

DELIBERAÇÃO --- /2025

Institui a Política de Equidade, Diversidade e Inclusão - PED I no âmbito da Defensoria Pública de Minas Gerais

A DEFENSORA PÚBLICA GERAL DE MINAS GERAIS, em exercício, no uso de suas atribuições legais previstas nos artigos, inciso da Lei Complementar Estadual nº 65/2003;

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, dispõe 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 5º, 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 a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado, nos termos do art. 226 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação podem configurar violação à Lei Complementar Estadual 65/03, 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 a criação da Política de Integridade no âmbito da DPMG pela Del. 480/2025 do CSDPMG;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Pessoa Idosa e a Política Nacional da Pessoa Idosa (Leis 10.741/2003 e 8.842/1994) proíbem qualquer tipo de discriminação em razão da idade;

CONSIDERANDO que o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) ao definir os tipos de discriminação por motivo de deficiência rechaça qualquer prática nesse sentido,

RESOLVE instituir a Política de Equidade, Diversidade e Inclusão – PEDI da DPMG.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. A Política PEDI da DPMG observará os princípios, diretrizes e objetivos constitucionais, convencionais e legais vigentes bem como os Princípios de Yogyakarta.

Parágrafo único – o disposto nesta Deliberação deverá ser observado em todas as Unidades da DPMG.

Art. 2º. Para fins desta Deliberação, considera-se:

I - gênero: categoria social construída a partir da percepção da diferença sexual que atribui características, papéis, expectativas e valores diferentes ao “masculino” e ao “feminino”. Essas atribuições são moldadas pela interação entre o sexo biológico e outras categorias, como raça, classe, território e orientação sexual, influenciando as dinâmicas sociais, políticas e econômicas;

II - 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;

III - raça: categoria social baseada na cor da pele, fenótipo e origem dos indivíduos, histórica e contemporaneamente utilizada para classificar e hierarquizar os diferentes grupos populacionais;

IV - equidade: sistema de práticas garantidoras a todos os indivíduos de igualdade de tratamento e de oportunidades. A garantia de todas as pessoas aos direitos humanos deve ser observada com ações de caráter universal, mas também por meio de ações específicas e afirmativas voltadas aos grupos minoritários ou historicamente discriminados ou preteridos, possibilitando-se as devidas condições para superação das desigualdades;

V - diversidade: refere-se ao reconhecimento das diferenças entre grupos sociais, como gênero, raça, etnia, nacionalidade, idade, deficiência, orientação sexual e classe, entre outros;

VI - inclusão: refere-se à criação intencional de ambientes, práticas e culturas organizacionais que garantam que todas as pessoas, independentemente de suas identidades, origens ou características, tais como raça, gênero, orientação sexual, deficiência, entre outras, sintam-se pertencentes, valorizadas, respeitadas e capacitadas a participar plenamente, com autonomia e segurança, nos diferentes espaços da vida social;

VII - ações afirmativas: medidas especiais de caráter temporário destinadas a corrigir desigualdades que dificultam o acesso aos direitos e às oportunidades de desenvolvimento por parte de determinados grupos e indivíduos discriminados, garantindo-lhes proteção diante dos efeitos deletérios da discriminação;

VIII - interseccionalidade: conceito sociológico usado para descrever as sobreposições das relações de opressão dos sistemas de discriminação existentes na sociedade, considerando que as hierarquias sociais de gênero, raça, classe social, entre outras, atuam sobre as experiências individuais e coletivas de maneira articulada e interdependente, moldando as dinâmicas sociais, políticas e econômicas;

IX - transversalidade: estratégia cuja finalidade é incorporar perspectivas de sujeitos e de temas estratégicos no conjunto das políticas públicas. Para que seja efetiva, demanda arranjos colaborativos que promovam tanto a incidência de perspectivas transversais no diagnóstico dos problemas públicos quanto o desenvolvimento, pelo Estado, de respostas amplas e articuladas para solucioná-los;

X - comunicação inclusiva: abordagem que promove a representatividade e a inclusão por meio de escolhas linguísticas alinhadas à gramática oficial e de estratégias visuais que reflitam a diversidade social, evitando o uso de termos e imagens que reproduzam estereótipos, preconceitos ou qualquer forma de discriminação;

XI - grupos minoritários: grupos sociais que, independentemente do critério objetivo numérico, experimentam situação de subordinação socioeconômica, política ou cultural em relação a outros grupos majoritários ou dominantes. Entre eles encontram-se mulheres, pessoas negras, povos indígenas, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIAP+, pessoas idosas, pessoas migrantes, entre outros grupos;

XII - participação cidadã: envolvimento da população no controle das políticas públicas para impulsionar a melhoria dos serviços prestados à sociedade; e

XIII – corpo funcional: conjunto de autoridades, servidoras e servidores, pessoal terceirizado e estagiárias e estagiários da DPMG.

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

XV - promoção da igualdade de oportunidades;

XVI - 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;

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

XIX – 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;

XX – 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;

XXI – 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;

XXII - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, condição de 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;

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

XIV – capacitismo: toda forma de preconceito, distinção, restrição ou exclusão dirigida à pessoa com deficiência, fundada na ideia de que a ausência de impedimentos físicos, sensoriais, intelectuais ou mentais constitui padrão de normalidade ou superioridade. Tal concepção resulta na negação de direitos,

na marginalização social e na limitação da plena participação das pessoas com deficiência em igualdade de condições com as demais pessoas.

XV - 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 PEDI da DPMG tem alicerce nos seguintes princípios:

- I - respeito à dignidade da pessoa humana;
- II - compromisso com a ética e a integridade;
- III - respeito às diferenças e promoção da justiça social;
- IV – igualdade de condições e oportunidades;
- V - não-discriminação;
- VI - valorização da diversidade;
- VII - perspectiva interseccional;
- VIII - abordagem transversal;
- IX - prioridade para abordagens socioeducativas;
- X - garantia da inclusão no ambiente e nos processos de trabalho;
- XI - garantia de ambiente de trabalho justo, saudável, seguro e inclusivo; e
- XII - construção de cultura de paz e direitos humanos, fundada no respeito mútuo e na igualdade de tratamento;
- XIII - amplo enfrentamento ao machismo estrutural e à discriminação baseada no gênero em suas múltiplas formas de manifestação: estrutural, institucional e interpessoal;

XIV - 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;

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

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

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

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

Seção II - Dos objetivos

Art. 4º. A PEDI da DPMG objetiva:

I - promover a igualdade de condições, inclusão e oportunidades, combater as desigualdades de gênero, raça e condição de deficiência, respeitar as diferenças e valorizar a diversidade, no âmbito da DPMG;

II - promover um ambiente institucional seguro, sem discriminação e distinção de gênero, raça e condição de deficiência;

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

IV - enfrentar o machismo estrutural, a discriminação baseada no gênero e a violência de gênero em suas múltiplas manifestações, implementando medidas que possam superar o impacto negativo causado nos indivíduos, sobretudo nas mulheres, na Instituição e na sociedade como um todo;

V - construir uma cultura institucional antimachista, anticapacitista e de enfrentamento às condutas discriminatórias baseadas no gênero e condição de deficiência;

VI - adoção de uma linguagem inclusiva, não-machista e não-hegemônica no cotidiano institucional e nas produções textuais, isso é, que não exclua mulheres, pessoas com deficiência e pessoas com identidades de gênero e sexualidades diversas;

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

VIII - consolidar as políticas de promoção da equidade, diversidade e inclusão e inovar nas práticas de gestão para fomentar possibilidades de superação de todas as formas de violência contra as mulheres;

IX - garantir que as denúncias sobre assédio, capacitismo, etarismo, discriminação ou violência sejam efetivamente apuradas e tratadas com respeito e confidencialidade;

X - promover e garantir que os princípios da Política de Equidade, Diversidade e Inclusão estejam presentes nos projetos e planejamento estratégico da DPMG.

Seção III - Das diretrizes

Art. 5º. A PEDI da DPMG será realizada, prioritariamente, por meio das seguintes diretrizes:

I - consolidar a igualdade de gênero e raça, a diversidade, a equidade e a inclusão como pilares da cultura organizacional;

II - incorporar aos processos administrativos internos, de forma transversal, a perspectiva de diversidade, equidade e inclusão, abrangendo a igualdade de gênero, raça e pessoa com deficiência, notadamente os relacionados ao planejamento e orçamento institucional, à gestão de pessoas, às compras e à educação corporativa, com a adoção de ações afirmativas, quando necessário;

III - promover maior diversidade no corpo funcional da DPMG, por meio de medidas que permitam o aumento do ingresso de grupos minoritários na instituição;

IV – incentivar, junto à DPMG, a participação cidadã de organizações da sociedade civil que atuem na promoção da igualdade de gênero, raça, diversidade e inclusão, em alinhamento ao Referencial de Participação Cidadã;

V - promover ações de capacitação e sensibilização do corpo funcional nas temáticas de igualdade de gênero e raça, equidade, diversidade e inclusão;

VI - utilizar comunicação inclusiva nos meios de comunicação e nos produtos institucionais da DPMG;

VII - fortalecer um modelo de liderança comprometido com a promoção de igualdade de condições e oportunidades, o combate às desigualdades de gênero, raça e condição de pessoa com deficiência, o respeito às diferenças e a valorização da diversidade e inclusão, fomentando a participação de grupos minoritários em ações de desenvolvimento de lideranças;

VIII - considerar, sempre que possível, a proporcionalidade de gênero, raça e pessoa com deficiência na designação das funções de confiança, em todos os níveis, de modo a refletir a composição do quadro de servidores e servidoras efetivos da DPMG;

IX – considerar, sempre que possível, critérios de gênero, raça, pessoa com deficiência e diversidade na composição de mesas de eventos institucionais;

X - promover o bem-estar físico, psíquico e social dos membros do corpo funcional, levando em consideração aspectos de gênero, raça, pessoa com deficiência e diversidade, de forma a garantir ambientes de trabalho inclusivos;

XI - aprofundar as alianças interinstitucionais, nacionais e internacionais, com órgãos da administração pública e demais instituições relevantes, para promover a igualdade de gênero e raça, a equidade, diversidade e a inclusão.

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

XIII - ampliação e interiorização da atuação institucional na defesa da política PEDI;

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

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

XVI - adoção de medidas para coibir atos de machismo, capacitismo e toda forma de discriminação pelos membros, servidores públicos e estagiários, observando-se a legislação pertinente para a apuração da responsabilidade administrativa, civil e penal, no que couber;

XVII - formação e letramento como meio de enfrentar e prevenir toda forma de discriminação;

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

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

XX - formulação de protocolos de atuação com foco no enfrentamento ao machismo, capacitismo e toda forma de discriminação;

XXI - colaboração na construção de políticas públicas que combatam os altos índices de violências históricas que envolvem as mulheres, pessoas com deficiência, pessoas pretas, indígenas e outras;

XXII - participação junto aos conselhos, comitês e outros espaços político-institucionais relacionados à temática do enfrentamento a toda forma de violência;

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

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

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

XXVI - ampliação da atuação institucional no enfrentamento às violações de direitos praticadas pelo poder público e nas especificidades vivenciadas por mulheres e pessoas com deficiência em ambiente carcerário, especialmente em relação à precária dignidade menstrual e aos cuidados com as mulheres gestantes e puérperas;

XXVII - acompanhamento e avaliação periódica do cumprimento da política de promoção da equidade, diversidade e inclusão por esta deliberação;

XXVIII - estímulo à presença de defensoras públicas, pessoas negras e pessoas com deficiência nos cargos de gestão.

CAPÍTULO III

DA OPERACIONALIZAÇÃO, MONITORAMENTO E SUPERVISÃO DA PEDI

Art. 6º. Será criado o comitê da PEDI, com mandato por dois anos, permitida uma recondução, e será composto por:

I – duas pessoas entre o quadro de apoio de pessoal, sendo uma da capital e outra do interior, indicadas pela SGPSO;

II – duas pessoas entre Defensoras Públicas e Defensores Públicos que estejam na base, sendo uma da capital e outra do interior, indicadas pela ADEP MG;

III – duas pessoas integrantes do Conselho Superior, eleitas, sendo possível, uma da capital e outra do interior, indicadas pelo CSDPMG;

IV – uma pessoa integrante da estrutura da Corregedoria-Geral, indicada pela Corregedora ou Corregedor-Geral;

V – uma pessoa integrante da estrutura da Subdefensoria Pública-Geral Administrativa, indicada pela Subdefensora Pública-Geral Administrativa ou Subdefensor Público-Geral Administrativo;

VI – uma pessoa integrante da estrutura da Defensoria Pública-Geral, indicada pela Defensora Pública-Geral ou Defensor Público-Geral.

VII – duas pessoas entre Defensoras Públicas e Defensores Públicos componentes das Coordenadorias de Atuação Estratégica (CAEs) indicadas pelo CSDPMG.

§ 1º. O comitê será formado em até noventa dias, a partir da publicação desta Deliberação, a ser regulamentado pelo CSDPMG.

Art. 7º. O comitê a que trata o artigo anterior promoverá, no mínimo, a cada dois anos, o censo de seu público interno, 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, raça e diversidade, com o objetivo de diagnosticar os aspectos de desigualdade que existam no âmbito da DPMG e, assim, buscar meios para sua correção.

Art. 8º. O censo em questão será elaborado mediante parceria entre a Assessoria de Comunicação (ASCOM), ESDEP, SGPSO, Coordenadorias de Atuação Estratégica (CEDEM, CETUC, CEPIPED, CESP, CEDEDICA), Gabinete da Defensoria Pública-Geral e da Subdefensoria Pública-Geral Institucional.

Art. 9º. Os resultados do censo serão acessíveis ao público interno e subsidiarão o encaminhamento de sugestões e mudanças por parte da Administração Superior.

Art. 10. A ASCOM em parceria com a SGPSO, ESDEP e STI deverá disponibilizar para consulta interna, no prazo de sessenta dias, a contar da publicação desta deliberação, a funcionalidade de extração de relatórios diretamente do sistema, em termos globais e segmentados por especializada, regional e unidade, contendo a distribuição gênero, identidade de gênero,

orientação sexual, raça, deficiência, renda, nome social, sem identificação por nome, das assistidas e assistidos da DPMG.

Parágrafo único. A construção da funcionalidade de que trata o caput será acompanhada pelo Gabinete da Subdefensoria Pública-Geral Administrativa, SGPSO e STI.

Art. 11. As servidoras e servidores responsáveis pela realização do acolhimento e cadastro 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 a pessoa não tiver realizado a adequação de nome/gênero em seu registro civil.

Art. 12. A autodeclaração será precedida da informação, pela servidora ou servidor 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. 13. A ESDEP deverá realizar programa permanente e continuado de treinamento para as servidoras e servidores que atuam no acolhimento, contendo orientações sobre relações de gênero no Brasil, importância da coleta adequada dos dados relativos a gênero, identidade de gênero, orientação sexual, nome social e raça no momento da triagem e o modo de realizar a abordagem às assistidas e assistidos.

CAPÍTULO IV

DA REALIZAÇÃO DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO COMO BASE DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Art. 14. A ESDEP deverá abordar a temática da Equidade, Diversidade e Inclusão em seus programas de capacitação para todo o público interno.

Art. 15. A ESDEP, a ASCOM e a Ouvidoria-Geral buscarão promover a paridade de gênero, diversidade e inclusão entre as pessoas convidadas para palestrar em todos os cursos, capacitações e eventos por elas ofertados, independentemente da temática.

Art. 16. Os cursos de formação de defensoras públicas e defensores públicos, servidoras e servidores deverão abranger o tema “Equidade, Diversidade e Inclusão”, com previsão, além da explanação teórica, envolvendo pessoas da sociedade civil com atuação no enfrentamento a toda forma de violência, preconceito e discriminação.

Parágrafo único. Os dados do censo da Defensoria Pública serão tema de discussão do curso de formação de defensoras públicas e defensores públicos, servidoras e servidores.

Art. 17. A ESDEP deverá realizar pelo menos um evento anual, em parceria com a Defensoria Especializada de Direitos Humanos, com a Câmara de Estudos de Igualdade Étnico-Racial, de Gênero e de Diversidade Sexual, com a SGPSO e com as CAEs, para reforçar o enfrentamento a toda forma de violência e discriminação, voltada ao público interno e público externo.

Art. 18. A ESDEP organizará oficinas para as defensoras públicas e defensores públicos sobre as possibilidades de atuação judicial e extrajudicial, sobre temas da política de Equidade, Diversidade e Inclusão, envolvendo as políticas públicas de saúde, incluindo direitos sexuais e reprodutivos, educação, liberdade religiosa e de enfrentamento à violência, discriminação, preconceito, capacitismo, entre outros temas.

Art. 19. A DPMG deverá assegurar a edição de materiais de comunicação sobre a temática da PEDI da DPMG.

Art. 20. Nos concursos públicos, a Defensoria Pública deverá fomentar, qualificar e ampliar a inserção de conteúdo referente às questões da PEDI da DPMG, 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, raça, diversidade e inclusão em sua composição.

CAPÍTULO V

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

Art. 21. A Administração Superior da DPMG 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:

I - designação de cargos de chefia e assessoramento, inclusive coordenações locais e regionais, quando de livre indicação;

II - composição de comissões, comitês, grupos de trabalho ou outros coletivos de livre indicação;

III - mesas de eventos institucionais;

IV – participação em cursos, palestras e demais eventos institucionais.

§ 1º Os eventos externos apoiados pela DPMG deverão estar condicionados, sempre que possível, à observância da igualdade racial, de gênero e pessoa com deficiência em sua composição.

§ 2º A paridade na designação de servidoras e servidores, defensoras públicas e defensores públicos para cargos de chefia e assessoramento, respeitará as situações de equipes consolidadas, sem prejuízo de que seja considerada a paridade de gênero, inclusão e diversidade quando a pessoa responsável pela gestão entender pela modificação em designações e composição.

§ 3º Comissões, comitês, conselhos, grupos de trabalho e outros colegiados de livre indicação, criados com objetivo de propor ações voltadas à paridade de gênero, raça, diversidade e inclusão na DPMG não se incluem no caput, admitindo-se sua formação majoritária ou exclusivamente por pessoas componentes de determinadas minorias;

§ 4º Aplicam-se as disposições deste artigo para as gestões administrativas iniciadas noventa dias após a publicação desta Deliberação.

§ 5º. O percentual mínimo de mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência referido no caput será reavaliado a cada biênio, devendo ser majorado ou minorado, conforme se verifique o aumento da presença de mulheres, pessoas negras e com deficiência nos cargos de defensora pública e defensor público, servidora e servidor.

Art. 22. O conteúdo programático dos concursos para ingresso na Carreira de Defensora Pública e Defensor Público e do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública abarcará questões sobre Equidade, Diversidade e Inclusão.

Art. 23. A participação das mulheres, pessoas negras e pessoas com deficiência na Administração Superior da DPMG será garantida pela paridade no Conselho Superior, bem como nos demais cargos ou funções de confiança da Administração Superior, nos termos da Lei.

Art. 24. As Defensoras Públicas e os Defensores Públicos serão eleitas e eleitos para o Conselho Superior, em paridade entre mulheres e homens, pessoas negras e pessoas com deficiência para mandato de dois anos, permitida uma reeleição, pelo voto plurinominal, obrigatório e secreto.

§ 1º. Concorrerão à eleição as Defensoras Públicas e os Defensores Públicos que se candidatarem.

§ 2º. Integrantes não binários concorrerão indistintamente contra mulheres e homens.

§ 3º. Serão eleitas e empossadas as pessoas candidatas mais votadas em cada categoria.

§ 4º. As demais candidatas e candidatos votados comporão listas de suplência.

§ 5º. Para cada vaga haverá lista de suplência com ordenação decrescente em vista da votação por gênero e demais marcadores sociais da diferença.

§ 6º. Integrantes não binários comporão ambas as listas de suplência, respeitada sua categoria

Art. 25. Salvo para garantir o mandato de integrante não binário, o Conselho Superior será composto por igual número de conselheiras e conselheiros eleitos, nos termos da lei.

Art. 26. A paridade determinada pelo caput do artigo 25 alcança também os suplentes das conselheiras e conselheiros eleitos

Art. 27. A política de comunicação da Defensoria Pública, a ser elaborada pela Assessoria de Comunicação (art.6º, V, “e” da LC65/2003), levará em conta a promoção de valores e imagens positivas sobre Equidade, Diversidade e Inclusão.

Art. 28. Deverão ser abolidas da comunicação oficial, das petições e das normas da DPMG, palavras ou expressões machistas e capacitistas, buscando-se a adoção de uma linguagem inclusiva de gênero.

CAPÍTULO VI

DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA MATERNIDADE E DA LACTAÇÃO

Art. 29. O período de afastamento em decorrência do gozo de licença maternidade será computado como de efetivo exercício para todos os fins, inclusive para cômputo do período de estágio probatório, conforme disposições na Deliberação 362/2023.

Art. 30. As lactantes poderão, desde que compatível com a atividade exercida, solicitar a dispensa da participação nos plantões de 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. 31. 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. 32. Para os efeitos desta Deliberação, a condição de lactante será comprovada, bimestralmente, 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, DO CAPACITISMO E DA VIOLÊNCIA POLÍTICA

Art. 33. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual, da Discriminação, do Capacitismo e da Violência Política, a ser regulamentada por Deliberação do Conselho Superior, reger-se-á pelas seguintes diretrizes gerais:

I – a abordagem das situações de assédio, de discriminação, de capacitismo 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, do capacitismo e da violência política priorizarão:

- a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade, autonomia 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 públicas e defensores públicos,

servidoras e servidores, nos programas de aperfeiçoamento e capacitação, inclusive os de desenvolvimento gerencial, deverão promover o tema da prevenção e enfrentamento da discriminação, do capacitismo, da violência política e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade, inclusão 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 dos órgãos e das unidades das Defensorias Públicas, locais, estaduais, 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, capacitismo 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, capacitismo 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 públicas e defensores públicos, servidoras e servidores, estagiárias e estagiários, prestadoras e prestadores 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, do capacitismo e da violência política.

Art. 34. A Defensoria Pública criará comitê permanente de acolhimento, escuta, acompanhamento e orientação a todas as pessoas afetadas por situações de assédio, discriminação, capacitismo e violência política no âmbito institucional, resguardado pelo sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho.

Parágrafo único – O comitê que trata o caput, será criado e regulamentado pelo Conselho Superior.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 35. Esta Deliberação entrará em vigor após sessenta dias de sua publicação.

Belo Horizonte, 28 de agosto de 2025.

Raquel Gomes de Oliveira da Costa Dias

Presidenta do Conselho

Superior