



MINISTÉRIO DA DEFESA
COMANDO E AERONÁUTICA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE AERONÁUTICA

ANEXO I

POLÍTICA DE EQUIDADE DO ITA

Esta política institui as diretrizes para a prevenção e o enfrentamento da discriminação, do assédio e da violência motivados por questões de gênero, raça, etnia, deficiência, classe social, procedência nacional, idade, condição física ou qualquer outro fator de discriminação no âmbito do Instituto Tecnológico de Aeronáutica (ITA).

PREÂMBULO

Considerando que o Brasil é signatário de princípios e legislações concernentes a direitos humanos celebrados em documentos e tratados internacionais, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ratificado pelo Decreto n.º 591 de 6 de julho de 1992);

Considerando a Convenção n.º 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre povos indígenas e tribais, ratificado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n.º 143, de 20 de junho de 2002; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 93, de 14 de novembro de 1983.; a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, internalizada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009; a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, ratificada pelo Decreto n.º 10.932, de 10 de janeiro de 2022;

Considerando a adesão do Brasil, em 04 de outubro de 2023, à *Equal Rights Coalition*, aliança intergovernamental de Estados comprometidos a combaterem a violência e a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, intersexuais e outras identidades de gênero e orientações sexuais em todo o mundo;

Considerando que a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e como um de seus objetivos a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CF/88);

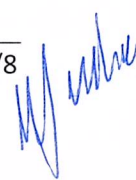
Considerando a Lei n.º 6.001, de 19 de dezembro de 1973, que institui o Estatuto do Índio; a Lei n.º 7.716, de 5 de janeiro de 1989, a qual define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor; a Lei n.º 12.288, de 20 de julho de 2010, que estabelece o Estatuto da Igualdade Racial; o Decreto n.º 6.040, de 7 de fevereiro de 2007, o qual institui a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais; a Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015, consistente no Estatuto da Pessoa com Deficiência; a Lei n.º 14.540, de 3 de abril de 2023, a qual institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal; o Decreto n.º 12.122, de 30 de julho de 2024, que institui o Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014, que estabelece o Marco Civil da Internet no Brasil, prevendo, especificamente no seu art. 2º, incisos II e III, que a disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como aos direitos humanos, ao desenvolvimento da personalidade, à pluralidade e à diversidade; e, por fim, a Lei n.º 12.737, de 30 de novembro de 2012, a qual tipifica os delitos informáticos e dá outras providências;

Considerando a Política Nacional de Promoção da Saúde (Portaria nº 2.446/2014), que define o cuidado, a humanização e o bem-estar integral como princípios orientadores para a construção de ambientes saudáveis e equitativos e que Instituto Tecnológico de Aeronáutica reconhece a promoção de saúde como valor institucional que orienta a convivência, o acolhimento e o desenvolvimento integral de sua comunidade acadêmica; e, ainda, a ICA 30-13/2024 do Ministério da Defesa e do Comando e Aeronáutica, que estabelece procedimentos para a prevenção e enfrentamento ao assédio no Comando e Aeronáutica; e

Considerando a necessidade de estabelecer definições, regras e protocolos com vistas a prevenir e combater a discriminação e a violência baseadas em gênero, raça, origem, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de preconceitos e a acolher e encaminhar denúncias relacionadas a esses tipos de casos, tem-se que:

O Reitor do Instituto Tecnológico de Aeronáutica, aprova a Política de Equidade do Instituto Tecnológico de Aeronáutica, em sua primeira versão.



CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS GERAIS

Seção I — Do Objetivo Geral e dos Destinatários

Art. 1º Esta política tem como objetivo geral promover a equidade em todas as instâncias do ITA, por meio do estabelecimento de princípios, objetivos, regras, procedimentos e responsabilidades voltados a evitar e a combater a discriminação, o assédio e a violência ligados a gênero, raça, etnia, deficiência, classe social, origem, idade, condição física e quaisquer outras existentes.

§ 1º. A Política de Equidade do ITA visa construir um ambiente inclusivo e pautado na cultura do respeito à diversidade e aos direitos humanos e fundamentais.

§ 2º. São destinatários (as) desta política toda a comunidade do ITA, incluindo os (as) servidores(as), estudantes regulares e especiais, estagiários(as) e bolsistas, colaboradores(as) voluntários(as), trabalhadores(as) terceirizados(as) quando em atividade no ITA, membros da comunidade externa que participem de atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa, à extensão, à cultura e à gestão vinculados ao ITA, quando em atividade no ITA.

§3º Pela presente Política toda a comunidade do ITA compromete-se com a ética e a integridade do indivíduo, com o respeito à diversidade e aos direitos humanos e fundamentais.

Seção II — Da Transversalidade e da Coordenação

Art. 2º. A Política de Equidade deverá ser integrada de forma transversal às ações, projetos e iniciativas da Reitoria, Vice-Reitoria, Pró-Reitorias, Divisões Acadêmicas e demais setores do ITA, articulando ensino, pesquisa, extensão e trabalho.

Parágrafo único. Cabe à Reitoria e Vice-Reitoria do ITA, com o apoio da Comissão Permanente de Equidade (CPE), coordenar a implementação das ações previstas nesta Política.

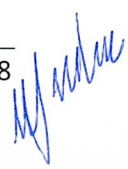
CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Art. 3º. Para os fins previstos na presente norma, adotam-se as seguintes definições:

I- Equidade¹: sistema de práticas garantidoras, a todos os indivíduos, de igualdade de tratamento e de oportunidades. O acesso de todas as pessoas aos direitos humanos deve

¹ Com base no Glossário da Rede Equidade disponível no Congresso Nacional.



ser garantido com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos, promovendo-se as devidas condições para superação das desigualdades;

II- Diversidade²: é o reconhecimento e o respeito às diferenças individuais e grupais em termos de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade, e outras formas de categorização social que utilizamos para nos organizar socialmente;

III- Inclusão³: refere-se à criação intencional de ambientes, práticas e culturas organizacionais que garantam que todas as pessoas, independentemente de suas identidades, origens ou características, tais como raça, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outras, sintam-se pertencentes, valorizadas, respeitadas e capacitadas a participar plenamente nos diferentes espaços da vida social;

IV- Assédio moral⁴: consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de condutas abusivas reiteradas. São exemplos de assédio moral os gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham a pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes, constrangedoras, intimidadoras; a atribuição de tarefas em quantidade inferior ou superior às habituais, como forma de prejudicar, humilhar ou isolar um indivíduo ou grupo; criticar a vida privada e as preferências pessoais da pessoa; privar de acesso aos instrumentos ou sonegar informações necessárias à realização de tarefas da outra pessoa;

V- Assédio Sexual⁵: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. São exemplos de assédio sexual a aproximação física de forma inoportuna, toque ou criação de situações de contato corporal sem consentimento recíproco; ameaças de perdas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais; conversar sobre sexo de forma descontextualizada, intimidadora e ofensiva; fazer perguntas indiscretas ou piadas de conotação sexual sobre a vida pessoal do indivíduo;

² Com base no Guia Diversidade no Setor Público: a construção cotidiana de uma gestão inclusiva (ENAP, 2024, p.10).

³ Com base na Política de Equidade, Diversidade e Inclusão (PEDI) do Tribunal de Contas da União (2025).

⁴ Com base no Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal, publicado pela Controladoria-Geral da União, 2024. p.25.

⁵ Com base na Resolução n.º 351/2020 do CNJ (Conselho Nacional de Justiça).

VI- Discriminação:⁶ é o tratamento desigual fundado em fatores como gênero, raça, etnia, orientação sexual, origem, religião, deficiência, idade, condição socioeconômica. Exemplificam a discriminação a exclusão, a distinção, a preferência ou a restrição que tenham por objeto anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, profissional ou qualquer outro campo; piadas ou comentários depreciativos, ainda que apresentados como humor, dirigidos a pessoas ou grupos em razão de gênero, raça, etnia, orientação sexual, religião, deficiência entre outros marcadores sociais; desvalorizar o desempenho de uma pessoa, baseado no fato do seu acesso à instituição ter sido pelas cotas; e

VII- Violência sexual⁷: todo ato sexual, tentativa de consumir um ato sexual ou insinuações sexuais indesejadas ou ações para comercializar ou usar de qualquer outro modo a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção, sem o consentimento da pessoa. São exemplos de violência sexual o estupro e a tentativa de estupro dentro de um relacionamento afetivo ou realizado por pessoas desconhecidas ou conhecidas; a realização do ato sexual com pessoa sem condições de consentir, inclusive em razão de álcool, uso de drogas, inconsciência ou incapacidade temporária de manifestação de vontade.

CAPÍTULO III

DOS PRINCÍPIOS E DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

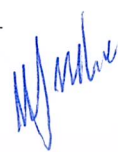
Seção I — Dos Princípios

Art. 4º. O ITA adota os seguintes princípios:

- I- a dignidade da pessoa humana, princípio e fundamento da Constituição Federal de 1988;
- II- a igualdade de oportunidades para todos os membros da comunidade iteana, independentemente de gênero, raça, etnia, classe, orientação sexual, deficiência, entre outros;
- III- o respeito à diversidade, a fim de que o Instituto espelhe a pluralidade da sociedade, mediante a inclusão de diferentes perspectivas, experiências e culturas;
- IV- o respeito aos direitos humanos, previstos no âmbito internacional, e aos direitos fundamentais, estabelecidos na Constituição Federal de 1988;
- V- o contraditório e a ampla defesa, para assegurar que todas as partes sejam ouvidas e

⁶ Com base na Lei n.º 12.288/2010 - Estatuto da Igualdade Racial e na Portaria CNPq Nº 2.664/2026 – institui Política de Integridade na Atividade Científica do CNPq.

⁷ Organização Mundial da Saúde (OMS).



possam defender seus interesses de forma transparente e justa; e

VI- o compromisso com um ambiente de formação integral em atenção às situações de vulnerabilidade, considerando a promoção de saúde nos espaços de ensino, formal e informal, expresso por meio da prática institucional de ações que zelem pelo bem-estar social, emocional e físico.

Seção II — Dos Objetivos Específicos

Art. 5º Constituem objetivos do ITA para atender à Política de Equidade:

I- Promover ações, mecanismos e estratégias institucionais voltados à erradicação de desigualdades baseadas em gênero, raça, etnia, classe, orientação sexual, deficiência, entre outras;

II- Conscientizar, educar e capacitar, de forma contínua, docentes, discentes, servidores (as) e toda a comunidade do Instituto em relação às temáticas de equidade de gênero, raça, etnia, deficiência, idade e outros marcadores sociais, ao respeito à diversidade, inclusão e direitos humanos, promovendo uma cultura institucional alinhada à missão do ITA de formar técnicos (as) competentes e cidadãos (ãs) conscientes;

III- Estabelecer instrumentos para o acolhimento e orientação de vítimas, procedimentos e protocolos relativos a denúncias concernentes à discriminação, violência e assédio ocorridos no ITA, conforme regulamentação normativa específica;

IV- Implementar medidas institucionais voltadas à eliminação ou à mitigação das situações de assédio, discriminação e violência identificadas, focadas na proteção das vítimas, nos termos de regulamentação específica;

V- Instituir fluxos de encaminhamento de denúncias para a instauração de processos administrativos relativos à apuração de fatos e à aplicação de penalidades, por meio de regulamentação normativa específica;

VI- Criar e ampliar as políticas de permanência e apoio a pessoas que enfrentam obstáculos para ingressar e permanecer no ITA;

VII- Desenvolver e aprimorar estruturas de apoio para pessoas em situação de vulnerabilidade, pessoas com deficiência, bem como para gestantes, lactantes, mães, pais e cuidadores;

VIII- Fomentar a diversidade e a inclusão de gênero, raça e outros marcadores sociais relevantes na composição de eventos, bancas de concursos públicos, em processos seletivos e de defesa de graduação e pós-graduação do ITA;

IX- Incentivar a elaboração de pesquisas, indicadores, métricas e relatórios referentes à participação de mulheres, pessoas pretas, LGBTQIA+⁸, indígenas, quilombolas, pessoas com deficiência, entre outros marcadores, no ITA;

X- Eliminar barreiras estruturais e culturais que perpetuem desigualdades em virtude de gênero, raça, etnia, classe, orientação sexual, deficiência, entre outras, no ITA;

XI- Incentivar ações intersetoriais que articulem a equidade à promoção da saúde, à prevenção de violências e à mediação de conflitos, favorecendo a participação e corresponsabilidade da comunidade para a construção de ambientes seguros, inclusivos e saudáveis;

XII- Revisar e adequar as normas do Instituto para que possam alinhar-se ao conteúdo da presente política de equidade; e

XIII – Promover a transparência na implementação desta Política, por meio da divulgação periódica de informações e indicadores institucionais, resguardados o sigilo e a proteção dos dados pessoais.

CAPÍTULO IV

DOS INSTRUMENTOS DA POLÍTICA DE EQUIDADE

Art. 6º. São instrumentos da Política de Equidade do ITA, entre outros:

I- a Comissão Permanente de Equidade (CPE), criada pela Portaria ITA/ID n.º 65 de 15 de abril de 2026 em substituição ao Grupo de Trabalho Equidade de Gênero, criado pela Portaria n.º 94/IG de 18 de julho de 2024;

II- a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio (CPCA), criada pela ICA 30-13 de 2024, e adaptada para atender às particularidades do ITA no que se refere ao acolhimento, protocolos e procedimentos para o recebimento de denúncias de que trata essa política, nos termos de regulamentação específica;

III- as comissões de apuração de casos de que trata esta política, com o objetivo de averiguar ocorrências ligadas à discriminação, assédio, violência e violação de direitos humanos e fundamentais e de recomendar a aplicação de penalidades, nos termos de regulamentação específica;

⁸ Sigla para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexuais, conforme Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

IV- Planos, programas, projetos, comissões e ações criados ou incorporados pelo ITA com o objetivo de promover a equidade e o respeito aos direitos humanos e fundamentais; e

V- Outros instrumentos que vierem a ser criados com o propósito de fortalecer a presente política.

CAPÍTULO V

DA PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÃO E DO SIGILO

Art.7º. O ITA tomará medidas adequadas para proteger de retaliação os(as) denunciante(s) e outros(as) que participem de processos referentes a denúncias de discriminação, violência e assédio.

Parágrafo único. Será garantido o sigilo das partes envolvidas e do conteúdo das apurações durante a tramitação dos procedimentos de acolhimento, bem como dos processos de apuração referentes a esta política.

CAPÍTULO VI

DA ABRANGÊNCIA E DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Seção I — Da Abrangência

Art. 8º. A Política de Equidade tem abrangência em todo o ITA, inclusive nas seguintes situações:

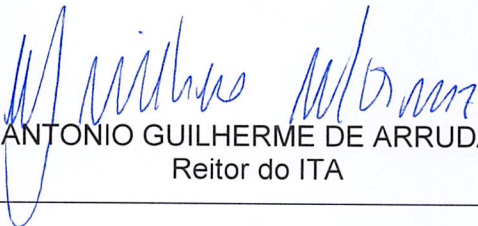
I- nos espaços em que estão sob o controle administrativo do Instituto;

II- no contexto de programas, eventos e atividades oficiais, organizados pelo Instituto e de sua responsabilidade, como competições, viagens de estudo ou de atividades acadêmicas e trabalhos de campo; e

III- nos espaços que não estão diretamente sob o controle do Instituto, incluindo os espaços virtuais e a mídia social, quando a conduta tem consequências que afetem a vida e a convivência da comunidade iteana.

Seção II — Da Vigência

Art. 9º. Essa Política entra em vigor na data da sua publicação.


Prof. Dr. ANTONIO GUILHERME DE ARRUDA LORENZI
Reitor do ITA