

**PROCURADORIA-GERAL DO
ESTADO DO PIAUÍ - PGE**



**GOVERNO DO
PIAUÍ**
AQUI TEM TRABALHO.
AQUI TEM FUTURO.

Plano Institucional da Diversidade





Sumário

1. Apresentação.....	2
2. Ações e Cronograma (2025–2026).....	3
3. Avaliações e Monitoramento.....	6
4. Considerações Finais.....	7



Plano Institucional de Diversidade

Procuradoria-Geral do Estado do Piauí

Ano de publicação: 2025

Este plano foi elaborado com base no Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade
– FONPED/CONPEG.

**PROCURADORIA-GERAL DO
ESTADO DO PIAUÍ - PGE**



APRESENTAÇÃO

O presente Plano Institucional de Diversidade da Procuradoria-Geral do Estado do Piauí (PGE-PI) tem por objetivo promover ações estruturadas voltadas à valorização da diversidade, equidade e inclusão no ambiente institucional. A promoção desses valores fortalece o ambiente organizacional e é condição essencial para que o serviço público reflita a pluralidade da sociedade brasileira. O compromisso com a diversidade deve ser compreendido como um valor transversal, que orienta as decisões estratégicas, as relações interpessoais e o próprio sentido da atuação institucional.

A elaboração deste plano está alinhada ao Manual de Boas Práticas de Gestão para Diversidade, publicado pelo Fórum Nacional Permanente de Equidade e Diversidade (FONPED), do Colégio Nacional dos Procuradores-Gerais dos Estados e do Distrito Federal (CONPEG). O diagnóstico apresentado no documento evidencia a ausência de diretrizes claras e de mecanismos efetivos de acompanhamento das políticas de diversidade nas PGEs, apontando para a necessidade de avanços concretos no âmbito institucional.

A PGE-PI assume o compromisso com uma atuação contínua para a superação das desigualdades e o fortalecimento de uma cultura organizacional mais inclusiva. O plano estabelece ações objetivas, com cronograma de dois anos, avaliação periódica de resultados e oferta permanente de capacitações. Ao reconhecer as desigualdades enfrentadas por mulheres, pessoas negras, indígenas, com deficiência, LGBTQIA+ e por diferentes gerações, o plano busca não apenas a inclusão formal, mas o pertencimento real e a valorização plena de todas as identidades que integram esta Casa.

ACÇÕES E CRONOGRAMA (2025–2026)

Início da implementação: Maio/2025.

Término da implementação: Dezembro/2026.

Eixo 1 – Estruturação Institucional e Governança

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
1	Criação do Comitê Interno de Diversidade da PGE-PI (por Portaria do Procurador-Geral)	Maio/2025	Gabinete / Corregedoria / Comunicação
2	Elaboração da Política Interna de Diversidade, Equidade e Inclusão	Jun.– Jul/2025	Comitê de Diversidade / Gabinete
3	Manutenção e Publicação de Indicadores de Diversidade no Quadro Pessoal	Ago./2025 – contínuo	GPESSOAL / GINFO / Comitê
4	Implantação do Canal de Denúncia contra Assédio e Discriminação (uso do Fala.BR ou sistema próprio)	Set– Out/2025	Comitê / Gabinete / Corregedoria / TI / Comunicação/ UAF
5	Avaliação jurídica e administrativa para adequação às decisões do STF em matéria de diversidade	Out– Dez/2025	Comitê / Gabinete / UAF / Comunicação/ Centro de Estudos

Eixo 2 – Gênero e Parentalidade

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
6	Implementação de medidas para aumento da representatividade feminina	Jan– Mar/2026	Comitê / Gabinete / Comunicação
7	Instituição da Política de Apoio à Parentalidade (inclui sala de amamentação)	Abr– Jun/2026	Comitê / UAF / Comunicação
8	Prevenção e enfrentamento ao assédio sexual (campanhas e treinamentos)	Ago/2025 – contínuo	Comitê / Gabinete / UAF / Comunicação

Eixo 3 – Equidade Étnico-Racial

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
9	Adoção de cotas étnico-raciais em concursos (inclusive estágio/residência)	Em editais a partir de 2025	Gabinete / UAF / Escola Superior da PGE/ Centro de Estudos / Comunicação
10	Realização de ações de sensibilização/letramento racial (cursos, seminários)	Nov/2025 – contínuo	Comitê / Gabinete / UAF / Escola / Centro de Estudos

Eixo 4 – Pessoas com Deficiência (PCD)

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
11	Levantamento de barreiras e necessidades de inclusão de PCDs	Set–Out/2025	Comitê / Gabinete / UAF
12	Ações para garantir acessibilidade	A partir de Jan/2026	Comitê / UAF / Comunicação

Eixo 5 – Diversidade Geracional

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
13	Programa de mentoria intergeracional (formação de duplas mentor-mentorado)	Mar– Mai/2026	Comitê / Gabinete / Corregedoria

Eixo 6 – População LGBTQIA+

Nº	Ação	Prazo de Execução	Responsável
14	Políticas de inclusão LGBTQIA+ (uso de nome social e/ou capacitação, cotas trans, banheiros, formulários adaptados etc)	Jul– Set/2026	Comitê / GPESSEAL / TI / UAF / Comunicação

Treinamentos Contínuos (2025–2026)

Tipo de Treinamento	Frequência	Público-Alvo
Integração sobre diversidade (gênero, raça, PCD etc)	A cada novo ingresso	Todos os servidores e procuradores
Cursos sobre assédio moral e sexual	Semestral	Lideranças e equipe geral
Letramento racial e LGBTQIA+	Anual	Toda a instituição
Capacitação em coleta e análise de dados	Anual	Equipes Gabinete, GPESSEAL e GINFO

AVALIAÇÕES E MONITORAMENTO

1. Semestralmente: Avaliação dos indicadores e do cumprimento do cronograma.
2. Anualmente: Pesquisa de clima organizacional e de percepção sobre diversidade.
3. Ajustes no Plano: Revisões anuais com relatório do Comitê de Diversidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de uma instituição verdadeiramente inclusiva exige o comprometimento contínuo de todas e todos. O presente Plano Institucional de Diversidade da Procuradoria-Geral do Estado do Piauí representa não apenas uma diretriz administrativa, mas um chamado ético e humano para a promoção da equidade, do respeito às diferenças e da valorização da pluralidade que compõe nossa sociedade.

Reconhecemos que as transformações propostas não se fazem apenas por normas ou estruturas, mas pela participação ativa e sensível das pessoas que integram esta Casa. Por isso, convidamos e conclamamos todas(os) as(os) procuradoras(es), servidoras(es), estagiárias(os) e colaboradoras(es) da PGE-PI a se engajarem no processo de implementação das ações aqui previstas, seja por meio da participação em capacitações, da atuação no Comitê Interno de Diversidade, da proposição de novas ideias ou da simples prática cotidiana do respeito e da empatia.

A efetivação deste plano depende do envolvimento coletivo e do compromisso institucional com uma cultura que reconhece a diversidade como valor fundamental para a justiça, a democracia e a excelência no serviço público. Sigamos, juntos, por uma Procuradoria cada vez mais humana, plural e representativa.



Concepção: Gabinete do Procurador-Geral do Estado

Diagramação: Hideki Kozuma

**PROCURADORIA-GERAL DO
ESTADO DO PIAUÍ - PGE**



**GOVERNO DO
PIAUÍ**
AQUI TEM TRABALHO.
AQUI TEM FUTURO.