Guia SESI/FIEMG

DIVERSIDADE

Abril – 2016

SESI FIEMG

PRESIDENTE
(DIRETORIA EXECUTIVA)
Olavo Machado Junior

VICE-PRESIDENTE
(DIRETORIA EXECUTIVA)
Aguinaldo Diniz Filho
Alberto José Salum
Carlos Mário de Moraes
Edwaldo Almada de Abreu
Flávio Roscoe Nogueira
José Batista de Oliveira
José Fernando Coura
Lincoln Gonçalves Fernandes
Luiz Fernando Pires
Romeu Scarioli
Ricardo Vinhas Corrêa da Silva
Teodomiro Diniz Camargos
Valentino Rizzioli
Vicente de Paula Aleixo Dias

VICE-PRESIDENTE REGIONAL
(DIRETORIA EXECUTIVA)
Adauto Marques Batista
Adson Marinho
Afonso Gonzaga
Altamir de Araújo Rôso Filho
Francisco José Campolina Martins Nogueira
Haylton Ary Novaes
João Batista Nunes Nogueira
Luciano José de Araújo
Rozâni Maria Rocha de Azevedo

DIRETOR SECRETÁRIO
(DIRETORIA EXECUTIVA)
Cláudio Arnaldo Lambertucci – 1º Diretor Secretário
José Maria Meireles Junqueira – 2º Diretor Secretário
Marco Antônio Soares da Cunha Castello Branco – 3º Diretor Secretário

DIRETOR FINANCEIRO
(DIRETORIA EXECUTIVA)
Edson Gonçalves de Sales – 1º Diretor Financeiro
Bruno Melo Lima – 2º Diretor Financeiro
Rômulo Rodrigues Rocha – 3º Diretor Financeiro

DIRETORIA
Alba Lima Pereira – Diretora
Amadeus Antônio de Souza – Diretor
André Luiz Martins Gesualdi – Diretor
Antônio Eduardo Baggio – Diretor

Carlos Alberto Homem – Diretor
Eduardo Caram Patrus – Diretor
Everton Magalhães Siqueira – Diretor
Francisco Sérgio Silvestre – Diretor
Jeferson Bachour Coelho – Diretor
José Roberto Schincariol – Diretor
Leomar Pereira Delgado – Diretor
Lídia Assunção Lemos Palhares – Diretora
Marcelo Luiz Veneroso – Diretor
Marcos Lopes Farias – Diretor
Pedro Gomes da Silva – Diretor
Roberto de Souza Pinto – Diretor
Roland von Urban – Diretor
Scheilla Nery de Souza Queiroz – Diretora
Sebastião Rogério Teixeira – Diretor

DIRETORIA ADJUNTA
Bruno Magalhães Figueiredo – Diretor Adjunto
Cássio Braga dos Santos – Diretor Adjunto
César Cunha Campos – Diretor Adjunto
Delvaníria dos Reis Pires Rezende – Diretora Adjunta
Efthymios Panayotes Emmanuel Tsatsakis – Diretor Adjunto
Henrique Nehrer Thielmann – Diretor Adjunto
Heveraldo Lima de Castro – Diretor Adjunto
Hyrguer Aloísio Costa – Diretor Adjunto
Jânio Gomes Lemos – Diretor Adjunto
Jorge Filho Lacerda – Diretor Adjunto
José Balbino Maia de Figueiredo – Diretor Adjunto
Joselito Gonçalves Batista – Diretor Adjunto
Leonardo Lima de Vasconcelos – Diretor Adjunto
Lúcio Silva – Diretor Adjunto
Márcio Mohallem – Diretor Adjunto
Mário Morais Marques – Diretor Adjunto
Mauro Sérgio de Ávila Cunha – Diretor Adjunto
Nelson José Gomes Barbosa – Diretor Adjunto
Ricardo Alencar Dias – Diretor Adjunto

CONSELHO FISCAL
Fábio Alexandre Sacioto – Conselheiro Fiscal – Efetivo
Michel Aburachid – Conselheiro Fiscal – Efetivo
Ralph Luiz Perrupato – Conselheiro Fiscal – Efetivo
José Tadeu Feu Filgueiras – Conselheiro Fiscal – Suplente
Roberto Revelino da Silva – Conselheiro Fiscal – Suplente
Romeu Scarioli Júnior – Conselheiro Fiscal – Suplente

DELEGADO REPRESENTANTE JUNTO À CNI
Olavo Machado Junior – Delegado Representante junto à CNI – Efetivo
Robson Braga de Andrade – Delegado Representante junto à CNI – Efetivo
Francisco Sérgio Soares Cavalieri – Delegado Representante junto à CNI – Suplente
Paulo Brant – Delegado Representante junto à CNI – Suplente

SUMÁRIO

Os direitos humanos e a diversidade	08
Vivendo com as diferenças	10
Deficiências	12
Etnia	18
Religião	22
LGBT	24
Gênero	30
Que diferença faz?	34
Links úteis	36
Referências	38
Legislação	44

“Um diálogo de inclusão é crucial. Diversidade é uma força. Temos de trabalhar para promover o pluralismo e proteger os direitos das minorias e dos mais vulneráveis.”

Ban Ki-moon, Secretário-Geral da ONU, 2012.

OS DIREITOS HUMANOS E A DIVERSIDADE

O que a diversidade tem a ver com os direitos humanos?

De acordo com a Organização das Nações Unidas, o conceito de Direitos Humanos reconhece que cada ser humano pode desfrutar de seus direitos sem distinção de raça, etnia, sexo, língua, religião, opinião política ou de outro tipo, origem social ou nacional ou condição de nascimento ou riqueza, ou qualquer outra condição.

O que isso quer dizer?

Independentemente de nossas origens, nossas identidades ou nossas escolhas, os direitos à vida, à liberdade, à dignidade, à igualdade, ao acesso às oportunidades e à segurança, entre outros, devem ser protegidos, assim como a igualdade de todos perante a lei deve ser respeitada.

E por que a diversidade é importante?

Provavelmente você já ouviu alguém dizer esta frase: "se todos gostassem do azul, o que seria do amarelo?".

Mais do que imaginar um mundo monótono, você consegue pensar na quantidade de coisas que deixaríamos de contemplar se tudo fosse de uma cor só?

> A diversidade diz respeito à pluralidade ou à mistura de identidades que caracterizam os grupos sociais existentes.

Na nossa vida é a mesma coisa. Ambientes formados por pessoas de origens, escolhas e opiniões diferentes são muito mais ricos no que diz respeito à capacidade de inovar e de aprender, de discutir soluções e de resolver problemas[1]. A diversidade aumenta a criatividade e encoraja a busca por novas informações e perspectivas, pois cada pessoa é única e pode contribuir com suas experiências adquiridas durante a vida, exatamente pelas diferenças de raça, etnia, gênero, religião e todas as outras dimensões possíveis.

A diversidade, em si, diz respeito à pluralidade ou à mistura de identidades que caracterizam os grupos sociais existentes, merece respeito e deve ser valorizada. Criar uma cultura de inclusão significa fazer essas diferenças funcionarem melhor quando integradas. Onde se estabelece a inclusão, as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas, independentemente de suas peculiaridades.

[1] *Philips, K.W. How Diversity Makes Us Smarter. Scientific American Magazine, 2014.*

VIVENDO COM AS DIFERENÇAS

Mais do que aceitar as diferenças e simplesmente tolerá-las, é importante compreender que cada indivíduo é único e tem suas características próprias. A identidade de um indivíduo pode ser constituída por várias dimensões que influenciam os indivíduos ao longo da vida, como gênero, raça/etnia, orientação sexual e deficiência (física, visual, auditiva e intelectual). Outras são desenvolvidas ao longo da vida e podem mudar ou não, como o nível educacional, o estado civil, a crença religiosa e a classe social[2].

IDADE	GÊNERO	ETNIA
ORIENTAÇÃO SEXUAL	PAÍS DE ORIGEM	RELIGIÃO
CLASSE SOCIAL	DEFICIÊNCIA	

O desconhecimento pode influenciar na maneira como você lida com as diferenças. Melhorar o entendimento sobre elas pode ajudar a contextualizar e esclarecer muitas dúvidas que influenciam nossa maneira de tratar a diversidade.

Você sabia que preconceito e discriminação têm significados diferentes? Preconceito é um juízo de valor ou ideia preconcebida. É uma predisposição negativa dirigida a pessoas, grupos de pessoas ou instituições sociais. Discriminação é o ato de tratar as pessoas de forma diferenciada a partir de determinadas características pessoais. Ela pode influenciar desfavoravelmente (como a exclusão do mercado de trabalho) ou positivamente (como o sistema de cotas em universidades) uma pessoa ou grupo de pessoas.

[2] *Câmara dos Deputados. O valor da diversidade no ambiente organizacional.*

DEFICIÊNCIAS

Que diferença faz ter um colega de trabalho com algum tipo de deficiência?

Que diferença faz se seu colega de escola é cadeirante?

Você sabia que em todos os estados do Brasil existem conselhos e secretarias que podem dar orientações em relação à garantia dos direitos das pessoas com deficiência?
Em Minas Gerais, é possível buscar informações no Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência – CONPED e na Secretaria de Desenvolvimento.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, intelectual ou sensorial (visual ou auditiva), os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa definição foi estabelecida pela ONU na Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008.
No Censo realizado pelo IBGE em 2010, 45,6 milhões de pessoas declararam ter algum tipo de deficiência. Trata-se de uma grande parcela da população brasileira que deve ter seus direitos protegidos e promovidos.
Cada tipo de deficiência tem suas próprias características, que podem ser definidas como:

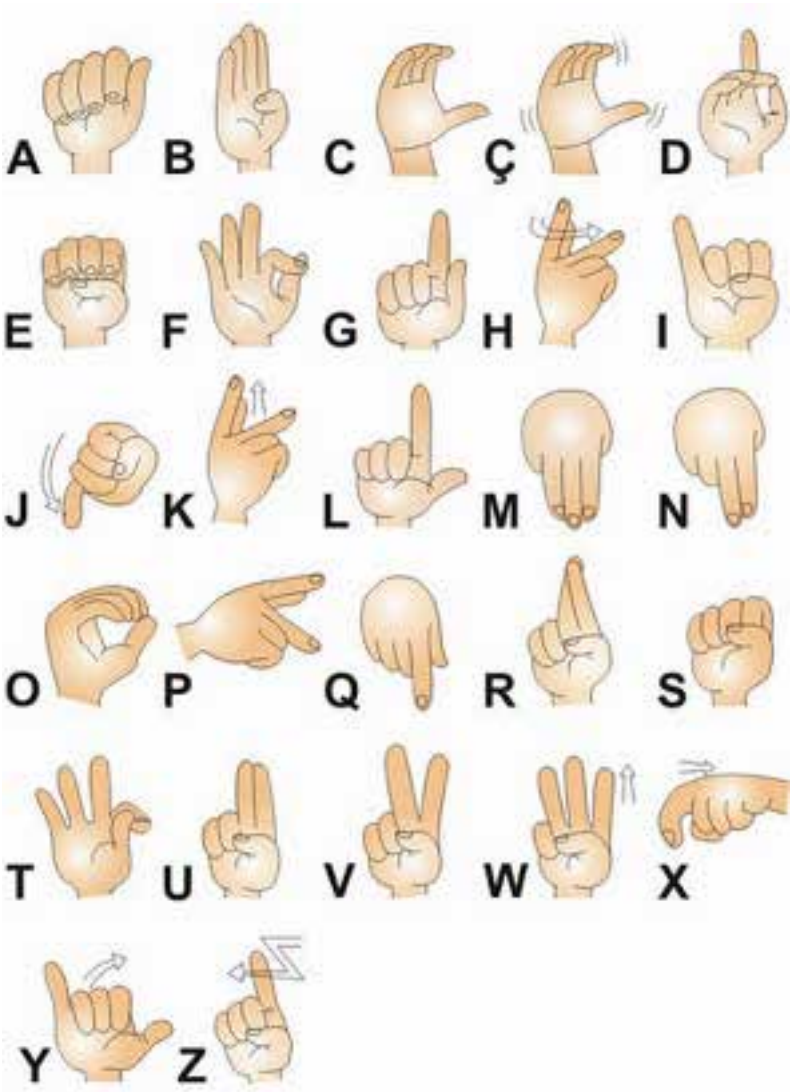
▶ DEFICIÊNCIA VISUAL:

Caracterizada por limitação visual irreversível. A deficiência visual pode se caracterizar por:

- Cegueira total, com completa perda de visão, sem percepção visual de luz e forma. A cegueira pode ser congênita ou adquirida.
- Baixa visão (parcial), na qual a visão da pessoa não pode ser totalmente corrigida por óculos. Ela interfere em suas atividades diárias, assim como na leitura e locomoção.

Você sabia que o braile é um sistema de escrita e leitura, por meio do tato, para pessoas com deficiência visual, que se aplica não só à representação dos símbolos literais, mas também à dos matemáticos, químicos, fonéticos, informáticos, musicais, etc.?

Você sabia que a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS é reconhecida como meio de comunicação e expressão de pessoas surdas pela LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002?



DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

O termo deficiência intelectual se refere à pessoa que apresenta limitações no funcionamento mental que podem afetar: tarefas de comunicação, cuidados pessoais, relacionamento social, segurança, determinação, funções acadêmicas, lazer e trabalho. No dia a dia, isso significa que a pessoa com deficiência intelectual aprende, entende e realiza atividades comuns para as outras pessoas de forma diferente.

Deficiência intelectual substitui os termos deficiente mental, excepcional, retardado mental, especial. O termo "deficiência mental" não é mais utilizado para se referir às pessoas com essas limitações.

DEFICIÊNCIA FÍSICA

Refere-se à alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física e/ou motora.

Alguns tipos de deficiência física:

- **Paraplegia:** paralisia total ou parcial dos membros inferiores que compromete a função das pernas, troncos e outras funções fisiológicas.
- **Tetraplegia:** paralisia total ou parcial dos membros do corpo que compromete a função dos braços e das pernas.
- **Hemiplegia:** paralisia total ou parcial das funções de um lado do corpo devido a lesões cerebrais.
- **Paralisia cerebral:** limitações motoras e físicas em consequência de uma lesão cerebral.
- **Nanismo:** estatura reduzida de uma pessoa em relação à média da população.
- **Amputação:** retirada total ou parcial de um ou mais membros do corpo.

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Refere-se à categoria na qual são especificados os tipos de surdez e baixa audição (em variados graus).

- **Pessoa surda:** muitas pessoas surdas aceitam ser chamadas de surdas. Evite dizer pessoa surda total ou pessoa com surdez total ou surdo total.

- **Pessoa com baixa audição:** substitui os termos pessoa com surdez parcial, surdo parcial, que são redundantes. Algumas pessoas com baixa audição preferem ser chamadas de pessoas com deficiência auditiva, em vez de pessoas com surdez parcial, pois elas não se consideram surdas.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

É o termo utilizado em relação à pessoa que tem, simultaneamente, mais de uma deficiência.

PENSE NISTO:

- Nunca subestime a eficiência de uma pessoa com deficiência nem superestime suas dificuldades.

- Existe uma terminologia correta para se utilizar em relação à temática das deficiências. Se desejamos falar ou escrever em uma perspectiva inclusiva, é importante que utilizemos um vocabulário livre de preconceito, estigmas e estereótipos.[3]

- Os termos "aleijado", "defeituoso físico", "incapacitado", "inválido", "deficiente físico" não devem ser utilizados para se referir a pessoas com deficiência física.

- Pessoas não ficam presas em cadeira de rodas. Os termos corretos a serem utilizados são: pessoa em cadeira de rodas ou usuário de cadeira de rodas; pessoa que anda em cadeira de rodas; pessoa que usa uma cadeira de rodas. Em um contexto mais informal, pode ser utilizado o termo cadeirante.

- O termo "ceguinho" é pejorativo e depreciativo. Utilize os termos cego; pessoa cega; pessoa com deficiência visual.

[3] *Sassaki, R.K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão, 2005.*

- A utilização dos termos “pessoa portadora de deficiência” ou “portador de necessidade especial” está em desuso. O termo correto é “pessoa com deficiência”.

- O termo surdo-mudo não é correto. A pessoa tem deficiência auditiva e não treinou o aparelho fonético, por isso ficou com dificuldade de se comunicar verbalmente – pela surdez. A pessoa pode ficar muda por doença, e não por deficiência.

- Sempre que quiser ajudar uma pessoa com deficiência, pergunte qual é a melhor forma de proceder.

- Aja com naturalidade e bom senso ao se relacionar com pessoas com deficiência.

- Trate a pessoa com deficiência de acordo com a sua idade. Se for adulto, trate-a como adulto. Se for criança, trate-a como criança.

- Nunca pare em vagas destinadas às pessoas com deficiência nem estacione em frente às guias rebaixadas.

- Pessoas com mobilidade reduzida, como obesos e idosos, podem precisar de alguma adaptação para se locomover.

- A surdocegueira é uma deficiência única que apresenta perda de audição e visão, ao mesmo tempo, em diferentes graus.

- Os símbolos de acessibilidade indicam que os locais são acessíveis à pessoa com determinada deficiência (ABNT NBR 9050):

Símbolo internacional de acesso

Símbolo internacional de pessoas com deficiência visual

Símbolo internacional de pessoas com deficiência auditiva

ETNIA

Que diferença faz se a engenheira ou o arquiteto entrou na faculdade pelo sistema de cotas?

Que diferença faz a cor da pele de uma médica ou de um professor?

O termo "etnia" diz respeito a um grupo social cuja identidade se define pelo fato de seus integrantes compartilharem uma mesma língua, cultura, tradições, monumentos históricos e territórios.[4] Por exemplo, no Censo de 2010, foram contabilizados 896,9 mil indígenas no Brasil, de 305 etnias diferentes, tendo, cada uma, suas próprias características.

Já o termo "raça", apesar de existir na biologia para outros seres vivos, não faz sentido quando aplicado aos humanos, uma vez que não há diferenças no código genético das pessoas que justifiquem essa classificação.[5] O genoma humano é composto de 25 mil genes. As diferenças mais aparentes (cor da pele, textura dos cabelos, formato do nariz) são determinadas por um grupo insignificante de genes. As diferenças entre um negro africano e um branco nórdico compreendem apenas 0,005% do genoma humano.[6] Ou seja, todos nós pertencemos a uma única raça, a raça humana.

> A discriminação racial ou racismo é definida por: qualquer distinção, exclusão, restrição baseada na raça, cor de pele, origem nacional ou étnica, cujo objetivo seja anular ou destruir o exercício, em pé de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública[7].

Então, a utilização do termo "raça", do modo como estamos habituados, retrata uma classificação para identificar categorias humanas socialmente definidas, diretamente relacionada à cor da pele, dos olhos, do tipo de cabelo e às formas do nariz e dos olhos. A ideia de classificar as pessoas em raças distintas e diferenciá-las de forma hierárquica, como raças superiores e inferiores, é o que gera a discriminação racial.

[4] Bobbio, N. et al. Dicionário de política. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1992.
[5] Pena, D.J.P & Brichal, T.S. A inexistência biológica versus a existência social de raças humanas: pode a ciência instruir o etos social? REVISTA USP, São Paulo, n.68, p. 10-21, dezembro/fevereiro 2005-2006
[6] Santos, D.J.S. et al. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. Dental Press J Orthod, 15(3):121-4, 2010.
[7] International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, United Nations, 2001.

RACISMO NO BRASIL

O desenvolvimento do Brasil, baseado na escravidão de africanos, dividiu a sociedade brasileira em dois grupos: um grupo branco, formado por cidadãos livres, e o outro negro, constituído de homens e mulheres escravizados. Mesmo após mais de cem anos da abolição do regime escravocrata, o racismo e os baixos índices educacionais da população negra ainda são parte do legado que a escravidão deixou, constituindo alguns dos principais fatores estruturantes das injustiças sociais que acometem a sociedade brasileira e, consequentemente, a chave para entender as desigualdades sociais que ainda envergonham o país.[8]

Segundo dados do IPEA (2010), os negros possuem nível de renda *per capita* familiar menor que os brancos, sendo mais numerosos nas faixas de rendimento com menos de 0,5 salário mínimo de renda mensal *per capita* familiar. Além disso, as famílias chefiadas por brancos detêm maior número de moradias em situação adequada, se comparadas com as moradias chefiadas por negros, em qualquer localização. As disparidades também são encontradas em relação à escolaridade, na qual as taxas de escolarização de negros são significativamente inferiores às de brancos nos ensinos médio e superior. No Brasil, o salário da população negra nunca foi superior a 62,9% do que é pago aos brancos.

As políticas sociais de combate às desigualdades raciais têm tido efeito na sua redução, porém de forma alguma devem ser a única maneira de vencê-las. Cada um de nós tem papel importante para que a cor de pele, tipo de cabelo e características faciais não sejam um fator de discriminação e preconceito.

[8] *Ciconello, A. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. From Poverty to Power.*

XENOFOBIA

A xenofobia descreve as atitudes, preconceitos e comportamentos que rejeitam e excluem pessoas baseados na percepção de que eles são estranhos para a comunidade, a sociedade ou identidade nacional.

Enquanto o racismo geralmente implica uma distinção baseada em características físicas, como cor de pele, tipo de cabelo, características faciais, etc., a xenofobia se caracteriza por uma aversão ou medo de pessoas originárias de outros países, ou seja, refere-se a uma atitude hostil em relação a pessoas que não são nativas do país .

PENSE NISTO:

- Não classifique ninguém pela cor da pele; racismo é crime.
- Não faça piadas e brincadeiras ou utilize apelidos de conteúdo racial. Mesmo que sutis, eles podem caracterizar uma forma de preconceito.
- Valorize e incentive o comportamento respeitoso entre pessoas de etnias diferentes. As diferenças nos enriquecem.

RELIGIÃO

Que diferença faz ter um professor umbandista ou cristão?

O Brasil é oficialmente um Estado laico, pois a Constituição Brasileira não institui uma religião oficial no país. Por exemplo, diferentemente do Brasil, o Vaticano é um Estado religioso, pois lá existe uma religião oficial: a Católica Apostólica Romana.

Ser um Estado laico significa que quaisquer decisões tomadas pelos governantes não devem ser influenciadas por uma religião. Além disso, no Estado laico é garantida a liberdade de crença religiosa, incluindo a possibilidade de não professar qualquer religião. Ou seja, o direito de um indivíduo ter ou não uma religião – e de ser, inclusive, ateu – é garantido pela Constituição de 1988, sendo vedada a criação de distinções entre brasileiros ou preferências entre religiões.

No Brasil, as principais religiões declaradas pela população no Censo de 2010 foram: católica (123.280.172 pessoas); evangélica (42.275.440 pessoas); espírita (3.848.876 pessoas); umbanda, candomblé e religiões afro-brasileiras (588.797 pessoas) e outras religiões (5.185.065 pessoas). Ainda, o Censo de 2010 registrou que 15 milhões de pessoas se declararam sem religião.

A Constituição vigente determina que todas as crenças e religiões sejam iguais perante a lei e todas devem ser tratadas com igual respeito e consideração. Além disso, a legislação garante ampla liberdade de crença e de culto, bem como proíbe discriminação baseada em religião.

▶ PENSE NISTO:

- Independentemente de sua crença, aja sempre com respeito em relação a outras religiões.
- Caso tenha alguma dúvida sobre alguma religião, antes de preconceber ideias, pergunte a um praticante.
- Não utilize os termos “macumbeiro”, “pai de santo”, “baixa santo” para generalizar praticantes de religiões de origem africana. Para os praticantes de umbanda ou candomblé, prefira: umbandista ou candomblecista.

LGBT

Que diferença faz uma mulher amar um homem ou outra mulher?

Que diferença faz se um atleta é homossexual?

Você sabia que LGBT é uma sigla internacionalmente reconhecida para se referir aos cidadãos e cidadãs Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais?

Ainda nos deparamos frequentemente com violações dos direitos humanos ligados à orientação sexual ou identidade de gênero.
As terminologias utilizadas para se referir à população LGBT são, muitas vezes, inadequadas e arraigadas de preconceitos que afetam a cidadania, a dignidade e o respeito a essas pessoas, seus familiares e amigos. Por isso, é importante conhecer melhor essa dimensão da diversidade:

▶ ORIENTAÇÃO SEXUAL

É a capacidade de uma pessoa manifestar atração física, sexual ou afetiva por outra pessoa. As três orientações sexuais predominantes são:

- **HETEROSSEXUAL** → atração por pessoas de sexo/gênero oposto.
- **HOMOSSEXUAL** → atração por pessoas do mesmo sexo/gênero (gays e lésbicas).
- **BISSEXUAL** → atração por pessoas de ambos os sexos/gêneros.

IDENTIDADE DE GÊNERO

É como a pessoa se sente, age, veste, comporta-se e interage, de acordo com as características consideradas masculinas e/ou femininas, independentemente do sexo biológico.

Sexo é o aspecto biológico. É o conjunto de informações genéticas, órgãos genitais, capacidades reprodutivas e características fisiológicas secundárias que distinguem "machos" e "fêmeas".

Gênero é construção social. Refere-se às atitudes, aos sentimentos e aos comportamentos que uma determinada cultura relaciona com o sexo biológico. Assim, homens e mulheres são produtos da realidade social, e não da decorrência direta da anatomia de seus corpos.

Transexual é a pessoa que possui uma identidade de gênero diferente de seu sexo biológico. O(a) transexual tanto pode sentir a necessidade de fazer intervenções no seu corpo, terapias hormonais ou médico-cirúrgicas (inclusive nos genitais), para adquirir os atributos físicos adequados à sua identidade de gênero, como pode não sentir qualquer necessidade de realizar modificações físicas.

Mulher transexual (mulher trans ou transmulher) é aquela que nasceu com sexo biológico masculino, mas possui uma identidade de gênero feminina e deseja ser reconhecida socialmente e legalmente como mulher.

Homem transexual (homem trans ou transhomem) é aquele que nasceu com sexo biológico feminino, mas possui uma identidade de gênero masculina e deseja ser reconhecido socialmente e legalmente como homem.

Travesti é o(a) homossexual que se veste e comporta como pessoa do sexo oposto[9]. O(a) travesti pode fazer adequações no seu corpo, como terapias hormonais e cirurgias plásticas, porém, geralmente, não deseja se submeter a uma cirurgia de redesignação sexual (mudança de sexo).

Drag queen ou **transformista** é a pessoa do gênero masculino que se veste com roupas mais associadas ao feminino para ir a eventos específicos, em geral por uma questão artística. **Drag king**, em sentido contrário, diz respeito à pessoa

[9] *[F.: Do fr. travesti "disfarçado"] (tra.ves.ti) s2g. 1. Homossexual que se veste e comporta como pessoa do sexo oposto. 2. Artista que atua vestido com roupas do sexo oposto. HYPERLINK "http://www.aulete.com.br/" Dicionário online Caldas Aulete*

do gênero feminino que se veste de forma mais associada ao masculino para frequentar eventos específicos, como shows, festas ou apresentações. **Cross Dresser** é uma pessoa que gosta de se vestir, no dia a dia, com roupas do gênero oposto de seu sexo biológico, mas em geral não deseja fazer alterações corporais, tampouco possui, necessariamente, uma identidade transexual.

O termo **transgênero** é utilizado para se referir às pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento. **Cisgênero** é utilizado para identificar pessoas cujo gênero coincide com o sexo biológico.

Nome social é o nome pelo qual a pessoa transexual ou travesti se identifica e deve ser chamada. O nome social é diferente do registrado em sua certidão de nascimento. Para alterar o nome no registro civil, é necessário propor uma ação judicial que pode se estender por anos. Por outro lado, cada vez mais instituições públicas e privadas, como escolas, universidades, Ministério da Saúde, prefeituras e governos estaduais, têm reconhecido administrativamente o direito ao uso do nome social. De qualquer forma, o uso do nome social deve ser respeitado, de acordo com a identidade de gênero, independente da alteração do documento de identificação.

HOMOFOBIA E TRANSFOBIA

Homofobia é o termo usado para designar o preconceito e a aversão aos homossexuais e corresponde a qualquer ato de discriminação, ódio e violência em relação a essas pessoas. À discriminação específica contra lésbicas e bissexuais usam-se também, respectivamente, as expressões "lesbofobia" e "bifobia". A **transfobia** é a discriminação e o preconceito, por motivo de identidade de gênero, contra transexuais e travestis.

Qualquer ato de discriminação e violência é considerado violação dos direitos humanos e crime pela Constituição Federal. Ainda não existe uma legislação federal que criminalize diretamente a homofobia e a transfobia. Em Minas Gerais, existe a Lei nº 14.170, que responsabiliza civilmente empresas que pratiquem atos discriminatórios motivados pela orientação sexual.

▶ PENSE NISTO:

- Utilize a palavra "homossexualidade" em vez de "homossexualismo". O sufixo "ismo" significa "doença" e a homossexualidade não constitui doença, distúrbio nem perversão, mas um modo de ser.

- "Opção sexual" é um termo em desuso, uma vez que denota escolha. "Orientação sexual" é o termo correto a ser utilizado.

- Homossexuais podem se casar no Brasil, desde 2011, por uma decisão do Supremo Tribunal Federal, que, de forma unânime, equiparou a união de homossexuais com a de heterossexuais, garantindo direitos à pensão, aposentadorias e inclusão em plano de saúde.

- Casais de pessoas do mesmo sexo podem adotar filhos. A adoção independe da orientação sexual do casal.

- A identidade de gênero não está relacionada com a orientação sexual. Uma pessoa transexual pode ser heterossexual, homossexual, bissexual e até mesmo assexual, quando uma pessoa não sente atração sexual.

- Trate a pessoa transexual de acordo com o gênero que ela se reconhece.

- Travesti não é sinônimo de prostituição.

- Os banheiros públicos serão utilizados de acordo com o gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente do documento de identificação ou dos órgãos genitais.

GÊNERO

Que diferença faz votar em homem ou em mulher?

Que diferença faz se sua chefe é mulher?

A desigualdade entre os gêneros foi construída por um processo histórico, que colocava o homem como "chefe de família" e a mulher em uma posição de dependência da figura masculina. Ainda há um longo caminho a ser percorrido para eliminá-la. As mulheres ainda sofrem discriminação no mercado de trabalho, disparidade salarial e são vítimas constantes de violência, principalmente a doméstica. A violência pode ser: psicológica, com comentários que subjuguem, diminuam as experiências e sofrimentos enfrentados por elas; sexual, por meio da qual se força a mulher a manter relação sexual sem consentimento; patrimonial ou material, em que exista o furto, roubo ou destruição de algum patrimônio ou objeto para fins de violência, como roubar o celular para ver se encontra alguma mensagem por ciúmes; e a violência física, que é a mais visível. A violência física é a mais frequente entre os relatos recebidos na Central de Atendimento à Mulher (Ligue 180), correspondendo a mais de 54% do total registrado em 2013.

Em 2012, a população feminina era de 51% da população brasileira. Em relação à inserção no mercado de trabalho, as mulheres ainda encontram muitos obstáculos para alcançar a plena autonomia econômica. Segundo dados do IBGE, a taxa de atividade das mulheres de 16 anos ou mais era de 54,6%, bastante inferior à dos homens (75,7%).

A divisão sexual do trabalho, que as sobrecarrega com os afazeres domésticos e de cuidado, dificulta o acesso e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como a ascensão profissional delas. A jornada total das mulheres, somando-se o tempo dedicado ao trabalho principal (mais de 35 horas semanais) e aos afazeres domésticos (quase 21 horas semanais), era sempre superior à jornada total dos homens

(quase 42 horas dedicadas ao trabalho principal e 10 horas aos afazeres domésticos) (RASEAM, 2014).

As desigualdades em relação aos salários ainda são evidentes. Mesmo as mulheres apresentando maior escolaridade, os homens ainda ganham 32% a mais. Quando se fala em profissões ainda associadas ao gênero masculino, como ocorre no setor industrial, a discriminação contra as mulheres no trabalho é ainda maior.

Algumas medidas com vistas à promoção da igualdade entre homens e mulheres vêm sendo adotadas. Entretanto, muitas dessas medidas ainda não produziram, efetivamente, resultados materiais, ou seja, são apenas palavras em leis e tratados, sem um resultado efetivo nas relações sociais.

Entre essas medidas podemos citar a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e a Declaração de Pequim, de 1995, que buscaram alcançar a igualdade de gênero e eliminar a discriminação contra mulheres e meninas em todo o mundo, detalhando um roteiro para o avanço da igualdade e do empoderamento das mulheres nos países, em 12 áreas temáticas: Mulheres e Pobreza; Educação e Capacitação de Mulheres; Mulheres e Saúde; Violência contra as Mulheres; Mulheres e Conflitos Armados; Mulheres e Economia; Mulheres no Poder e na Liderança; Mecanismos Institucionais para o Avanço das Mulheres; Direitos Humanos das Mulheres; Mulheres e a Mídia; Mulheres e Meio Ambiente; Direitos das Meninas.

▶ PENSE NISTO:

- A igualdade de gênero pode ser ensinada dentro de casa. Procure tratar meninos e meninas da mesma maneira, dividindo as mesmas responsabilidades. Por exemplo, as tarefas domésticas não devem ser apenas responsabilidade das mulheres.

- Não reforce estereótipos: “rosa é cor de menina” e “azul é cor de menino”. “Princesas para meninas” e “heróis para meninos”. “Futebol é coisa de menino” e “balé é coisa de

menina". É possível encontrar essa divisão na mídia, no vestuário, nos brinquedos comercializados. Porém é importante salientar que não há nada de errado em ser ou pensar diferente disso.

- Evite jargões machistas como "lugar de mulher é na cozinha" e "meninos não choram". Usá-los reforça ainda mais o preconceito em relação aos papéis de homens e mulheres na sociedade.

- Roupa curta ou decotada não pode induzir a nenhuma forma de manifestação sexual. Toda mulher tem o direito de escolher livremente como se vestir.

Faça a sua parte na luta contra o preconceito e a discriminação!

Seu respeito faz toda a diferença!

QUE DIFERENÇA FAZ?

O Ministério Público de Minas Gerais lançou, em setembro de 2015, a campanha "Que diferença faz?", que, por meio de várias ações publicitárias e de mobilização social, incidência em políticas públicas e em ações de formação em direitos humanos, visa dar visibilidade às diferenças e efetividade ao dever de respeito imposto a cada um de nós.
A campanha parte da premissa de que só é possível reivindicar o direito à igualdade se respeitarmos o outro da forma como ele se apresenta para nós, seja qual for sua aparência, sua condição ou identidade.
Pretende-se promover o dever de respeito à diversidade em todas as suas formas, com maior ênfase para aquelas baseadas em raça, etnia, gênero e orientação sexual, situação socioeconômica, crença religiosa e deficiências físicas ou psicológicas.

Nesse sentido, este guia busca ser mais uma ferramenta para informar e contribuir para o entendimento dessa temática tão relevante nos dias atuais.

O Sistema FIEMG apoia a campanha "Que diferença faz?". E você?

Houve discriminação? Denuncie!
Ouvidoria do MPMG – disque 127 (ligação gratuita)

LINKS ÚTEIS

- A defesa e a proteção da mulher – OAB MG:
http://www.oabmg.org.br/servico/cartilha_defesa_protecao_mulher.pdf

- ABNT NBR 9050 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos:
http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf

- Campanha em defesa da liberdade de crença e contra a intolerância religiosa:
http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/39/Documentos/cartilha_intolerancia_religiosa.pdf

- Cartilha direitos da mulher prevenção à violência e ao HIV | AIDS:
http://www.unfpa.org.br/Arquivos/cartilha_direitos_mulher.pdf

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012:
http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf

- Diversidade sexual e cidadania LGBT:
http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/CPDS/Cartilha_Diversidade_Sexual_ea_Cidadania_LGBT.pdf

- Guia de Orientação das Nações Unidas para denúncias de discriminação étnico-racial:
http://www.onu.org.br/img/2012/03/guia-onubrasil-para-denuncias-de-discriminacao-etnico-racial.pdf

- Declaração Universal dos Direitos Humanos:
http://www.dudh.org.br/definicao/

- Dicas de relacionamento com as pessoas com deficiência:
http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/pessoa_com_deficiencia/dicas.PDF

- Direitos da população LGBT:
http://www.mppe.mp.br/mppe/attachments/article/4164/Cartilha%20D.%20Homoafetivos3.pdf

- Legislação Federal – Pessoa com Deficiência:
http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-legislacao-federal-sobre-os-dpd.pdf

- Legislação Brasileira sobre pessoas com deficiência – 7ª edição:
http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/2521/legislacao_portadora_deficiencia_7ed.pdf?sequence=4

- Manual de convivência – Pessoas com deficiência e mobilidade reduzida:
http://www.img.org.br/publicacoes/423-manual-de-convivencia-pessoas-com-deficiencia-e-mobilidade-reduzida#sthash.lB909DDI.dpuf

- Pessoa com deficiência. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência:
http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br

- Ziraldo. Cartilha Direitos Humanos:
http://www.turminha.mpf.mp.br/multimidia/cartilhas/CartilhaZiraldodireitoshumanos.pdf/view

REFERÊNCIAS

- ABNT NBR 9050. Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

- Access equity and diversity strategy. Mannigham, 2014-2017.

- ALVES, J.E.D. & CAVENAGHI, S.M. Indicadores de desigualdade de gênero no Brasil. Mediações, Londrina, V. 17 N. 2, P. 83-105, JUL./DEZ. 2012

- APAE de São Paulo. Sobre a deficiência intelectual. Disponível em: <http://www.apaesp.org.br/SobreADeficienciaIntelectual/Paginas/O-que-e.aspx>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Associação Brasileira de Paralisia Cerebral. Disponível em: <http://paralisiacerebral.org.br/saibamais05.php>. Acesso em 07 de outubro de 2015.

- Bobbio, N. et al. Dicionário de política. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1992.

- Censo 2010. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- CICONELLO, A. O desafio de eliminar o racismo no Brasil: a nova institucionalidade no combate à desigualdade racial. From Poverty to Power. Disponível em: <http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/sites/default/files/Racismo%20-%20texto%20do%20Peck.pdf>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- Coordenação de Políticas para a Diversidade Sexual. São Paulo: SJDC/SP, 2014. Diversidade sexual e cidadania LGBT. 44p

- Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher – Pequim, 1995. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/declaracao_beijing.pdf>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/definicao/>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- Definition of Terms: Sex, Gender, Gender Identity, Sexual Orientation. American Psychological Association, 2011.

- DHNET. Princípios de Yogyakarta: princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, 2007. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf>. Acesso em 18 de setembro de 2015.

- Francisco Junior, W.E. Educação anti-racista: reflexões e contribuições possíveis do ensino de ciências e de alguns pensadores. Ciênc. educ., Vol.14, no.3, Bauru, 2008.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2014. Estatísticas de Gênero – Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv88941.pdf>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

- Instituto Mara Gabrilli, 2010. Manual de convivência – Pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. Disponível em: <http://www.img.org.br/publicacoes/423-manual-de-convivencia-pessoas-com-deficiencia-e-mobilidade-reduzida>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA, 2014. Situação social da população negra por estado. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_situacao-social-populacao-negra.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- IPEA. Nota Técnica: Vidas Perdidas e Racismo no Brasil, 2013. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/131119_notatecnicadiest10.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Ministério da Educação, Brasília, 2002. Grafia braille para a língua portuguesa.

- Ministério Público de Pernambuco, 2015. Direitos da população LGBT.

- Ministério do Trabalho e Emprego. Conceito de Pessoa com Deficiência para Lei de Cotas. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas_2.asp>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- NOGUEIRA, C. M. A relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. Aurora, ano IV, número 6, agosto de 2010.

- ONU Mulheres. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Organização Internacional do Trabalho, 2006. Gênero, Raça, Pobreza e Emprego: o Programa. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/grpe_programa_231.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Organizações das Nações Unidas, 1979. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10233.htm>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- PHILIPS, K.W. How Diversity Makes Us Smarter. Scientific American Magazine, 2014. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.curitiba.pr.gov.br/conteudo/terminologia/116/>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- PENA, D.J.P & BRICHAL, T.S. A inexistência biológica versus a existência social de raças humanas: pode a ciência instruir o etos social? REVISTA USP, São Paulo, n.68, p. 10-21, dezembro/fevereiro 2005-2006.

- Prefeitura Municipal de Curitiba, 2013. Terminologia sobre a pessoa que tem deficiência.

- SANTOS, D.J.S. et al. Raça versus etnia: diferenciar para melhor aplicar. Dental Press J Orthod, 15(3):121-4, 2010.

- SASSAKI, R. S. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Programa SENAI de Ações Inclusivas, 2003.

- Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- Secretaria de Direitos Humanos, Presidência da República. Glossário. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/glossario?search_letter=d>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, 2012. Relatório sobre violência homofóbica. Disponível em: <http://www.sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-ano-2012>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

- Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Pessoa com deficiência. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, 2014. Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM 2014 – Disponível em: <http://www.spm.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/publicacoes/2015/livro-raseam_completo.pdf>. Acesso em 21 de setembro de 2015.

- The asexual network. Disponível em: <http://www.asexuality.org/en/>. Acesso em 22 de setembro de 2015.

- União dos Escoteiros do Brasil. Como lidar com as deficiências? Disponível em: <http://escoteiros.org.br/arquivos/inclusao/cartilha_como_lidar_com_as_deficiencias.pdf>. Acesso em 16 de setembro de 2015.

- UNIC. Mensagem de Ban Ki-moon, Secretário Geral da ONU, no Dia Internacional da Democracia, 15 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www.unic.org.in/display.php?E=12448&K=democracy>. Acesso em 14 de setembro de 2015.

- United Nations, 2001. International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia. Disponível em: <http://www.unesco.org/most/migration/imrdx.pdf>. Acesso em 20 de setembro de 2015.

LEGISLAÇÃO

Existem leis que atuam para garantir que sejam exercidos os direitos das minorias e para punir crimes de discriminação. Algumas delas estão abaixo:

▶ PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: Dispositivos referentes aos direitos das pessoas com deficiência.

- DECRETO LEGISLATIVO Nº 186, DE 2008: Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

- LEI Nº 4.613, DE 2 DE ABRIL DE 1965: Isenta dos impostos de importação e de consumo, bem como da taxa de despacho aduaneiro, os veículos especiais destinados a uso exclusivo de paraplégicos ou de pessoas portadoras de defeitos físicos, os quais fiquem impossibilitados de utilizar os modelos comuns.

- LEI Nº 7.405, DE 12 DE NOVEMBRO DE 1985: Torna obrigatória a colocação do "Símbolo Internacional de Acesso" em todos os locais e serviços que permitam sua utilização por pessoas com deficiência e dá outras sobre o reajustamento da pensão especial.

- LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002: Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e dá outras providências.

- LEI Nº 11.133, DE 14 DE JULHO DE 2005: Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa Portadora de Deficiência.

- DECRETO Nº 7.612, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2011: Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite.

- LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015: Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

- LEI Nº 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989: Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, define crimes, e dá outras providências.

- DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999: Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

- LEI Nº 11.126, DE 27 DE JUNHO DE 2005: Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.

- LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991: Art. 93. Estabelece cotas para empresas contratarem pessoas com deficiências.

CRIMINALIZAÇÃO DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: Estabelece no artigo 5º que "a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei".

- LEI CAÓ – LEI Nº 7.716, DE 05 DE JANEIRO DE 1989: Regulamenta a disposição constitucional, mais conhecida como Lei Caó, em que são definidos os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor.

- INJÚRIA RACIAL – LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997: Amplia a abrangência da Lei Caó, ao incluir, no artigo 1º, a punição pelos crimes resultantes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional.

- LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010: Institui o Estatuto da Igualdade Racial destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

- LEI DAS COTAS – LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012: Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. O artigo 1º estabelece que as instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

INTOLERÂNCIA RELIGIOSA

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: Estabelece no artigo 19º a laicidade do Estado, dizendo que é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios: **1** - estabelecer cultos religiosos ou igrejas, subvencioná-los, embaraçar-lhes o funcionamento ou manter com eles ou seus representantes, relações de dependência ou aliança, ressalvada, na forma da lei, a colaboração de interesse público.

- LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997: Institui no artigo 1º que serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

- LEI Nº 11.635, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2007: Institui o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa.