

GUIA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

LGRTQIA+



GUIA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

LGRTQIA+



Senado Federal

Mesa Diretora

Biênio 2023/2024

Senador **Rodrigo Pacheco**
PRESIDENTE

Senador **Veneziano Vital do Rêgo**
1º VICE-PRESIDENTE

Senador **Rodrigo Cunha**
2º VICE-PRESIDENTE

Senador **Rogério Carvalho**
1º SECRETÁRIO

Senador **Weverton**
2º SECRETÁRIO

Senador **Chico Rodrigues**
3º SECRETÁRIO

Senador **Styvenson Valentim**
4º SECRETÁRIO

SUPLENTES DE SECRETÁRIO

Senadora **Mara Gabrilli**
1º SUPLENTE

Senadora **Ivete da Silveira**
2º SUPLENTE

Senador **Dr. Hiran**
3º SUPLENTE

Senador **Mecias de Jesus**
4º SUPLENTE

Ilana Trombka
DIRETORA-GERAL

Gustavo A. Sabóia Vieira
SECRETÁRIO-GERAL DA MESA

GUIA DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

LGRTQIA+





6

Carta da
Diretora-Geral
do Senado
Federal



10

Entendendo
as letrinhas



8

Apresentação



16

Identities da
letra T, de
Transgênero

SUMM

30

Glossário da
inclusão

66

Dicas para um
ambiente mais
inclusivo

72

Marcos legais,
administrativos e
jurisprudenciais

76

Datas
importantes

80

Referências

ANEXO





A temática da diversidade tem sido centro de inúmeros debates nos últimos anos. Alguns conceitos vão sendo aprendidos, outros transformados, e ainda há os que foram caindo em desuso e deixando de fazer sentido ao longo do tempo. Consciente da importância do Parlamento como espaço e agente de promoção da igualdade, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal produziu este Guia, com um conjunto de informações que podem fazer a diferença para uma cultura organizacional mais inclusiva.

Na condição de diretora-geral desta Casa, reafirmo nosso compromisso em sermos um espaço de acolhimento e livre de preconceitos. Entendemos que a chave para mudanças está na aprendizagem contínua. É importante “tomar posse” da vasta gama de conteúdos que estão disponíveis em variados canais e entender que a batalha pelo fim da discriminação deve ser travada por todos e todas. Afinal, conhecimento e conscientização andam juntos, sempre.

Ressalto ainda, leitor e leitora, que a conquista de espaços mais igualitários deve envolver não apenas os adultos, mas também as crianças. Elas ajudarão a construir um futuro melhor e mais plural. Então, minha dica é: ajude no processo de conscientização dos pequenos e pequenas que fazem parte da sua vida, sejam eles(as) filhas ou filhos, sobrinhos(as), enteados(as) etc.

Para finalizar, reforço meu desejo de que os conteúdos retratados nas páginas a seguir provoquem reflexões, ampliem seu horizonte de conhecimentos e proporcionem novos aprendizados.

Boa leitura!

Ilana Trombka

Diretora-Geral do Senado Federal



Apresentação

Os humanos são plurais, assim como seus desejos e interesses. As pessoas amam e sentem atração de diferentes formas e todas são válidas: ***fazem parte da complexidade própria dos seres humanos.***

A diversidade nos faz mais fortes enquanto sociedade e pode também contribuir muito para o sucesso das organizações. A variedade de vivências e de olhares nas equipes enriquece a troca de experiências, gerando um ambiente propício para a inovação. Além disso, sentir-se bem-vindo no ambiente corporativo, sem pressões e preconceitos, aumenta a motivação e a produtividade dos colaboradores. Logo, todos ganham.

O Brasil é referência mundial em termos de direitos reconhecidos para a comunidade LGBTQIA+. Fomos um dos primeiros países a proibir as "terapias de conversão", popularmente conhecidas como "cura gay", em 1999. Recentemente, o Brasil também criminalizou a homofobia e a transfobia, por meio de decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de 2019.





No entanto, seguimos sendo o país que mais mata a população LGBTQIA+. Mudanças culturais que vão em direção à inclusão e ao respeito à diversidade ainda se mantêm como desafios no Brasil.

No ambiente corporativo, esse grupo continua sendo vítima de preconceito e exclusão. A comunidade LGBTQIA+ encontra dificuldades e barreiras para acessar o mundo do trabalho, são minorias nos cargos de liderança e ainda são alvos constantes de piadas e comentários preconceituosos no ambiente laboral. Não é à toa que tantas pessoas tenham medo de revelar a orientação sexual e/ou identidade de gênero para seus colegas de trabalho, chegando a mudar comportamentos, evitar interações e esconder as suas personalidades no horário de expediente, a fim de evitar práticas discriminatórias.

Para contribuir com a mudança desse cenário, o Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça do Senado Federal apresenta este Guia, com o intuito de promover uma cultura organizacional mais inclusiva.

Este material traz, em linguagem direta e acessível, um conjunto de valiosas informações sobre a comunidade LGBTQIA+, para que todos possam entender o que há por trás dessa sopa de letrinhas, além de uma relação de boas práticas para promover a inclusão no ambiente de trabalho. Afinal, conhecer as diferenças é um primeiro passo para a promoção do respeito.





Entendendo as letrinhas



A sigla que representa as diversas orientações sexuais e identidades de gênero está em constante mudança. Tais transformações ocorrem com a finalidade de tornar o movimento mais inclusivo e dar visibilidade a outras identidades. Atualmente, existem diversas versões, como LGBT+, LGBTI+, LGBTQI+, LGBTQIA+, LGBTQIAP+. Todas estão corretas e seu uso varia conforme o interlocutor e mesmo a região geográfica.

Neste material, adotamos por padrão a sigla LGBTQIA+. Mas você sabe o que significa cada uma dessas letras?

L G B T Q I A +



Gays: homens que sentem atração afetiva e/ou sexual por outros homens.

Lésbicas: mulheres que sentem atração afetiva e/ou sexual por outras mulheres.



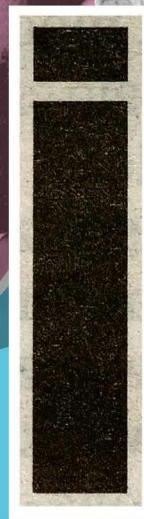
Transgêneros: termo “guarda-chuva” que compreende o conjunto de pessoas que se identificam com uma identidade de gênero diferente daquela que lhe foi atribuída ao nascimento. Dessa forma, pessoas transexuais, travestis e pessoas não-binárias, por exemplo, estão todas sob o rótulo de pessoas trans. Para entender as identidades que cabem nesse termo "trans", vá ao item "*Identidades da letra T*" (ver página 16).



Bissexuais: pessoas que sentem atração afetiva e/ou sexual por homens e mulheres.




Queer: conjunto de pessoas que não se identificam com as identidades tradicionais e fixas de gênero e/ou sexualidade.



Intersexuais: pessoas que apresentam aspectos biológicos que não podem ser classificados como exclusivamente masculinos ou femininos. A pessoa intersexual pode ou não querer realizar procedimentos médico-cirúrgicos para se aproximar esteticamente de um gênero.





+• abrange as demais orientações sexuais e identidades de gênero, para que todas as pessoas da comunidade sejam representadas.

Assexuais: pessoas que não sentem interesse em relações sexuais. Assexuais podem sentir atração romântica, estética e/ou sensual em relação a outras pessoas, porém isso não os leva a agir ou ter interesses sexuais imediatos.



Identidades da letra "T", de Transgênero

Como ressaltamos no tópico *Entendendo as letrinhas*, a letra "T" de LGBTQIA+ significa "transgênero", ou seja, o conjunto de pessoas que ao nascer foram identificadas em um gênero e, ao longo da vida, perceberam-se de uma outra forma, em uma outra identidade de gênero.

Identificar-se de maneira diferente não deveria ser um problema, considerando que cada pessoa tem sua individualidade, personalidade e características que lhe são próprias.

Ser diverso e conviver com as diferenças são elementos da condição humana e da vida em sociedade. Convivemos com pessoas de diferentes identidades étnico-raciais, diversas crenças e filosofias e variadas manifestações culturais. Todas essas pessoas merecem respeito, direitos garantidos e cidadania plena.

Essa premissa deve se estender para pessoas com diferentes identidades de gênero e orientações sexuais, correto?

Infelizmente, essa não é a realidade para a população transgênero. No contexto brasileiro, as pessoas trans acabam em situação de vulnerabilidade social, pois constantemente têm seus direitos fundamentais violados por preconceito e outras práticas discriminatórias.





No Brasil, poucas instituições de ensino estão capacitadas para acolher as demandas e manter um ambiente saudável para estudantes transgêneros. Isso explica a baixa escolaridade observada nessa população, que acaba tendo dificuldades para entrar no mercado de trabalho e ocupar empregos formais. Movidos pelo preconceito e pela falta de informação acerca das identidades de gênero, empresas e contratantes acabam não dando oportunidades de emprego para pessoas trans, que também enfrentam violência familiar, muitas vezes sendo expulsas de casa. Todo esse cenário as mantém à margem da sociedade, expostas a inúmeras violências, trazendo para o Brasil o triste título de país onde mais se matam pessoas trans no mundo.

Para encerrar esse ciclo de violência e de segregação social contra pessoas trans, é fundamental tornar acessíveis e divulgar amplamente informações para desmistificar preconceitos e naturalizar a existência dessas pessoas. É necessário entender quem são, o que pensam, sentem e como vivem os indivíduos transgêneros e, principalmente, compreender que são cidadãos e cidadãs como quaisquer outros/as e, por esse motivo, precisam ter direitos e dignidade assegurados em nosso país.

A necessidade de políticas públicas e iniciativas inclusivas e específicas para a população trans se justifica pelo fato de que essas pessoas estão marginalizadas no Brasil. Precisamos inclui-las efetivamente nas diversas esferas e nas dinâmicas sociais, para que tenham a possibilidade de ocupar espaços que ainda encontram dificuldades de acessar, por exemplo, círculos políticos, instituições de ensino superior, produções culturais e demais segmentos da vida social.



A seguir, detalhamos quais são as identidades que pertencem à categoria "Transgênero".





homem TRANS



Pessoa que nasceu e passou parte da sua vida sendo identificada como mulher e tratada no gênero feminino, em especial, por conta de sua composição corporal (genitália, hormônios e demais características biológicas). Porém, esse indivíduo compreende a si mesmo como homem e gostaria de ser tratado no gênero masculino.

Entenda: esta pessoa não se sente confortável sendo reconhecida como mulher. Ao longo da sua vida, ele percebeu a si mesmo como um homem. Por esse motivo, trate-o no masculino.

Os homens trans passam por um processo de transição de gênero, que inclui mudança de nome, de comportamentos, de vestimentas. Ele também pode optar por fazer tratamento hormonal e cirurgia de redesignação de sexo (ver página 60), mas estes procedimentos não são condição para que ele se entenda como homem e seja assim reconhecido.





mulher TRANS



Pessoa que nasceu e passou parte da sua vida sendo identificada como homem e tratada no masculino, em especial, por conta de sua composição corporal (genitália, hormônios e demais características biológicas). Contudo, essa pessoa não se entende como homem – pelo contrário, ela se identifica como mulher e gostaria de ser tratada no feminino.

Assim como o homem trans, a mulher trans passa por um processo de transição de gênero, em que se busca adequar seu corpo e sua vida conforme sua identidade de gênero. Lembrando que a cirurgia não é requisito para que a mulher trans seja reconhecida como de fato mulher.

Logo, se conhecer uma mulher trans, trate-a no feminino.

Vale destacar que aqui está em questão como a pessoa se identifica e não por quem ela sente atração. Desse modo, a mulher trans, da mesma forma que o homem trans, pode ter qualquer orientação sexual. Não é porque ela se identifica como mulher que precisa sentir atração por homens. Pode haver, portanto, indivíduos transgêneros homossexuais, bissexuais, heterossexuais e por aí vai.



criança TRANS



Há casos descritos na literatura mundial e inúmeras histórias no Brasil de crianças que não se identificam com o gênero biológico ainda na primeira infância. Recomenda-se buscar aconselhamento e acompanhamento para a criança ou o jovem nesse processo por equipe multidisciplinar, incluindo psicólogo, psiquiatra e médico endocrinologista. O acolhimento familiar e a compreensão quanto aos sentimentos envolvidos no processo da pessoa são essenciais para que ela se desenvolva de maneira saudável e segura.

No Brasil, há diversas associações e grupos de pais e profissionais dedicados ao estudo e ao apoio a famílias com integrantes LGBTQIA+. Há ambulatórios de referência no atendimento a essa população em vários estados brasileiros. A informação ainda é a melhor maneira para tratar de temas pouco discutidos em nossa sociedade.





travesti

Assim como as mulheres trans, a travesti nasceu e cresceu sendo associada ao gênero masculino. Porém, ao longo da vida, essa pessoa passou a se identificar com os aspectos femininos de gênero. Assim, a travesti utiliza códigos sociais de feminilidade, ou seja, a roupa que veste, os gestos que executa, os modos de andar, de falar e de se comportar estão associados ao feminino. Dessa forma, o correto é utilizar o artigo “a” para se referir a elas.





Pessoa não-binária



Pessoa que não se identifica nem como homem e nem como mulher. Rejeita se definir exclusivamente no masculino ou no feminino. Em geral, essas pessoas são chamadas de pessoas trans não-binárias. É importante que você pergunte a elas como preferem ser chamadas e tratadas.



GLOSSA

NONO

ÁRIO da

USAO

L

I

Q

P

G

T

B

A



Saber o significado de cada letra que compõe a sigla LGBTQIA+ é interessante para começar a entender quão diversa é essa comunidade. Este é um primeiro passo para compreender os desafios vividos e bandeiras defendidas por essa população.

Preparamos, a seguir, um pequeno glossário com termos, conceitos e histórias relacionadas à comunidade LGBTQIA+, para que você possa entender um pouco mais sobre esse vasto universo. Abra a porta ao lado e aproveite a leitura!

Começamos este glossário abrindo a porta do “armário”, aproveitando a tão conhecida metáfora para os membros da comunidade LGBTQIA+ que se apresentam ao mundo como verdadeiramente são.

A expressão “sair do armário” (do inglês, “come out of the closet”) é bastante famosa, mas você sabia que ela foi criada a partir de outras duas expressões: “come out” (revelar-se) e “skeletons in the closet” (“esqueletos no armário”)?

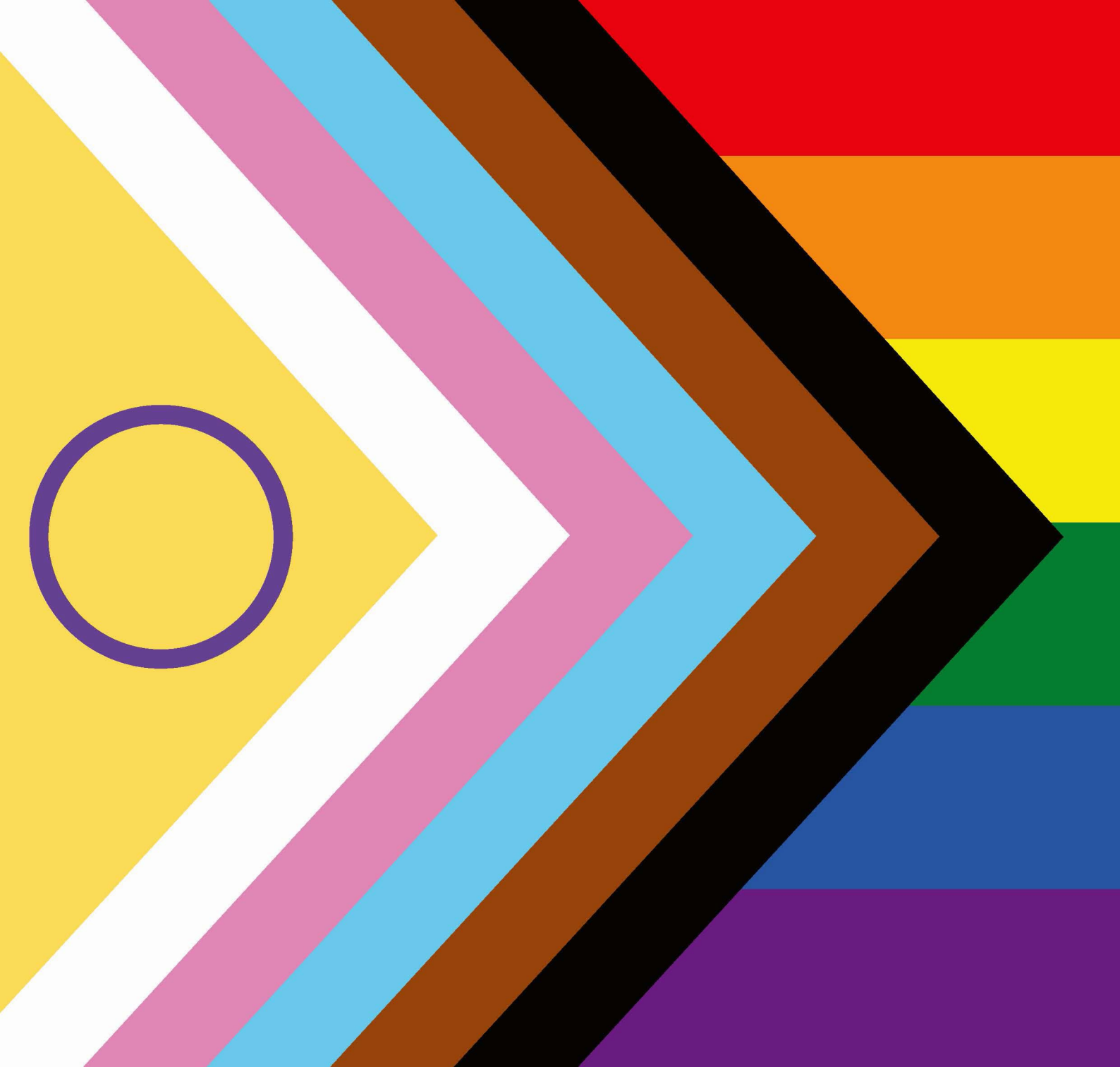
Nos séculos 19 e 20, os americanos utilizavam a expressão “come out” (revelar-se) para se referir às debutantes que se apresentavam à sociedade em grandes festas – as garotas revelavam-se adultas. Por sua vez, os esqueletos no armário eram uma forma de alusão aos segredos vergonhosos.





Atualmente, o termo “sair do armário”, comumente relacionado às pessoas LGBTQIA+, significa a autoaceitação da sua própria identidade ao assumir com orgulho o seu gênero e/ou sua orientação sexual.

Cada pessoa possui o seu momento para "sair do armário" ou pode nunca conseguir sair dele, esse é um processo muito particular. Cada pessoa tem a sua jornada de autoconhecimento e cabe apenas à pessoa decidir sobre o momento de assumir publicamente a sua identidade. Logo, o importante é respeitar o processo de cada um.



BANDEIRA



A bandeira LGBTQIA+ foi criada a partir de uma encomenda do político e ativista gay norte-americano Harvey Milk (1930-1978) ao designer Gilbert Baker (1951-2017) e foi às ruas pela primeira vez em São Francisco, nos Estados Unidos, em 1978.

Sobre a bandeira de arco-íris, Baker afirmou que queria usar "algo da natureza para representar que nossa sexualidade é um direito humano".

A versão original da bandeira tinha oito cores, cada uma representando um aspecto diferente da humanidade. Tempos depois, o rosa e o anil saíram e o turquesa foi substituído por azul, chegando à versão atual da bandeira.

Além do arco-íris, há diversas outras bandeiras para dar visibilidade a causas da comunidade LGBTQIA+, como o orgulho bissexual, orgulho das pessoas trans, orgulho intersexo, orgulho não-binário.

Toda essa diversidade de bandeiras é importante para trazer visibilidade às identidades e às reivindicações de cada grupo que compõe a comunidade.



ORGULHO LGBTQIA+



RACIAL LGBTQIA+



PHILADELPHIA



GILBERT BAKER



ALIADOS DA CAUSA
LGBTQIA+



NOVA BANDEIRA DO
ORGULHO LGBTQIA+



EUA



LÉSICA



GAY



TRANSEXUAL



DEMISEXUAL GAROTO



DEMISEXUAL GAROTA



GÊNERO FLUIDO



LABRYS DO ORGULHO
LÉSICO



TRIGÊNERO



ANDRÓGINO



BISSEXUAL



PANSEXUAL



ARROMÂNTICO



QUEER



GÊNERO NÃO-BINÁRIO



AGÊNERO



MAVERIQUE



LÉSICA BUTCH



OMNISSEXUAL



GÊNERO-FLUXO



DEMIGÊNERO



ABROSSEXUAL



POLIAMOR



ASSEXUAL



HIJRA



ORGULHO BDSM,
COURO E LÁTEX



TWINK



NEUTROIS



CETEROSSEXUAL



VITÓRIA SOBRE A AIDS



DOIS ESPÍRITOS



JUSTIÇA SOCIAL



POLISSEXUAL



BIGÊNERO



DEMISSEXUAL



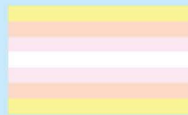
HETEROSSEXUAL



ASSEXUALIDADE CINZA



INTERSEXO



PANGÊNERO



AROACE



POLIGÊNERO



DEMIROMÂNTICO



ANDROSSEXUAL

CISGÊNERO





É aquele indivíduo que se identifica com o gênero no qual foi designado no nascimento. Assim, o termo "cisgênero" é utilizado para se referir às pessoas que não são trans.

Por exemplo: Pedro nasceu com o sexo biológico masculino (pênis) e foi criado como um homem. Ao longo de sua vida, ele sempre gostou, se identificou e se comportou conforme o gênero masculino. Pedro cresceu e, quando adulto, continuou sentindo-se confortável ao ser reconhecido como homem. Assim, Pedro é um homem cisgênero, pois ele continua se identificando com o gênero que lhe foi atribuído ao nascimento.

Da mesma forma, existem mulheres que são cisgênero, ou seja, que têm o gênero feminino designado no nascimento e, ao longo de sua vida, seguem se sentindo em conformidade com a sua identidade feminina.



DRAG





Drag queen, drag king ou transformistas são todos personagens que exageram em elementos relacionados a gênero (roupas, maquiagem, acessórios e etc.) para realizar apresentações e projetos artísticos. Essas pessoas, que trabalham com a arte drag, estão inseridas em produções culturais e de entretenimento.

Transformistas e drag queens, em geral, aproximam-se do gênero feminino para produzir a sua arte. No oposto, drag king exagera em elementos masculinos para construir o seu personagem.

Apesar de ter forte ligação com elementos de gênero (masculino ou feminino), a arte drag não se limita a isso. Os artistas podem se inspirar em elementos andróginos, da natureza, de seres mitológicos, entre outras inspirações e temas possíveis. Drag é uma arte carregada de criatividade.



ESTEREÓTIPO



O estereótipo é uma imagem preconcebida e caricata acerca de algo ou alguém, servindo como base para preconceitos. No caso da comunidade LGBTQIA+, são frequentes as generalizações de cunho negativo sobre as pessoas, tendo como foco a orientação sexual e/ou identidade de gênero delas.

Esses estereótipos são usados para limitar e diminuir os membros da comunidade, sendo extremamente prejudiciais para a vida social e para a carreira dessas pessoas, com repercussão até na saúde mental.

Entre os estereótipos mais característicos estão: o gay “afeminado”, a lésbica “masculinizada” e a pessoa bissexual que está “confusa com a sua própria sexualidade”, esses são clichês bastante popularizados pela mídia. Pense bem: estereotipar uma pessoa não seria apenas mais uma forma de reprimi-la?



Nas sociedades ocidentais os seres humanos são distribuídos, desde seu nascimento, em duas categorias: homens ou mulheres, utilizando como referência os seus aspectos biológicos (genitais). A partir dessa classificação, atribui-se diferentes características sociais, culturais, econômicas e políticas para cada uma dessas identidades.

A sociedade espera que as mulheres sejam sensíveis, emotivas, frágeis, submissas, maternais e que tenham tendência ao cuidado. Há uma expectativa oposta aos homens, a de que estes sejam viris, racionais, fortes, corajosos e demais estereótipos do que se entende por masculino.

Essas diferenças que foram estabelecidas entre um e outro possibilitaram com que homens tenham poder e privilégio na sociedade e contribuíram para que as mulheres ficassem afastadas e não ocupassem espaços em diversas áreas da vida social.

O conceito de “Gênero” surge na literatura feminista para demonstrar e denunciar que esses papéis e padrões do que é “ser homem” e do que é “ser mulher”, e as desigualdades que acompanham essas identidades, são construções culturais elaboradas ao longo da história e, por isso, são passíveis de transformações.

Logo, o conceito de “Gênero” pretende problematizar essas relações desiguais entre homens e mulheres e propor mudanças em prol de uma sociedade mais justa e igualitária.



A conceptual image for gender identity. On the left, a white mannequin torso stands on a wooden tripod stand. To its right is a large, ornate gold mirror with a decorative frame. A vibrant red fabric, possibly silk, is draped and flowing behind the mirror. In the foreground, a black bowler hat and a black mustache are positioned. A vertical grey bar with the text 'IDENTIDADE DE GÊNERO' is centered over the mirror.

IDENTIDADE DE GÊNERO

A identidade de uma pessoa não é definida apenas pela biologia (genitália), há também processos psicológicos (como a pessoa se percebe) e processos sociais (como essa pessoa é percebida pela sociedade). A identidade de gênero, então, refere-se a como a pessoa se reconhece e como ela é reconhecida pelos demais.

Há pessoas que se reconhecem como mulheres, outros indivíduos que se entendem como homens e outras pessoas que não se encaixam nessa ideia de masculino ou feminino (os não-binários). De maneira geral, em relação a identidade de gênero, os seres humanos podem ser cisgêneros (ver página 36) ou transgêneros (ver página 16).

Importante: caso você tenha dúvida acerca da identidade de gênero de alguém, ou seja, se você está com alguma dúvida de como a pessoa se identifica (homem, mulher ou não-binário), pergunte.

LGBTfobia



Trata-se da rejeição, do preconceito, da discriminação e do ódio, seja individual ou coletivo, contra lésbicas, gays, bissexuais e pessoas trans. Esse termo é recente e consegue abarcar as diversas violências que são cometidas contra as pessoas LGBTQIA+.



Há também outros termos para classificar os preconceitos que são direcionados contra a comunidade LGBTQIA+, como:

Homofobia: termo para se referir ao ódio, ao preconceito e às violências contra pessoas homossexuais. Condutas discriminatórias que ocorrem pelo fato de a vítima ser gay, lésbica, bissexual ou pansexual;

Transfobia: termo para se referir ao ódio, ao preconceito e as violências contra indivíduos transgênero. Condutas discriminatórias que ocorrem pelo fato de a vítima ser uma pessoa trans.

Destaca-se que, em 2019, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou que a homofobia e a transfobia são "**atos de discriminação e de ofensa a direitos e liberdades fundamentais**". Com isso, foi decidido que condutas homofóbicas e transfóbicas são práticas criminosas equiparadas ao crime de racismo.



Como denunciar?

Caso presencie ou saiba de algum ato de discriminação contra pessoas da comunidade LGBTQIA+, denuncie o ocorrido na delegacia mais próxima ou pelo Disque 100 (Disque Direitos Humanos), independentemente da forma como a violência ocorreu – física, verbal e/ou institucional. Para subsidiar a denúncia, vale a pena:

*** Verificar se as pessoas que presenciaram o ato aceitam ser testemunhas e/ou se registraram algum material sobre o ocorrido (fotos, vídeos, anotações, entre outros);**

*** Anotar nomes e telefones para futuros contatos;**

*** Registrar áudios, fotos e/ou vídeos do caso, para eventualmente servir como prova;**





NOME SOCIAL

Léo

Rosana

Rogério

André

Solange

Priscila

Barbara

Patrícia

Pessoas trans que decidem não retificar ou que não conseguem, por algum motivo, realizar a mudança oficial de seu nome e/ou gênero em suas documentações, podem optar por utilizar o nome social, a fim de evitar situações constrangedoras.

O nome social é uma conquista das pessoas trans para que tenham a possibilidade de usar o prenome conforme o gênero com o qual se identificam e pelo qual desejam ser socialmente reconhecidas. Ou seja, uma pessoa trans pode adotar o primeiro nome que mais a faça se sentir confortável, conforme a sua identidade de gênero.

Tal possibilidade está garantida pelo Decreto nº 8.727/2016, segundo o qual os órgãos e as entidades da administração pública deverão adotar em seus atos e procedimentos o nome social da travesti ou da/o transexual, quando for solicitado por essas pessoas. Além disso, o normativo passa a exigir que o poder público adicione o campo “Nome Social” em seus registros de informação, de cadastros, de programas, de serviços, de fichas, de prontuários e quaisquer outros documentos semelhantes. O nome social deverá vir em destaque nesses instrumentos, acompanhado do nome civil, e este último deverá ser utilizado apenas para fins administrativos internos.

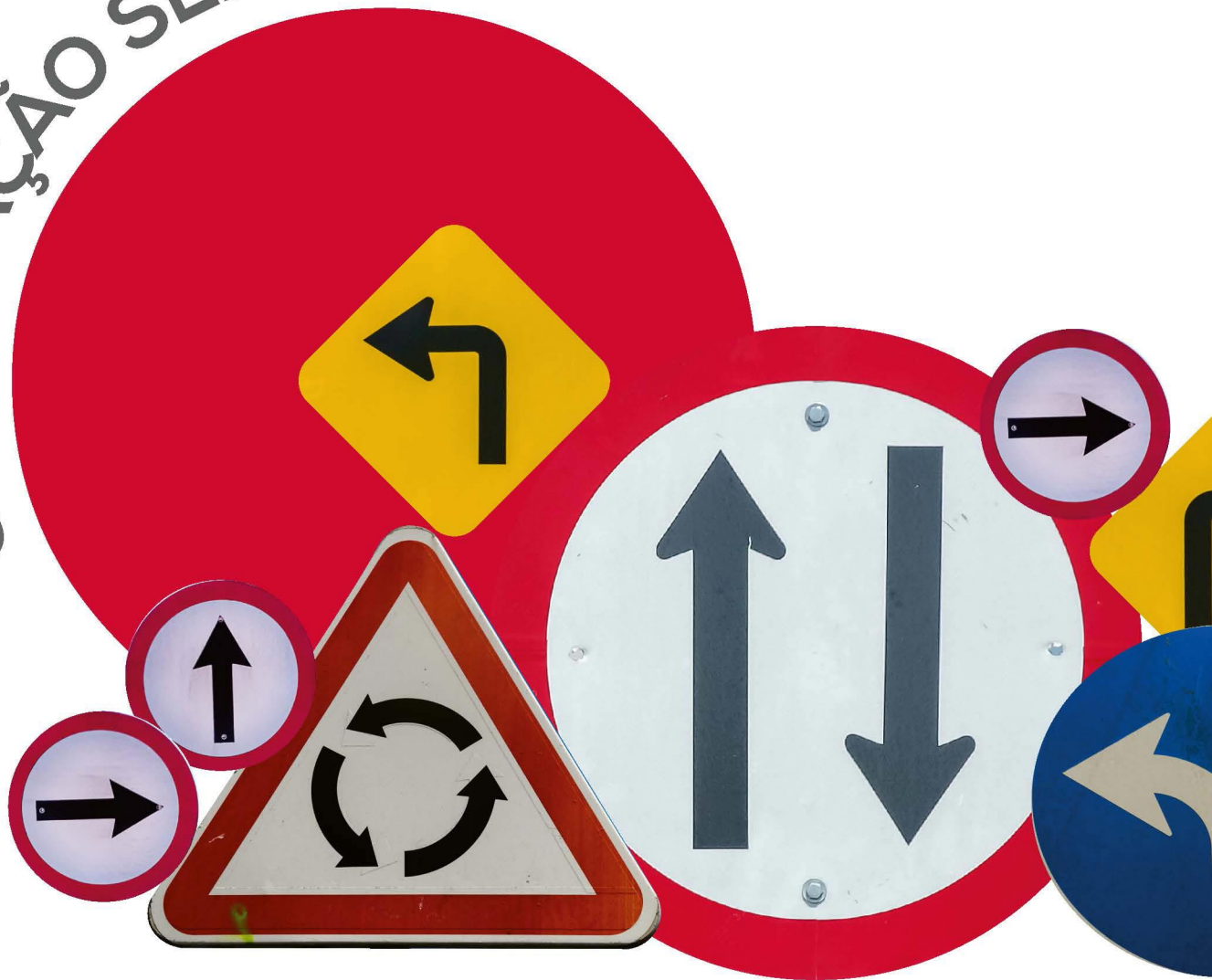
Logo, pessoas trans podem optar por adotar o nome social em documentos como RG, CPF, CNH, crachá funcional, sendo reconhecidas por esse nome nos espaços que frequentam e pelas instituições públicas, mesmo que tenham em seus registros o nome civil de nascença.

Thomas

Márcia

Amanda

ORIENTAÇÃO SEXUAL



É a atração afetiva, emocional e/ou sexual que se manifesta em relação à outra pessoa.

Não se deve utilizar a expressão “opção sexual”, pois os desejos afetivo-sexuais das pessoas não são escolhas, ou seja, os indivíduos não optam por quem vão se apaixonar ou sentir atração física. O mais correto é utilizar a expressão "orientação sexual", quando for se referir à sexualidade das pessoas.

Existem diversos tipos de orientações sexuais, como: a heterossexualidade (atração pelo gênero oposto); a bissexualidade (atração por ambos os gêneros); a homossexualidade (atração pelo mesmo gênero); a assexualidade (sem atração essencialmente sexual); e a panssexualidade (ver próximo tópico).





PANSEXUAL

A pansexualidade é uma orientação sexual, assim como a heterossexualidade e a homossexualidade. As pessoas pansexuais podem desenvolver atração romântica ou sexual por outras pessoas, independentemente de sua identidade de gênero ou sexo biológico. A pansexualidade é, portanto, mais ampla que a bissexualidade (ver página 13).

Devido ao prefixo “pan-” significar “tudo”, há uma ideia equivocada de que os pansexuais sentiriam atração sexual por qualquer tipo de ser vivo, até mesmo animais e plantas. Não é nada disso, ok? O pansexual tem apenas a atração focada nas qualidades da outra pessoa, sem se limitar a questões de sexo ou gênero.

Entenda: na homossexualidade e na heterossexualidade, a identidade de gênero e/ou sexo são critérios importantes para manter uma relação amorosa e/ou sexual.

Por exemplo: uma mulher lésbica busca outras mulheres para se relacionar; um homem hétero procura mulheres para ter relacionamento. No caso de uma pessoa pansexual, ser homem ou mulher, seja cis ou trans, não são critérios essenciais para ter uma atração afetivo-sexual.

A pessoa pansexual sente atração por pessoas, independente da identidade de gênero ou do sexo do/a parceira/o.





RETIFICAÇÃO DO REGISTRO CIVIL

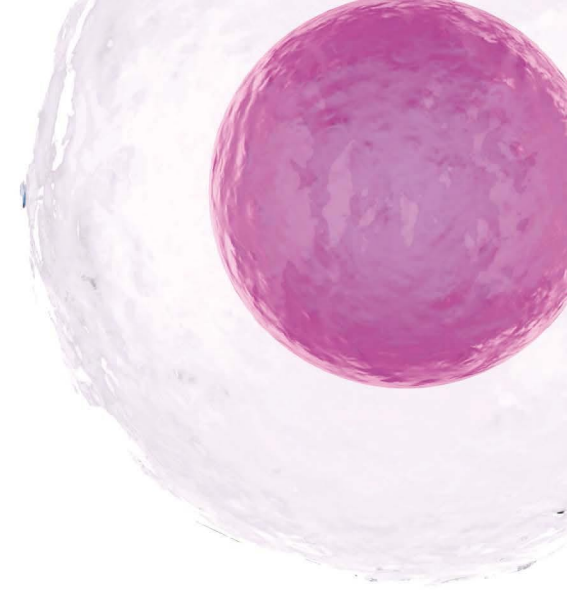
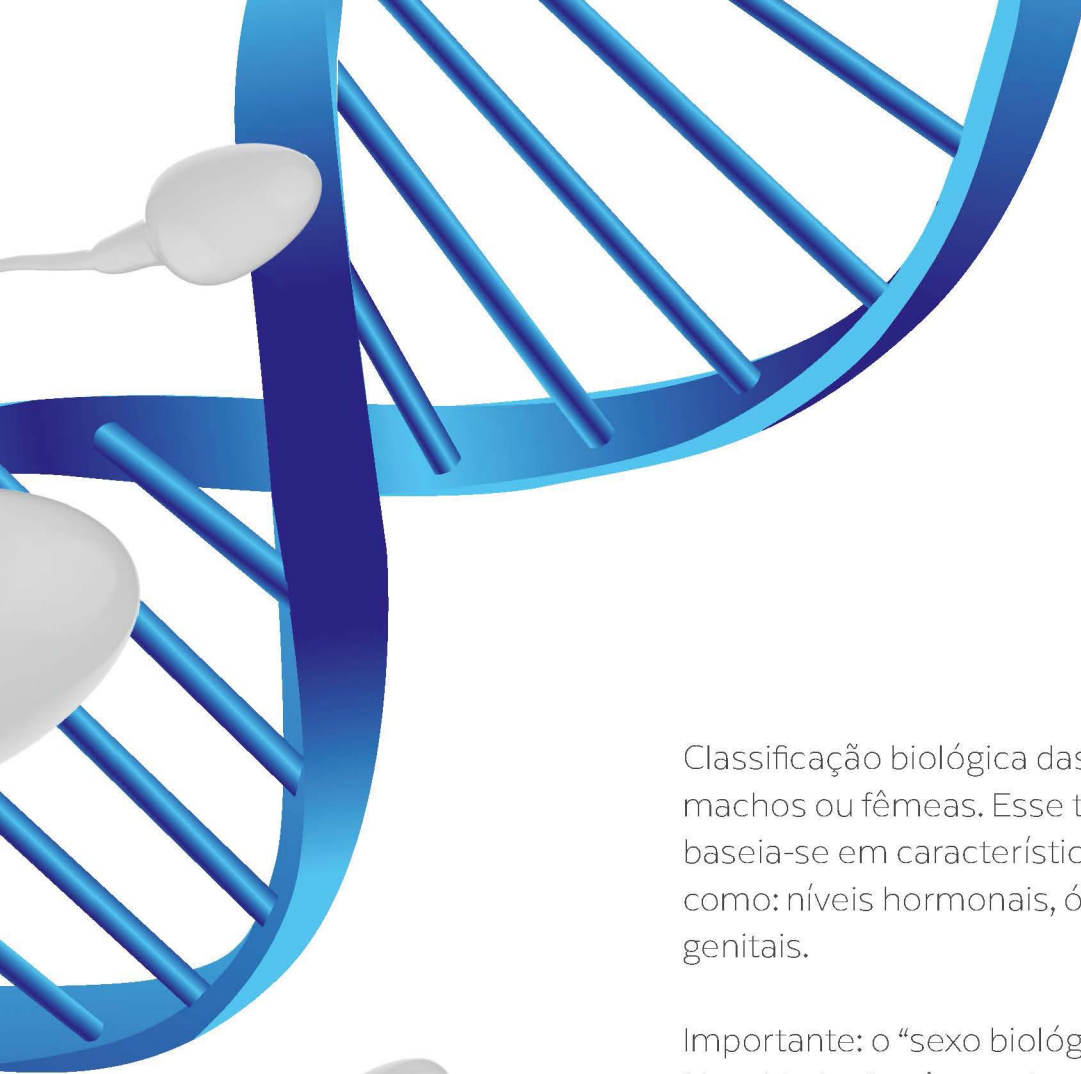
Antes de 2018, pessoas transexuais e travestis que quisessem alterar o nome de registro e/ou a identidade de gênero em suas documentações oficiais precisavam passar por processos médicos e judiciais de longa duração, com a necessidade de realizar cirurgias e apresentar laudos de profissionais da saúde. Dessa forma, ficavam dependentes do judiciário para permitir (ou não) a adequação do prenome e/ou do gênero em seus documentos.

Após um longo período de reivindicações, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o Provimento nº 73/2018. O normativo exige que os cartórios brasileiros realizem a alteração do prenome e do gênero nas certidões oficiais, quando solicitado por pessoas trans. Essa determinação é um passo importante na garantia da cidadania dessa população em nosso país.

Para resumir: indivíduos transgênero, que tenham atingido a maioridade penal, podem realizar a retificação de seus documentos oficiais, ou seja, conseguem solicitar a alteração de seu primeiro nome, do agnome e/ou do marcador de gênero em suas certidões de nascimento/casamento e demais documentações.

SEXO BIOLÓGICO





Classificação biológica das pessoas entre machos ou fêmeas. Esse tipo de definição baseia-se em características orgânicas, tais como: níveis hormonais, órgãos reprodutivos e genitais.

Importante: o “sexo biológico” não é definidor da identidade de gênero das pessoas. Significa dizer que: ter um pênis, por exemplo, não define um homem, assim como ter uma vagina não significa sentir-se uma mulher. Humanos não se resumem às suas características biológicas.

T

TRANSIÇÃO DE GÊNERO



No Brasil, as pessoas trans têm a possibilidade de passar pelo “processo transexualizador”. Trata-se de um conjunto de procedimentos clínicos e/ou cirúrgicos com a finalidade de adequar o corpo à sua identidade de gênero. Esses procedimentos contemplam: acompanhamento multiprofissional, terapias com uso de hormônios e cirurgias corporais, incluindo, a cirurgia de redesignação sexual.


A redesignação sexual é um procedimento cirúrgico voltado a adequar os órgãos genitais e/ou as demais características físicas do paciente transexual ao gênero com o qual ele se identifica. Essa cirurgia é realizada geralmente dois anos após o início da terapia hormonal. A operação cirúrgica para readequação de gênero passou a ser autorizada no Brasil pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) em 2002 e, desde 2008, pode ser realizada pelo Sistema Único de Saúde. Em 2013, o SUS passou a contemplar também os homens trans para tais procedimentos, que antes só eram possíveis para mulheres transexuais e travestis.

No caso dos homens trans, em geral, é feita a retirada dos óvulos e do útero. O paciente também pode optar por fazer uma mamoplastia masculinizadora, para a retirada das mamas e a obtenção de um tórax com aspecto masculino. Uma cirurgia menos popular – a faloplastia – pode ainda construir um pênis a partir de pele, vasos e nervos transplantados de outras partes do corpo.

Já em mulheres trans e travestis, é geralmente realizada uma inversão peniana, para construção de uma nova genitália, chamada “neovagina”. A paciente pode ainda, caso deseje, realizar uma mamoplastia de aumento, o implante de próteses de silicone. E, por fim, há a possibilidade da cirurgia de feminilização vocal (cirurgia nas cordas vocais). Vale destacar que a pessoa trans não precisa realizar procedimento de readequação de gênero – cirurgias ou uso de hormônios – para mudar seu nome e gênero no registro civil, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF).

UNIÃO ESTÁVEL, CASAMENTO E FILHOS





No dia 05 de maio de 2011, em decisão histórica, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, garantindo a esses casais os mesmos direitos e deveres dos pares heterossexuais. Em 2013, numa resolução publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foi garantido o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo no país, determinando que tabeliães e juízes estão proibidos de se recusar a registrar o casamento civil entre casais homossexuais.

Ainda em 2013, houve a inclusão de casais homoafetivos em processos de reprodução assistida pelo Conselho Federal de Medicina (CFM), ou seja, cônjuges homossexuais passaram a ter a possibilidade de realizar técnicas e procedimentos clínicos para gestar e ter filhos. Tal possibilidade foi reafirmada em 2021, pelo mesmo órgão, em resolução que atualiza as normas éticas para a utilização das técnicas de reprodução assistida.

Já em 2015, o STF reconheceu a adoção de crianças por casais homoafetivos, a chamada adoção homoparental, sem discriminação pela orientação sexual das/dos pretendentes, desde que preenchidos os requisitos básicos para a adoção.

Destaca-se que os direitos acima descritos ainda não são garantidos por lei, sendo assegurados apenas por decisões judiciais e administrativas. Esses pontos ficaram de fora quando da edição do novo Código Civil (Lei 10.406/2002).



VISIBILIDADE

Dar visibilidade às lutas da comunidade LGBTQIA+ é uma necessidade em um país ainda com tanta violência de gênero e com tantos crimes de ódio relacionados à orientação sexual ou à identidade de gênero das pessoas. Por isso, são importantes os eventos e ações de visibilidade para a comunidade, como a Parada do Orgulho LGBT e o mês do Orgulho LGBT.

Comemorado em junho, este mês tem como objetivo reforçar a importância de discutir questões de gênero e sexualidade, bem como de promover uma maior equidade. Confira nas páginas 76 a 79 outras datas importantes para dar visibilidade às bandeiras da comunidade LGBTQIA+.

Dicas para um ambiente mais inclusivo



Agora que você conhece um pouco mais a vasta comunidade LGBTQIA+, é hora de repensar algumas atitudes e o uso de determinadas expressões que podem ser ofensivas a essa população.

Abaixo, estão elencadas algumas dicas para promover um ambiente laboral mais inclusivo, com respeito a todas e todos os colegas de trabalho.

1. Expressões a evitar:

Além do termo “opção sexual”, já tratado anteriormente, são preconceituosas as seguintes expressões, que devem ser retiradas do nosso vocabulário:

HOMOSSEXUALISMO: esse termo é preconceituoso, pois o sufixo “-ismo” denota transtorno mental. Desde 1990, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que “a homossexualidade não constitui doença, nem distúrbio e nem perversão”. Por esse motivo, deve-se utilizar o termo “homossexualidade”, que indica uma sexualidade humana.

TRAVECO: termo extremamente pejorativo para tratar as travestis. Outra forma depreciativa é se referir às travestis no masculino.





GLS: essa sigla antiga refere-se apenas a gays, lésbicas e simpatizantes – pessoas solidárias à causa. Contudo, a sigla exclui toda uma gama de pessoas, como os bissexuais, as pessoas trans e os intersexuais. Por isso, utilize as variações que são mais inclusivas, como: LGBT+ ou LGBTQIA+, por exemplo.

DESVIO SEXUAL: esse termo é ofensivo, pois trata a heterossexualidade como a única orientação sexual considerada normal, sendo as demais uma anomalia.

MÁ INFLUÊNCIA: é comum ouvir que crianças e adolescentes podem ser influenciados por afetos ou demonstrações de carinho entre homossexuais nas obras de ficção da TV ou do cinema, ou mesmo nas ruas. Ninguém é homossexual porque foi influenciado por alguém. Tampouco torna-se trans por conviver com alguém transgênero. Gestos de afeto e amor não influenciam ninguém a se tornar LGBTQIA+. Seja contra a violência, o ódio e o preconceito. Nunca contra o amor e o afeto!



COMENTÁRIOS OU PERGUNTAS INDISCRETAS:

evite comentários como “até tenho um amigo que é gay” ou perguntas indiscretas sobre questões íntimas. Coloque-se no lugar da pessoa e pense se você gostaria que lhe fizessem esse tipo de pergunta.

MUDANÇA DE SEXO: as expressões corretas são readequação de sexo/gênero, redesignação sexual, processo transexualizador ou mesmo transição de gênero. Estes são termos utilizados para se referir ao conjunto de procedimentos utilizados por transexuais e travestis para realizarem mudanças no seu corpo, a fim de alinhar e reafirmarem a sua identidade de gênero.





2. BOAS PRÁTICAS:

- ♦ Adote o nome social da pessoa no trato cotidiano e nos documentos produzidos. Este é um direito da pessoa trans e garante o respeito à identidade de gênero dela.
- ♦ Utilize os pronomes e adjetivos conforme o gênero com o qual o indivíduo se identifica. Em caso de dúvidas, não deduza, questione educadamente como a pessoa prefere ser chamada.
- ♦ Não use as expressões “gay”, “viado” e “sapatão” com a finalidade de fazer piadas ou como termos ofensivos. Apesar de serem palavras que foram ressignificadas pela comunidade LGBTQIA+, não devem ser motivos de brincadeiras ou de estigma. Se ocupar posição de chefia, eduque pelo exemplo, esteja atento a qualquer tipo de fala pejorativa ou comportamento discriminatório;
- ♦ Não faça comentários sobre as roupas utilizadas pelos outros. A vestimenta é parte da identidade de gênero do indivíduo.



- ♦ Nos eventos e ações de comunicação, especialmente em datas comemorativas, considere todas as possibilidades de casais e formatos de família.
- ♦ Quando estiver ao seu alcance, inclua a temática LGBT-QIA+ nos treinamentos, cursos e outras ações educativas.
- ♦ Caso presencie alguma fala problemática, ajude o colega a refletir sobre aquele comportamento, por meio do diálogo. Se presenciar algum ato de discriminação, denuncie (ver página 49).
- ♦ Tenha empatia. As questões do outro não são “mimimi” e não, o mundo não está ficando mais chato. Ele está ficando mais inclusivo e acolhedor.

Marcos legais, administrativos e jurisprudenciais





As reivindicações da comunidade LGBTQIA+ envolvem o desejo de viver sem as violências cotidianas, com o reconhecimento de suas identidades, o pleno direito à convivência familiar, a possibilidade de acesso ao mundo do trabalho, o combate à discriminação e demais ações que visam garantir a cidadania e a dignidade para essa população.

A luta por essas pautas tem sido um processo contínuo, marcado também por conquistas na esfera legal. Além dos avanços dispostos ao longo deste Guia, destacam-se os seguintes marcos legais, administrativos e jurisprudenciais:



❤️ Benefícios previdenciários para casais LGBTQIA+: em 2010, o Ministério da Previdência Social (MPS) publicou a Portaria nº 513/2010, estendendo os benefícios previdenciários para os casais homoafetivos.

❤️ Direito de ser atendido em qualquer estabelecimento comercial: o Art. 39 do Código de Defesa do Consumidor (CDC) determina que nenhum estabelecimento pode recusar a venda de bens ou a prestação de serviços diretamente a quem se disponha a adquiri-los mediante pronto pagamento. Sendo assim, pessoas LGBTQIA+ podem frequentar espaços comerciais e usufruir de bens e serviços, sendo ilegal negar o atendimento e/ou a venda de produtos para essa população, quando essa negativa for motivada pela sexualidade ou identidade de gênero dessas pessoas.

❤️ Doação de sangue: em 2020, o Supremo Tribunal Federal declarou inconstitucionais as determinações feitas pela ANVISA (Resolução RDC nº 34/2014) e pelo Ministério da Saúde (Portaria nº 158/2016), que vedavam a doação de sangue por pessoas homossexuais. Após a decisão do STF, pessoas podem doar sangue, independentemente da sua orientação sexual.

♥ Pessoas LGBTQIA+ inseridas no sistema prisional: em 2020, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou a Resolução nº 348, com diretrizes e procedimentos que visam o tratamento digno de pessoas LGBTQIA+ que estão em cumprimento de medidas penais. Entre as orientações estão o uso do nome social, a solicitação de transferência entre unidades prisionais, entre outras medidas.

♥ Sem LGBTfobia no DF: a Lei Distrital nº 2.615 de 2000, e o Decreto nº 38.293/2017, proíbem a discriminação por homofobia e transfobia no Distrito Federal.

♥ Lei Maria da Penha para todas as mulheres: a Lei 11.340 de 2006, conhecida como Lei Maria da Penha, informa que todas as mulheres têm direito a uma vida sem qualquer tipo de violência. Em 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF) informou que a Lei deverá ser aplicada para todas as pessoas que se identificam como mulheres, independentemente de aspectos biológicos. Sendo assim, no que se refere à população LGBTQIA+, essa Lei garante proteção às mulheres lésbicas, bissexuais, intersexuais, assexuais e também contempla as mulheres transexuais e travestis.



Datas Importantes

Confira a seguir datas relevantes para a comunidade LGBTQIA+.

Elas podem inspirar diversas ações educativas e
inclusivas no ambiente de trabalho.



Janeiro

29 - Dia Nacional da Visibilidade Trans

Fevereiro

11 - Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência (data importante para pensar em maneiras de incentivar a inclusão de meninas e de mulheres LGBTQIA+ na ciência brasileira);

20 - Dia Mundial da Justiça Social (data importante para refletir sobre a cidadania, a dignidade e a inclusão social das pessoas LGBTQIA+)

24 - Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil (data importante para refletir sobre a participação política das mulheres lésbicas, bissexuais, transexuais e travestis)

Março

25 - Dia Nacional do Orgulho LGBTQIA+

31 - Dia Internacional da Visibilidade Trans



Abril

06 - Dia Internacional das Pessoas Assexuais

Maio

17 - Dia Internacional do Combate à LGBTfobia

19 - Dia do Orgulho Agênero

24 - Dia da Consciência e da Visibilidade Pansexual e Panromântica

Junho

Mês do Orgulho LGBTQIA+

28 - Dia Internacional do Orgulho LGBTQIA+

Agosto

07 - Promulgação da Lei Maria da Penha (data importante para a reflexão sobre a violência doméstica e familiar contra as mulheres lésbicas, bissexuais, intersexuais, assexuais, transexuais e travestis)



Setembro

23 - Dia da Visibilidade Bissexual

Outubro

26 - Dia da Visibilidade das Pessoas Intersexuais

Novembro

08 - Dia da Solidariedade Intersexual

25 - Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher (data importante para refletir sobre as violências - física, psicológica, sexual e/ou institucional - cometidas contra as mulheres LGBTQIA+)

Dezembro

10 - Dia Internacional dos Direitos Humanos (data importante para refletir sobre os direitos das pessoas LGBTQIA+)





Referências



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS DO BRASIL (ANTRA). Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. Bruna G. Benevides (Org.), Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022, 144 p. Disponível em: . Acesso em: 10 de março de 2022.

BENTO, Berenice Alves de Melo. O que é transexualidade. Berenice Alves de Melo Bento. São Paulo: Brasiliense, 2018, 328 p.

BRASIL. Ministério Público Federal. O Ministério Público e os direitos de LGBT: conceitos e legislação. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, Ministério Público do Estado do Ceará. Brasília: MPF, 2017. Disponível em: . Acesso em: 04 de março de 2022.

GAUDENZI, Paula. Intersexualidade: entre saberes e intervenções. Cadernos de Saúde Pública [online], vol 34, n. 1, 2018, p. 02 - 11. Disponível em: . Acesso em 04 de março de 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos. Jaqueline Gomes de Jesus. Brasília: Autor, 2012, 23 p. Disponível em: . Acesso em: 05 de março de 2022.



KÜCHEMANN, Berlindes Astrid; BANDEIRA, Lourdes Maria; ALMEIDA, Tânia Mara Campos de. A categoria gênero nas Ciências Sociais e sua interdisciplinaridade. Revista do CEAM, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 63–81, 2015. Disponível em: Acesso em: 19 abr. 2022.

LANZ, Letícia. O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero. Dissertação de mestrado, Curitiba: UFPR, 2014, 342 p. Disponível em: . Acesso em: 08 de março de 2022.

LOURO, Guacira Lopes. O corpo educado: pedagogias da sexualidade. Tradução Tomaz Tadeu da Silva. 4ª edição. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

LOURO, Guacira Lopes. Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Guacira Lopes Louro. 3ª edição, Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018, 112 p.



OVERVIEW (Asexuality). The Asexual Visibility and Education Network (AVEN). Site. Disponível em: . Acesso em: 03 de março de 2022.

REIS, Toni (org). Manual de Comunicação LGBTI+. 2ª edição (online), Curitiba: Aliança Nacional LGBTI/ Gay Latino, 2018, 96 p. Disponível em: . Acesso em: 04 de março de 2022.

SÃO PAULO. Governo do Estado. Secretaria da Justiça e Cidadania. Diversidade sexual e cidadania LGBTI+. 4ª edição, São Paulo: SJC/SP, 2020. 56 p. Disponível em: . Acesso em: 04 de março de 2022.

TODXS. Calendário Nacional da Diversidade 2020. Cartilha (online), 2020. Disponível em: . Acesso em: 04 de março de 2022.

VIEIRA, Helena et al. Transfeminismo. Explosão Feminista: arte, cultura, política e universidade/Heloisa Buarque de Holanda – 1ª. Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, págs. 343-378.





Ficha Técnica



Redação/Edição: Bárbara Vasconcelos, Christian Caetano de Lima, Devair Sebastião Nunes, Indira Barros Gualberto, Léo Serra, Maria Terezinha Nunes e Stella Maria Vaz Santos Valadares

Revisão de textos: Bárbara Vasconcelos, Christian Caetano, Patrícia Fernandes, Rogério Dy La Fuente e Stella Maria Vaz Santos Valadares

Diagramação e Arte: Thomás Côrtes

Fotos/ imagens: Banco de Imagens Adobe Stock

Coordenadora do Comitê Permanente pela Promoção da Igualdade de Gênero e Raça:
Stella Maria Vaz Santos Valadares

Diretora-Geral do Senado Federal: Ilana Trombka

Brasília, 28 junho 2023



Guia de Inclusão e Diversidade LGBTQIA+

Miolo impresso em papel couché fosco 90 g/m² e capa impressa em papel couché fosco 230 g/m² com laminação brilho, nas oficinas da Secretaria de Editoração e Publicações do Senado Federal (SEGRAF), em Brasília.



ESTE GUIA PRETENDE LANÇAR LUZ
SOBRE A IMPORTÂNCIA DO
RESPEITO E DA INCLUSÃO DE
TODOS OS INTEGRANTES DA
COMUNIDADE LGBTQIA+. EM
LINGUAGEM DIRETA E ACESSÍVEL, O
MATERIAL TRAZ UM CONJUNTO DE
INFORMAÇÕES VALIOSAS SOBRE
AS DIFERENTES IDENTIDADES DE
GÊNERO E ORIENTAÇÕES SEXUAIS,
ALÉM DE UMA RELAÇÃO DE BOAS
PRÁTICAS PARA PROMOVER A
DIVERSIDADE E A IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES NO AMBIENTE DE
TRABALHO.

