

PORTARIA Nº 458/2021, DE 12 DE MAIO DE 2021.

**INSTITUI A POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA**

O DEFENSOR PÚBLICO GERAL DO ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições legais previstas nos artigos 15, inciso I e 32, incisos II, III e VII da Lei Complementar Estadual nº 26/2006, com as alterações da Lei Complementar Estadual nº 46/2018,

CONSIDERANDO que a Constituição Federal fixa, em seu art. 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de direito, bem como estabelece, em seu art. 3º, entre os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, além de erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais;

CONSIDERANDO que a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial impõe que os Estados Partes condenem a discriminação racial e comprometam-se a adotar, por todos os meios apropriados e sem tardar, uma política de eliminação da discriminação racial em todas as suas formas e de promoção de entendimento entre todas as raças (artigo II);

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de Intolerância, em seu artigo 2º, estabelece que todo ser humano é igual perante a lei e tem direito à igual proteção contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, em qualquer esfera da vida pública ou privada, determinando, ainda, em seu artigo 4º, que os Estados comprometem-se a prevenir, eliminar, proibir e punir, de acordo com suas normas constitucionais e com as disposições desta Convenção, todos os atos e manifestações de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010) prevê, em seu art. 2º, que é dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a toda cidadã e todo cidadão brasileiros, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei Estadual nº 13.182/2014) prevê, em seu art. 53, que o Estado promoverá a adequação dos serviços públicos ao princípio do reconhecimento e valorização da diversidade e da diferença racial, religiosa e cultural;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei Estadual nº 13.182/2014) prevê, em seu art. 54, que o enfrentamento ao racismo institucional deverá se dar, entre outras ações, por meio de campanhas de informação às servidoras e servidores públicos, visando oferecer subsídios para a identificação do racismo institucional, pela formulação de protocolos de

atendimento e pela implementação de pesquisas de satisfação sobre a qualidade dos serviços públicos estaduais com foco no enfrentamento ao racismo institucional;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei Estadual nº 13.182/2014) prevê, em seu art. 57, que o Estado ofertará às servidoras e servidores cursos de capacitação para enfrentamento ao racismo institucional;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei Estadual nº 13.182/2014) prevê, em seu art. 59, que o Estado adotará medidas para coibir atos de racismo, discriminação racial e racismo religioso pelos agentes e servidores(as) públicos(as) estaduais, observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

CONSIDERANDO que a Portaria nº 1.202, de 20 de novembro de 2019, prevê, em seu art. 3º, I, dentre os objetivos do Grupo de Trabalho de Igualdade Racial da Defensoria Pública do Estado da Bahia, a elaboração de propostas normativas para definição da política institucional permanente de enfrentamento ao racismo no âmbito interno e externo da Defensoria Pública, a serem aprovadas pelo(a) Defensor(a) Público(a)-Geral e, por fim;

CONSIDERANDO que a existência do racismo estrutural precisa ser reconhecida e enfrentada em todas as suas dimensões, inclusive a institucional e a interpessoal;  
RESOLVE instituir a Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia.

## **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º. A Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia observa os princípios, diretrizes e objetivos constitucionais e legais vigentes, em especial, o Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010) e o Estatuto da Igualdade Racial e de Combate à Intolerância Religiosa do Estado da Bahia (Lei Estadual nº 13.182/2014).

Art. 2º. Para os fins da aplicação da Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo desta instituição, em consonância com a legislação correlata, considera-se:

I - população negra: conjunto de pessoas que se autodeclaram pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça utilizado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, ou que adotam autodefinição análoga;

II - políticas públicas: ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

III - ações afirmativas: programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades;

IV - racismo: ideologia baseada em teorias e crenças que estabelecem hierarquias entre raças e etnias e que historicamente tem resultado em desvantagens sociais, econômicas, políticas, religiosas e culturais para pessoas e grupos étnico-raciais específicos por meio da discriminação, do preconceito e da intolerância;

V - racismo institucional: ações ou omissões sistêmicas caracterizadas por normas, práticas, critérios e padrões formais e não formais de diagnóstico e atendimento, de natureza organizacional e institucional, pública e privada, resultantes de preconceitos ou estereótipos, que provocam discriminação e ausência de efetividade em prover e ofertar atividades e serviços qualificados às pessoas em função da sua raça, cor, ascendência, cultura, religião, origem racial ou étnica;

VI - racismo interpessoal: atitude depreciativa, ainda que em forma de microagressões, em relação a defensores(as), servidores(as), estagiários(as), terceirizados(as), bem como a assistidos(as) e colaboradores(as) baseada em preconceitos relacionados às características do fenótipo negro, ou atribuídas em função de estereótipos racistas que, ainda que não impeçam o acesso a um determinado direito ou serviço, importem em violação da dignidade da pessoa atacada e/ou do grupo racial a que a pessoa pertence;

VII - microagressões: atitudes que embora não caracterizem crimes de racismo ou injúria racial, traduzem desprezo ou agressividade de uma pessoa em relação à outra em função de seu pertencimento racial, bem como formas de comunicação, ainda que não propositais, que expressem ausência de sensibilidade à experiência, à tradição ou à identidade cultural de determinado grupo racial, e ainda, comportamentos que silenciam ou invalidam discursos, pensamentos e interesses, quando manifestados por membro de determinado grupo racial;

VIII - discriminação racial ou discriminação étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica, incluindo-se as condutas que, com base nestes critérios, tenham por objeto anular ou restringir o reconhecimento, exercício ou fruição, em igualdade de condições, de garantias e direitos nos campos político, social, econômico, cultural, ambiental, ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

IX - racismo religioso: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência, incluindo-se qualquer manifestação individual, coletiva ou institucional, de conteúdo depreciativo, baseada em religião, concepção religiosa, credo, profissão de fé, culto, práticas ou peculiaridades rituais ou litúrgicas, e que provoque danos morais, materiais ou imateriais, atente contra os símbolos e valores das religiões afro-brasileiras, ou seja capaz de fomentar ódio religioso ou menosprezo às religiões e seus adeptos;

X - racismo recreativo: prática de dominação que promove a reprodução de relações assimétricas de poder entre grupos raciais por meio de uma política cultural baseada na utilização do humor como expressão e encobrimento da hostilidade racial;

XI - desigualdade racial: toda situação de diferenciação negativa no acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, ascendência, origem nacional ou étnica;

XII - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E DIRETRIZES**

#### **Seção I**

**Dos princípios** Art. 3º. A Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia tem alicerce nos seguintes princípios:

I - amplo enfrentamento ao racismo em suas múltiplas formas de manifestação: estrutural, institucional e interpessoal;

II - viabilização de acesso da população negra e indígena aos direitos sociais, políticos e econômicos;

III - reconhecimento e valorização da alteridade, da diversidade e da diferença racial, religiosa e cultural;

IV - transversalidade, que pressupõe a promoção da equidade racial no conjunto das políticas institucionais;

V - interseccionalidade das políticas institucionais, correlacionando a questão racial com outros marcadores que resultam na ausência de condições materiais de vida da população negra (raça/etnia, gênero, classe, geração, origem, orientação sexual, crença religiosa);

VI - descentralização, que pressupõe o envolvimento de todas as defensoras e defensores públicos em ações institucionais de enfrentamento ao racismo;

VII - harmonização entre a política institucional e as demandas da sociedade civil;

VIII - ampla participação da sociedade civil nos processos de implementação da política institucional.

#### **Seção II**

#### **Dos objetivos**

Art. 4º. A Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia objetiva:

I - enfrentar o racismo em suas múltiplas manifestações, implementando medidas que possam superar o impacto negativo que ele causa na Instituição e na sociedade como um todo;

II - construir uma cultura institucional antirracista;

III - edificar uma Defensoria Pública racialmente plural, equânime e efetivamente democrática;

IV - consolidar as políticas de promoção da equidade racial e inovar nas práticas de gestão para fomentar possibilidades de superação do racismo;

V - garantir à população negra e indígena a efetivação de direitos individuais, coletivos e difusos, assim como o pleno exercício da cidadania;

VI - protagonizar ações que auxiliem na realização de mudanças estruturais;

VII - estimular a ressignificação das relações raciais atualmente existentes.

### **Seção III** **Das diretrizes**

Art. 5º. A Política de Promoção da Equidade Racial e Enfrentamento ao Racismo da Defensoria Pública do Estado da Bahia será realizada, prioritariamente, por meio das seguintes diretrizes:

I - a elaboração e a execução da proposta de Orçamento da Defensoria Pública e todas as suas diretrizes deverão levar em conta a necessidade de uso dos recursos para promoção da equidade racial, nunca inferiores ao exercício anterior.

II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

III - adoção de medidas judiciais e extrajudiciais de enfrentamento a fraudes nas declarações de pertencimento à população negra, nos termos do artigo 2º, inciso I, ainda que se trate de situação envolvendo ações afirmativas em certames públicos e privados em que não esteja previsto mecanismo de heteroidentificação dos candidatos;

IV - criação de núcleo na estrutura institucional para fomentar a política de equidade racial;

V - promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o enfrentamento à discriminação racial e às desigualdades raciais em todas as suas manifestações estruturais, institucionais e individuais;

VI - adequação das estruturas institucionais para o eficiente enfrentamento e superação das desigualdades raciais decorrentes do racismo e da discriminação racial nas esferas pública e privada;

VII - adoção de medidas para coibir atos de racismo, discriminação racial e racismo religioso pelos(as) membros(as), servidores(as) públicos(as) e estagiários(as), observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

VIII - formação e letramento racial dos defensores(as), servidores(as) e estagiários(as) como forma de enfrentar o racismo;

IX - implementação de pesquisas de satisfação sobre a qualidade dos serviços com foco no enfrentamento ao racismo institucional;

X - adoção de política de comunicação social e publicidade institucional orientadas pelo princípio da diversidade étnico-racial e cultural;

- XI - formulação de protocolos de atuação com foco no enfrentamento ao racismo;
- XII - colaboração na construção de políticas públicas que combatam os altos índices de violências históricas que envolvem a mulher negra e o jovem negro, o racismo religioso e a feminização da pobreza;
- XIII - ampliação da atuação institucional pela democratização do acesso à terra, à moradia e ao etnodesenvolvimento;
- XIV - participação junto aos conselhos, comitês e outros espaços político-institucionais relacionados à temática da equidade racial e enfrentamento ao racismo;
- XV - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao enfrentamento às desigualdades raciais;
- XVI - estabelecimento de parcerias governamentais e não-governamentais para potencializar a prevenção e o enfrentamento ao racismo estrutural, institucional e individual;
- XVII - ampliação da atuação institucional na defesa de direitos coletivos das populações quilombolas, das comunidades de pescadores artesanais, marisqueiras e ribeirinhos, dos povos de terreiro, dos povos indígenas e demais povos e comunidades tradicionais, nos termos do Decreto nº 6.040/2007;
- XVIII - cooperação com a Defensoria Pública da União para a concretização dos direitos das comunidades quilombolas e indígenas no que diz respeito ao acesso à terra;
- XIX - ampliação da atuação institucional no enfrentamento às violações de direitos praticadas pelo poder público, à letalidade policial, ao encarceramento em massa e ao genocídio da população negra;
- XX - acompanhamento e avaliação periódica do cumprimento da política de promoção da equidade racial instituída por esta Portaria;
- XXI - estímulo à presença de defensoras e defensores negros nos cargos de gestão.

### **CAPÍTULO III**

#### **DA REALIZAÇÃO DE PESQUISAS ESTRATÉGICAS COMO FERRAMENTA DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO**

Art. 6º. A consecução dos fins desta Política de Promoção de Equidade Racial se fará a partir de indicadores de raça, gênero, orientação sexual e renda, bem como levando em conta a ocupação de cargo de direção, chefia e assessoramento, com o objetivo de diagnosticar os aspectos de desigualdade que existam no âmbito da instituição.

§1º Os dados referidos no caput serão coletados a partir de pesquisas realizadas pelo Gabinete da Defensoria Pública, com o apoio da Central de Modernização e Informática.

§2º Para elaboração e análise dos dados referentes a indicadores de raça, haverá o apoio do do Núcleo de Equidade Racial.

Art. 7º. A Coordenação de Modernização e Informática deverá disponibilizar, no prazo de 180 dias, a contar da publicação desta Portaria, a funcionalidade de extração de relatórios diretamente do sistema Sigad, em termos globais e segmentados por especializada, regional e comarca, contendo a distribuição de raça, gênero, orientação sexual e renda das assistidas e assistidos da Defensoria Pública, bem como permitindo o cruzamento desses dados com o tipo de demanda que ensejou o atendimento.

Art. 8º. As servidoras e servidores responsáveis pela realização da triagem deverão observar, na coleta de informações sobre os dados raciais das assistidas e assistidos, o critério de autodeclaração, nos moldes do procedimento realizado pelo Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística – IBGE.

Art. 9º. A autodeclaração será precedida da informação, pelo(a) servidor(a) responsável pelo cadastro, das opções disponíveis para adesão (preto, pardo, branco, indígena, amarelo).

Art. 10. A ESDEP deverá realizar programa permanente e continuado de treinamento para os(as) servidores(as) que atuam na triagem, contendo orientações sobre relações raciais no Brasil, importância da coleta adequada dos dados relativos à raça e gênero no momento da triagem e o modo de realizar a abordagem aos assistidos.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DA REALIZAÇÃO DE TREINAMENTO E FORMAÇÃO COMO BASE DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE RACIAL**

Art. 11. A ESDEP deverá abordar o tema das relações raciais e da diversidade de gênero no Brasil em seus programas de treinamento de defensores(as), servidores(as) e estagiários(as).

Art. 12. A ESDEP, a Ascom e a Ouvidoria-Geral buscarão promover a paridade de raça e gênero entre os(as) palestrantes, professores(as) e outros(as) facilitadores(as) em todos os cursos, capacitações e eventos por elas ofertados, independentemente da temática.

Art. 13. Os cursos de formação de defensoras e defensores públicos deverão abranger o tema “racismo e relações raciais no Brasil”, devendo prever, além da explanação teórica, com participação do Núcleo de Equidade Racial, pelo menos uma atividade conduzida por membros da sociedade civil voltada para o ativismo de enfrentamento ao racismo e à valorização das religiões de matriz africana.

Parágrafo Único: Os dados do censo da Defensoria Pública serão tema de discussão do curso de formação de defensoras e defensores.

Art. 14. A ESDEP deverá realizar pelo menos um evento anual, em parceria com a Defensoria Especializada de Direitos Humanos e o Núcleo de Equidade Racial, para reforçar o enfrentamento ao racismo e o apoio à diversidade, devendo atingir defensores(as), servidores(as), estagiários(as) e terceirizados(as), bem como o público externo.

Art. 15. A ESDEP organizará oficinas para as defensoras e defensores públicos sobre as possibilidades de atuação judicial e extrajudicial, na defesa de direitos da população negra e indígena, envolvendo as políticas públicas de saúde, educação, de acesso à terra, de liberdade religiosa e de enfrentamento da violência policial, entre outros.

Art. 16. A Defensoria Pública do Estado da Bahia deverá assegurar a edição de materiais de comunicação sobre a temática étnico-racial.

Art. 17. Nos concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às relações étnico-raciais, a trajetória histórica da população negra no Brasil e na Bahia, e a sua contribuição decisiva para o processo civilizatório nacional, com base na legislação estadual e federal específicas.

Parágrafo único. Sempre que possível, a comissão dos concursos públicos deverá observar a equidade de raça e gênero em sua composição.

## **CAPÍTULO V**

### **DA REPRESENTATIVIDADE ADEQUADA COMO INSTRUMENTO DE AMPLIAÇÃO DA DEMOCRACIA E ENFRENTAMENTO AO RACISMO**

Art. 18. O (a) Defensor(a) Público(a) Geral, ao designar Defensores(as) Públicos(as) para o exercício de cargos ou funções de confiança, buscará garantir o acesso a pelo menos 50% de mulheres e 30% de pessoas negras.

Parágrafo único. O percentual mínimo de pessoas negras referido no *caput* será reavaliado a cada biênio, devendo ser majorado conforme se verificar o aumento da presença de pessoas negras nos cargos de defensor(a) público(a).

Art. 19. A política de comunicação da Defensoria Pública, a ser elaborada pela Assessoria de Comunicação (art. 42, II, do Regimento Interno da Defensoria Pública da Bahia) levará em conta a promoção de valores e imagens positivas sobre as pessoas negras, ampliando esta visão para o público interno e externo.

Art. 20. Deverão ser abolidas da comunicação oficial, das petições e das normas da Instituição, palavras ou expressões com conteúdo racista, ou que remetam a práticas racistas.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA DEFESA DE DIREITOS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

#### **Seção I**

#### **Das diretrizes gerais da defesa de direitos para a promoção da equidade racial**

Art. 21. É dever de todas as defensoras e defensores públicos propor meios de enfrentamento ao racismo no âmbito de sua atuação, tendo em conta o exercício de suas atribuições defensoriais.

Art. 22. A atuação na seara coletiva, judicial e extrajudicial, deverá buscar a efetivação de políticas públicas já conquistadas legalmente em prol da equidade racial, mas que ainda encontrem dificuldades de execução prática.

Art. 23. As ações elencadas neste capítulo são de caráter não exaustivo, e deverão contar com o apoio da respectiva Coordenação Regional e da Defensoria Especializada pertinente.

## **Seção II** **Da atuação na Infância e Juventude**

Art. 24. As defensoras e defensores públicos que atuam na área promoção e defesa dos direitos individuais e coletivos de crianças e adolescentes deverão enfatizar:

I - a adoção de ações que promovam o enfrentamento ao racismo na infância e juventude;

II - a adoção de medidas para efetiva implementação das Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008 em toda a rede escolar;

III - o estudo e a proposição de medidas de enfrentamento ao encarceramento em massa de adolescentes, inclusive propondo a criação de mecanismos tecnológicos para acesso a dados e controle de prazos de internações, para utilização estratégica na defesa de direitos;

IV - o estudo e a proposição de medidas de enfrentamento aos homicídios praticados contra crianças e adolescentes negros(as).

## **Seção III** **Da atuação nas áreas Cível, de Fazenda Pública e de Enfrentamento à Violência de Gênero**

Art. 25. As defensoras e defensores públicos que atuam na área cível e de fazenda pública e no enfrentamento à violência de gênero deverão promover esforços em busca da concretização da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da População Negra (anexo XIX da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017, do Ministério da Saúde) e da Política Estadual de Atenção Integral à Saúde da População Negra (Decreto Estadual nº 14.720/2013), priorizando, neste escopo:

I - assegurar que os planos municipais de saúde se adequem às políticas nacional e estadual de saúde integral da população negra;

II - participar, como representante da Defensoria Pública, no comitê técnico estadual e/ou municipal de saúde da população negra, onde houver;

III - acompanhar, junto aos municípios, a efetividade da implementação das políticas de saúde da população negra;

IV - estabelecer parcerias governamentais e não-governamentais para potencializar a implementação das ações de promoção de saúde para a população negra;

V - fiscalizar a alocação de recursos orçamentários e financeiros para a implementação das políticas referidas no *caput*;

VI - realizar outras ações que promovam a equidade em saúde da população negra em geral e da mulher negra em particular, enfatizando o enfrentamento ao racismo, à discriminação

e à violência obstétrica nas instituições e serviços do Sistema Único de Saúde, e garantindo o pleno exercício dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres negras.

#### **Seção IV** **Da atuação nas áreas Criminal e de Direitos humanos**

Art. 26. As defensoras e defensores públicos que atuam nas áreas criminal e de direitos humanos deverão enfatizar:

I - o estudo e a proposição de medidas de enfrentamento ao encarceramento em massa, inclusive propondo a criação de mecanismos tecnológicos para acesso a dados e controle de prazos de prisões provisórias, para utilização estratégica na defesa de direitos;

II - o estudo e a proposição de medidas de enfrentamento à violência e à letalidade policial e ao genocídio da população negra e indígena.

#### **Seção V** **Das demais áreas de atuação**

Art. 27. As defensoras e defensores públicos vinculados às demais áreas construirão, em cooperação com o Núcleo de Equidade Racial e os coordenadores das Defensorias Públicas Especializadas e Regionais, formas de atuação que combatam o racismo nas especificidades da respectiva área.

#### **Seção VI** **Dos relatórios de atuação**

Art. 28. Anualmente, no mês de setembro, os(as) coordenadores(as) das Defensorias Públicas Especializadas e Regionais deverão remeter ao (à) Defensor(a) Público(a) Geral relatório das ações desenvolvidas nos últimos 12 (doze) meses no cumprimento desta Portaria.

§ 1º. Os relatórios serão objeto de compilação e análise por parte do Núcleo de Equidade Racial, que poderá sugerir alterações para o próximo ano, propor soluções para eventuais dificuldades encontradas, promover trocas de saberes entre os membros da instituição e entre outras Defensorias Públicas, sempre com o objetivo de cooperação e fortalecimento mútuo.

§ 2º. A compilação dos relatórios referida no §1º será encaminhada ao Gabinete do Defensor Público-Geral, para conhecimento e eventuais ajustes na gestão.

### **CAPÍTULO VII** **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 29. As práticas de racismo realizadas por integrantes da Instituição serão enfrentadas com ênfase pela Defensoria Pública e devidamente apuradas pela Corregedoria Geral.

Art. 30. Até a criação do Núcleo de Equidade Racial, o Grupo de Trabalho de Igualdade Racial será responsável por apoiar as Defensorias Públicas Especializadas e Regionais e os

demais órgãos de execução para o bom desenvolvimento desta Política, fornecendo material de apoio e sugestões de aprimoramento.

Art. 31. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Defensor Público Geral, em 12 de maio de 2021.

RAFSON SARAIVA XIMENES  
DEFENSOR PÚBLICO GERAL DO ESTADO DA BAHIA

EVA DOS SANTOS RODRIGUES  
COORDENADORA DA ESPECIALIZADA DE DIREITOS HUMANOS DA  
DEFENSORIA PÚBLICA DA BAHIA

LÍVIA SILVA DE ALMEIDA  
COORDENADORA DA ESPECIALIZADA DE DIREITOS HUMANOS DA  
DEFENSORIA PÚBLICA DA BAHIA

VANESSA NUNES LOPES  
COORDENADORA ADJUNTA DO GRUPO DE TRABALHO DE IGUALDADE  
RACIAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DA BAHIA