



MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
MINISTÉRIO PÚBLICO MILITAR
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA MILITAR

Portaria nº 140 /PGJM, de 05 de junho de 2023.

Instui o Plano de Ação que busca concretizar as diretrizes e princípios constantes na Política Institucional Pró-Equidade de Gênero e Étnico-Racial do Ministério Público Militar.

O **PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA MILITAR**, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto no artigo 124, inciso XX e XXII da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993:

CONSIDERANDO os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, conjunto de metas e indicadores universais utilizados pelos estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), estabelecidas no ano de 2015, para estruturar suas agendas e políticas até o ano de 2030, que representam um consenso geral de uma estrutura em torno da qual os Estados podem desenvolver políticas públicas projetadas para erradicar a pobreza e melhorar a vida de seus cidadãos, bem como a forma de monitoramento dos direitos humanos pela sociedade civil;

CONSIDERANDO que um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável versa sobre a Igualdade de Gênero, garantindo, entre outros aspectos, a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidade para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

CONSIDERANDO que o cumprimento das obrigações inerentes aos Direitos Humanos é compromisso assumido pelo Estado Brasileiro como estado-membro da Organização das Nações Unidas (ONU);

CONSIDERANDO a discriminação histórica das pessoas afrodescendentes, comunidades afrodescendentes tradicionais ou tribais – quilombolas, povos indígenas e mulheres, relatada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos sobre a situação dos direitos humanos no Brasil;

CONSIDERANDO a Resolução do Conselho Nacional do Ministério Público nº 259, de 28 de março de 2023, que instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Ministério Público;

CONSIDERANDO a Portaria nº 106 /PGJM, de 25 de abril de 2023, que institui a Política Institucional Pró-Equidade de Gênero e Étnico-Racial do Ministério Público Militar;

RESOLVE:

Art. 1º Instituir o Plano de Ação que busca concretizar as diretrizes e princípios constantes na Política Institucional Pró-Equidade de Gênero e Étnico-Racial do Ministério Público Militar.

§1º O Plano de Ação se constitui em trinta e sete ações que buscam concretizar as diretrizes e princípios constantes na Política Institucional Pró-Equidade de Gênero e Étnico-Racial do Ministério Público Militar, conforme **anexo I**.

§2º As ações do Plano de Ação serão implementadas ao longo do tempo, de acordo com as condições institucionais, e serão coordenadas pela Secretaria de Direitos Humanos, de Direito Humanitário e de Relações Internacionais (SDHRI) e pela Ouvidoria da Mulher.

§3º O Plano de Ação será revisado a cada dois anos ou sempre que considerado necessário.

Art. 2º Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

PLANO DE AÇÃO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DAS DIRETRIZES DA POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO E ÉTNICO-RACIAL DO MPM

AÇÃO	DIRETRIZ DA POLÍTICA DO MPM	IMPLEMENTAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboração bianual de diagnóstico interno com dados sobre: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Quantitativo de mulheres e homens nos quadros do MPM (Membro e servidor); ◦ Quantitativo de pretos e pardos (Membro e servidor); ◦ Quantitativo de pretos e pardos homens - Portaria PGJM 140 (1316220) 	<p>I. imagem institucional, sendo reconhecido como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da nossa sociedade.</p> <p>IV. buscar o equilíbrio de gênero e étnico-racial na composição dos órgãos colegiados existentes e que venham a ser criados</p> <p>V. buscar a diversidade de gênero e étnico-racial em SEI 19.03.0000.0006181/2021-45 / pg. 1</p>	

1	<p>(Membro e servidor);</p> <ul style="list-style-type: none"> o Quantitativo de pretos e pardos mulheres (Membro e servidor); o Quantitativo de ocupantes mulheres em cargos de chefia (Membro e servidor); o Quantitativo de ocupantes pretos e pardos, membro e servidor, em cargos de chefia (total e separado entre homens e mulheres); o Composição dos órgãos colegiados (quantitativo de mulheres e de pretos e pardos); 	<p>funções e em cargos de direção e chefia</p> <p>VI. contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, desempenho de função, assunção de cargo de direção ou chefia e permanência no cargo</p> <p>IX. reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a igualdade de gênero e étnico-racial no trabalho.</p>	SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, CGI, ASCOM
2	Publicação na intranet do MPM do resultado dos diagnósticos internos, buscando dar ampla transparência à temática.		
3	Promoção de medidas institucionais de participação equilibrada de mulheres e de homens, brancos, pretos e pardos, em todos os âmbitos da instituição, especialmente nos órgãos de comando e de decisão, funções de chefia e de assessoramento, comissões e bancas examinadoras de concurso de ingresso, cursos de ingresso e vitaliciamento e de formação continuada.	I. imagem institucional, sendo reconhecido como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da nossa sociedade	
4	Promoção de medidas institucionais de participação equilibrada de mulheres e de homens, brancos, pretos e pardos, em todos os eventos e divulgações institucionais.	VIII. induzir práticas para promover a comunicação, o ambiente institucional de bem-estar e livre de discriminação	
5	Adoção de linguagem inclusiva e sensível ao gênero nas comunicações do Ministério Público.	VII. estimular os demais atores da sociedade a adotar políticas de valorização da mulher, de promoção da igualdade de gênero e de respeito à diversidade étnico-racial em suas relações internas e externas	SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, CGI, ASCOM
6	Realização de estudos técnicos internos e diagnósticos que identifiquem eventuais causas que atuam como barreiras de gênero e raça nos concursos de ingresso e de progressão na carreira do Ministério Público, com avaliações comparativas com outras carreiras jurídicas e ramos do Ministério Público.		
7	Fomento à participação de mulheres/pretos/pardos como candidatos ao ingresso nas carreiras do MPM (membro e servidor).		
8	Incentivo à participação de servidoras e servidores na elaboração e implementação das políticas internas voltadas à equidade de gênero e raça.		SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, CGI, ASCOM
9	Realização de parcerias com outras instituições públicas de forma a trocar experiências sobre boas práticas institucionais no combate à desigualdade de gênero e raça.	I. imagem institucional, sendo reconhecido como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da nossa sociedade	SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
10	Realização de parcerias com instituições de ensino para debater a temática de gênero e étnico-racial.	II. atuar na erradicação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e nas desigualdades étnico-raciais	SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
11	Realização de rodas de diálogos com a sociedade civil organizada e com movimentos sociais especializados nas temáticas de gênero e raça.	VII. estimular os demais atores da sociedade a adotar políticas de valorização da mulher, de promoção da igualdade de gênero e de respeito à diversidade étnico-racial em suas relações internas e externas	SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
12	Realização de palestras, lives, seminários, rodas de discussão com convidados mulheres/pretos/pardos com histórias de vida/superação. Divulgação nos canais das redes sociais do MPM.	VIII. induzir práticas para promover a comunicação, o ambiente institucional de bem-estar e livre de discriminação	SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, ASCOM
13	Realização de palestras, lives, seminários, rodas de discussão com a temática de igualdade de gênero e equidade étnico-racial. Divulgação nos canais das redes sociais do MPM.	IX. reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a igualdade de gênero e étnico-racial no trabalho	SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, ASCOM
14	Publicação, distribuição e divulgação de materiais informativos sobre discriminação de gênero, raça e outras formas, e de violência contra as mulheres, com folders e cartazes.		SDHRI, Ouvidoria das Mulheres, DGP, ASCOM
	Publicação, na intranet, internet e canais das redes sociais do		SDHRI, Ouvidoria das

15	MPM de informativos sobre discriminação de gênero, raça e outras formas, e de violência contra as mulheres.		Mulheres, DGP, ASCOM
16	Capacitação da Ouvidoria para recebimento de denúncias, reclamações e sugestões relativas às questões de assédio moral e sexual no trabalho, discriminação de gênero, raça e outras formas, e de violência contra as mulheres.	I. imagem institucional, sendo reconhecido como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da nossa sociedade II. atuar na erradicação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e nas desigualdades étnico-raciais	DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
17	Divulgação institucional sobre formas de interação e o papel da Ouvidoria da mulher no MPM.		SDHRI, Ouvidoria das Mulheres e ASCOM
18	Elaboração de ações de prevenção, proteção e encaminhamento para apuração de todas as formas de violência contra mulheres.		SDHRI, Ouvidoria das mulheres
19	Elaboração de orientação institucional quanto a execução de denúncias de casos de assédio moral e sexual no trabalho, discriminação de gênero, raça e outras formas, e de violência contra as mulheres.		SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
20	Inclusão de assuntos relativos a assédio moral e sexual no trabalho, discriminação de gênero, raça e outras formas, nos Cursos de Ingresso de Membros e servidores e Vitaliciamento de Membros.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
21-	Incentivo a capacitação educacional e profissional de mulheres.	III. possibilitar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para suas servidoras, incluindo, quando possível, terceirizadas e prestadoras de serviço IV. buscar o equilíbrio de gênero e étnico-racial na composição dos órgãos colegiados existentes e que venham a ser criados V. buscar a diversidade de gênero e étnico-racial em funções e em cargos de direção e chefia	DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
22	Investimento em capacitação de mulheres para exercício de atividades gerenciais.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
23	Elaboração de pesquisa interna sobre fatores que dificultam ascensão de mulheres na carreira, em especial negras, nos cargos de chefia e participação em órgãos colegiados, na percepção de toda a Instituição.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
24	Pesquisa interna e rodas de diálogos sobre desafios da maternidade e conciliação da vida profissional e familiar.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
25	Treinamento de todos os gerentes sobre a temática de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
26	Treinamento de todos os gerentes sobre a temática de discriminação de gênero e raça no ambiente de trabalho.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
27	Capacitação das gestoras e dos gestores para sensibilização quanto às questões que envolvem retorno de licença-maternidade e sua adequada adaptação.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
28	Promoção da adequada adaptação no retorno à licença maternidade.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
29	Publicação de biografias/histórias de Membros, servidores e colaboradores com temas relacionados a casos de sucesso em crescimento profissional de negros/pardos/mulheres.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
30	Publicação de biografias/histórias de membros, servidores e colaboradores (anônimos quando solicitado) com temas relacionados a casos de superação de assédio moral e sexual no trabalho, discriminação de gênero, raça e outras formas, e de violência contra as mulheres.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
31	Incentivo à publicação de artigos produzidos por mulheres/pretos/pardos nas revistas e nos canais de comunicação do MPM.	VII. estimular os demais atores da sociedade a adotar políticas de valorização da mulher, de promoção da igualdade de gênero e de respeito à diversidade étnico-racial em suas relações internas e externas	DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
32	Instituição de política de divulgação de trabalhos e atuações de relevância das mulheres/pretos/pardos que integram o Ministério Público, em todas as temáticas afetas à instituição, garantindo-se espaços à representação feminina em periódicos internos.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
33	Promoção da participação de mulheres/pretos/pardos, na qualidade de debatedores e expositores, em seminários, - Portaria PGJM 140 (1316220)		DGP, SDHRI e Ouvidoria das

	conferências, painéis, palestras, cursos e outros eventos de aperfeiçoamento institucional;		Mulheres
34	Divulgação na página do MPM, na intranet e internet e nas redes sociais do MPM, de ações realizadas pelo MPM na temática de gênero e étnico-racial.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
35	Rodas de conversa com mulheres +50 (sexualidade, alimentação e atividade física; mudanças hormonais; como lidar com a síndrome do ninho vazio e a mudança nos cuidados ou outros similares.)	I. imagem institucional, sendo reconhecido como uma instituição inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da nossa sociedade	DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres
36	Fortalecer o atendimento à saúde mental no MPM, verificando se existe no serviço médico interno profissionais qualificados para atendimento às vítimas de discriminação de gênero e raça ou qualquer tipo de assédio e violência.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres, Departamento de Atenção à Saúde (DAS)
37	Revisar e adequar normas internas a fim de eliminar todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, desempenho de função, assunção de cargo de direção ou chefia e permanência no cargo.		DGP, SDHRI e Ouvidoria das Mulheres



Documento assinado eletronicamente por **ANTÔNIO PEREIRA DUARTE**, Procurador-Geral de Justiça Militar, em 07/06/2023, às 18:58, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.mpm.mp.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1316220** e o código CRC **948085ED**.

19.03.0000.0006181/2021-45

SGE1316220v30