



1º RELATÓRIO ANUAL SOBRE AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DA POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA – NOVEMBRO 2019

O presente relatório, elaborado em conformidade com o disposto no inciso IX do art. 4º do Ato Normativo DPG nº 146, de 08 de outubro de 2018, refere-se às atividades desenvolvidas no âmbito da política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual e à discriminação da Defensoria Pública.

Inicialmente, cumpre destacar que este relatório diz respeito ao período de outubro de 2018 a outubro de 2019, uma vez que os primeiros 120 dias de atividades do Comitê foram utilizados para a formatação inicial da Política de Prevenção e



Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação no âmbito de nossa Instituição.

### A criação da Política

A Política, instituída através do Ato Normativo DPG nº 146, de 2018, é resultado de um amplo processo de discussão entre diferentes órgãos da Instituição. Partindo-se das premissas de que o assédio e a discriminação produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, que atingem a dignidade individual e interferem negativamente na qualidade de vida, na saúde das pessoas e na organização do trabalho, bem como de que abordagens exclusivamente punitivistas ou correicionais são insuficientes para propiciar ambientes de trabalho respeitosos e saudáveis, a Política privilegia práticas educativas, consensuais e autocompositivas de solução de conflitos.

O referido Ato Normativo DPG instituiu um Comitê Gestor, instância de caráter permanente e composição multisetorial, que ficou responsável pela formulação, implementação e avaliação da Política. O Comitê é composto pelos/as seguintes representantes:

<b>COMITÊ GESTOR</b>	
<b>Órgão</b>	<b>Representante</b>
I - Primeira Subdefensoria Pública-Geral	Juliana Garcia Belloque
II - Corregedoria-Geral	Cristina Guelfi Gonçalves
III – Departamento de Recursos Humanos da Coordenadoria Geral da Administração	Ricardo Fagundes Gouveia
IV - Ouvidoria- Geral	Guilherme Rosa Varella
V - Escola da Defensoria Pública	Carolina Della Valle Bedicks
VI - Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres	Nálida Coelho Monte
VII - Núcleo Especializado de Defesa da Diversidade e da Igualdade Racial	Isadora Brandão Araujo da Silva
VIII - Núcleo Especializado de Cidadania e Direitos Humanos	Daniela Batalha Trettel
IX - Servidor/a da Capital e Região Metropolitana	Regiane da Silva Costa
X - Servidor/a do Interior	Soraya Mattar Gonçalves
XI- Defensor/a Público/a da Capital e Região Metropolitana	Anderson Almeida da Silva



XII - Defensor/a Público/a do Interior	Elaine Moraes Ruas Souza;
XIII - Estagiário/a de nível superior da Defensoria Pública	Vera Lúcia Rodrigues Andrade

Os/as representantes indicados nos incisos IX a XIII foram designados/as por meio do Ato DPG, de 29 de outubro de 2018, publicado no Diário Oficial no dia 30 de outubro.

A execução da Política, entendida como o desenvolvimento de ações preventivas e atendimento das demandas decorrentes de conflitos nas relações de trabalho, assim como ações inclusivas e afirmativas para enfrentar agravo à saúde de membros/as, servidores/as e estagiários/as, seja por razões discriminatórias decorrentes de deficiência, transtornos mentais, raça, origem social, gênero, orientação sexual, aparência ou religião, ficou a cargo do Centro de Apoio e Desenvolvimento Institucional – CADI, órgão responsável vinculado ao Departamento de Recursos Humanos da Defensoria Pública, cujas representantes são Marília Marra de Almeida e Simone Kelly Svitek.

Durante o período analisado, o Comitê Gestor, com apoio do CADI, realizou as seguintes atividades:

- propôs o formato e os fluxos da Política (edição da Portaria da CGA nº 02, de 14 de fevereiro de 2019 – anexo I);
- desenvolveu uma campanha de informação e conscientização de membros/as, servidores/as e estagiários/as, mediante divulgação de materiais informativos sobre o tema (seção no site institucional, banner ao acessar a intranet e cartilha sobre a Política – anexo II);
- sugeriu a inserção da temática nos cursos de formação de integrantes da Instituição;
- identificou atores públicos ou privados para estabelecimento de parcerias para o desenvolvimento da Política;

- desenvolveu ferramentas de sensibilização para fomentar e divulgar ações de prevenção, acolhimento e, quando cabível, autocomposição, inclusive com participação do CADI nas correições desenvolvidas pela Corregedoria-Geral;
- identificou membros/as e/ou servidores/as capacitados/as em práticas autocompositivas; e
- monitorou a execução da Política através da exposição de relatórios do CADI.

Neste primeiro ano, foram realizadas 05 (cinco) reuniões nas seguintes datas: 12/12/2018, 10/01/2019, 14/02/2019, 16/05/2019 e 11/09/2019.

Segundo os relatórios apresentados pelo CADI ao Comitê Gestor, no período, ingressaram 37 (trinta) demandas ao total sobre a Política, sendo 22 (vinte) consultas e 15 (dez) notificações.

Entende-se por consulta os contatos iniciais de acolhimento e orientação, nos quais a pessoa interessada procura saber sobre a Política e as formas possíveis de encaminhamento da demanda, sendo os casos de notificação aqueles em que é feito o registro formal da ocorrência, que gera a efetiva solicitação de atuação do órgão frente à situação/fatos apresentados.

Vale destacar que, desde a edição do Ato Normativo, os fluxos criados para a implementação da Política buscaram soluções preventivas e pacificadoras no ambiente de trabalho, de modo a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação, e objetivaram garantir o acolhimento humanizado e o respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização.

A participação de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as nos casos foi sempre voluntária. Garantiu-se, ao longo deste ano, o direito à informação e à orientação e o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos nos casos concretos.

Além da atenção aos casos concretos, o CADI também realizou ao longo do ano atividades preventivas no curso das correições desenvolvidas pela Corregedoria-Geral e em palestras realizadas em Unidades da Defensoria Pública (este ano foram visitadas as Unidades Penha e Itaquera).



No curso das atividades preventivas, o CADI destaca aos participantes (membros/as, servidores/as e estagiários/as), as principais linhas da política e sua importância para a construção de um ambiente de trabalho salutar, livre de assédio e de discriminação.

Por fim, cabe o registro de que os mecanismos previstos nesta Política não excluem o acesso aos demais órgãos institucionais de recepção de notícia, reclamação ou representação envolvendo violação de direitos ou prática de falta funcional no âmbito da Defensoria Pública, preservadas as atribuições da Corregedoria, dos órgãos da Administração e da Ouvidoria.