuma-se mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam realizados pelo(a) assediado(a).

Art. 8º - O assédio sexual, quanto ao nível hierárquico, pode ser classificado em:

I – Vertical: caracterizado pela posição hierárquica do/a assediador/a, que pode ser ascendente (quando o superior hierárquico assedia seu subordinado) ou descendente (quando o subordinado assedia seu superior hierárquico);

II – Horizontal: caracterizado pela ausência de estratificação (de posições hierárquicas) entre o(a) assediador(a) e o(a) assediado(a);

III – Misto: caracterizado pela ocorrência simultânea de assédio sexual vertical e horizontal.

Art. 9º - São tipos de assédio sexual:

I – Assédio sexual por chantagem: caracteriza-se pela concessão de benefícios no ambiente acadêmico e/ou de trabalho, mediante a prestação de favores sexuais, tendo em vista a hierarquia entre assediador(a) e assediado(a), destacando, de forma implícita ou explícita, a relação abusiva de poder do superior para com o subordinado;

II– Assédio sexual por intimidação ou ambiental: caracteriza-se por incitações e/ou solicitações sexuais, por meio de gestos, palavras ou quaisquer manifestações que indiquem a tentativa de obter satisfação sexual, causando danos à vítima, constituindo uma circunstância constrangedora, intimidatória, abusiva no ambiente acadêmico e/ou no ambiente de trabalho. Nos casos deste tipo de assédio, a relação hierárquica de poder é insignificante, podendo ser praticado por colegas de estudo e/ou colegas de trabalho/profissão, estando assediador(a) e assediado(a) na mesma posição hierárquica.

Art. 10 - O assédio sexual pode se manifestar das seguintes formas:

I – Quando alguém se utiliza de conotações, por gestos ou palavras, escritas ou ditas, com o entendimento evidente de um teor sexual, que conduzem à ofensa e/ou ao constrangimento do/a outro/a;

II– Quando alguém se utiliza de recursos humorísticos para relatar situações de cunho sexual que contribuem para as violências de gênero e a manutenção de estereótipos;

III – Quando alguém toca o/a outro/a de forma maliciosa, indecente e indesejada;

IV - Quando alguém aborda o/a outro/a por meio de conversas, convites maliciosos e insistentes que sugerem um desejo e uma obtenção de vantagens de cunho sexual;

V - Quando alguém se comporta de maneira a ostentar poder aquisitivo/status, ou exhibe o seu corpo mostrando as partes íntimas, no intuito de demonstrar interesse e conseguir favores sexuais;

VI – Quando alguém constrói um ambiente favorável às investidas sexuais indesejadas ou alude a tratamento diferenciado em troca de vantagens sexuais;

VII – Quando alguém se utiliza da sua posição hierárquica de poder para chantagear ou ameaçar o/a outro/a, condicionando as vantagens pessoais, profissionais ou acadêmicas à troca de favores sexuais;

VIII - Quando alguém se utiliza de meios ofensivos como os discursos de ódio para disseminar violências contra o gênero feminino e as sexualidades dissidentes;

§ 1º - O assédio sexual pode se manifestar de forma verbal e/ou não verbal, por meio de contato físico ou não, presencialmente e/ou em ambientes virtuais.

§ 2º - Os exemplos registrados neste artigo não esgotam outras possibilidades de manifestação do assédio sexual.

Art. 11 - Podem ser consequências do assédio sexual:

I – Transtornos psicológicos e emocionais (distúrbios do sono, transtornos de estresse pós traumático, transtornos de ansiedade, transtornos alimentares, depressão, ideação suicida, entre outros);

II – Perdas patrimoniais;

III – Traumas físicos;

IV – Alterações comportamentais (isolamento, consumo e/ou abuso de substâncias psicoativas, entre outros);

V – Atribuições familiares e sociais;

VI – Prejuízos profissionais.

§ 1º - Quando a vítima de assédio sexual é estudante, esta situação pode comprometer sua permanência e seu êxito na instituição, pois, além das consequências exemplificadas neste artigo, pode ocasionar evasão, reprovação, falta de sentimento de pertença e aversão à instituição, entre outras.

§ 2º - Os exemplos registrados neste artigo não esgotam outras possibilidades de consequências do assédio sexual.

CAPÍTULO V DO ASSÉDIO MORAL E SUAS FORMAS

Art. 12 - Para fins desta Política, considera-se como assédio moral:

Ação reiterada de condutas abusivas que atente contra a integridade, a identidade e a dignidade humana de quaisquer integrantes da comunidade acadêmica, por promover a degradação das relações socioprofissionais e socioeducativas dentro da instituição, independentemente dos sexos do(a) assediador(a) e do(a) assediado(a), de suas posições hierárquicas no ambiente acadêmico, de suas orientações sexuais, de suas identidades e marcadores de cor/raça, etnia, classe, idade e deficiência. É concernente às relações de poder no ambiente institucional e configura-se quando ocorre de forma repetitiva.

Art. 13 - O assédio moral, quanto ao nível hierárquico, pode ser classificado em:

I – Vertical: caracterizado pela posição hierárquica do(a) assediador(a), que pode ser ascendente (quando o superior hierárquico assedia seu subordinado) ou descendente (quando

o subordinado assedia seu superior hierárquico);

II – Horizontal: caracterizado pela ausência de estratificação (de posições hierárquicas) entre o (a) assediador (a) e o (a) assediado (a);

III – Misto: caracterizado pela ocorrência simultânea de assédio moral vertical e horizontal.

Art. 14 - O assédio moral pode se manifestar das seguintes formas:

I – Quando alguém inviabiliza condições necessárias à realização de funções ou atividades de membro (os) da comunidade acadêmica, dificultando sua atuação;

II – Quando alguém incumbe pessoa da comunidade acadêmica, de forma reiterada, a realizar tarefas que são incompatíveis com as suas condições, a fim de perseguir e dificultar suas atividades;

III – Quando alguém apresenta atitudes depreciativas do(a) outro(a), publicamente ou reservadamente, de forma velada ou não, de modo a causar-lhe sentimentos de inferioridade, insegurança e incompetência;

IV - Quando alguém pressiona membro da comunidade acadêmica a realizar atividades complexas e impossíveis de serem realizadas conforme o status da pessoa dentro da instituição, podendo prejudicar seu desempenho;

V - Quando alguém induz membro da comunidade acadêmica a agir em desacordo com as normas legais;

VI - Quando alguém insulta membro da comunidade acadêmica, de forma reiterada, excludente, desprezível, desigual e constrangedora;

VII – Quando alguém tem atitudes que se configuram como capacitismo contra pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas, no âmbito acadêmico, duvidando de sua competência e desempenho;

VIII – Quando alguém permite um ambiente organizacional que favoreça a manifestação de piadas, comentários e ofensas;

IX - Quando alguém cria e mantém estigmas e estereótipos de maiorias minorizadas como negros(as), indígenas, mulheres, pessoas com deficiência, e/ou com necessidades específicas, comunidade LGBTQIAP+, entre outros;

X - Quando alguém invisibiliza quaisquer integrantes da comunidade acadêmica por meio de humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abuso psicológico;

XI – Quando alguém comete atos constantes de ridicularização, exposição, críticas, entre

outras práticas reiteradas com o intuito de promover a chacota e a desqualificação do(a) outro(a), afetando, conseqüentemente, o bem público de cada pessoa e sua respeitabilidade social;

XII - Quando alguém ameaça, discrimina, constrange, humilha, intimida, manipula, isola, vigia constantemente, persegue, insulta, chantageia, ridiculariza, explora, limita o direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica, emocional e física da vítima.

Parágrafo único - Os exemplos registrados neste artigo não esgotam outras possibilidades de manifestação do assédio moral.

Art. 15 - Podem ser conseqüências do assédio moral:

I – Transtornos psicológicos e emocionais (distúrbios do sono, transtornos de estresse pós traumático, transtornos de ansiedade, transtornos alimentares, depressão, ideação suicida, entre outros);

II - Perdas patrimoniais;

III – Traumas físicos;

IV – Alterações comportamentais (isolamento, consumo e/ou abuso de substâncias psicoativas, entre outros);

V– Atribuições familiares e sociais;

VI – Prejuízos profissionais.

§ 1º - Pessoas que atuam no enfrentamento ao assédio sexual, sobretudo mulheres, estão propensas a serem estereotipadas e a sofrer assédio moral.

§ 2º - Os exemplos registrados neste artigo não esgotam outras possibilidades de conseqüências do assédio moral.

DA ESTRUTURA PARA ACOMPANHAMENTO E ENFRENTAMENTO DE DENÚNCIAS RELACIONADAS A QUESTÕES DE ASSÉDIO

CAPÍTULO VI DA COMISSÃO CENTRAL INTERSECCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO – CIPEA

Art. 16 - A Comissão Central Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual

e Moral no IFBA (CIPEA - IFBA) é um órgão permanente de assessoramento, vinculado diretamente à Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia.

§ 1º - A CIPEA central tem caráter consultivo, educativo e deliberativo, não atuando em comissões investigativas de denúncias de assédio sexual e moral.

§ 2º - É vedada às pessoas que compõem a CIPEA central atender, informar ou notificar os acusados sobre processos de denúncia e investigações em andamento, pois tais procedimentos cabem às comissões investigativas.

Art. 17 – A CIPEA será composta pelos(as) seguintes membros(as) efetivos(as):

- a) Reitor(a);
- b) Pró-Reitoria de Ensino;
- c) Diretor(a) de gestão de pessoas;
- d) Corregedor(a);
- e) Ouvidor(a);
- f) Representante da Diretoria Sistêmica de Políticas Afirmativas e Assuntos Estudantis (DPAAE);
- g) Presidenta (e) da Comissão de Ética;
- h) 02 representações das(os) Estudantes, sendo uma de nível médio e uma de nível superior, escolhidas pelos seus pares, de diferentes campi;
- i) 02 representações das CIPEA locais de diferentes campi.

§ 1º - A CIPEA Central será presidida pelo(a) Reitor(a) ou por quem for designado pelo gabinete da Reitoria. As representações estudantis e das CIPEA locais serão convocadas pelo gabinete da reitoria e indicadas pelos seus pares.

§ 2º - Os participantes da CIPEA central não devem integrar, durante o mandato, comissões de sindicâncias e processos administrativos disciplinares e/ou Comissões Permanentes Processantes que envolvam denúncias de assédio sexual e moral.

Art. 18 - A CIPEA tem caráter permanente, composta por 11 (onze) pessoas, por meio de Portaria, para mandatos de até 2 (dois) anos, não coincidentes, permitida uma única recondução, cujo prazo total não ultrapasse 4 (quatro) anos consecutivos, nos casos da representação estudantil e CIPEA locais.

Art. 19 - A CIPEA tem como objetivos organizar, planejar, sistematizar, acompanhar e deliberar os procedimentos institucionais relativos ao enfrentamento ao assédio sexual e moral no IFBA, com abordagem interseccional, às demais formas de discriminação. Tem como atribuições:

- I - Monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção e implementação dessa Política;
- II- Realizar anualmente um diagnóstico institucional das práticas de assédios sexual e moral;
- III - Acompanhar e apoiar os trabalhos das CIPEA locais dos campi;
- IV - Solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;
- V - Elaborar e sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio sexual e moral;
- VI - Promover ações socioeducativas e preventivas com abordagem interseccional de sexo/gênero, cor/raça, classe, capacidades etc.;
- VII - Incentivar que os campi criem núcleos de estudo e pesquisa sobre questões de gênero e sexualidade interseccionadas com outras categorias como cor/raça, classe etc, além de violências, opressões e discriminações relacionadas a assédios sexual e moral;
- VIII - Promover processos formativos para toda a comunidade acadêmica;
- IX - Firmar parcerias interinstitucionais com entidades públicas ou privadas cuja ação esteja voltada para o enfrentamento do assédio sexual e/ou moral;
- X - Contribuir com a elaboração e disseminação de informações tanto para o acolhimento das denúncias nos campi quanto para o trabalho nas comissões investigativas, junto com a unidade correcional do IFBA.

Art. 20 - A CIPEA incentivará a participação dos (as) servidores (as) e estudantes em cursos de formação EaD e/ou presencial, eventos, projetos de iniciação científica, projetos de incentivo à aprendizagem com a temática do assédio sexual e moral, gênero, violência e racismo, viabilizando que estas participações possam ser contabilizadas em PIT, RIT e em progressões, quando couber.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO LOCAL INSTITUCIONAL DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO – CIPEA LOCAL

Art. 21 - Deverá ser instituída em todos os campi e na Reitoria do IFBA, a Comissão Institucional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio - CIPEA local -, com objetivo de promover ações preventivas e educativas, avaliar o contexto de enfrentamento ao assédio nos campi e acolher e direcionar denúncias de assédio sexual e moral.

§ 1º - A CIPEA de cada campus e da reitoria deverá elaborar, aprovar e publicar seus próprios regimentos internos, com base nas diretrizes desta política, orientações da CIPEA central e autonomia conferidas a cada campus, contendo atribuições de cada membro, período de duração dos mandatos, procedimentos em casos de substituição e vacância, dentre outros que se façam necessários.

§ 2º - A CIPEA de cada campus e da reitoria está vinculada à CIPEA central e responde administrativamente à Diretoria Geral do respectivo campus.

Art. 22 - A CIPEA local será composta por 5 (cinco) a 9 (nove) membros titulares, sendo a maioria de mulheres, preferencialmente com paridade entre técnicas-administrativas e docentes e que preencham os requisitos de idoneidade moral, conhecimento sobre a Administração Pública, com trajetória e/ou experiências nas áreas de gênero, sexualidade, cor/raça, direitos humanos, juventude e educação e educação inclusiva.

§ 1º - Os/As participantes da CIPEA local não devem integrar, durante o mandato, comissões de sindicâncias e processos administrativos disciplinares e/ou Comissões Permanentes Processantes de denúncias de assédio sexual e moral.

§ 2º - A CIPEA local tem caráter consultivo, educativo e deliberativo, não atuando em comissões investigativas de denúncias de assédio sexual e moral.

§ 3º - É vedada às pessoas que compõem a CIPEA Local atender, informar ou notificar os acusados sobre processos de denúncia e investigações em andamento, pois tais procedimentos cabem às comissões investigativas.

Art. 23 - É fundamental garantir em todas as CIPEA locais a representação de ao menos uma categoria profissional que compõe a equipe multidisciplinar. Esta equipe multidisciplinar será responsável pelo acolhimento das vítimas de assédio, bem como pelos seus devidos encaminhamentos a rede socioassistencial e de saúde do município.

Parágrafo único - A equipe multidisciplinar do campus contará com assessoria técnica da CIPEA Central para auxiliar no desenvolvimento de suas ações, participando de formações

visando o atendimento especializado de situações envolvendo estudantes vítimas de violência sexual e moral.

Art. 24 - A CIPEA local tem autonomia para convidar e firmar parcerias com outros(as) servidores(as), estudantes, profissionais e estagiários(as) do IFBA, profissionais externos, ativistas, especialistas, membros de instituições parceiras, órgãos de controle, para realização de atividades consultivas, técnicas, formativas, preventivas e educativas.

Art. 25 - A representação estudantil deverá ser privilegiada nas ações de caráter educativas e preventivas das CIPEA local, de forma a participarem ativamente do planejamento, da formação, da realização e da avaliação das ações. Nas ações de acolhimento e acompanhamento das denúncias, as representações deverão ser totalmente reservadas e desresponsabilizadas dos tratamentos, fluxos e procedimentos institucionais.

Art. 26 - São competências das CIPEA em cada campi:

I - Atuar como instância consultiva dos/as diretores/as do IFBA, do campus ao qual está inserido, em matéria de prevenção e enfrentamento ao assédio;

II - Implementar, recomendar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de estratégias à prevenção e enfrentamento ao assédio a serem adotadas, em parceria com as áreas competentes, envolvendo CIPEA Central/Reitoria, Diretoria de campus, Diretoria Acadêmica/Ensino, Coordenação de Correição e demais organizações que levem à disseminação e a maior conscientização dos(as) servidores(as), funcionário(a)s, estagiários(os) e discentes;

III - Dar ampla divulgação às ações desenvolvidas pela CIPEA central e local no âmbito do campus;

IV - Promover ações formativas para esclarecer sobre condutas que se caracterizam como assédio sexual e moral para servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes;

V - Elaborar e executar o plano anual de ações da CIPEA central no âmbito do campus, informando periodicamente à Diretoria Geral e Diretoria de Acadêmica/Ensino, o desenvolvimento dos trabalhos realizados;

VI - Providenciar direcionamento para as instâncias responsáveis, com absoluta celeridade, em razão de denúncia ou de ofício, para apuração de questões que envolvem assédio sexual e

moral envolvendo servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes;

VII – Sistematizar indicadores de monitoramento das denúncias, dos processos e das tratativas envolvendo assédio no âmbito do campus que estão inseridos, avaliar e informar à CIPEA central e Diretoria Geral do campus;

VIII - Recomendar às diretorias de gestão do campus ações de proteção às vítimas em casos de identificação de acusadas(os) de assédio sexual e moral, sugerindo medidas de afastamento e convívio da vítima com o agressor de forma a garantir o processo de ensino e de aprendizagem e/ou desenvolvimento do trabalho e de forma a preservar a saúde e integridade física e moral da pessoa assediada;

IX - Construir cartilhas, vídeos, postagens e outros materiais de informação para a prevenção e enfrentamento ao assédio, com constantes revisões e divulgações em parceria com a CIPEA central.

Art. 27 - Os membros da CIPEA local serão designados pela Diretoria Geral de cada campus, por meio de Portaria, para mandatos de até 2 (dois) anos, não coincidentes, permitida uma única recondução, cujo prazo total não ultrapasse 4 (quatro) anos consecutivos.

Parágrafo único: Os(as) servidores(as) que ocupam cargo de Diretoria de Ensino e Coordenação de curso nos campi não poderão ser membros da CIPEA local.

Art. 28 - Não poderá integrar a CIPEA local servidores(as) que estiverem respondendo, ou tenham respondido, a processo interno de investigação disciplinar envolvendo denúncias de assédio sexual e moral.

Parágrafo único: Servidoras/es e funcionárias/os que compõem a CIPEA local deverão depor em processos de investigação administrativa no âmbito do IFBA ou em processos judiciais externos à Instituição apenas quando convocados pela CPAD ou autoridade jurídica competente, respectivamente.

CAPÍTULO VIII DOS PROCEDIMENTOS E COMPETÊNCIAS DE ACOLHIMENTO E ACOMPANHAMENTO DAS DENÚNCIAS DE ASSÉDIO

Art. 29 - O tratamento e os procedimentos das denúncias de assédio sexual e moral do IFBA seguirão o seguinte fluxo:

Política interseccional de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia, aprovada pela Resolução CONSUP/IFBA nº 98, de 12 de julho de 2023.

I - Recebimento das denúncias: as vítimas de assédio e servidoras/es que tenham conhecimentos de denúncias devem registrar o termo e enviar à Ouvidoria e Correição do IFBA;

II - Acolhimento e direcionamento das denúncias: A CIPEA é o equipamento responsável pelo acolhimento psicossocial das vítimas, notificação própria em ficha específica (Anexo I) e direcionamentos internos (de acordo com o inciso I) e externos ao IFBA, conforme regulamentação institucional e outros que se façam necessários;

III - A investigação das denúncias: Após regular triagem nos canais de recebimento previstos nesta política, as denúncias e representações serão devidamente encaminhadas para a Unidade Correcional que fará a devida investigação, bem como o juízo de admissibilidade, a fim de avaliar a existência de indícios de autoria e materialidade, capazes de justificar a instauração de procedimento disciplinar acusatório;

IV - As comissões de investigação: Para a investigação dos fatos de que trata o inciso III, a Unidade Correcional poderá utilizar da Investigação Preliminar Sumária (IPS), com objetivo de coletar elementos de informação para a análise acerca da existência dos elementos de autoria e materialidade relevantes para a instauração de processo administrativo disciplinar acusatório, conforme previsão da Instrução normativa 8/2020 da CGU;

V - O desfecho dos processos: A Investigação Preliminar Sumária-IPS, que trata o inciso IV, será processada diretamente pela unidade de Correição, sendo possível a participação de servidores do IFBA, inclusive, os lotados na própria Unidade Correcional, para fins de instrução, devendo ser adotados atos que compreendam:

- a) exame inicial das informações disponíveis no processo;
- b) realização de diligências, oitivas, e produção de informações necessárias para averiguar a procedência da notícia;
- c) manifestação conclusiva e fundamentada, indicando a necessidade de instauração do processo correcional acusatório ou arquivamento da notícia, com fundamento na Instrução normativa 8/2020 da CGU.

VI - Após conclusão do processo: A manifestação do que trata o inciso V (alínea c) desta política será analisada pela Coordenação de Correição, que apresentará uma manifestação técnico-analítica, em forma de parecer propositivo, e enviará para a apreciação da autoridade instauradora, a fim de emitir juízo de admissibilidade, com a decisão de instaurar ou não a

instância disciplinar;

VII - A IPS será instaurada de ofício pelo titular da corregedoria, ou com base em representação ou denúncia de que trata o inciso III, com fundamento na Instrução normativa 8/2020 da CGU.

Art. 30 - Serão canais de acolhimento e direcionamento das denúncias de assédio sexual e moral no âmbito do IFBA a CIPEA em cada campus e na reitoria. As comissões locais devem publicizar os canais de denúncia internos, bem como contatos e endereços de registros externos ao Instituto, a saber: sistema FalaBR; Ouvidoria; Delegacias, em caso de assédio sexual; e, Ministério Público Federal.

Parágrafo único - A denúncia ou representação recebida nos canais de que trata o art 30, envolvendo supostas infrações praticadas por servidores(as), deverão ser cadastradas em processo sigiloso no Sistema Eletrônico de Informações (SEI) e encaminhadas à unidade de Correição e à Ouvidoria através de concessão das credenciais de acesso aos(às) seus(suas) titulares, vinculadas às unidades no SEI desses respectivos setores.

Art. 31 - Caberá a CIPEA local e central formar e atualizar procedimentos de direcionamento das denúncias acolhidas e registradas, tanto as denúncias encaminhadas à Unidade Correcional para admissibilidade de investigação disciplinar quanto as que carecem de intervenções educativas de enfrentamento às violências de sexo/gênero interseccionais em âmbito local junto às Direções Gerais e Acadêmica/Ensino.

§ 1º - As denúncias e representações envolvendo docentes substitutos, deverão ser encaminhadas à Unidade Correcional para devidas providências, nos termos do art 10 da lei nº 8.745/93.

§ 2º - Em casos em que a denúncia envolve acusados estudantes deverão ser encaminhadas para Direção Geral e Acadêmica/Ensino do campus para admissibilidade de comissão investigativa local e/ou intervenções educativas multidisciplinares.

§ 3º - Em casos que a denúncia envolve acusados funcionários terceirizados, deverão ser encaminhadas para Direção Geral, cujo chefe deverá informar à empresa contratante e tomar as devidas providências.

Art. 32 - Caberá a Unidade Correcional o juízo de admissibilidade das denúncias direcionadas pelas CIPEA local e central em caso de o acusado ser servidor público, que consiste em:

I - Coletar informações;

II - Analisar se há elementos e indícios para abertura de CPAD ou encaminhamento para a Comissão de Ética (para análise de conduta ética de penalidades) e/ou Comitê de Gestão de Conflitos (para análise de Termo de Ajustamento de Conduta);

III - Emitir parecer, após Investigação Preliminar Sumária - IPS;

IV - Enviar o processo para o gabinete da reitoria para os devidos encaminhamentos (instaurar CPAD etc.);

V - Contribuir na avaliação de afastamento do/a acusado junto a Direção Geral dos campi em caso de conflitos institucionais e pedagógicos provocados por fatos envolvendo suposto assédio sexual que ameace ou comprometa a normalidade do expediente institucional. Neste casos, o diretor, de ofício, poderá, motivadamente, promover o afastamento pedagógico do/a acusado/a, inclusive da sala de aula, visando preservar a integridade física e moral dos envolvidos, notadamente, da suposta vítima, considerando a sua condição de vulnerável, bem como o desenvolvimento dos processos de trabalho e de ensino e de aprendizagem.

VI - Contribuir na avaliação de afastamento do/a acusado junto a CPAD em caso de instauração de PAD envolvendo assédio sexual e moral. Como medida cautelar e a fim de que o servidor acusado não venha influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração, nos termos do Art. 147 da lei 8.112/90;

VII - Acompanhar o andamento do processo, assessorando às CPAD;

VIII - Realizar registros no E-PAD;

IX - Manter atualizados os dados de todos os casos de assédio sexual e moral fornecidos pelos campi;

X - Emitir informação às CIPEA local e central correspondentes às denúncias acompanhadas periodicamente, informando desfechos dos processos (situações de arquivamento, demissão, punições etc.) com o objetivo de contribuir no monitoramento e na avaliação das denúncias de assédio no Instituto.

Art. 33 - O IFBA, através de processo seletivo, por meio de previsão em edital, formará banco de servidores que integrarão as Comissões de Apuração de irregularidades funcionais envolvendo servidores deste Instituto, as quais serão distribuídas em procedimentos correccionais investigativos ou acusatórios.

§ 1º - No caso de apuração envolvendo assédio moral e sexual, as comissões de que trata o art. 33, serão compostas preferencialmente por servidoras mulheres que preencherem os requisitos de idoneidade moral, conhecimento sobre Direito e Administração Pública com trajetória e/ou experiências nas áreas de gênero, sexualidade, juventude e educação.

§ 2º - Para composição do banco, a cada 02 (dois) anos, deverão ser indicados 02 (dois) servidores/as pela reitoria, diretorias dos campi, CIPEA local ou grupos de pesquisa sobre gênero e sexualidade dos campi, devendo atuar dedicação prioritária nos trabalhos de investigação de assédio sexual e moral denunciados no IFBA, em constante formação com vistas a garantir execução de Comissão de Processo Administrativo Disciplinar - CPAD e intervenções qualificadas no atendimento aos servidores/as e vítimas de assédio. Nesse contexto, as chefias nos campi e na Reitoria deverão entender que o(a) servidor(a) nesta função está desobrigado(a) de convocação em outras comissões, em razão das peculiaridades concernentes à apuração dos casos de assédio sexual e moral.

§ 3º - As regras para a formação do banco de que trata o art. 33, serão devidamente regulamentadas em edital previsto para este fim a cargo da Unidade Correccional.

CAPÍTULO IX

DAS AÇÕES PREVENTIVAS E EDUCATIVAS DO CONCEITO E FINALIDADE

Art. 34 - As ações preventivas e educativas da política de combate ao assédio do IFBA são o conjunto de programas, projetos e atividades sistemáticas de formação inicial e continuada que formam a comunidade acadêmica para conhecer e enfrentar o assédio sexual e o assédio moral no âmbito institucional. Esse conjunto de ações têm como finalidade:

I - ampla difusão de conhecimentos sobre a problemática;

II - formação geral e continuada da comunidade acadêmica para lidar com preconceitos e discriminações sociais, culturais, econômicas, físicas, raciais, étnicas, sexuais, de gênero e outras discriminações que alicerçam, reproduzem e motivam práticas de abuso de poder e de autoridade no IFBA;

III - formação específica de integrantes de equipes de acolhimento, comissões de apuração, CIPEA central e locais e gestora(e)s.

DA DESCRIÇÃO DO PÚBLICO

Art. 35 - As ações educativas para fins de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral deverão ser voltadas para o seguinte público:

- I - Todas(os) as(os) estudantes matriculadas(os) no IFBA;
- II - Servidora(e)s docentes efetiva(o)s e técnico-administrativa(o)s;
- III - Professora(e)s substituta(o)s;
- IV - Trabalhadora(e)s terceirizada(o)s.

Art. 36 - Além das ações voltadas para a comunidade acadêmica como um todo, deverão ser realizadas formações específicas voltadas para:

- I - Servidora(e)s ocupantes de cargos de gestão;
- II - Equipes de acolhimento à vítima, compostas pelos profissionais de pedagogia, psicologia, serviço social, enfermagem, técnico em enfermagem e medicina dos campi;
- III - Integrantes de comissões de apuração dos crimes de assédio sexual e moral instaladas na correição;
- IV - Integrantes das Comissões Institucionais de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no IFBA - CIPEA central e locais.

DAS METODOLOGIAS E TEMÁTICAS

Art. 37 - As ações educativas e de prevenção à prática de assédio sexual e moral serão desenvolvidas conforme as seguintes metodologias e temáticas, sem prejuízo de outras que possam ser desenvolvidas em articulação às CIPEA central e locais:

- I - Inclusão de metodologias de ensino e de pesquisa que abordem problemas, temáticas e conteúdos relativos às desigualdades, preconceitos e discriminações subjacentes a atos de violência e abuso de poder e de autoridade, nos currículos dos cursos de nível médio e superior ofertados no IFBA, observadas as diretrizes da legislação correspondente a cada nível de ensino.

II- Oferta de cursos, oficinas, palestras, vivências e outras experiências formativas às/aos estudantes. As ações formativas direcionadas às/aos estudantes devem abordar temáticas como: sexismo, machismo, lgbtfobia, transfobia, violência contra a mulher, patriarcalismo, divisão sexual do trabalho, misoginia, racismos, classismos, capacitismo, etarismo, aporofobia, discriminação de credo e de convicção política e temas correlatos aos direitos humanos e constitucionais, visando à formação para a cidadania plena e o combate a todas as formas de discriminação e de preconceito.

III - Realização de cursos de formação continuada de servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes - nas temáticas citadas no Inciso II, assim como na conceituação e caracterização das práticas consideradas assediosas e na abordagem das consequências individuais e coletivas do assédio sexual e moral e de outras formas de violência correlatas.

IV – Fomento a campanhas de divulgação e a criação e publicação de cartilhas, guias e produtos audiovisuais relativos à prevenção e ao enfrentamento ao assédio sexual e moral no IFBA. As campanhas, as cartilhas, os guias, os produtos audiovisuais e outros materiais semelhantes devem contribuir para a ampla abordagem do tema; divulgar ações preventivas e possibilitar o conhecimento das formas de denúncia e dos tratamentos social e institucional dado ao problema.

V - Fomento à realização de projetos de pesquisa e de extensão que abordem, interseccionalmente, as violências sociais, raciais, étnicas, sexuais, etárias, de gênero e contra pessoas com deficiências e necessidades específicas, em todos os níveis e formas de ensino.

VI – Inclusão no Calendário Acadêmico da Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher - a ser realizada anualmente no mês de março; Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha e Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra - 25 de julho; Dia Internacional de Combate à Homofobia - 17 de maio; e do Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - 3 de dezembro; sem prejuízo de outras atividades que abordem os temas no decorrer do ano letivo.

VII - Firmar parcerias com órgãos, instituições, grupos de pesquisa, movimentos sociais, movimentos negros e de gênero, pesquisadora(e)s e ativistas que desenvolvem estudos e ações voltados, principalmente, às temáticas das relações de gênero/raça/sexo e à prevenção do assédio sexual e moral, para a realização de ações, projetos e programas de caráter consultivo, técnico e/ou formativo.

DA GARANTIA

Art. 38 - A garantia da promoção das ações preventivas e educativas será realizada pelas CIPEA central e locais em articulação com as Pró-reitorias, Diretorias Sistêmicas, Diretorias Gerais Acadêmica/Ensino dos campi, conforme competências elencadas nos artigos a seguir.

Art. 39 - Cabe à CIPEA central, de forma articulada e em parceria com a Correição, promover e realizar a formação da(o)s integrantes das CIPEA - locais e da reitoria - e da(o)s servidora(e)s que atuam nas equipes de acolhimento à vítima de assédio, objetivando a identificação de condutas caracterizadas como assédio sexual e moral; a realização das mediações iniciais com denunciante e denunciada(o)s; a criação e instituição dos protocolos e dos espaços adequados para a atuação dessas equipes nos campi e na reitoria.

Art. 40 - Cabe à CIPEA central, de forma articulada com as CIPEA locais, com a Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró-Reitoria de Extensão (PROEX), Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós Graduação e Inovação (PRPGI), Diretorias Sistêmicas de Políticas Afirmativas e Assistência Estudantil (DPAAE), Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP-REI) e Diretorias Acadêmica/ Ensino dos campi garantir a oferta de programas, projetos e ações de formação continuada da(o)s servidores(as), terceirizados(as), estagiários(as) e discentes da instituição para a prevenção e combate ao assédio sexual e moral.

Art. 41 - Cabe às CIPEA locais, em articulação com a CIPEA central, realizar ações formativas com a comunidade estudantil dos campi para a prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral.

Parágrafo único - As CIPEA locais terão autonomia para propor ações formativas às/aos servidores/as e estudantes e para multiplicar o conhecimento adquirido por meio das formações promovidas pela CIPEA central, adequando essas atividades às realidades e demandas dos campi.

Art. 42 - Cabe ao Departamento de Educação Profissional Técnica de Nível Médio DETEC/PROEN e ao Departamento de Ensino Superior (DESUP/PROEN), em articulação com as Diretorias de Ensino/de Ensino e Coordenações de Curso, garantir que as temáticas

das desigualdades sociais, de raça, classe, gênero, sexualidade, idade, capacidade, etnia e pertinentes aos direitos humanos, relativas à Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral sejam incluídas nos Projetos Pedagógicos de Curso (PPC), de forma que essas temáticas estejam previstas nos currículos dos cursos de nível médio e superior ofertados no IFBA.

Art. 43 - Cabe ao DPAAE coordenar a formação dos Núcleos de Pesquisa sobre Gênero e Sexualidade-NUPEGS central e locais, objetivando promover e realizar pesquisas e ações interseccionadas que contribuam para a educação das relações de gênero, na reitoria e nos campi.

Art. 44 - Cabe à Direção Geral de cada campus:

I - instituir, em articulação com o DPAAE-REITORIA, o Núcleo de Pesquisa sobre Gênero e Sexualidade (NUPEGS) local, objetivando promover pesquisas e ações interseccionadas que contribuam para a educação das relações de gênero;

II - garantir que a CIPEA local tenha caráter permanente no campus que dirige;

III - monitorar, junto à/ao dirigente da Diretoria Acadêmica/Ensino e à CIPEA local, todas as ações, projetos e programas da política de prevenção e enfrentamento ao assédio, garantindo que a pauta formativa da política seja implementada no campus;

IV - apoiar a realização das medidas e atividades formativas de prevenção e enfrentamento ao assédio desenvolvidas no campus;

V - participar das atividades formativas sobre prevenção e enfrentamento ao assédio direcionadas à gestão local.

Art. 45 - Cabe às Diretorias Acadêmica/Ensino:

I - incluir no Calendário Acadêmico Anual, aprovado pelo Conselho de campus, a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher - a ser realizada anualmente no mês de março; o Dia Internacional da Mulher Negra Latino Americana e Caribenha e Dia Nacional de Tereza de Benguela e da Mulher Negra - 25 de julho; Dia Internacional de Combate à Homofobia - 17 de maio; e o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência - 3 de dezembro;

II - propor e acompanhar, junto à CIPEA local, ações, projetos e programas da política de prevenção e enfrentamento ao assédio, garantindo que a pauta formativa da política seja

implementada no campus;

III - acompanhar, junto às/aos coordenadoras(es) de curso e de ensino médio e cursos superiores, a implementação das temáticas relativas à educação das relações de gênero e à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e moral nos currículos dos cursos de ensino médio e de graduação, bem como garantir que essas temáticas estejam presentes nos PPC;

IV - apoiar e acompanhar a realização das medidas e atividades formativas para prevenção e enfrentamento ao assédio desenvolvidas pelas CIPEA e NUPEGS no campus;

V - participar das atividades formativas sobre prevenção e enfrentamento ao assédio direcionadas à gestão local.

Art. 46 - Cabe à Diretoria de Gestão da Comunicação (DGCOM reitoria) e Coordenações de Comunicação dos campi, articuladas com as CIPEA (central e locais), a realização de campanhas de divulgação sobre prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral no IFBA, bem como a assessoria técnica para produção e publicação de cartilhas, guias e produtos audiovisuais relativos à temática.

CAPÍTULO X DO ALINHAMENTO COM A DOCUMENTAÇÃO DO IFBA

Art. 47 - O Planejamento Estratégico do IFBA e os documentos institucionais estruturais, regimentais, normativos e de planejamento deverão alinhar-se à Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no IFBA, com vistas a garantir meios para sua implementação.

Art. 48 - As CIPEA, central e locais, podem promover orientações necessárias às comissões responsáveis pela elaboração, revisão e reformulação dos documentos institucionais a fim de garantir o alinhamento destes com esta Política.

Art. 49 - Os documentos institucionais deverão ser revisados em um prazo de 04 (quatro) anos após o início dos trabalhos das comissões.

Parágrafo único - Cabe ao gabinete da reitoria determinar a prorrogação dos prazos para conclusão das atividades de revisão dos documentos institucionais para alinhamento com a

Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do IFBA.

Art. 50 - A revisão documental tem por objetivos:

- I – Alinhar a documentação institucional com esta Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral;
- II - Ressaltar, nos documentos oficiais, o apreço e a responsabilidade da instituição pelo enfrentamento ao assédio;
- III - Adequar os documentos a uma linguagem contemporânea e inclusiva, resguardando os pilares de impessoalidade.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 51 - As vítimas de assédio terão acompanhamento psicológico, pedagógico e social fornecidos pelo campus ou serão encaminhados para rede externa de atendimento, em caso de impossibilidade de atendimento pela equipe do campus. A fiscalização e o monitoramento dessas ações ficarão sobre responsabilidade das CIPEA locais.

Parágrafo único - O campus pode solicitar assistência da reitoria para cumprimento do deliberado no *caput* do artigo.

Art. 52 - Cabe às CIPEA, junto à Coordenação de Registros Acadêmicos, emitir informações de estudantes à COTEP/COGEP/Setor Multidisciplinar em casos de transferência de discentes acusados de cometerem assédio, resguardando o devido sigilo.

Art. 53 - O financiamento inicial, para implementação e execução da política, será dado por chamada em Edital conduzido pela DPAAE, com provisão orçamentária inicial de um fundo composto por 0,3% do orçamento geral de custeio corrente e 5% da fonte de Capacitação. As CIPEA locais poderão demandar recursos humanos e financeiros do orçamento anual dos campi e a CIPEA central pode solicitar recursos financeiros e humanos do gabinete da reitoria para as ações formativas, de assistência e de acompanhamento às vítimas de assédio.

Art. 54 - Denúncias referentes ao mau funcionamento das CIPEA locais devem ser

encaminhadas à CIPEA central ou Correição por meio de seus canais próprios ou pela Ouvidoria do IFBA.

Parágrafo único - Cabe à Correição, acompanhada pela CIPEA central e/ou CIPEA locais, quando necessário, averiguar as denúncias assim como as medidas a serem tomadas.

Art. 55 - Caberá a cada unidade estratégica (a Reitoria, as Pró-Reitorias, as Diretorias Sistêmicas, os campi e o Polo de Inovação, com seus setores, direções, coordenações, núcleos e afins) adotar medidas que corroborem para o disposto nesta Política no que tange à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e moral, à promoção de uma cultura ética, ao respeito à diversidade, cooperação e resolução de conflitos.

Art. 56 – Ressalte-se que, na seleção de programas de assistência estudantil, deverá ser considerado que estudantes vítimas de assédio sexual e moral estão em situação de vulnerabilidade educativa, moral, psicológica e/ou física.

Art. 57 - Caberá à Unidade de Gestão da Integridade (UGI) acompanhar as atividades da CIPEA central, a fim de contribuir para a efetividade da Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral no IFBA, de acordo com suas atribuições e responsabilidades.

Art. 58 - Cabe ao Conselho de Ética emitir termos de responsabilidade para os membros das CIPEA central e locais e estes devem se comprometer com a garantia do sigilo pertinente aos processos administrativos e judiciais.

Art. 59 - Os casos omissos e/ou não tratados por esta Política deverão ser normatizados pela CIPEA central.

Art. 60 - Esta Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA) deverá ser revisada num prazo de 04 (quatro) anos após sua publicação, sendo responsabilidade da reitoria este cumprimento.

Art. 61 - Esta Política Interseccional de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e Moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia (IFBA) entra em vigor a partir da data da sua publicação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

BERTH, Joice. Etarismo: essa conversa começa pelo racismo, **Revista Elle**, 30 de novembro de 2021. Disponível em: <https://elle.com.br/colunistas/etarismo-e-racismo>. Acesso em: 13/07/2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

Lei do Crime Racial - Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989

Lei do Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.

Lei do Estatuto do idoso - Lei 10.741, de 01 de outubro de 2003.

Lei do Estatuto da pessoa com deficiência – Lei 13.146, de 06 de julho de 2015.

BUTLER, R. N. Age-ism: Another Form of Bigotry. **The Gerontologist**, v. 9, n. 4, p.243-246, Dec. 1969. https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243

BUTLER, R. N. Ageism: a Foreword. **Journal of Social Issues**, v. 36, n. 2, p. 8–11, Spring 1980. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1980.tb02018>.

BRITTO DA MOTTA, Alda. A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sobre o envelhecimento. **Revista Sociedade e Estado**, UNB, Brasília, v. 25, n. 2, p. 225-250, 2010.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero, p. 71. Tradução de Liane Schneider. **Estudos Feministas**, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt> acesso em: 09/07/2022.

CORTINA, Adela. **Aporofobia, el rechazo al pobre:** un desafío para la democracia. Buenos Aires: Ediciones Paidós, 2017.

DEBERT, Guita G. Gênero e Envelhecimento. **Estudos Feministas**. 1 semestre 1994.

SMIGAY, Karin Ellen. Sexismo, homofobia e outras expressões correlatas de violência:

Política interseccional de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e moral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Bahia, aprovada pela Resolução CONSUP/IFBA nº 98, de 12 de julho de 2023.

desafios para a psicologia política, p. 34, em **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 8, n. 11, p. 32-46, jun. 2002. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/136/130>. Acesso em: 09/07/2022.

MUNANGA, K. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In Seminário Nacional Relações Raciais e Educação-PENESB. Rio de Janeiro, Anais. Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: <http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/09abordagem.pdf>. Acesso em 26/01/2009.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá e RAMOS, Marcelo Maciel. O que é LGBTfobia? Gênero, sexualidade e direito: uma introdução, p. 271. Initia Via Editora, 2016. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/lgbtfobia-855116120>. Acesso em: 09/07/2022.

NUERNBERG, Adriano Henrique. O capacitismo, a educação especial e a contribuição do campo de estudos sobre a deficiência para a educação inclusiva. In: MACHADO, Rosângela; MANTOAN, Maria Teresa Eglér (Org). **Educação e Inclusão**: entendimento, proposições e práticas. Blumenau: EDIFURB, 2020.

ANEXO 1

FORMULÁRIO DE DENÚNCIA (ASSÉDIO MORAL E SEXUAL)

SOBRE O PREENCHIMENTO

Data	
Servidor(a)	

DADOS DO(A) DENUNCIANTE

Nome (registro civil)	
Nome Social	
Nascimento	
Idade	
Categoria	Discente
	Docente
	Técnico(a) administrativo
	Terceirizado(a)
	Responsável discente
	Estagiários(as)
	Outros
Nível/forma	Integrado
	Integrado / EJA
	Subsequente
	Graduação
	Pós-graduação
Curso	
Turma	

Contato	
Contato da(o) responsável	
Contato de pessoa de confiança (detalhar vínculo ou grau de parentesco)	
Sexo	
Identidade de gênero	
Beneficiário(a) do PAAE?	
Raça	Preta
	Parda
	Indígena
	Amarela
	Branca
	Não declarada
Possui algum tipo de deficiência/transtorno?	Física
	Intelectual
	Visual
	Auditiva
	Múltiplas deficiências
	Pessoa com mobilidade reduzida
	Transtorno Mental
	Transtorno de comportamento
Outras deficiências/síndromes/necessidades específicas	

SOBRE A OCORRÊNCIA

Data	
Hora (mesmo que aproximada)	
Local	
Ocorreu quantas vezes?	
Tipo de violência	Física

	Psicológica
	Financeira/econômica
	Assédio Sexual
	Assédio Moral
	Em meio virtual
Quantidade de envolvidos	
Categoria	Discente
	Docente
	Técnico(a) administrativo
	Terceirizado(a)
	Outros
O acusado é conhecido? Se sim, qual a relação?	
Raça	Preta
	Parda
	Indígena
	Amarela
	Branca
	Não declarada
Idade (estimada)	
Sexo do(a) provável autor(a)	

RELATO DA OCORRÊNCIA

	Conflito geracional
	Deficiência/Necessidade específica
	Outros
	Não se aplica
ENCAMINHAMENTOS EXTERNOS	
Delegacia especializada de proteção à criança e adolescente – DERCA	
Delegacia de atendimento à mulher – DEAM	
Rede de Saúde (Hospital da Mulher; Projeto Viver/IMLNR; CAPS)	
Conselho Tutelar (verificar área de residência/ território de atendimento para notificação)	
Rede de atendimento à mulher (Centro de Referência de Atendimento à Mulher em situação de violência Loreta Valadares)	
Defensoria Pública	
Ministério Público	
Outros	
ENCAMINHAMENTOS INTERNOS	
Acompanhamento psicológico	
Mediação de conflito	Convocações
	Atividades educativas nas turmas
Comissão de ética	
Admissibilidade (DG e Correição?)	Sindicância investigativa
	Sindicância acusatória
	Processo Administrativo Disciplinar – PAD
	Terceirizados (empresa?)
	Código Disciplinar Discente – CDD

OBSERVAÇÕES

- Os campos em negrito são de preenchimento obrigatório.
- Caso um evento violento envolver mais de uma vítima, para cada uma das vítimas deverá ser preenchida uma ficha de notificação individual.
- Quando ocorrerem dois casos distintos de violência com a mesma vítima envolvendo autores diferentes, registrar em duas fichas de notificação.

Assinatura do(a) servidor(a): _____