

## RESOLUÇÃO DPG Nº 348, DE 30 DE JULHO DE 2024

Alterada, em partes, pela Resolução DPG nº 417, de 26 de agosto de 2024.

*Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, sexual e a discriminação de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná*

O **DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO PARANÁ**, no uso das atribuições previstas no art. 18, XII, da Lei Complementar Estadual nº 136/2011,

**CONSIDERANDO** que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação de gênero produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida, na saúde das pessoas e na organização do trabalho;

**CONSIDERANDO** que o abuso sexual e a intimidação no trabalho são consideradas formas de violência contra a mulher, conforme a Res. ONU 48/104, art. 2º, alínea “b”, da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, Resolução 48/104 de 20 de dezembro de 1993;

**CONSIDERANDO** que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 4.377 de 13/09/2002, estabelece, em seu art. 5º, alínea “a”, como obrigação “*modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres*”;

**CONSIDERANDO** que a abordagem exclusivamente punitiva no âmbito disciplinar mostra-se insuficiente para o constante aprimoramento do ambiente de trabalho;

**CONSIDERANDO** que as práticas consensuais e autocompositivas de solução de conflitos são, em muitas situações, a depender do interesse da parte, indicadas nos casos de relações continuadas, assim consideradas as decorrentes do vínculo funcional;

**CONSIDERANDO** o respeito à autonomia individual de vontade e a necessidade de se evitar a revitimização;

**CONSIDERANDO** a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável;

**CONSIDERANDO** que incumbe ao NUDEM, conforme art. 5º, XV, da Deliberação CSDP nº 020/2019, “*contribuir com sugestões no planejamento, elaboração e proposição de políticas públicas dentro de sua área temática, visando a erradicar a pobreza, a marginalização e a reduzir as desigualdades sociais, mantendo um diálogo permanente com os atores sociais*”,

## RESOLVE

**Art. 1º.** Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná, com a finalidade de propor medidas e ações de combate a essas práticas.

**Art. 2º.** A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública aplica-se a membras, servidoras, trabalhadoras em cargos comissionados, estagiárias, trabalhadoras terceirizadas e usuárias da Defensoria Pública do Estado do Paraná e será regida pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral das mulheres da instituição;

II – constatação de que as mulheres compõem um grupo potencialmente alvo de discriminação e assédio no ambiente de trabalho;

III – favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de respeito à diversidade de membras, servidoras, estagiárias e terceirizadas;

IV – busca de soluções preventivas e pacificadoras no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

V – garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização;

VI – promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

**Art. 3º.** Fica instituído Comitê Gestor, de natureza permanente, com os escopos de formulação, monitoramento e constante avaliação desta Política, com a seguinte composição:

I – Representante da Defensoria Pública-Geral: a Primeira Subdefensora Pública-Geral, **Lívia Martins Salomão Brodbeck e Silva**;

II – Representante da Corregedoria-Geral: o defensor público **Henrique de Almeida Freire Gonçalves**;

~~III – Representante da Coordenadoria-Geral de Administração: a servidora **Jeniffer dos Santos Baptista**;~~

III – Representante da Chefia do Núcleo de Promoção da Igualdade Racial: a defensora pública **Camille Vieira da Costa**; ([Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024](#))

IV – Representante da Ouvidoria-Geral: a servidora **Karollyne Nascimento**;

V – Representante da Escola da Defensoria Pública: a servidora **Roseni Barboza dos Santos Possani**;

VI – Representante do NUDEM: a defensora pública **Helena Grassi Fontana**;

VII – Representante da ADEPAR: a defensora pública **Ingrid Lima Vieira**;

VIII – Representante da ASSEDEPAR: a servidora **Jéssica Paula da Silva Mendes**;

§1º – O Comitê Gestor será secretariado pela servidora **Jeisa Damaris Nogueira**.  
(Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024)

**§1º-A.** A composição do Comitê, sempre que possível, deverá resguardar a paridade de gênero, sendo indicadas preferencialmente mulheres. (Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024)

**§2º.** Dar-se-á preferência para que integrem o Comitê pessoas capacitadas em enfrentamento do assédio e da discriminação e em ferramentas de solução consensual de conflito.

**§3º.** Para reuniões específicas, o Comitê Gestor poderá convidar representantes de funcionários/as terceirizados/as, estagiários/as ou participantes externos especializados na temática, desde que não importe prejuízo às atividades ordinárias ou afastamento.

**Art. 4º.** O Comitê Gestor terá por atribuições:

I – propor à Defensoria Pública-Geral o formato e os fluxos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública, levando em conta as peculiaridades e os limites organizacionais e de quadro de pessoal dos órgãos administrativos e de cada sede da Instituição;

II – desenvolver ferramentas de sensibilização no âmbito da Instituição, de modo a fomentar e divulgar ações de prevenção, de acolhimento e, nos casos cabíveis, de acordo com o interesse da vítima e da natureza da violência, de autocomposição;

III – desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos;

IV – sugerir a realização de cursos de formação, rodas de conversa e demais ações pertinentes aos escopos desta Política;

V – identificar membros/as e/ou servidores/as capacitados/as em práticas autocompositivas no âmbito da Defensoria Pública;

VI – identificar entes públicos ou privados que promovam capacitação em práticas autocompositivas para o estabelecimento de parcerias com a Defensoria Pública para o desenvolvimento da Política;

VII – efetuar permanente monitoramento da execução da Política, enviando recomendações de alterações e aperfeiçoamentos aos órgãos competentes, bem como acompanhando a tramitação das denúncias nos órgãos competentes;

VIII – centralizar a gestão de dados da Política;

IX – solicitar cópias de processos administrativos disciplinar ou sindicâncias no qual se apure assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública a fim de acompanhar as providências administrativas, devendo resguardar sempre o sigilo do feito;

X – receber críticas e sugestões de qualquer pessoa da instituição, para fins de aprimoramento da presente política.

**Parágrafo único.** O Comitê Gestor se reunirá periodicamente, incumbindo à equipe do NUDEM promover os atos de Secretaria.

**Art. 5º.** A Política de que trata esta Resolução será implementada pelos órgãos da Defensoria Pública-Geral e executada pelo NUDEM.

**Art. 6º.** O NUDEM será responsável, conforme normativa específica, pela recepção de casos, o acolhimento humanizado e, se for o caso, a autocomposição, e eventual encaminhamento para a Ouvidoria/Corregedoria-Geral.

**§1º.** A participação de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as nos casos será sempre voluntária, garantido o direito à informação e orientação e o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos nos casos concretos.

**§2º.** É garantido o sigilo das informações e declarações prestadas ao NUDEM no âmbito desta Política.

**§3º.** O NUDEM deve estabelecer metodologia específica de registro e acompanhamento dos casos a ele submetidos no âmbito desta Política, para fins de produção de relatórios próprios que serão enviados ao Comitê Gestor, preservados os dados pessoais e/ou identificadores de casos concretos.

**§4º.** Caberá ao NUDEM e à Ascom a divulgação da existência da política e o fluxo de encaminhamentos e respostas às demandas relacionadas com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação de

**Art. 7º.** Os mecanismos previstos nesta Resolução não excluem o acesso aos demais órgãos institucionais incumbidos de receber denúncias e representações 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.

**Art. 8º.** Revoga o Ato conjunto nº 001, de 05 de março de 2020 – DPG/NUDEM.

**Art. 9º.** Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

**MATHEUS CAVALCANTI MUNHOZ**  
Defensor Público-Geral do Estado do Paraná