



Educar
para *prevenir.*
Respeitar
para *evoluir.*



**INSTITUTO
FEDERAL**
Sertão Pernambucano

Política de Prevenção
e Enfrentamento ao
Assédio Moral,
Sexual e à Discriminação



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO,
CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO SERTÃO PERNAMBUCANO**

Reitoria: Rua Aristarco Lopes, 240,
Centro, Petrolina-PE, 56302-100
www.ifsertoape.edu.br | (87) 2101-2350

ADMINISTRAÇÃO

Jean Carlos Coelho de Alencar
Reitor do IFSertãoPE

Eudis Oliveira Teixeira
Pró-Reitor de Ensino

Adeisa Guimarães Carvalho
Pró-Reitora de Extensão e Cultura

Francisco de Assis de Lima Gama
Pró-Reitor de Pesquisa, Inovação e
Pós-Graduação

Klemmerson Amariz Gomes
Pró-Reitor de Desenvolvimento Institucional

Fabírcia Nadja de Oliveira Freire
Pró-Reitora de Orçamento e Administração

EQUIPE TÉCNICA

Redação
Tito Eugênio Santos Souza

Revisão
Larissa de Souza Lins Maranhão
Ricardo Barbosa da Silva

Arte e Diagramação
João Bosco Miranda Coelho



SUMÁRIO

1. Apresentação	4
2. Para quem é esta cartilha	6
3. Princípios da Política	7
4. O que é assédio moral	9
5. O que é assédio sexual	11
6. O que é discriminação	15
7. Outras formas de violência	17
8. O que se espera de cada pessoa	19
9. O que fazer em casos de assédio ou discriminação	20
10. Rede de acolhimento	21
11. Como denunciar	23
12. Comitê de Prevenção e Enfrentamento	25
13. Mensagem final	27
14. Glossário	28
15. Referências	31



1. APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi criada para informar, orientar e proteger todas as pessoas que fazem parte do Instituto Federal do Sertão Pernambucano (**IFSertãoPE**), tendo como base a [Resolução n.º 38/2025](#) do Conselho Superior (Consup). Publicada em 13 de novembro de 2025, esta normativa institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do **IFSertãoPE**, abrangendo as suas unidades administrativas e acadêmicas.

De forma resumida, essa política estabelece princípios e procedimentos com foco na prevenção e no enfrentamento de condutas assediadoras e discriminatórias praticadas no âmbito institucional – seja no ambiente de trabalho, de ensino, pesquisa e extensão, presencialmente ou por meios virtuais – contra qualquer pessoa da comunidade acadêmica. Dessa forma, o seu principal objetivo é garantir um ambiente seguro, respeitoso e saudável, onde todas as pessoas possam estudar, trabalhar e conviver de forma pacífica e harmoniosa.

No **IFSertãoPE**, um dos princípios fundamentais que norteiam a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação é a **tolerância zero**.



TOLERÂNCIA ZERO



Em outras palavras, isso significa a adoção de uma postura de rigor absoluto em relação ao assédio e à discriminação, garantindo que todas as denúncias e comunicações sejam tratadas com seriedade, imparcialidade e responsabilidade dentro e fora da instituição. Através dessa política, o **IFSertãoPE** assume o compromisso contínuo e articulado com o enfrentamento de todas as formas de assédio e discriminação, visando assegurar o respeito à dignidade da pessoa humana e a proteção da sua integridade física e psicossocial.

Para isso, o ambiente institucional deve garantir que todos(as) da comunidade acadêmica possam participar das atividades educacionais sem qualquer receio de assédio, discriminação ou retaliação. Portanto, nenhuma forma de violência, assédio ou discriminação é aceita no **IFSertãoPE**: qualquer comportamento dessa natureza deverá ser erradicado, visando à criação de um ambiente seguro, acolhedor e humanizado.

Nas páginas seguintes, serão apresentadas as principais normas e diretrizes da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação adotada pelo **IFSertãoPE**. A intenção é trazer, de forma simples e acessível, orientações gerais sobre como agir em diferentes situações de assédio e/ou discriminação, com foco na abordagem preventiva, no acolhimento à vítima e na proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas envolvidas.

BOA LEITURA!





2. PRA QUEM É ESTA CARTILHA

Esta cartilha é destinada a todas as pessoas que, independentemente do tipo de vínculo, fazem parte da comunidade acadêmica do **IF Sertão PE**, incluindo:

- **Estudantes de todas as idades;**
- **Servidores (docentes e técnicos administrativos);**
- **Contratados temporários;**
- **Trabalhadores terceirizados;**
- **Estagiários;**
- **Prestadores de serviço;**

Qualquer pessoa que frequente o **IF Sertão PE**, mesmo que temporariamente. Todas essas pessoas têm direitos e responsabilidades no combate ao assédio e à discriminação.





3. PRINCÍPIOS DA POLÍTICA



A Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação do **IFSertãoPE** tem como base uma série de princípios que, em linhas gerais, orientam como agir em diferentes situações envolvendo práticas assediadoras ou discriminatórias.

Alguns deles são:

Tolerância zero: toda denúncia é levada a sério, sendo tratada com total rigor, imparcialidade e responsabilidade.

Universalidade: independentemente do tipo de vínculo, todas as pessoas estão incluídas na esfera de proteção desta política.

Respeito à dignidade humana: toda pessoa deve ser tratada com respeito e valor.

Prevenção: a informação e a educação evitam a violência.

Abordagem centrada na vítima: foco no apoio e acolhimento à vítima, com ênfase na escuta ativa.

Confidencialidade: a identidade das pessoas envolvidas é preservada, assegurando proteção e sigilo.

Não retaliação: é proibido punir ou prejudicar quem denuncia.



DIGA NÃO AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO!



O **IFSertãoPE** adota a política de **tolerância zero** contra:

Assédio moral

Assédio sexual

Discriminação

Bullying e cyberbullying

Violência física, psicológica ou sexual

Nenhuma dessas práticas é considerada normal, brincadeira ou aceitável. Para saber como denunciar, consulte a seção 11 desta Cartilha.



4. O QUE É ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser definido como uma conduta praticada no ambiente de trabalho ou ensino – seja por meio de gestos, comportamentos, palavras faladas ou escritas – que exponha a pessoa a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à sua personalidade, à sua dignidade ou de afetar a sua integridade física e psíquica. Além de contribuir para a degradação das relações no ambiente de trabalho, o assédio moral coloca em risco a vida profissional das pessoas envolvidas. São exemplos de condutas que podem caracterizar assédio moral:

Humilhar ou gritar com alguém na frente de outras pessoas.

Espalhar boatos ou fofocas.

Ignorar alguém de propósito.

Criticar de forma exagerada ou injusta.

Atribuir tarefas humilhantes ou impossíveis.





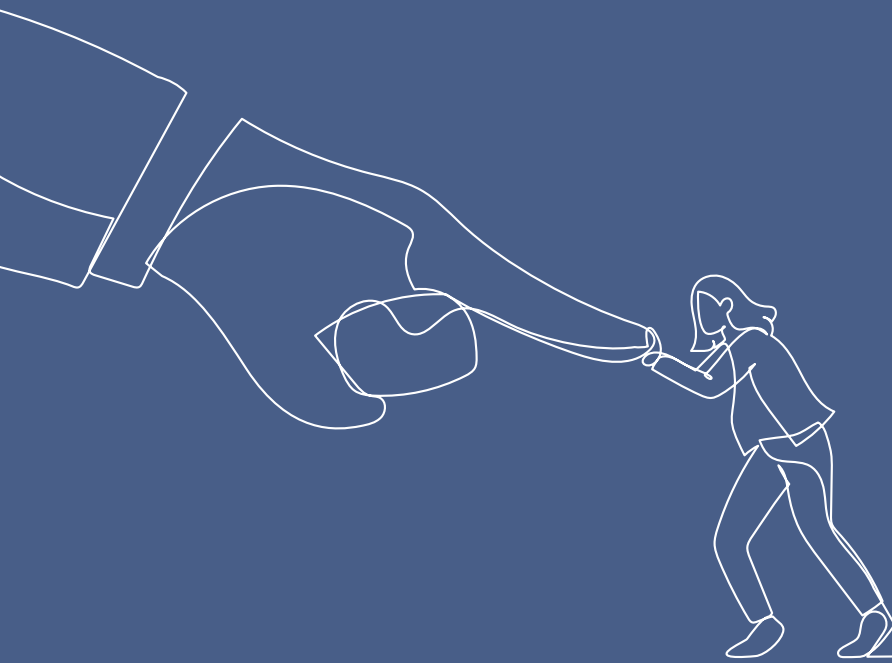
É importante destacar que esse tipo de assédio não ocorre apenas entre chefes e subordinados ou entre professores e alunos, podendo ocorrer também entre pessoas que estão no mesmo nível hierárquico ou, em alguns casos, de forma mista. O quadro abaixo ilustra as principais formas que o assédio moral pode adquirir no ambiente acadêmico ou de trabalho:

Vertical descendente: praticado por uma pessoa em posição hierárquica superior. Exemplos: professor contra aluno, chefe contra subordinado, etc.

Vertical ascendente: praticado por uma pessoa em posição hierárquica inferior. Exemplos: aluno contra professor, subordinado contra chefe, etc.

Horizontal: praticado entre pessoas do mesmo nível hierárquico: Exemplos: aluno contra aluno, professor contra técnico-administrativo, etc.

Misto: assédio coordenado de superiores hierárquicos e de colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação. Exemplo: Chefe e colegas de trabalho contra um mesmo servidor.





5. O QUE É ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual, por sua vez, pode ser definido como uma conduta de conotação sexual praticada no exercício de atividades institucionais ou em razão delas, sem o consentimento da outra pessoa, causando-lhe constrangimento ou violando a sua liberdade e a sua intimidade. A depender da situação, essa conduta pode ser praticada no ambiente institucional ou fora dele, manifestando-se de diferentes formas: seja fisicamente, através de palavras, gestos ou outros meios – inclusive digitais, como redes sociais ou aplicativos de mensagens. São exemplos de condutas que podem caracterizar assédio sexual:

Comentários ou piadas sobre o corpo ou aparência.

Toques, abraços ou beijos não desejados.

Convites insistentes com interesse sexual.

Mensagens ou gestos de teor sexual.

De acordo com a legislação brasileira, o assédio sexual é enquadrado como um crime contra a dignidade sexual, sendo definido no artigo 216-A do Código Penal como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”





Portanto, nos termos da Lei, o assédio sexual é considerado crime quando praticado por superior hierárquico ou equivalente, sendo suficiente o constrangimento da vítima com finalidade de obtenção de vantagem ou favorecimento sexual. No entanto, no âmbito administrativo, o assédio pode ocorrer sem que haja necessariamente uma relação de subordinação entre o(a) assediador(a) e a vítima, como acontece, por exemplo, entre colegas de trabalho: são os casos de assédio horizontal. Além disso, é importante ressaltar que o gênero da vítima não configura um fator determinante para a caracterização do assédio como crime, sendo a prática punível independentemente de gênero e/ou orientação sexual.

LEMBRE-SE:

Assédio sexual não é paquera, não é elogio, não é gentileza, não é engraçado, não é natural. Ele atinge a dignidade humana, a integridade e a honra, com consequências muitas vezes irreversíveis para a vítima. A regra geral é: se deixou a pessoa desconfortável, não é brincadeira.



Conforme o caso, o assédio pode configurar outros crimes ainda mais graves, como a importunação sexual e o estupro.

Importunação sexual: envolve a prática de ato obsceno contra alguém sem a sua permissão, com o objetivo de satisfazer impulso sexual próprio ou de terceiros, ou com o objetivo de humilhar ou intimidar a pessoa.

Estupro ou tentativa de estupro: ato de constranger alguém, por meio de violência ou grave ameaça, a ter relações sexuais ou praticar atos de natureza sexual contra a sua vontade, bem como envolver-se em atos sexuais com alguém que é incapaz de exercer o consentimento livre e informado (quando uma pessoa está dormindo ou alcoolizada, por exemplo).

Estupro de vulnerável: ocorre quando a vítima é menor de 14 (catorze) anos de idade ou considerada incapaz de consentir para a prática de ato de natureza sexual.

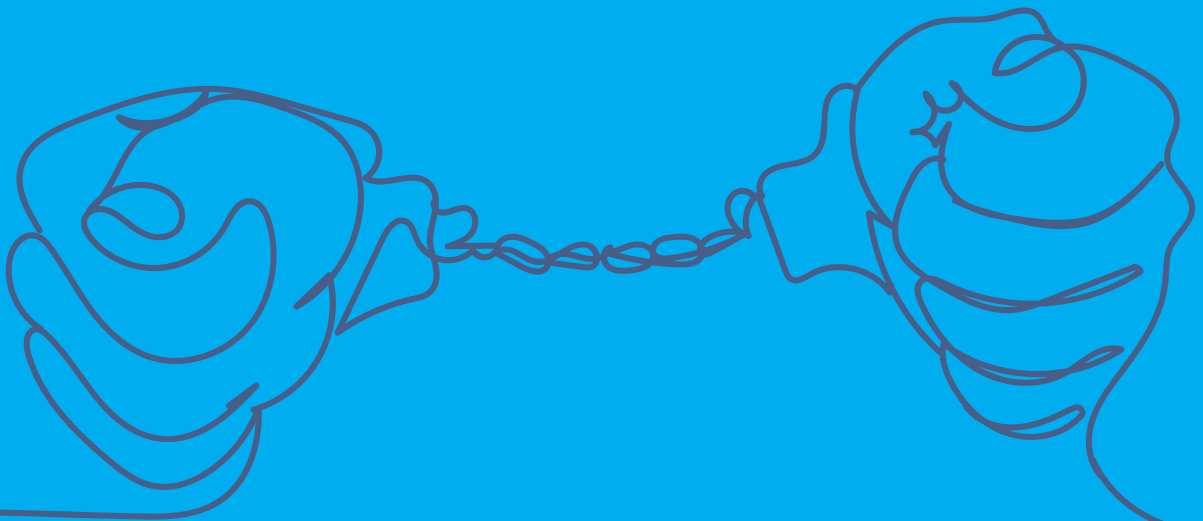
VOCÊ SABIA?

Para a justiça brasileira, são considerados(as) vulneráveis os(as) menores de 14 anos e as pessoas que, por motivo de doença, deficiência mental ou qualquer outra causa, não possuem discernimento ou são incapazes de oferecer resistência.



E POR FALAR EM LEI...

No dia 8 de março de 2026, foi sancionada a Lei n.º 15.353, que altera o art. 217-A do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Além de prever a presunção absoluta de vulnerabilidade da vítima do crime de estupro de vulnerável, a nova Lei estabelece a aplicação das penas desse crime independentemente do consentimento da vítima, da sua experiência sexual, do fato de ela ter mantido relações sexuais anteriormente ao crime ou da ocorrência de gravidez resultante desta prática.





6. O QUE É DISCRIMINAÇÃO?

A discriminação é a atitude de tratar alguém de forma injusta ou simplesmente desigual, promovendo qualquer tipo de distinção, exclusão, restrição ou preferência com base nas suas características pessoais. Pode ocorrer em razão de:

Raça ou cor

Etnia ou ascendência

Origem social ou regional

Sexo

Orientação sexual

Identidade ou expressão de gênero

Idade

Deficiência

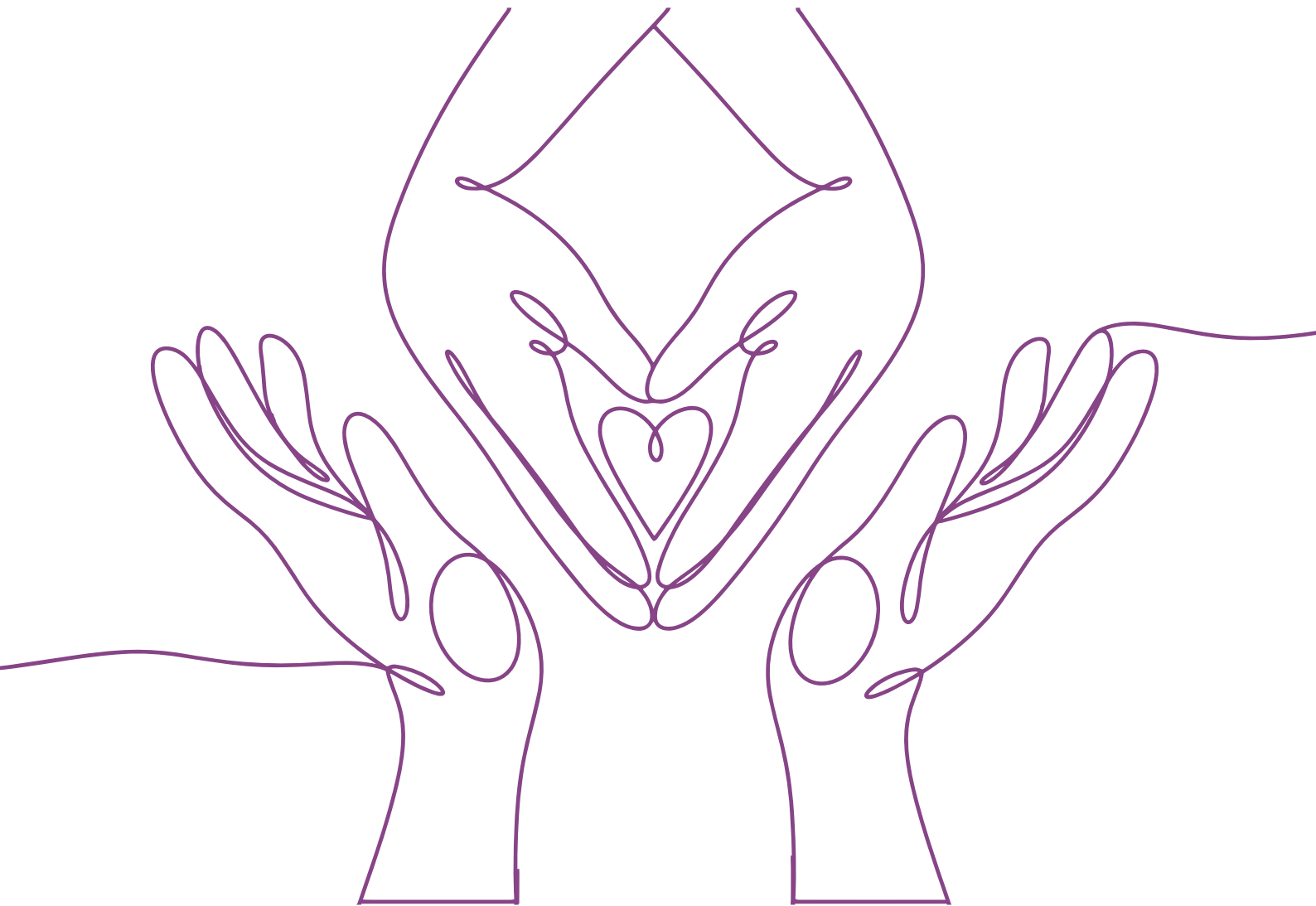
Religião

Opinião política





Em outras palavras, toda conduta que atenta contra o reconhecimento ou o exercício pleno de direitos e deveres das pessoas em condições de igualdade – seja nos campos econômico, social, político, cultural, laboral ou em qualquer outra esfera da vida pública – pode configurar discriminação. No **IFSertãoPE**, todas as formas de discriminação são proibidas e devem ser combatidas, conforme prevê a [Resolução n.º 38/2025](#) do Conselho Superior (Consup).





7. OUTRAS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Além do assédio e da discriminação, existem outras formas de violência que devem ser veementemente combatidas dentro e fora do ambiente institucional. São elas:

Violência física: ato deliberado e indesejável que caracteriza ofensa à integridade física ou à saúde de uma pessoa.

Violência psicológica: conduta que provoca abalo emocional e diminuição da autoestima da pessoa, afetando a sua saúde psíquica e a sua autodeterminação (ou seja, a sua liberdade de agir e tomar suas próprias decisões). Pode ocorrer através de ameaça, constrangimento, humilhação, intimidação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição, insulto, chantagem, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio.

Violência sexual: todo ato sexual, tentativa de consumação do ato ou insinuações sexuais indesejadas, assim como ações que objetivem comercializar ou explorar a sexualidade de uma pessoa por meio da coerção, independentemente da relação do(a) agressor(a) com a vítima.



Violência de gênero: qualquer ação ou omissão baseada no gênero com o qual a pessoa se identifica, com risco de morte, agressão e/ou abuso físico, psicológico, sexual, dano moral ou patrimonial.

Violência por orientação sexual: motivada especificamente em razão da orientação sexual de uma pessoa, causando-lhe sofrimento físico ou psíquico.

Violência racial: conduta que desrespeita, viola a integridade física e psicológica, humilha ou discrimina qualquer pessoa ou grupo com base na sua cor ou origem étnico-racial.

Violência religiosa: qualquer ação ou omissão baseada nas crenças religiosas de uma pessoa, que possa atentar contra a sua integridade física, psíquica, moral ou patrimonial.

Todas essas condutas ferem direitos fundamentais e não são toleradas no **IFSertãoPE**. Seja qual for o tipo de violência praticado, não se cale: procure ajuda e denuncie imediatamente.





8. O QUE SE ESPERA DE CADA PESSOA

Ao adotar a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, o **IFSertãoPE** assume o compromisso contínuo de combater todas as formas de violência. Para isso, todas as pessoas que fazem parte da comunidade acadêmica devem:

Respeitar as diferenças.

Usar linguagem adequada e respeitosa.

Não praticar nem incentivar qualquer forma de violência.

Comunicar situações de violência aos canais institucionais.

Acolher e ajudar quem sofre assédio ou discriminação.

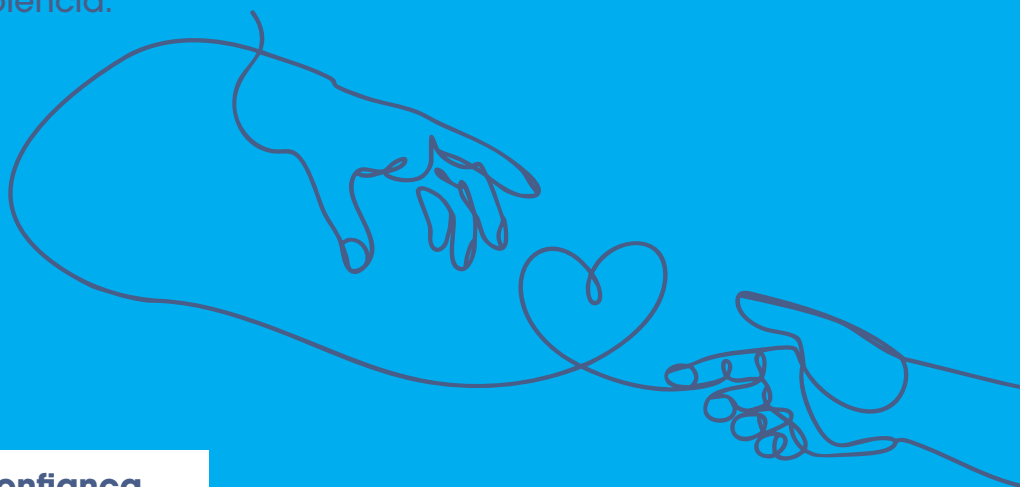
O combate ao assédio e à discriminação é responsabilidade de todos e todas, sem exceção. Caso presencie ou tome conhecimento de alguma situação indesejada, é fundamental orientar a vítima sobre como agir em casos de assédio, discriminação ou qualquer forma de violência praticada dentro e fora do ambiente institucional.





9. O QUE FAZER EM CASOS DE ASSÉDIO, DISCRIMINAÇÃO OU VIOLÊNCIA

Seja qual for o caso, saiba que você não está sozinho(a) e será acolhido(a) sempre que precisar de ajuda. Portanto, se presenciar ou sofrer qualquer situação de violência:



1 - Procure alguém de confiança.

2 - Busque acolhimento nos setores do IFSertãoPE.

3 - Registre a denúncia, se desejar.

4 - Você tem direito a sigilo, proteção e acompanhamento.



10. REDE DE ACOLHIMENTO

O **IFSertãoPE** conta com uma ampla rede de acolhimento, formada por diferentes setores e profissionais preparados para ouvir, orientar e proteger, como:

- Unidades de Gestão de Pessoas
- Unidade do Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS)
- Unidade de Gestão de Integridade
- Correição
- Ouvidoria
- Comissão de Ética
- Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho
- Diretoria e Coordenações de Políticas de Assistência Estudantil
- Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas
- Núcleo de Estudos de Gênero e Diversidade
- Núcleos Pedagógicos (Nupe)
- Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (Napne)
- Setores dos Assistentes de Alunos
- Setores de Assistência à Saúde
- Psicólogos
- Assistentes Sociais
- Demais unidades ou servidores designados, por meio de portaria específica, para compor a rede de acolhimento.



Por meio da rede de acolhimento, a pessoa afetada pode procurar ajuda onde e com quem se sentir mais confortável para ser atendida. Neste sentido, destaca-se a atuação da Equipe de Atendimento Especializado, composta por profissionais designados por portaria específica em cada unidade. Essa equipe é responsável pela realização do atendimento especializado às pessoas afetadas, por meio de escuta qualificada, orientação segura e encaminhamento adequado, assegurando confidencialidade, respeito e proteção institucional.

Durante o atendimento, as informações compartilhadas poderão ser registradas em formulário específico de avaliação de risco, com o objetivo de documentar a situação relatada, auxiliar na análise do caso e orientar os encaminhamentos necessários, sempre respeitando o nível de detalhamento com o qual a pessoa atendida se sentir confortável em contribuir.



11. COMO DENUNCIAR

Toda conduta que possa configurar assédio, discriminação ou outra forma de violência é passível de denúncia. Neste caso, a denúncia pode ser feita:

Pela própria vítima

Por testemunhas

Por qualquer pessoa que tenha tomado conhecimento da situação

Além disso, é dever dos agentes públicos (incluindo professores e técnicos administrativos) denunciarem qualquer ato de assédio ou discriminação sempre que tiverem ciência, no âmbito das relações institucionais.

O registro da denúncia deve ser feito, preferencialmente, por meio da [Plataforma Fala.BR](#), com apoio da Ouvidoria ou da Rede de Acolhimento. Também é possível denunciar de forma presencial na própria unidade da Ouvidoria ([clique aqui](#) e reserve o seu atendimento), por correio eletrônico (e-mail) ou por telefone, seguindo o protocolo de registro e tratamento das denúncias adotado pela instituição.





falabr.cgu.gov.br

**Rua Aristarco Lopes, n.º 240, Centro, Petrolina-PE,
56302-100, 1.º andar, Ouvidoria.**

ouvidoria@ifsertao-pe.edu.br

(87) 2101-2359 | (87) 99681-0422

Não é necessário ter todas as provas para buscar ajuda, mas é importante reunir, sempre que possível, elementos que possam auxiliar na compreensão dos fatos, tais como bilhetes, e-mails, testemunhas, mensagens em redes sociais, filmagens de câmeras de segurança, dentre outros. Para mais informações, consulte o capítulo VIII da [Resolução n.º 38/2025](#) do Conselho Superior (Consup).

PROTEÇÃO, SIGILO E NÃO RETALIAÇÃO

Nenhuma pessoa pode ser prejudicada por denunciar ou testemunhar. Desse modo, o **IFSertãoPE** garante:

- **Sigilo das informações.**
- **Proteção às pessoas envolvidas.**
- **Proibição de qualquer forma de retaliação.**



12. COMITÊ DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO

Em seu artigo 11, a [Resolução n.º 38/2025](#) do Conselho Superior (Consup) estabelece que toda a comunidade acadêmica do **IFSertãoPE** compõe a Rede de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação no âmbito institucional, por meio da atuação integrada dos diversos atores e setores envolvidos em processos de gestão, articulação, acolhimento, registro e apuração da denúncia, bem como na formação a respeito do tema. Adicionalmente, a mesma normativa institui, no seu artigo 12, o Comitê Institucional para Implantação, Monitoramento e Avaliação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação, designado por meio de portaria específica.



O Comitê Institucional atua de forma integrada na divulgação, prevenção, avaliação e aprimoramento da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação. Também é responsável por fazer recomendações e solicitar providências aos dirigentes das unidades do **IFSertãoPE** (Reitoria e campi) necessárias para a execução desta Política, tais como:



- **Apuração de manifestações de assédio e discriminação.**
- **Proteção das pessoas envolvidas, incluindo a garantia de que a vítima não será submetida a ações ou procedimentos que resultem em revitimização.**
- **Preservação das provas.**
- **Garantia da lisura e do sigilo das apurações.**
- **Mudanças de métodos e processos na organização do trabalho e/ou na abordagem pedagógica.**
- **Melhorias nas condições do ambiente institucional.**
- **Aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas.**
- **Ações de formação.**
- **Realização de campanha institucional de informação e orientação.**
- **Revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional.**
- **Celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio e da discriminação.**



13. MENSAGEM FINAL

O **IFSertãoPE** reafirma seu compromisso em ser um espaço de aprendizagem, trabalho e convivência fundamentado no cuidado, na dignidade e no respeito mútuo. É importante lembrar que o combate ao assédio, à discriminação e a outras formas de violência é uma responsabilidade coletiva. Nesse sentido, cada pessoa desempenha um papel fundamental para o sucesso desta Política.



Ao não tolerar essas práticas, garantimos um ambiente mais seguro, acolhedor e humanizado para toda a comunidade acadêmica. Seja você também parte desta rede de acolhimento e proteção. Não se cale: você não está sozinho(a). Se precisar, procure ajuda e denuncie.



14. GLOSSÁRIO

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

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

Bullying – Ato de intimidar sistematicamente, individualmente ou em grupo, mediante violência física ou psicológica, uma ou mais pessoas, de modo intencional e repetitivo, sem motivação evidente, por meio de atos de intimidação, de humilhação, de discriminação ou de ações verbais, morais, sexuais, sociais, psicológicas, físicas, materiais ou virtuais (cyberbullying).

Capacitismo – Forma de discriminação originada a partir da condição de deficiência. O capacitismo se baseia em uma estrutura social que valoriza determinados padrões de funcionalidade e subestima as capacidades e habilidades das pessoas com deficiência.

Discriminação – Toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício em condições de igualdade de direitos e liberdades fundamentais.



Estupro – Conduta tipificada como crime pelo ato de constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter relações sexuais, praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Etarismo – Preconceito ou discriminação dirigida a outra(s) pessoa(s) ou com base na sua idade ou faixa etária.

Identidade de gênero – Dimensão da identidade de uma pessoa que diz respeito à forma como esta se relaciona com as representações de masculinidade e feminilidade e como isso se traduz em sua prática social, sem guardar relação necessária com o sexo atribuído no nascimento. Pessoas cujo sexo biológico coincide com a representação de gênero são consideradas pessoas cisgênero, enquanto pessoas que se relacionam com as representações diferentes do seu sexo biológico atribuído no nascimento são consideradas pessoas transgênero.

Importunação sexual – Conduta tipificada como crime pelo ato de praticar contra alguém, sem a sua anuência, ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro.

Machismo – Preconceito que exerce uma função social de dominação, baseada na crença da superioridade dos homens sobre as mulheres, com a finalidade de controlar comportamentos e papéis de gênero.

Misoginia – Expressa comportamentos e ações que geram sofrimento, constrangimentos, violências e imposição de opressão em relação às mulheres. Essa opressão se manifesta de diferentes formas, como a exclusão social, a agressão física e a violência doméstica, entre outras formas de violência.



Orientação sexual – Dimensão da sexualidade humana que diz respeito ao que a pessoa busca em seus relacionamentos afetivos e sexuais. Heterossexuais sentem atração por pessoas do sexo ou gênero oposto, homossexuais por pessoas do mesmo sexo ou gênero e bissexuais se interessam por mais de um gênero ou sexo. Pessoas assexuais são aquelas que não possuem desejo sexual por qualquer gênero ou sexo ou quando esse desejo se manifesta apenas em situações específicas.

Racismo – Fenômeno social marcado por dinâmicas de poder pautadas em diferenciações étnico-raciais hierárquicas e excludentes, que promovem desigualdades baseadas na raça, cor, origem nacional ou étnica de uma pessoa ou grupo, manifestando-se de forma voluntária ou involuntária.

Violência – Qualquer ação intencional, praticada por indivíduo, grupo, instituição, classe ou nação dirigida a outrem, que lhe cause prejuízos ou danos físicos, sociais, psicológicos, espirituais e/ou patrimoniais. Existem diversas formas de violência (física, psicológica, sexual, racial, religiosa, etc.), que podem se manifestar de forma isolada ou combinada contra um ou mais indivíduos.



15. REFERÊNCIAS

BRASIL. (Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940). **Código Penal**. Brasília, DF: Presidência da República, (2026). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás**: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação. Brasília, DF: CGU, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/iti/pt-br/assuntos/plano-setorial-de-prevencao-e-enfrentamento-do-assedio-e-da-discriminacao/guialilas.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2026.

INSTITUTO Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano. Conselho Superior. **Resolução n.º 38/2025**: Aprova a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sertão Pernambucano – IFSertãoPE. Petrolina: IFSertãoPE, 2025. Disponível em: <https://ifsertaope.edu.br/documentos/resolucao-n-o-38-2025>. Acesso em: 18 mar. 2026.