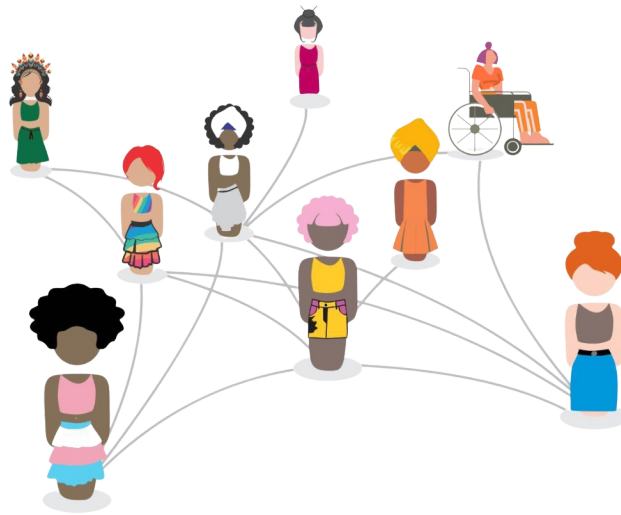


CARTILHA

PROGRAMA ESTADUAL PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE



**POLÍTICAS PARA
AS MULHERES**
Coordenadoria de Estado
de Políticas para as Mulheres



GOVERNADOR DO ESTADO DO PIAUÍ

José Wellington Barroso de Araújo Dias

VICE-GOVERNADORA DO ESTADO DO PIAUÍ

Maria Regina Sousa

COORDENADORA ESTADUAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

Zenaide Batista Lustosa Neta

DIRETORA ADMINISTRATIVA FINANCEIRA

Conceição de Maria Nunes Silva

DIRETORA DE ARTICULAÇÃO INTERINSTITUCIONAL E AÇÕES TEMÁTICAS

Lidiane César Oliveira

DIRETORA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES

Ellen dos Santos Costa

ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO

Maria Luísa Mendes Santos Barros

ASSESSORA TÉCNICA

Thátilla Thaira Ferreira da Silva Porto Leite

EQUIPE ORGANIZADORA

Brenda Natacha de Alencar Félix

Conceição de Maria Nunes Silva

Karla Lorenna. R.Costa

Maria Luísa Mendes Santos Barros

Thátilla Thaira Ferreira da Silva Porto Leite

Telma Luisa da Silva

APRESENTAÇÃO

A Coordenadoria de Estado de Políticas Públicas para as Mulheres do Piauí foi criada através da lei nº 6.465 de 19 de dezembro de 2013, é um órgão vinculado ao Governo do Estado do Piauí e desenvolve ações em parcerias com outros organismos afins.

Nossa finalidade consiste no planejamento, coordenação, execução e articulação das políticas públicas para as mulheres no âmbito do Estado; avançar na implementação de Políticas Públicas para as Mulheres. Muitas são as ações direcionadas ao enfrentamento à violência contra as mulheres no estado do Piauí e assumimos o desafio de articular os diferentes atores sociais para fortalecer as políticas de mulheres bem como fomentar a Criação e a Implementação de OPM - Organismos de Políticas para as Mulheres - nos Municípios piauienses e contribuir para o fortalecimento da Rede de Enfrentamento/atendimento as mulheres vítimas de violência.

A CEPM-PI desenvolve o Programa Pró-Equidade, Gênero, Raça e Diversidade, nos órgãos públicos com a finalidade de reconstruir a cultura organizacional e gestão de pessoas para que todos as colaboradoras e colaboradores sejam respeitados e tenham direitos iguais no ambiente de trabalho.

OBJETIVO PROGRAMA PRÓ EQUIDADE, GÊNERO RAÇA E DIVERSIDADE

É difundir novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional, combater as dinâmicas de discriminação e desigualdade de gênero, raça e diversidade praticadas no ambiente de trabalho, assim como promover a igualdade de gênero e raça no que diz respeito às relações formais de trabalho e à ocupação de cargos de direção.

EIXO DO PROGRAMA: GESTÃO DE PESSOAS

- § Recrutamento e Seleção
- § Capacitação e Treinamento
- § Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira (Salário e Remuneração)
- § Políticas de Benefícios
- § Programas de Saúde e Segurança.

EIXO DO PROGRAMA: CULTURA ORGANIZACIONAL

- § Mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédios moral e sexual.
- § Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização
- § Propaganda institucional interna e externa.

QUEM DEVE PARTICIPAR?

Instituições públicas - que tenham ações ou estejam interessadas em enfrentar discriminações no trabalho - podem participar da 1ª edição do programa Pró-Equidade de Gênero, Raça e Diversidade 2020-2021, da Coordenadoria de Estado de Políticas para as Mulheres (CEPM/PI).

PORQUE PROGRAMA DE PRÓ EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE?

Em qualquer espaço de trabalho em que, no mesmo espaço, convivem pessoas é preciso que se respeite as culturas distintas e exista um tratamento entre as colaboradoras e colaboradores.

PROGRAMA DE EQUIDADE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

Tenta orientar os órgãos sobre assuntos como:

1. Questões de gênero e orientação sexual
2. Assédio Moral e Sexual
3. Discriminação Racial
5. Pessoa com Deficiência



GÊNERO

EQUIDADE

Consiste no tratamento igual entre as pessoas de acordo com as respectivas necessidades, independente de gênero, raça, etnia, crença religiosa, condição social.

Promover a igualdade de oportunidades e tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas desenvolve uma nova concepção de cultura organizacional e gestão de pessoas.



GÊNERO

A expressão gênero é como o indivíduo manifesta sua identidade em público, a forma como se veste, sua aparência e comportamento, independentemente do sexo biológico.

Refere-se à experiência interna e individual do gênero de cada pessoa que pode ser masculino ou feminino, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento refere-se à transexualidade, à transgeneridade e à cisgeneridade por se referir ao gênero com o qual a pessoa se identifica.



VIOLÊNCIA DE GÊNERO

É o tipo de violência cometida contra determinada pessoa por conta do gênero que ela se identifica, podendo causar de maneira negativa impacto na identidade, no bem-estar e no psicológico.

TIPOS DE VIOLÊNCIA

Física

Diz respeito à agressão física que é praticada contra a pessoa. Ex: beliscão, empurrão, tapa, murro, chute, puxar cabelo.

Psicológica

É a forma mais subjetiva de todas as violências, pois ela geralmente é sutil. Questiona sobre a forma como se deve agir e muitas vezes é exercida através de alguma manipulação.

Patrimonial

É praticada quando é possível impedir a pessoa de ter acesso a algo ligado a seu patrimônio. Ex: cartão do banco, celular, automóvel, imóvel.

SE LIGA NISSO !

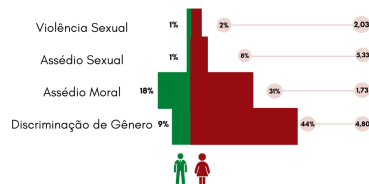
É importante lembrar que é difícil para as pessoas no ambiente de trabalho coletar provas que passou por um assédio moral, sexual, discriminação racial, de gênero ou e orientação sexual e principalmente por medo de sair prejudicado no trabalho devido à situação de violência;

ASSÉDIO MORAL

É a exposição prolongada e repetitiva da vítima a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes, praticadas por uma ou mais pessoas. São ações e falas com o objetivo de humilhar, ofender, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar, amedrontar, punir ou desestabilizar emocionalmente as colaboradoras, colocando em risco a sua saúde física e psicológica, além de afetar o seu desempenho no ambiente de trabalho.

ASSÉDIO

no ambiente de trabalho



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL?

Vertical



Relações de trabalho marcadas pela diferença de posição hierárquica. Pode ser: descendente (assédio praticado por superior hierárquico); ascendente (assédio praticado por subordinado);

Horizontal



Relações de trabalho sem distinção hierárquica, ou seja, entre colegas de trabalho sem relação de subordinação;

Misto



Consiste na cumulação do assédio moral vertical e do horizontal. A pessoa é assediada por superiores hierárquicos e também por colegas de trabalho com os quais não mantém relação de subordinação

COMO ACONTECE NA PRÁTICA?

Ações e falas diretas de assédio moral

Acusações, insultos, gritos, humilhações, problemas de saúde ou recomendações médicas ignoradas.

Ações e falas indiretas de assédio moral

Propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas, exclusão social, recebimento de tarefas inferiores ou diferentes das suas atribuições



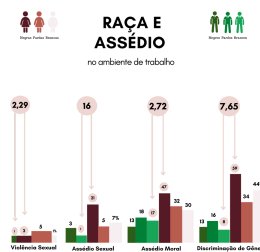
QUAIS DANOS O ASSÉDIO MORAL TRAZ?

1. Prejuízo à imagem do órgão público perante a sociedade.
2. Redução da produtividade e criatividade das servidoras e servidores, terceirizadas(os) e estagiárias (os).
3. Aumento da quebra de equipamentos públicos.
4. Aumento das doenças profissionais.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é definido por lei 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" (Código Penal, art. 216-A).

São ações ou falas que tem a intenção de forçar, obrigar, dar a entender que terá benefício ou prejuízos às colaboradoras e colaboradores caso a relação sexual entre os colaboradores não seja realizado.



QUAIS SÃO AS FORMAS DE ASSÉDIO SEXUAL?

VERTICAL



Acontece quando o homem ou a mulher, em posição hierárquica superior, se vale de sua posição de chefe para constranger alguém, com intimidações, pressões ou outras interferências, com o objetivo de obter algum favorecimento sexual. Essa forma mais comum de assédio, caracterizada como crime descrita no Código Penal.

HORIZONTAL



Acontece quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho. Essa forma não é "crime de assédio" previsto no Código Penal brasileiro, embora a conduta possa também ser punida penalmente, enquadrada em outros tipos penais.

QUAIS SÃO OS DANOS PARA A PESSOA ASSEDIADA?

1. Baixa autoestima e autonomia
2. Problemas de saúde mental
3. Diminuição da autoestima
4. Medo e desestabilização emocional.



RAÇA
5

DISCRIMINAÇÃO RACIAL

É prática do preconceito (opinião formada antes de conhecer a pessoa, é um julgamento negativo antecipado), é ações e falas com o intuito de humilhar, prejudicar, excluir uma pessoa motivada pelo tom da pele, manifestações religiosas afro, estética negra, ou seja, qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que interfira nas relações pessoais, organizacionais e institucionais, que impeça ou dificulte a participação de pessoas em qualquer área da vida social. A discriminação no trabalho pode ser por cor, sexo, idade, estado civil, religião, orientação sexual ou deficiência.



RACISMO

Um conjunto de ideias e valores que pressupõe a superioridade de um grupo racial sobre o outro. Produz um lugar de poder, a partir do qual se atribui significados, positivos ou negativos, a uma pessoa ou coletividade, com base, principalmente, na cor da pele. O racismo é crime inafiançável e imprescritível, com pena prevista entre um e cinco anos de prisão em regime fechado (Lei 7.716/1989).



INJÚRIA RACIAL

Consiste em ofender a honra de alguém valendo-se de elementos referentes à raça, etnia, religião, origem, condição econômica de forma pejorativa. A injúria racial está definida pelo artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal, que estabelece a pena de 1 a 3 anos de prisão e multa. Além da ação penal, a injúria racial pode suscitar um processo civil a partir do qual cabe indenização à vítima.



COMO IDENTIFICAR?

A vítima de racismo ou injúria racial geralmente passa um constrangimento e sente-se humilhada ao ponto de não conseguir reagir no ato da violência. Por isso, é importante identificar que apelidos com base em elementos de cor e etnia; tentativa de inferiorizar com características estéticas da etnia; negar emprego por questão de etnia, cor ou raça; ofender verbal ou fisicamente; recusar a prestar serviços; entre diversas outras situações, podem ser denunciadas como racismo ou injúria racial pela vítima ou por quem convive com a vítima.

É importante destacar que o racismo e a injúria racial muitas vezes é camuflado em formas ofensivas de ofensas de "brincadeira" ou em práticas cotidianas, por isso é muito importante que a vítima denuncie qualquer forma de constrangimento, insulto e humilhação.

SOFRI RACISMO, E AGORA?

1. A vítima ou testemunha do caso deve procurar uma autoridade policial. Ir até a delegacia de polícia mais próxima e fazer boletim de ocorrência (BO);
2. É importante guardar áudios de conversas, fotos, vídeos das situações, e-mails, prints das situações de violências
3. Em caso de flagrante, o autor deve ser preso. Também é importante permanecer no local da ocorrência e identificar possíveis testemunhas, pedindo seus nomes e telefone ou e-mail para contatos;
4. Caso a autoridade policial se recuse a fazer o registro, boletim de ocorrência (BO), a vítima deve procurar a Ouvidoria da Polícia Civil para denunciar a falha da conduta ao atendente;
5. É importante registrar a queixa na Delegacia de Polícia Civil mais próxima, com nomes e contatos de testemunhas, além de pedir ao policial para anotar na queixa o desejo de que o agressor seja processado e o crime investigado por meio de um inquérito e não por TCO (Termo Circunstanciado de Ocorrência) - infração de menor potencial ofensivo ou menor relevância.
6. Apresentar o BO a um advogado ou à defensoria pública, para as providências jurídicas.

ONDE DENUNCIAR?

É possível prestar queixa nas delegacias comuns e/ou em delegacias especializadas em crimes raciais, como a Delegacia de Combate a Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI). Existe também a Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, que é a intuição que recebe denúncias pelo Disque 100, por meio da Ouvidoria Nacional da Igualdade Racial; por e-mail (ouvidoria@seppir.gov.br).





DIVERSIDADE

SEXUALIDADE

Está relacionada à genética binária em que o indivíduo nasceu: masculino, feminino e intersexual.

ORIENTAÇÃO SEXUAL

Refere-se como a pessoa irá relacionar-se com as pessoas, ou seja, a forma como se atrai pelas pessoas envolvendo questões sentimentais para além da troca sexual.

INTERSEXUALIDADE

É um termo guarda-chuva que descreve pessoas que nascem com anatomia reprodutiva ou sexual e/ou um padrão de cromossomos que não podem ser classificados como sendo tipicamente masculinos ou femininos (GLAAD, 2016). Ainda é comum a prescrição de terapia hormonal e a realização de cirurgia, destinadas a adequar aparência e funcionalidade da genitália, muitas vezes antes dos 24 meses de idade. Contudo, algumas pessoas intersexuais submetidas a este processo relatam que não se adaptaram e rejeitaram o sexo designado ao nascimento, respaldando uma conduta terapêutica que defende o adiamento da intervenção até que a/o jovem sujeito possa participar na tomada da decisão (SANTOS; ARAÚJO, 2004).

IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO

Identidade de gênero é uma experiência interna individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgico e outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos (PRINCÍPIOS, 2006).

Expressão de gênero são como a pessoa manifesta publicamente, por meio do seu nome, da vestimenta, do corte de cabelo, dos comportamentos, da voz e/ou características corporais e da forma como interage com as demais pessoas. A expressão de gênero da pessoa nem sempre corresponde ao seu sexo biológico (adaptado de GLAAD, 2016).

AGÊNERO

Pessoa que não se identifica ou não se sente pertencente a nenhum gênero (CADERNO, 2017).

ANDROGENIA

Termo genérico usado para descrever qualquer indivíduo que assuma postura social, especialmente a relacionada à vestimenta, comum a ambos os gêneros (BRASIL, 2016a).

BINARISMO DE GÊNERO

Ideia de que só existe macho|fêmea, masculino|feminino, homem|mulher, sendo considerada limitante para as pessoas não-binárias (CADERNO, 2017).

CISGÊNERO

Um termo utilizado por alguns para descrever pessoas que não são transgênero (mulheres trans, travestis e homens trans). "Cis:" é um prefixo em latim que significa "no mesmo lado que" e, portanto, é oposto de "trans" (GLAAD, 2016). Refere-se ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer.

HETEROSSEXUAL

Pessoa que se sente atraída, física, emocional e psicologicamente, por pessoas de sexo diferente do seu.

BISSEXUAL

Pessoa que se sente atraída, física, emocional e psicologicamente, por pessoas quer do mesmo sexo quer por pessoas de sexo diferente.

HOMOSSEXUAL

Pessoa que se sente atraída, física, emocional e psicologicamente, por indivíduos do mesmo sexo. Pode ser usada tanto por homens como por mulheres.



LÉSBICA

Mulheres que se sente atraída, física, emocional e psicologicamente, por uma outra mulher.

TRANSGÊNERO

Termo abrangente que inclui qualquer pessoa que, por qualquer razão, não se identifica com o gênero associado ao sexo que lhe foi atribuído à nascença. Pode, ou não, fazer algum tipo de transição.





IDEOLOGIA DE GÊNERO

Uma falácia inventada e divulgada por setores (ultra)conservadores e fundamentalistas sob o pretexto velado de negar a igualdade de direitos e o respeito às mulheres e às pessoas LGBTI+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Intersexo), alegando que “ideologia de gênero” induziria à destruição da família “tradicional”, à legalização da pedofilia, ao fim da “ordem natural” e das relações entre os gêneros, negando a existência da discriminação e violência contra mulheres e pessoas LGBTI+ comprovadas com dados oficiais e estudos científicos (REIS; EGGERT, 2017). Na verdade, o que há são estudos de gênero que comprovam a inferiorização das mulheres e pessoas LGBTI+, inclusive com altos índices de homicídios.

LGBTIFOBIA

A pode ser definida como o medo, a aversão, ou o ódio irracional a todas as pessoas que manifestem orientação sexual ou identidade/expressão de gênero diferente dos padrões heteronormativos, mesmo pessoas que não são LGBTI+, mas são percebidas como tais. A LGBTIfobia, portanto, transcende a hostilidade e a violência contra LGBTI+ e associa-se a pensamentos e estruturas hierarquizantes relativas a padrões relacionais e identitários de gênero, a um só tempo sexistas e heteronormativos (adaptado de JUNQUEIRA, 2007). Consiste em um problema social e político dos mais graves, mas que varia de intensidade e frequência, de sociedade para sociedade.

A LGBTIfobia também é responsável pelo preconceito e pela discriminação, por exemplo, no local de trabalho, na escola, na igreja, na rua, no posto de saúde e na falta de políticas públicas afirmativas que contemplem a comunidade (GÊNERO, 2009).

PUNIÇÃO À VIOLÊNCIA LGBTIFÓBICA

Alguns estados promulgaram leis estaduais que impõem sanções, como multas e revogações de licenças, por exemplo, aos atos de violência e discriminação por orientação sexual. São os estados: Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pará, Paraíba, **Piauí**, Rio de Janeiro, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo. (ILGA, 2017).



INCITAÇÃO AO ÓDIO

Ainda que não haja nenhuma disposição no Código Penal Brasileiro que penalize a incitação ao ódio devido à orientação sexual e/ou identidade de gênero, vários estados já promulgaram legislações locais que proíbem expressamente a conduta. São eles: Amazonas, Mato Grosso do Sul, Pará, Paraíba e Rio de Janeiro. (ILGA, 2017).

MERCADO DE TRABALHO

A Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho prevê, em seu artigo 8º, que é proibido ao empregador solicitar documentos ou informações relacionadas à orientação sexual do/a empregado/a (BRASIL, 2007).



NOME SOCIAL

O nome social é aquele escolhido por travestis e transexuais de acordo com o gênero com que se identificam, independentemente do nome que consta no registro de nascimento. O nome social já pode ser usado, por exemplo, em atendimentos no Sistema Único de Saúde (SUS), para inscrição no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) e em cartões de contas bancárias, instrumentos de pagamentos, em canais de relacionamento e em correspondências de instituições financeiras. É importante, nas matérias jornalísticas, respeitar o nome social da pessoa, evitando publicar o nome de registro dela, porque gera desnecessariamente constrangimento e humilhação.



"CURA GAY"

O Conselho Federal de Psicologia, por meio da Resolução 001/99, veda toda e qualquer tentativa de um psicólogo de "curar" o paciente homo ou bissexual. Nesses casos, o profissional que infringir a resolução pode sofrer sanções, inclusive a perda do registro profissional. Também um psiquiatra ou médico pode ser denunciado ao Conselho Regional de Medicina, caso tente "tratar" a homossexualidade.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

Em janeiro de 2018, no Dia da Visibilidade Trans, o Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução CFP 01/2018, que regulamenta a forma como a categoria deve atuar no atendimento a travestis e transexuais. Devem atuar de forma a contribuir para a eliminação da transfobia - compreendida como todas as formas de preconceito, individual e institucional, contra as pessoas travestis e transexuais. Orienta, ainda, que as e os profissionais não favoreçam qualquer ação de preconceito e nem se omitam frente à discriminação de pessoas transexuais e travestis. (BRASIL, 2018).

READEQUAÇÃO DE SEXO E GÊNERO: PROCESSO TRANSEXUALIZADOR

A cirurgia para a redesignação* de sexo foi autorizada pelo Conselho Federal de Medicina em 2002. No Brasil, o Ministério da Saúde oferece atenção às pessoas nesse processo por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), desde a publicação da Portaria Nº 457, de 2008 (BRASIL, 2008). A partir de 2013, o Ministério da Saúde, por meio da Portaria nº 2803 (BRASIL, 2013a), ampliou o processo transexualizador no SUS, aumentando o número de procedimentos ambulatoriais e hospitalares e incluindo procedimentos para readequação sexual do gênero feminino para masculino.



GLOSSÁRIO

Androsexual

Atração pela masculinidade ((emocional, romântica e/ou sexual). A pessoa androsexual pode atrair-se por homens e mulheres com características masculinas.

Arromântico

Pessoas que não sente atração romântica ou desejo de romance . Pessoas que preferem relações de amizade e não românticos de proximidade .

Assexual

Pessoa que não sente atração sexual por pessoas de nenhum género .

Bi-curioso

Pessoas que não se identifica como bissexual, nem homossexual, mas sente ou mostra interesse em ter atividade sexual com alguém do mesmo sexo.

Demissexual

Pessoas que tem apenas uma atração sexual por pessoas que tem vínculo emocional. Esse tipo de sexualidade está intimamente relacionada com a assexualidade.

Graysexual

Pessoas entre a assexualidade e a sexualidade e poucas vezes trocam afetivamente e sexualmente com outras pessoas.

Gynesexual

Pessoas que tem atração emocional, romântica e/ou sexualmente pela feminilidade, tanto por mulheres como por homens com características femininas .

Intersexual/Intersexo

Pessoas que tem órgãos genitais/reprodutores (internos e/ou externos) masculinos e femininos, em simultâneo, ou cromossomas que não são nem XX nem XY.

Monossexual

Significa que tem desejo emocional, romântico e/ou sexual por apenas um género. Ser heterossexual ou gay são formas de monossexualidade.

Não-monossexual

É contrário de monossexual. As pessoas sentem atração por mais de um género.

Pansexual/Omnisexual

A pessoa que se sentem atraída, emocional, romântica e/ou sexualmente, por pessoas de todos os géneros e sexos. Não se identificam com um binário de género e por isso não são bissexuais

Poliamoroso

Pessoas que desejam ter relacionamentos consensuais não monogâmicos ou relacionamentos com várias pessoas simultaneamente com o consentimento das partes envolvidas.

Polisexual

É a orientação sexual daqueles que sentem atração por várias pessoas de mais do que um sexo biológico ou identidade de género. O prefixo "pan" significa todos e o prefixo "poli" significa muitos e por isso existe uma diferença.

Queer

A forma como a pessoa expressam a sexualidade ou a identidade de género.

Questioning

Pessoas que ainda estão no processo de explorar a sua orientação sexual ou identidade de género.

Sexualmente fluido

Pessoas que se identificam como sexualmente fluidas vivem sem a preocupação com quem devem se relacionar ficando disponível para viver as trocas de acordo com o seu momento.

Skoliosexual

Pessoas skoliosexual se sente atraído (emocional, sexual e romanticamente) por pessoas que não se identificam binariamente (como homens ou mulheres, portanto).

Solosexual

Sente atração apenas por si própria, pois não sente atração por terceiros independentemente do seu sexo ou género.



**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
PCD**

A Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, assim conceitua a expressão "pessoa com deficiência":

"Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas"

POR QUE NÃO USAR O TERMO "PORTADORES"?

Este termo faz referência a algo que se "porta", como algo temporário, quando a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente.

A expressão "portador de deficiência" é pejorativa porque a deficiência passa a ser a característica principal da pessoa em detrimento de sua condição humana excluindo da possibilidade de relacionar de forma inclusiva .

PORQUE NÃO USAR APENAS O TERMO "DEFICIENTE"?

A utilização do termo isolado ressalta apenas uma das características que compõem o indivíduo, ao contrário da expressão "pessoa com deficiência", que mostra-se mais humanizada ao ressaltar a pessoa à frente de sua deficiência, valorizando-a independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou intelectuais.

1ª EDIÇÃO DO PROGRAMA ESTADUAL DE PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, RAÇA E DIVERSIDADE

COMO PARTICIPAR?

§ Adesão de forma voluntária;

§ Após a adesão é apresentado um plano de ação de cada organização.

§ Para a definição do plano de ação, as empresas devem preencher uma ficha perfil capaz de retratar o cotidiano interno da empresa, a composição do quadro das suas servidoras e servidores efetivos, as terceirizadas e terceirizados, a ocupação dos cargos de chefia e direção, considerando, em todos os casos, a questão de gênero, raça e diversidade

§ O Plano de Ação deverá ter metas voltadas à valorização das profissionais e profissionais e à promoção da igualdade nas relações de trabalho;

§ As organizações, ao executarem de maneira satisfatória as ações, ganham um instrumento de gestão eficiente - o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça. Igualdade de condições com as demais pessoas.”

SELO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO

§ Os resultados esperados são, em primeiro lugar, a adoção de práticas de igualdade étnica racial e de gênero de forma sistemática, como um instrumento de gestão que contribua para o alcance de bons resultados mensuráveis que retratem maior igualdade entre mulheres e homens nas empresas e instituições públicas.



UTILIZE OS CANAIS PARA DENUNCIA



ouvidoria.mulher@cepm.pi.gov.br



**(86) 99433-0809 - Centro de
Referencia Francisca Trindade**



190



Baixe o Aplicativo Salve Maria

