

PORTARIA Nº 268/2022, DE 08 DE MARÇO DE 2022.

INSTITUI A POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO A TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA

A DEFENSORA PÚBLICA GERAL DO ESTADO DA BAHIA, em exercício, 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;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal, em seu art. 5º, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

CONSIDERANDO que a Carta das Nações Unidas reafirma a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos do homem e da mulher;

CONSIDERANDO que a Declaração Universal dos Direitos Humanos reafirma o princípio da não-discriminação e proclama que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos e que toda pessoa pode invocar todos os direitos e liberdades proclamados nessa Declaração, sem distinção alguma, inclusive de sexo;

CONSIDERANDO que os Estados Partes nas Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos têm a obrigação de garantir ao homem e à mulher a igualdade de gozo de todos os direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos;

CONSIDERANDO que, nos termos da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, os Estados Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher;

CONSIDERANDO que a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, Convenção de Belém do Pará, prevê que toda mulher tem direito a uma vida livre de violência, tanto na esfera pública como na esfera privada e que os Estados Partes devem

adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, punir e erradicar tal violência;

CONSIDERANDO a redação e a garantia da efetividade da Lei Maria da Penha, que prevê que toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social;

CONSIDERANDO os princípios de Yogyakarta que tratam sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, advertindo, em seu artigo 05, que toda pessoa, independente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, tem o direito à segurança pessoal e proteção do Estado contra a violência ou dano corporal, infligido por funcionários governamentais ou qualquer indivíduo ou grupo;

CONSIDERANDO, ainda, o artigo 19, dos princípios de Yogyakarta, que prevê que toda pessoa tem o direito à liberdade de opinião e expressão, não importando sua orientação sexual ou identidade de gênero. Isto inclui a expressão de identidade ou autonomia pessoal através da fala, comportamento, vestimenta, características corporais, escolha de nome ou qualquer outro meio, assim como a liberdade para buscar, receber e transmitir informação e ideias de todos os tipos, incluindo ideias relacionadas aos direitos humanos, orientação sexual e identidade de gênero, através de qualquer mídia, e independentemente das fronteiras nacionais;

CONSIDERANDO a Opinião Consultiva nº 24, da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que trata sobre identidade de gênero e não discriminação de casais do mesmo sexo e reitera a jurisprudência no sentido de que a orientação sexual e a identidade de gênero são direitos protegidos pelo Pacto de San Jose da Costa Rica, estando o direito à identidade de gênero vinculado às garantias de liberdade e de autodeterminação, sendo o seu reconhecimento por parte dos Estados integrantes da Organização dos Estados Americanos (OEA) de vital importância para o pleno gozo de direitos humanos;

CONSIDERANDO a Convenção 103, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 1952, que dispõe sobre amparo à maternidade, que entrou em vigor no Brasil em 1966;

CONSIDERANDO que o intervalo para o período de amamentação é norma de ordem pública e tem base na autonomia da mulher e no melhor

interesse da criança, resguardando o direito à vida e, ainda, para manutenção do convívio com a mãe, com fundamento no disposto no inciso III do artigo 1º e no inciso XX do artigo 7º, ambos da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o assédio e a discriminação podem configurar violação à Lei Complementar Estadual 26/06, bem como à Lei Complementar 80/94;

CONSIDERANDO que o assédio sexual viola o direito à liberdade sexual, à intimidade, à vida privada, à igualdade de tratamento e ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro, atentando contra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho;

CONSIDERANDO os resultados obtidos com a realização da segunda etapa do I Censo da Defensoria Pública do Estado da Bahia em 2021, que revelou a existência de machismo estrutural na Instituição e a necessidade de aprimoramento das relações visando a diminuição das desigualdades de gênero;

RESOLVE instituir a Política de Promoção da Equidade de Gênero e enfrentamento à todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres no âmbito da Defensoria Pública do Estado da Bahia.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. A Política de Promoção da Equidade de Gênero e enfrentamento a todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres no âmbito da Defensoria Pública do Estado da Bahia observa os princípios, diretrizes e objetivos constitucionais, convencionais e legais vigentes, em especial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e bem como os Princípios de Yogyakarta;

Art. 2º. Para os fins da aplicação da Política da Equidade de Gênero desta instituição, em consonância com a legislação correlata, considera-se:

I - gênero: conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Enquanto sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura;

II - mulher: é toda pessoa que se identifica com o modelo de feminilidade existente em uma dada sociedade de forma total ou parcial, o que não depende de uma relação simétrica entre genitália e gênero;

III - identidade de gênero: a experiência interna e individual do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos;

IV - mulheres cisgêneras: aquelas que se identificam com o mesmo gênero que lhe foi dado no nascimento, com base no sexo biológico;

V - mulher trans, mulher transexual, transexual feminina ou travesti: pessoa que nasceu com a genitália masculina, mas que se identifica com o gênero feminino e assim se apresenta perante a sociedade;

VI - homem trans: pessoa que nasceu com a genitália feminina, mas que se identifica com o gênero masculino e assim se apresenta perante a sociedade;

VII - puérperas: pessoas que experimentam modificações físicas e psíquicas em decorrência do pós-parto;

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

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

X - discriminação contra as mulheres: toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no gênero e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade de homens e mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo;

XI - violência contra as mulheres: qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual, patrimonial ou psicológico às mulheres;

XII – assédio moral: processo contínuo e reiterado de condutas abusivas que, independentemente de intencionalidade, atente contra a integridade, identidade e dignidade humana da trabalhadora, por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, exigência de

cumprimento de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, discriminação, humilhação, constrangimento, isolamento, exclusão social, difamação ou abalo psicológico;

XIII – assédio moral organizacional: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo das funcionárias ou excluir aquelas que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

XIV – assédio sexual: conduta de conotação sexual praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;

XV - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública;

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

XVII - violência política: ato ou conjunto de atos de pressão, perseguição, ameaças, agressão física, psicológica, econômica, simbólica ou sexual, cometidos por uma pessoa ou grupo de pessoas, diretamente ou por meio de terceiros, contra candidatas, eleitas, nomeadas ou em exercício da função político-pública ou contra seus familiares, com o objetivo de encurtar, suspender, impedir ou restringir as funções inerentes ao seu cargo, para induzir ou obrigá-la a realizar, contra sua vontade, uma ação ou incorrer em uma omissão, no cumprimento de suas funções ou no exercício de seus direitos.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, OBJETIVOS E DIRETRIZES

Seção I

Dos princípios

Art. 3º. A Política de Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento a todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres da Defensoria Pública do Estado da Bahia tem alicerce nos seguintes princípios:

I - amplo enfrentamento ao machismo estrutural e à discriminação baseada no gênero em suas múltiplas formas de manifestação: estrutural, institucional e interpessoal;

II - viabilização de acesso das mulheres aos direitos sociais, políticos e econômicos, da forma mais ampla possível, nos termos das normas constitucionais, convencionais e legais vigentes no ordenamento jurídico brasileiro;

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

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

V - interseccionalidade das políticas institucionais, correlacionando a questão de gênero com outros marcadores (raça/etnia, classe, geração, origem, orientação sexual, deficiência, crença religiosa);

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

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 de Gênero e Enfrentamento a todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres da Defensoria Pública do Estado da Bahia objetiva:

I - promover um ambiente institucional seguro, sem discriminação e distinção de gênero;

II - prevenir, combater e coibir situações de violência, discriminação, assédio moral e assédio sexual no trabalho;

III - enfrentar o machismo estrutural e a discriminação baseada no gênero e a violência de gênero em suas múltiplas manifestações, implementando

medidas que possam superar o impacto negativo causados nos indivíduos, sobretudo nas mulheres, na Instituição e na sociedade como um todo;

IV - construir uma cultura institucional antimachista e de enfrentamento às condutas discriminatórias baseadas no gênero;

V- adoção de uma linguagem não-machista e não-hegemônica no cotidiano institucional e nas produções textuais, isto é, que não exclua pessoas com identidades de gênero e sexualidades diversas;

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

VII - consolidar as políticas de promoção da equidade de gênero e inovar nas práticas de gestão para fomentar possibilidades de superação de todas as formas de violência contra as mulheres;

VIII - garantir que as denúncias sobre assédio, discriminação ou violência contra as mulheres sejam efetivamente apuradas e tratadas com respeito e confidencialidade;

IX - promover e garantir que os princípios da Política de Promoção da Equidade de Gênero e Enfrentamento a todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres estejam presentes nos projetos e planejamento estratégico da instituição.

Seção III

Das diretrizes

Art. 5º. A Política de Promoção da Equidade de Gênero 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 de gênero, nunca inferiores ao exercício anterior;

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

III - ampliação e interiorização da atuação institucional na defesa das mulheres;

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

V - adequação das estruturas institucionais para o eficiente enfrentamento e superação das desigualdades de gênero e da discriminação nas esferas pública e privada;

VI - adoção de medidas para coibir atos de machismo e discriminação por razões de gênero pelos membros, servidores públicos e estagiários, observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

VIII - formação e letramento em gênero dos defensore(a)s, servidore(a)s e estagiário(a)s como forma de enfrentar a discriminação;

IX - implementação de pesquisas de satisfação sobre a qualidade dos serviços com foco no enfrentamento às condutas discriminatórias no âmbito da instituição;

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

XI - formulação de protocolos de atuação com foco no enfrentamento ao machismo e à discriminação baseada no gênero;

XII - colaboração na construção de políticas públicas que combatam os altos índices de violências históricas que envolvem as mulheres, especialmente as mulheres negras;

XIII - participação junto aos conselhos, comitês e outros espaços político-institucionais relacionados à temática do enfrentamento à violência contra as mulheres;

XIV - estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao enfrentamento às desigualdades de gênero;

XV - estabelecimento de parcerias governamentais e não-governamentais para potencializar a prevenção e o enfrentamento ao machismo estrutural, institucional e individual;

XVI - ampliação da atuação institucional na defesa de direitos coletivos das mulheres, especialmente àquelas em situação especial de vulnerabilidade, como populações quilombolas, das comunidades de marisqueiras, dos povos de terreiro, indígenas e demais povos e comunidades tradicionais, nos termos do Decreto nº 6.040/2007;

XVII - ampliação da atuação institucional no enfrentamento às violações de direitos praticadas pelo poder público, aos problemas vivenciados por mulheres em ambiente carcerário, como a pobreza menstrual e os cuidados com as mulheres gestantes e puérperas;

XVIII - acompanhamento e avaliação periódica do cumprimento da política de promoção da equidade de gênero instituída por esta resolução;

XIX - estímulo à presença de defensoras públicas nos cargos de gestão.

CAPÍTULO III

DA REALIZAÇÃO DE PESQUISAS ESTRATÉGICAS COMO FERRAMENTA DE ENFRENTAMENTO À DISCRIMINAÇÃO BASEADA NO GÊNERO

Art. 6º. A Defensoria Pública promoverá, no mínimo a cada 02 (dois) anos, o censo de defensore(a)s, servidore(a)s, estagiário(a)s e terceirizado(a)s, observando, necessariamente: i. as características de gênero, orientação sexual, raça, deficiência e renda; ii. o percentual de ocupação de cargo de direção, chefia e assessoramento; e iii. a identificação de violências em razão do gênero, em especial a violência simbólica, com o objetivo de diagnosticar os aspectos de desigualdade de gênero que existam no âmbito da instituição e, assim, buscar meios para sua correção.

Art. 7º. O censo em questão será elaborado mediante parceria entre a Coordenação de Modernização e Informática, nos termos do art. 8º, IV, do Regimento Interno da DPE, e o Gabinete do Defensor Público-Geral, com apoio do Núcleo de Defesa das Mulheres (NUDEM) e dos órgãos de execução que atuam na defesa da mulher no interior e da Escola Superior da Defensoria Pública.

Art. 8º. Os resultados do censo serão acessíveis ao público, e sustentarão o encaminhamento de sugestões e mudanças por parte da administração superior.

Art. 9º. 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 gênero, identidade de gênero, orientação sexual, raça, deficiência, renda e nome social das assistidas e assistidos da Defensoria Pública, bem como permitindo o cruzamento desses dados com o tipo de demanda que ensejou o atendimento.

Parágrafo único. A construção da funcionalidade de que trata o caput será acompanhada pelo Gabinete do(a) Defensor(a) Público(a)-Geral, com apoio do Núcleo de Defesa das Mulheres (NUDEM), dos órgãos de execução que atuam na defesa da mulher no interior e da Escola Superior da Defensoria Pública.

Art. 10. As servidoras e servidores responsáveis pela realização da triagem deverão observar, na coleta de informações, os dados sobre

identidade de gênero e orientação sexual das assistidas e assistidos devendo o cadastro ser realizado pelo nome social quando o assistido ou assistida não tiver realizado a adequação de nome/gênero em seu registro civil.

Art. 11. A autodeclaração será precedida da informação, pelo(a) servidor(a) responsável pelo cadastro, das opções disponíveis para adesão (para gênero: feminino, masculino, não-binário, outros; para identidade de gênero: cisgênero, transgênero ou outros; e para orientação sexual: heterossexual, homossexual, bissexual, assexual e outros).

Art. 12. A ESDEP deverá realizar programa permanente e continuado de treinamento para o(a)s servidore(a)s que atuam na triagem, contendo orientações sobre relações de gênero no Brasil, importância da coleta adequada dos dados relativos a gênero, identidade de gênero, orientação sexual e raça no momento da triagem e o modo de realizar a abordagem aos assistidos.

CAPÍTULO IV

DA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO COMO BASE DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE DE GÊNERO

Art. 13. A ESDEP deverá abordar a temática da diversidade de gênero em seus programas de capacitação de defensore(a)s, servidore(a)s e estagiário(a)s.

Art. 14. A ESDEP, a ASCOM e a Ouvidoria-Geral buscarão promover a paridade de gênero entre o(a)s palestrantes, professore(a)s e outro(a)s facilitadore(a)s em todos os cursos, capacitações e eventos por elas ofertados, independentemente da temática.

Art. 15. Os cursos de formação de defensoras e defensores públicos deverão abranger o tema “gênero e interseccionalidades”, devendo prever, além da explanação teórica, envolvendo membras da sociedade civil com atuação no enfrentamento à violência contra as mulheres.

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

Art. 16. A ESDEP deverá realizar pelo menos um evento anual, em parceria com a Defensoria Especializada de Direitos Humanos e o Núcleo de Defesa das Mulheres, para reforçar o enfrentamento à violência de gênero e o apoio à diversidade, devendo atingir defensore(a)s, servidore(a)s, estagiário(a)s e terceirizado(a)s, bem como o público externo.

Art. 17. A ESDEP organizará oficinas para as defensoras e defensores públicos sobre as possibilidades de atuação judicial e extrajudicial, na defesa de direitos das mulheres, envolvendo as políticas públicas de saúde, incluindo direitos sexuais e reprodutivos, educação, liberdade religiosa e de enfrentamento à violência, entre outros.

Art. 18. A Defensoria Pública do Estado da Bahia deverá assegurar a edição de materiais de comunicação sobre a temática de gênero.

Art. 19. Nos concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às questões de gênero, aos direitos sexuais e reprodutivos, ao enfrentamento à violência doméstica e familiar, ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho e outros temas correlatos, com base nas normas internacionais, federais e estaduais específicas.

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

CAPÍTULO V

DA REPRESENTATIVIDADE ADEQUADA COMO INSTRUMENTO DE AMPLIAÇÃO DA DEMOCRACIA E ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DE GÊNERO

Art. 20. A Administração Superior da Defensoria Pública do Estado da Bahia buscará garantir, na distribuição dos cargos de confiança, o acesso a pelo menos 50% de mulheres e 30% de pessoas negras e 5% de pessoas com deficiência.

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

Art. 21. 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 mulheres, não apenas considerando a acepção relacionada ao sexo biológico, ampliando esta visão para o público interno e também para o público externo.

Art. 22. Deverão ser abolidas da comunicação oficial, das petições e das normas da Instituição, palavras ou expressões machistas, buscando-se a adoção de uma linguagem não sexista.

CAPÍTULO VI

DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA MATERNIDADE E DA LACTAÇÃO

Art. 23. O período de afastamento em decorrência do gozo de licença maternidade será computado como de efetivo exercício para todos os fins, inclusive para computo do período de estágio probatório, ficando revogadas quaisquer disposições em sentido diverso constantes de resolução anteriores.

Art. 24. A Defensoria Pública, mediante regulamentação do(a) Defensor(a) Público(a) Geral, buscará compatibilizar a organização e a jornada de trabalho exercida pela lactante, independentemente da idade da criança amamentada, sem prejuízo da efetividade da assistência jurídica a(o) cidadã(o).

Art. 25. As lactantes poderão, desde que compatível com a atividade exercida, solicitar a dispensa da participação nos finais de semana e feriados, mediante prévia comunicação à respectiva Coordenação, devidamente comprovada pela apresentação do competente relatório médico, até 30 (trinta) dias antes do respectivo plantão.

Art. 26. Deverá ser disponibilizada, em cada uma das sedes próprias da Instituição, uma sala de apoio para amamentação, ordenha e armazenamento do leite, nas quais seja garantida privacidade às lactantes que desejem amamentar em local reservado.

§1º As salas de apoio à amamentação devem reunir condições adequadas ao aleitamento materno, consistindo, efetivamente, em ambientes onde as nutrizes que retornaram ao trabalho após a licença maternidade possam amamentar ou ordenhar o próprio leite e armazená-lo durante o horário de trabalho sem interrupções e interferências externas.

§2º A Defensoria Pública buscará, nos eventos e cursos promovidos pela Instituição, assegurar espaços adequados para a amamentação, conforme disposto no *caput*.

Art. 27. Ao término da licença maternidade prevista na LC 26/06 serão concedidos à lactante, pelo prazo de 02 (dois) meses, durante a jornada de trabalho, 02 (dois) descansos especiais para amamentação, de 01 (uma) hora cada.

Art. 28. Fica instituída a Semana do Aleitamento Materno, a ser realizada anualmente, entre os dias 01 e 06 de agosto, como forma de visibilizar a importância de proteger o aleitamento materno e apoiar a amamentação como responsabilidade compartilhada.

Art. 29. Para os efeitos desta Portaria, a condição de lactante será comprovada, mensalmente, por meio de atestado médico a ser apresentado à respectiva Coordenação.

CAPÍTULO VII

DA PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL, DO ASSÉDIO SEXUAL, DA DISCRIMINAÇÃO E DA VIOLÊNCIA POLÍTICA

Art. 30. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação e da Violência Política, a ser regulamentada por ato do (a) Defensor(a) Público(a) Geral, rege-se pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio, de discriminação ou de violência política deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – os órgãos da Defensoria Pública promoverão ambiente organizacional de respeito à diferença e não-discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas no ato regulamentador da Política;

III – as estratégias institucionais de prevenção e combate do assédio, da discriminação e da violência política priorizarão: a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho; b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas; c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos e garantias de não repetição; d) a atenção especial a grupos com maior vulnerabilidade;

IV – os órgãos da Defensoria Pública e a Escola Superior da Defensoria Pública, nos cursos de formação de defensoras/es e de servidoras/es, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão promover o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação, da violência política e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros conteúdos correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho, com atenção especial a grupos com maior vulnerabilidade;

V – as Coordenadorias das Defensorias Públicas especializadas e regionais deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito

à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – a prevenção e o enfrentamento do assédio moral e sexual, da discriminação e da violência política serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VII – o atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio, discriminação e violência política serão orientados por abordagem sistêmica e fluxos de trabalho integrados;

VIII – os órgãos e unidades da Defensoria Pública atuarão no sentido de sensibilizar defensoras/es, servidoras/es, estagiárias/os e prestadoras/es de serviços sobre relações saudáveis de trabalho, chamando a atenção para os riscos e potenciais prejuízos das práticas abusivas e discriminatórias;

IX – a Escola Superior da Defensoria Pública deverá oportunizar adequada capacitação em relação à prevenção e ao enfrentamento do assédio moral, do assédio sexual, da discriminação e da violência política.

Art. 31. A Defensoria Pública criará canal permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação e violência política no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA DEFESA DE DIREITOS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO

Seção I

Das diretrizes gerais da defesa de direitos para promoção da equidade de gênero

Art. 32. É dever de todas as defensoras e defensores públicos propor meios de enfrentamento ao machismo e à discriminação de gênero, no âmbito de sua atuação, tendo em conta seu fazer específico.

Art. 33. A atuação na seara coletiva, judicial e extrajudicial, deverá buscar a efetivação de políticas públicas já conquistadas legalmente em prol da equidade de gênero, mas que ainda encontrem dificuldades de execução prática.

Art. 34. 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. 35. As defensoras e defensores públicos que atuam na área de promoção e defesa dos direitos individuais e coletivos de crianças e adolescentes deverão enfatizar:

I - a adoção de ações que promovam a equidade de gênero na infância e juventude;

II - a adoção de medidas para efetiva implementação das Leis federais nº 11.340/2006 e nº 14.164/2021 em toda a rede escolar;

III - o estudo e a proposição de medidas de enfrentamento à violência de gênero praticada contra crianças e adolescentes.

Seção III

Da atuação nas áreas Cível, Família e de Fazenda Pública e de Enfrentamento à Violência de Gênero

Art. 36. As defensoras e defensores públicos que atuam nas áreas cíveis, fazenda pública, família, direito à moradia e regularização fundiária e enfrentamento à violência de gênero deverão promover esforços em busca da concretização da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, da Política Estadual de Atenção Integral à Saúde da Mulher, das normas garantidoras do direito à cidade, moradia e proteção da mulher no âmbito dos conflitos fundiários, inclusão em programas habitacionais e regularização fundiária, priorizando, neste escopo:

I - assegurar que os planos municipais de saúde se adequem às políticas nacional e estadual de atenção integral à saúde da mulher;

II - participar, como representante da Defensoria Pública, do comitê técnico estadual e/ou municipal de saúde da mulher, onde houver;

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

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

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 das mulheres, e das mulheres negra e trans em particular, enfatizando o enfrentamento ao racismo, à discriminação, à violência de gênero, à violência obstétrica nas instituições e serviços do Sistema Único de Saúde, e garantindo o pleno exercício dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres, especialmente com uma perspectiva interseccional.

VII - fiscalizar o cumprimento dos critérios nacionais, regionais e municipais de prioridade que preferem a mulher chefe de família como beneficiária no âmbito dos programas habitacionais.

VIII - assegurar que os contratos e os registros efetivados no âmbito do Programa Casa Verde e Amarela sejam formalizados em nome da mulher e que, nas hipóteses de dissolução de união estável, separação ou divórcio, o título de propriedade do imóvel adquirido, construído ou regularizado pelo Programa Casa Verde e Amarela na constância do casamento ou da união estável seja registrado em nome da mulher ou a ela transferido, nos termos do art. 13 e art. 14 da lei n. 14.118/21.

IX - assegurar que no âmbito dos conflitos possessórios multitudinários, considerando que a rede de proteção assistencial, escolar e de saúde se dá com base na territorialização, sejam discutidas questões relacionadas com enfrentamento da violência de gênero, maternidade, proximidade de creches e escola em que crianças e adolescentes encontram-se matriculadas, proteção à saúde das mulheres e seus filhos e garantia de direitos assistenciais da comunidade vulnerável.

X - Estabelecer parcerias governamentais e não-governamentais para implementar medidas que garantam a segurança e a garantia do direito à cidade na ocupação dos espaços e na mobilidade urbana, inclusive nos meios de transportes públicos.

Seção IV

Da atuação nas áreas Criminal e Enfrentamento à Violência de Gênero

Art. 37. 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 feminino em massa, especialmente em relação às violações de direitos humanos das mulheres em situação de privação de liberdade, incluindo o pleno exercício dos direitos sexuais e reprodutivos e proteção à maternidade;

II – o respeito à identidade de gênero e orientação sexual das pessoas em situação de privação de liberdade, inclusive a observância da Resolução nº 348/2020, com as alterações incorporadas pela Resolução nº 366/2021, ambas do Conselho Nacional de Justiça, e da Resolução Conjunta nº 01/2014, do Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária e do Conselho Nacional de Combate à Discriminação.

III - a implementação dos direitos previstos na legislação pátria, em especial a Lei nº 13.257, conhecida como Marco Legal da Primeira Infância, Lei 13.769/2018, progressão de regime especial, Lei nº 11.942, de 2009, o julgado do Habeas Corpus nº 143.641 e ADPF nº 527, ambos do STF.

Seção V

Das demais áreas de atuação

Art. 38. As defensoras e defensores públicos vinculados às demais áreas construirão, em cooperação com o Núcleo de Defesa das Mulheres e coordenadoras das Defensorias Públicas Especializadas e Regionais, formas de atuação que promovam a equidade de gênero nas especificidades da respectiva área.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 39. A adesão das empresas licitantes ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei Federal 11.770/2008, destinado a prorrogar por 60 dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, será pontuada positivamente nos processos licitatórios de contratação de pessoal.

Art. 40. A licença prevista no art. 173 da Lei Complementar estadual n. 26/2006 não exclui a mãe não gestante de casal homoafetivo, mulheres trans e homens trans gestantes, devendo o casal decidir quais dos companheiros ou companheiras utilizará a licença maternidade ou a licença paternidade.

Art. 41. As unidades defensorias destinadas à defesa da vítima de violência doméstica e familiar devem ser ocupadas preferencialmente por mulheres.

Art. 42. Todas as normas desta Portaria se aplicam às defensoras, servidoras, estagiárias e colaboradoras, no que couber.

Art. 43. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Salvador, 08 de março de 2022.

Firmiane Venâncio do Carmo Souza
Defensora Pública Geral em exercício