

# CARTILHA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO NO IFMG

**Violência de Gênero e Assédio**  
**VOLUME 1**



# **Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais**

## **EXPEDIENTE:**

**Elaborado pelo Grupo de Trabalho (GT) - Portaria IFMG nº 4142,  
DE 16 DE JULHO DE 2025**

*Marina Lindaura Maranha Contarine - Coordenação do GT  
Aline Alves Arruda  
Ana Elisa Costa Novais  
Ana Flávia Melillo Ramos  
Cristiane Soares Mendes de Jesus  
Elke Beatriz Félix Pena  
Helena Mara Dias Pedro  
Juliana Ventura de Souza Fernandes  
Laís Maria de Oliveira  
Ludmila Nogueira Murta  
Marie Luce Tavares  
Natiele Rosa de Oliveira  
Renato Rechieri de Oliveira*

**Projeto gráfico e diagramação  
Diretoria de Comunicação**

**Instituto Federal de Minas Gerais  
Outubro de 2025**

## **SUMÁRIO**

- 5 EDITORIAL**
- 7 CONCEITOS FUNDAMENTAIS**
- 11 DIREITOS, DEVERES E RESPONSABILIDADES**
- 12 ACOLHIMENTO E REDE DE APOIO**
- 17 FLUXO DE ATENDIMENTO À VÍTIMA**
- 25 COMO BUSCAR AJUDA**
- 26 COMO FAZER UM REGISTRO NO FALA.BR**
- 28 CONTATOS**
- 30 CONCLUSÃO**

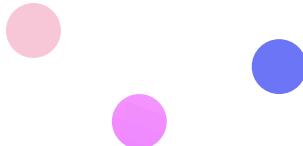


# **A Política em prática: Um compromisso de todos nós!**

Apresentamos a seguir cartilha, fruto da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG).

Essa política foi criada a partir da união entre as demandas da nossa comunidade e o apoio da gestão, estabelecendo procedimentos bem definidos para acolhimento às vítimas, acompanhamento e encaminhamento de denúncias. Mas um documento, por si só, não transforma a realidade sozinho. A mudança verdadeira acontece no cotidiano e depende do engajamento de todas e todos nós.

Por isso, este não é um manual de regras, mas um convite à ação. Neste primeiro guia, nosso foco está na violência de gênero e nos assédios moral e sexual.





A temática da discriminação, por sua complexidade e múltiplas facetas, será abordada em um material exclusivo, garantindo a profundidade que o tema exige.

Nas próximas páginas, você encontrará conceitos, fluxos e orientações que podem apoiar sua atuação na prevenção e enfrentamento à violência de gênero e ao assédio.

Convidamos você a ir além da leitura: aproprie-se deste guia para identificar, prevenir e combater práticas que não cabem em nossa instituição. Use esse conhecimento para inspirar outras pessoas e fortalecer uma cultura de respeito, dignidade e solidariedade.

A transformação que desejamos começa com pequenos gestos e escolhas cotidianas. Contamos com você para que este primeiro passo se torne um caminho contínuo de mudança. Vamos juntos?

# **CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

*Entendendo as violências*



# CONCEITOS FUNDAMENTAIS

*Entendendo as violências*



## VIOLÊNCIA DE GÊNERO

A violência de gênero refere-se a qualquer ato que cause dano físico, sexual, psicológico ou moral a uma pessoa por causa de seu sexo, gênero ou identidade de gênero. Embora historicamente tenha afetado de forma desproporcional as mulheres, esta violência pode atingir qualquer pessoa que não se encaixe nos padrões normativos de gênero impostos pela sociedade.

### Exemplos

#### Comentários discriminatórios

“Isso é coisa de mulherzinha”,  
“homem de verdade não faz isso”.

#### Desvalorização Sistemática

Ignorar consistentemente as falas de pessoas em sala de aula.

#### Controle sobre expressão

Criticar roupas consideradas “inadequadas” baseado em estereótipos.

#### Violação da Identidade

Não respeitar o nome social de pessoas trans.

# ASSÉDIO MORAL

O assédio moral caracteriza-se pela prática de ações abusivas, repetitivas e injustas no ambiente de estudo ou trabalho, que expõem a vítima a situações humilhantes, constrangedoras ou degradantes.

## Exemplos

### **Humilhações públicas**

Fazer piadas maldosas ou críticas desproporcionais na frente de outros.

### **Difamação**

Espalhar boatos ou informações falsas para desacreditar a pessoa.

### **Isolamento Social**

Ignorar falas em reuniões, não incluir em decisões importantes.

### **Sobrecarga ou ociosidade forçada**

Atribuir tarefas incompatíveis intencionalmente.

# ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual ocorre quando alguém constrange ou pressiona outra pessoa com a intenção de obter favores sexuais. Diferentemente do assédio moral, que requer repetição, o assédio sexual pode ser caracterizado por um único ato.

## Exemplos

### **Comentários inadequados**

Cantadas insistentes, insinuações de natureza sexual.

### **Contato físico não consentido**

Toques, abraços, beijos sem autorização.

### **Comportamentos invasivos**

Olhares insistentes e constrangedores.

### **Chantage Sexual**

Propor favores sexuais em troca de benefícios.

# O QUE NÃO É ASSÉDIO MORAL

- Desentendimentos ou divergências de opinião que ocorrem de forma isolada e que são resolvidos com diálogo.
- Exigir prazos, metas e entregas dentro do que é razoável e previsto nas atribuições do cargo.

## **IMPORTANTE:**

Nem todo conflito é assédio moral! Conflitos, divergências de ideias e conversas difíceis fazem parte das relações humanas e da convivência profissional, acadêmica e pessoal.

- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da administração.
- Reorganizações, remanejamentos ou alterações de função que respeitam a legislação e os critérios institucionais.
- Orientações ou críticas realizadas de forma respeitosa, com o objetivo de aprimorar o trabalho.

# O QUE NÃO É ASSÉDIO SEXUAL

- Elogios respeitosos e ocasionais, sem conotação sexual ou insistência.

## **IMPORTANTE:**

O assédio sexual pode ocorrer mesmo sem contato físico. Olhares insistentes, mensagens escritas, gestos obscenos, comentários constrangedores, insinuações ou cantadas podem ser suficientes para caracterizar esse tipo de violência.

# **DIREITOS, DEVERES E RESPONSABILIDADES**

## *Entendendo os direitos e deveres*

### **DIREITOS DAS VÍTIMAS E TESTEMUNHAS**

- Direito ao Acolhimento Humanizado: ser tratado com respeito e dignidade.
- Direito à Informação: receber orientações claras sobre direitos e procedimentos.
- Direito à Proteção: não sofrer represálias por ter denunciado.
- Direito ao Apoio Especializado: acesso a acompanhamento psicológico.
- Direito à Autonomia: decidir sobre formalizar ou não a denúncia (exceto casos envolvendo menores).



### **DEVERES DA COMUNIDADE ACADÊMICA**

- Dever de Prevenção: conhecer e seguir as normas da política.
- Dever de Acolhimento: oferecer escuta humanizada quando procurado.
- Dever de Denúncia: comunicar situações de violência presenciadas.
- Dever de Não Revitimização: evitar questionamentos que culpem a vítima.
- Dever de Colaboração: ser leal à instituição e seus valores.



# **ACOLHIMENTO E REDE DE APOIO**

## *O acolhimento e os processos*

O acolhimento é o primeiro e mais importante passo no atendimento a pessoas que vivenciaram situações de assédio ou outras formas de violência. Representa um momento de cuidado e escuta, no qual se busca oferecer respeito, empatia, informação e orientação segura, assegurando que a vítima ou testemunha seja ouvida sem julgamentos e com absoluta confidencialidade.

No IFMG, o acolhimento é realizado, preferencialmente, no âmbito da Rede de Acolhimento, composta por espaços institucionais responsáveis pela escuta inicial das situações relatadas, pela prestação de informações e esclarecimentos, e pela busca de soluções institucionais adequadas.

Todo servidor do IFMG deve estar preparado para receber uma revelação espontânea – ou seja, quando a vítima ou testemunha manifesta, de forma livre e não solicitada, um relato sobre situação de assédio, discriminação ou outra violência. Nesses casos, o servidor deverá realizar a escuta com empatia, sigilo e respeito, abstendo-se de emitir julgamentos, conselhos ou questionamentos excessivos.

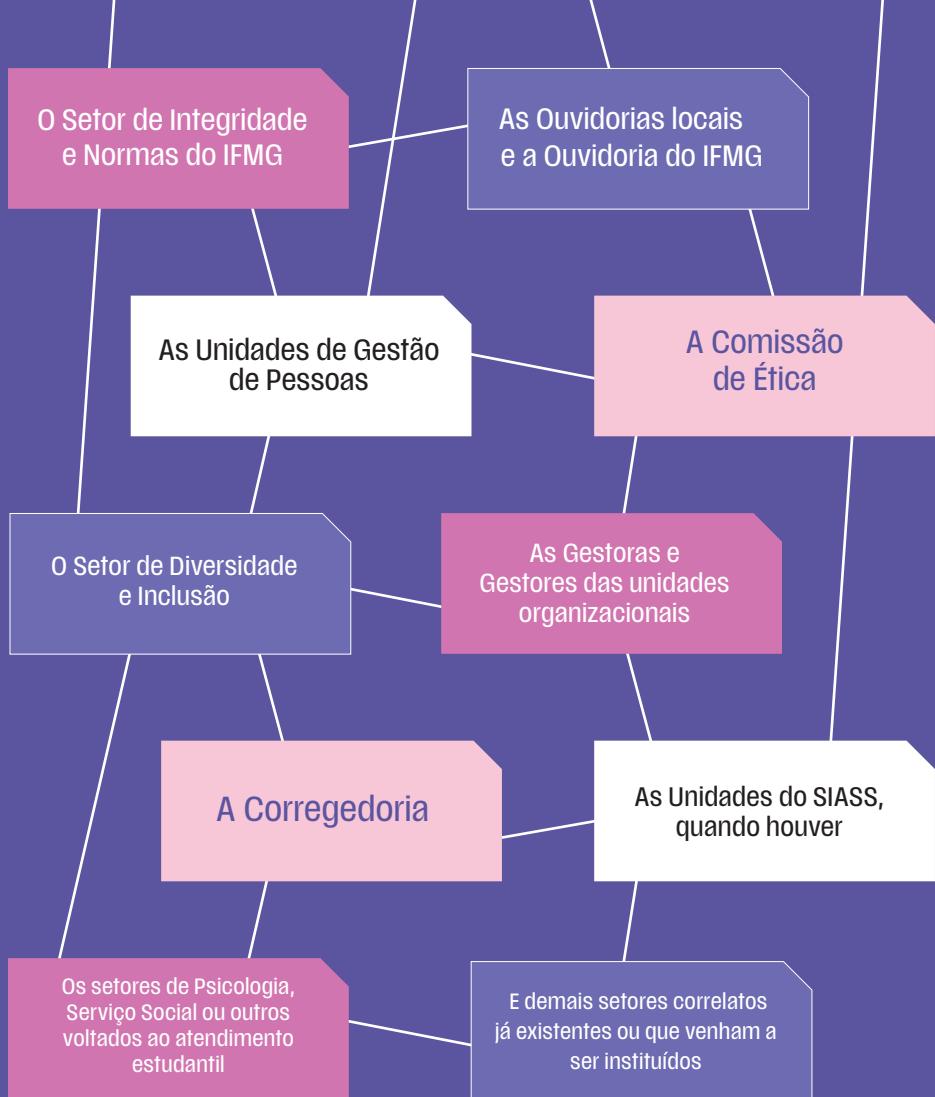
Caso o relato ocorra fora do âmbito da Rede de Acolhimento, o servidor que o receber deverá acompanhar a vítima ou testemunha até um dos setores da Rede, escolhido pela própria pessoa, para que o registro, a orientação e os encaminhamentos cabíveis sejam realizados. Esse acompanhamento tem como finalidade evitar a revitimização e garantir que o atendimento seja feito com segurança e cuidado.



Por fim, é importante reforçar que qualquer pessoa da comunidade acadêmica do IFMG pode ser vítima de assédio, discriminação ou violência de gênero — incluindo servidoras, estudantes, trabalhadoras terceirizadas, estagiárias e demais pessoas que desenvolvam atividades nos ambientes institucionais.

A seguir, serão apresentados fluxogramas explicativos que descrevem, de forma didática, os passos do acolhimento e dos encaminhamentos institucionais no âmbito do IFMG

# INTEGRAM A REDE DE ACOLHIMENTO



# **ACOLHIMENTO E REDE DE APOIO**

# **ORIENTAÇÕES PARA**

# **UM ACOLHIMENTO**

# **HUMANIZADO**

## **O QUE FAZER**



- ▶ Escutar com atenção e empatia, estabelecendo uma relação de confiança.
- ▶ Reservar um tempo necessário para a escuta sem interrupções.
- ▶ Garantir sigilo e confidencialidade das informações.
- ▶ Garantir um ambiente com privacidade, propício para que a pessoa se sinta ouvida e compreendida.
- ▶ Validar os sentimentos da vítima (“Você não está sozinha”, “Você não é culpada”, “Obrigada pela confiança ao me procurar”).
- ▶ Informar sobre os canais de denúncia e apoio.
- ▶ Oferecer ajuda sem pressionar ou forçar decisões.

# O QUE NÃO FAZER



- ✖ Escutar de forma apressada, interrompendo a vítima e não dando a oportunidade de fala.
- ✖ Desacreditar, duvidar ou minimizar o relato da vítima (“Será que foi isso mesmo?”, “Fulano é assim mesmo, é o jeito dele”, “Foi só uma brincadeira”).
- ✖ Não garantir sigilo e confidencialidade das informações.
- ✖ Expor a situação para outras pessoas sem o consentimento da vítima.
- ✖ Fazer perguntas invasivas (“Como você estava vestida?” “Você provocou?”).
- ✖ Culpar e fazer julgamentos de ordem moral, religiosa, pessoal ou qualquer outro.
- ✖ Fazer pressões desnecessárias e imposições do que a vítima deve fazer.
- ✖ Distrações durante a escuta como manusear equipamentos e similares que possam gerar na vítima o sentimento de estar sendo ignorada ou deixada em segundo plano.
- ✖ Exigir assinatura de documentos.
- ✖ Confrontar a vítima e o agressor.

A política  
existe por você!  
Denuncie!

# FLUXO DE ACOLHIMENTO À VÍTIMA

1

## **BUSCA INICIAL POR APOIO**

A vítima busca alguém de sua confiança para compartilhar a situação, preferencialmente da Rede de Acolhimento. A escuta deve ser respeitosa, empática e sem julgamentos, e ocorrer em um local com privacidade e sem interrupções.

2

## **PARÂMETROS DA ESCUTA ESPECIALIZADA**

A escuta deve garantir o acompanhamento e a proteção da vítima ou testemunha, com atendimento limitado ao necessário para assegurar o cuidado e apoio.

3

## **ACOLHIMENTO POR PESSOAS DE FORA DO IFMG**

Pais, responsáveis ou amigos que acolhem a vítima devem buscar apoio profissional, encaminhando-a para os setores institucionais do IFMG, como Ouvidoria, Direção Geral, Ensino, Serviço Social e Psicologia.

4

## **PROCEDIMENTOS APÓS ESCUTA**

A pessoa que realizou o acolhimento pode auxiliar no registro da denúncia, orientando a vítima sobre os espaços de apoio disponíveis e informando sobre órgãos externos competentes, como Delegacias, Ministério Público e Conselho Tutelar.

# **FLUXO QUANDO O (A) ACUSADO (A) É ESTUDANTE**

**1**

## **ACOLHIMENTO À VÍTIMA**

Conforme orientações das páginas 15 a 17.

**2**

## **REGISTRO DO RELATO**

O relato é formalizado para iniciar o processo disciplinar. Ele pode ser feito pela vítima ou com ajuda da Rede de Acolhimento e é encaminhado à Comissão Disciplinar Discente do *campus*.

**3**

## **APURAÇÃO PELA COMISSÃO DISCIPLINAR DISCENTE**

A Comissão Disciplinar Discente investiga os fatos e aplica as sanções. Todo o processo é justo, conforme o Regulamento Disciplinar Discente do IFMG, e garante a devida apuração.

**4**

## **NOTIFICAÇÃO AO CONSELHO TUTELAR**

Nos casos que envolvam adolescentes, o responsável pelo acolhimento inicial deverá comunicar imediatamente o Conselho Tutelar. Caso isso não ocorra, a CDD deverá informar o gestor da unidade, que providenciará a comunicação oficial ao Conselho Tutelar.

**5**

## **OUTRAS SITUAÇÕES**

A Ouvidoria também poderá receber manifestações por meio do Fala.BR, encaminhando-as posteriormente à Comissão Disciplinar Discente para apuração.

# **FLUXO QUANDO O(A) ACUSADO(A) É SERVIDOR**

## **1 ACOLHIMENTO À VÍTIMA**

Conforme orientações das páginas 15 a 17.

## **2 REGISTRO DA DENÚNCIA**

O relato pode ser registrado diretamente pela vítima ou com a ajuda da Rede de Acolhimento na plataforma Fala.BR, que é o canal oficial para a formalização da denúncia, podendo ser anônima ou identificada.

## **3 ENCAMINHAMENTO PELA OUVIDORIA**

A Ouvidoria do IFMG recebe a manifestação registrada no Fala.BR, realiza a análise e o tratamento das informações, resguardando a identidade do denunciante, conforme legislação. Em seguida, a Ouvidoria encaminha o relato à Corregedoria do IFMG, que é o órgão responsável pela apuração dos fatos.

## **4 APURAÇÃO PELA CORREGEDORIA**

A Corregedoria investiga o caso e decide sobre o arquivamento, encaminhamento à Comissão de Ética, proposição de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou instauração de um Processo Administrativo Disciplinar (PAD), com base na gravidade do caso.

## **5 COMUNICAÇÕES OBRIGATÓRIAS**

O IFMG deve informar ao Conselho Tutelar, caso haja crianças ou adolescentes envolvidos, de imediato, para garantir o atendimento e a proteção legal. Se a prática de assédio ou violência for confirmada, o IFMG deve informar também ao Ministério Público Federal (MPF) para propositura da ação penal.

# **FLUXO QUANDO O(A) ACUSADO(A) É FUNCIONÁRIO TERCEIRIZADO**

**1**

## **ACOLHIMENTO À VÍTIMA**

Conforme orientações das páginas 15 a 17.

**2**

## **REGISTRO DA DENÚNCIA**

O relato pode ser feito diretamente ao Fiscal do Contrato ou, na ausência dele, à Direção Geral do *campus*. A formalização também pode ser feita anonimamente ou de forma identificada pela plataforma Fala.BR.

**3**

## **ENCAMINHAMENTO À EMPRESA CONTRATADA**

O Fiscal do Contrato notifica formalmente a empresa terceirizada sobre a ocorrência para que as providências cabíveis sejam tomadas.

**4**

## **NOTIFICAÇÃO AO CONSELHO TUTELAR**

Nos casos que envolvam adolescentes, a notificação ao Conselho Tutelar deverá ser imediata. Na ausência de comprovação dessa notificação, caberá ao Fiscal ou ao Gestor do *Campus* realizá-la tão logo receba o comunicado do fato.

**5**

## **ENCAMINHAMENTOS LEGAIS COMPLEMENTARES**

Em situações de suposto crime, o Fiscal do Contrato ou a Direção do *campus* deverá encaminhar o relato de ocorrência à Polícia Civil ou ao Ministério Público Estadual, para apuração, além de acompanhar a investigação junto à empresa terceirizada.



# **ATENÇÃO:**

- Quando a vítima é adulta, o registro da denúncia é opcional. A decisão de formalizar ou não cabe exclusivamente à própria vítima.
- Quando a vítima é adolescente, o registro é obrigatório, conforme determina a legislação vigente, como o Estatuto da Criança e do Adolescente.

## **ENCAMINHAMENTOS INSTITUCIONAIS E EXTERNOS:**

Os fluxos apresentados referem-se aos encaminhamentos internos do IFMG. Vale lembrar que a vítima tem o direito de registrar a denúncia também em canais externos, como delegacias especializadas, Ministério Público, Defensoria Pública ou outros órgãos competentes. Esses registros são complementares e não impedem os trâmites internos do IFMG.



# COMO O IFMG ATUA EM CADA CASO?



## FIQUE ATENTO!

### OS PILARES DO ACOLHIMENTO HUMANIZADO

#### ACOLHIMENTO INICIAL:

O primeiro atendimento deve focar em ouvir as necessidades da vítima em um ambiente seguro e sigiloso.

#### ESCUTA ATIVA:

Uma escuta respeitosa que demonstra interesse genuíno e valida o relato da vítima, sem questionar sua veracidade.

#### ORIENTAÇÕES PRIMÁRIAS:

Informar de forma clara sobre direitos e próximos passos possíveis, incluindo como formalizar denúncias.

Possíveis dúvidas	Em caso de Estudante Acusado(a)	Em caso de Servidor(a) Acusado(a)	Em caso de Terceirizado(a) Acusado(a)
<b>Se sou vítima, onde posso ser acolhido?</b>	A vítima pode ser acolhida pela Rede de Acolhimento ou pessoa de sua confiança.		
<b>Onde posso fazer registro?</b>	Direto na Comissão Disciplinar Discente (CDD) ou por meio da plataforma Fala.BR (de forma anônima ou identificada).	Diretamente pela vítima ou com o auxílio de alguém da Rede de Acolhimento, por meio da plataforma Fala.BR (de forma anônima ou identificada).	Fiscal do Contrato, Direção Geral ou Fala.BR (de forma anônima ou identificada).
<b>Qual será o encaminhamento?</b>	A Comissão Disciplinar Discente apura os fatos do caso.	A Corregedoria apura os fatos.	A empresa terceirizada é responsável por apurar o caso e adotar as medidas cabíveis.
<b>Quais são outros encaminhamentos possíveis?</b>	Dependendo da idade do acusado, a conduta pode ser encaminhada à Polícia Civil ou MP Estadual em caso de indícios de crime.	A notificação ao Ministério Público Federal é obrigatória em casos de violência de gênero, assédio moral ou sexual.	Encaminhamento à Polícia Civil ou MP Estadual em caso de indícios de crime.
<b>Deve haver a notificação ao Conselho Tutelar?</b>	Quando a situação envolver adolescente, o Conselho Tutelar deverá ser notificado. A notificação pode ser realizada por qualquer membro da Rede de Acolhimento ou pelos gestores, após a comunicação à Comissão Disciplinar.	Se a situação envolver adolescente, o Conselho Tutelar será notificado. Essa notificação poderá ser realizada por qualquer pessoa da Rede de Acolhimento ou pela Corregedoria ao receber a denúncia.	Se a situação envolver adolescente, o Conselho Tutelar será notificado. A notificação será realizada pelo Fiscal do Contrato ou pelos gestores, assim que forem informados.
<b>Quais são as penalidades possíveis?</b>	Advertência; Suspensão; Desligamento do estudante; e Medida Socioeducativa, nos termos do Regulamento Disciplinar Discente.	Advertência; Suspensão; Demissão; e Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta, conforme disposto na Lei nº 8.112/1990 e demais normas que regem a matéria disciplinar.	Advertência, Suspensão e Dispensa por Justa Causa, nos termos da CLT, as quais serão aplicadas pela empresa terceirizada.





# **REDE DE APOIO**

# **COMO BUSCAR**

# **AJUDA?**

**Você pode contar com o IFMG!**

Caso você esteja passando ou tenha passado por uma situação de violência de gênero, assédio moral ou assédio sexual no IFMG, procure ajuda com uma pessoa de sua confiança.

Você também pode realizar uma denúncia por conta própria pelos nossos canais de apoio ou pela plataforma do Fala.BR. Confira a seguir instruções e contatos.

# Fala.Br

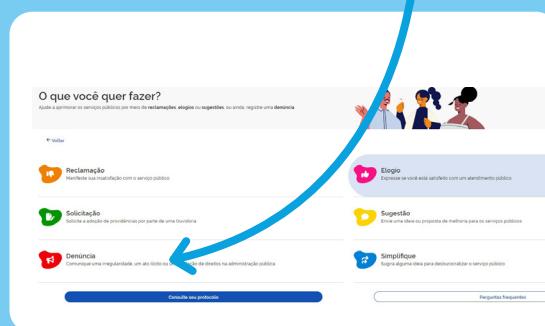
## COMO FAZER UM REGISTRO?

**1** ACESSE O FALA.BR

**2** SELECIONE A OPÇÃO ADEQUADA

- Para servidores e trabalhadores do IFMG, escolha "Ouvidoria Interna".
- Para o público geral, selecione "Ouvidoria".

**3** CLIQUE NA OPÇÃO DENÚNCIA



**4** SELECIONE O ASSUNTO

Na tela seguinte, escolha o assunto desejado e prossiga para a tela de login.

# **5** ESCOLHA O TIPO DE DENÚNCIA

- As denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada, a critério do denunciante.
- As denúncias anônimas não permitem o acompanhamento do processo. Para denúncias identificadas, sua identidade será protegida conforme o Decreto nº 10.153/2019.

# **6** APÓS ESCOLHER O TIPO

- Caso opte por uma denúncia identificada, realize o registro na plataforma utilizando o mesmo login e senha do Gov.BR.
- Para denúncias anônimas, basta clicar diretamente na respectiva opção.

# **7** PREENCHA E ENVIE

Preencha os campos necessários indicados na plataforma e envie seu registro.

- Na seção “Esfera”, escolha Federal.
- Na seção “Instituição” ou “Órgão para o qual você quer enviar sua “manifestação”, selecione IFMG.
- Descreva o fato com a maior clareza possível, informando o *campus*, o período ou data em que o fato ocorreu, o setor e as pessoas envolvidas, incluindo o autor do fato, vítima(s) e eventuais testemunhas.
- Se possível, anexe arquivos como bilhetes, e-mails, fotos, mensagens ou outros elementos que possam contribuir para a apuração do caso.



## **FIQUE LIGADO!**

Em qualquer registro, uma forma útil de organizar o relato é responder às perguntas: Quem? O quê? Como? Onde? Quando?

# CONTATOS INTERNOS



## OUVIDORIA DO IFMG

[ouvidoria@ifmg.edu.br](mailto:ouvidoria@ifmg.edu.br)

(31) 2513-5117 | **Função:** Acolher, receber denúncias e orientar procedimentos

## CORREGEDORIA DO IFMG

[corregedoria@ifmg.edu.br](mailto:corregedoria@ifmg.edu.br)

(31) 2513-5226

**Função:** Apurar condutas de servidores

## PROEN

Pró-Reitoria de Ensino e Assuntos Estudantis (PROEN)  
[proen@ifmg.edu.br](mailto:proen@ifmg.edu.br)  
(31) 2513-5120

## PROGEP

Pró-Reitoria de Gestão com Pessoas (PROGEP)  
[atendimento.progep@ifmg.edu.br](mailto:atendimento.progep@ifmg.edu.br)  
(31) 2513-5203

## PROAP

Pró-Reitoria de Administração e Planejamento (PROAP)  
[proap@ifmg.edu.br](mailto:proap@ifmg.edu.br)  
(31) 2513-5260

## DIVERSOS

- [Contatos das Unidades do IFMG](#)
- Diretoria de Ensino e Setores Pedagógicos ou similares nos campi



# CONTATOS EXTERNOS

## LIGUE 180

**Central de Atendimento à Mulher**

Atendimento 24 horas, gratuito, sigiloso. Orientação sobre direitos e serviços.

## LIGUE 100

**Disque Direitos Humanos**

Denúncias de violações de direitos. Atendimento 24 horas, gratuito.

## EMERGÊNCIAS

- Polícia Militar: **190**
- Polícia Civil: **197**

Para situações de flagrante e emergência

## REDE LOCAL

- Conselho Tutelar (proteção de menores)
- Delegacias especializadas
- Ministério Público

## CONCLUSÃO



# NOSSO COMPROMISMO COLETIVO

Esta política parte do princípio da tolerância zero! Violência de gênero, assédio moral e assédio sexual são graves violações e não serão tolerados! No serviço

público, quando comprovados, esses atos resultam na demissão do agressor, conforme normativa da Controladoria-Geral da União (CGU). O IFMG diz NÃO ao assédio.



## AOS ESTUDANTES

Vocês são protagonistas desta mudança. Questionem comportamentos discriminatórios, apoiem colegas em situação de vulnerabilidade, participem dos debates e ações educativas.



## AOS SERVIDORES

Vocês têm papel fundamental na formação de valores. Promovam ações que incluam discussões sobre gênero e diversidade, sejam exemplos de comportamento respeitoso. E ofereçam atendimento humanizado, conheçam os fluxos e procedimentos. Lembrem-se acolhimento é dever de todos!



## AOS GESTORES

Vocês têm a responsabilidade de liderar pelo exemplo, implementar a política em suas áreas, garantir recursos para ações preventivas.

## TODO A COMUNIDADE

Todos temos a responsabilidade de ajudar e manter um ambiente seguro, portanto, acolha, denuncie, não fique calado!



O futuro que queremos começa com as atitudes que tomamos hoje. Conte conosco. Contamos com você. Obrigada por chegar até aqui!

