



**CONFERÊNCIA MUNICIPAL
DE PROMOÇÃO DA
IGUALDADE
RACIAL
DE SÃO PAULO**

Enfrentamento ao racismo e às outras
formas correlatas de discriminação
étnico-raciais e de intolerância
religiosa: política de Estado e
responsabilidade de todos nós

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA PREFEITURA DE SÃO PAULO

*conforme informações encaminhadas pelos órgãos/entidades da Prefeitura de São Paulo

APRESENTAÇÃO, *pela Secretária Municipal de Direitos Humanos e Cidadania*

Na abertura desta 5ª Conferência Municipal de Promoção de Igualdade Racial, ressalto a significativa importância deste evento, criado para trazer de forma mais direta e inequívoca a essencial contribuição de movimentos sociais e de lideranças negras e indígenas para a formulação de políticas públicas do município de São Paulo. Conferências como esta resultaram nos avanços de direitos conquistados até aqui, por exemplo, a consolidação do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial (PLAMPIR), uma iniciativa pioneira e permanente que estabeleceu metas a serem alcançadas pelo município e institucionalizadas por meio do Decreto Municipal nº 58.526, de 23 de novembro de 2018.

Somente com a participação da sociedade civil, as políticas municipais de promoção da igualdade racial podem se desenvolver de maneira mais efetiva, havendo apoio da Coordenação de Promoção da Igualdade Racial, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania.

Os grupos destinatários das políticas em referência correspondem à população negra e aos povos e comunidades tradicionais. Por exemplo, as pessoas indígenas possuem seu espaço de participação popular garantido, considerando o Conselho Municipal dos Povos Indígenas como mecanismo de elaboração e encaminhamento de propostas ao governo municipal.

Os Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial se multiplicaram, de uma unidade em 2020, para oito em pleno funcionamento na data de hoje, como espaços inseridos em realidades periféricas, para que as demandas das minorias étnico-raciais sejam rapidamente acolhidas e encaminhadas. Com a proposta de atendimento multidisciplinar (social, psicológico e jurídico), tais equipamentos possibilitam o recebimento de denúncias sobre episódios de racismo, além de proporcionarem a integração da população em assuntos relacionados à equidade entre todos os grupos étnico-raciais.

São Paulo já atende a política municipal de cotas raciais no funcionalismo público, com 28,6% dos cargos em comissão e efetivos preenchidos por servidores(as) negros(as) na administração direta, em 2020, conforme último relatório anual produzido - diversificando todas as instituições públicas paulistanas e democratizando os espaços

de poder. O monitoramento da lei de cotas raciais ocorre a partir dos esforços do poder público, em parceria com representantes da sociedade civil, para garantir a aplicação correta da lei, por meio de procedimento de aferição, que hoje já é referência nacional, uma vez que representações governamentais procuram conhecer e reproduzir as práticas aplicadas em nossa cidade.

Na questão de desenvolvimento econômico, busca-se a implementação do Programa São Paulo Afroempreendedor, para estabelecimento de ações voltadas a pessoas negras que pretendam iniciar ou otimizar suas atividades empresariais, possibilitando, assim, o funcionamento de negócios protagonizados por mulheres, jovens e demais parcelas da população negra. Dessa forma, são nítidos os esforços para criação e manutenção das políticas municipais de promoção da igualdade racial, as quais merecem ser destacadas como comprometimento governamental.

Tais políticas representam diversas conquistas de negras e negros na realidade brasileira. Ainda que vários episódios tenham se destinado ao apagamento da identidade negra, são notáveis as contribuições trazidas por personalidades negras nos campos da educação, da saúde, da cultura, da economia, da tecnologia e de tantos outros segmentos. E para reforçar a importância desse não apagamento, a prefeitura investiu em um pacote de medidas, como o anúncio da construção do Memorial dos Aflitos, a construção de uma estátua em homenagem ao arquiteto negro Tebas no marco zero da cidade, a proibição do uso do "mata-leão" por agentes da Guarda Civil Metropolitana e a denominação de 12 Centros Educacionais Unificados (CEUS) do município, com os nomes de personalidades negras ligadas à história do nosso país.

É com informação, participação social, cultural e com medidas de combate à violação de direitos que faremos uma cidade mais justa, igualitária e atenta às necessidades das pessoas.

Claudia Carletto

Secretária Municipal de Direitos Humanos e Cidadania

APRESENTAÇÃO, *pela Secretária Executiva Adjunta de Promoção da Igualdade Racial*

É com grande satisfação que, mais uma vez, compartilho a experiência de participar da V Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial. É um momento importante, onde vamos conferir as nossas ações afirmativas, realizadas e pretendidas.

Muito se conquistou pela igualdade racial no Município de São Paulo, como as seguintes ações da Coordenação de Promoção da Igualdade Racial, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania: Implementação da política de cotas raciais no serviço público municipal, observando a reserva mínima de 20% das vagas para pessoas negras; adesão ao Sistema Nacional e Promoção da Igualdade Racial – SINAPIR; a publicação do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial – PLAMPIR, a entrega do Selo Igualdade Racial; a constituição do Fórum Municipal de Mulheres Negras; a inauguração de sete novos Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial, totalizando oito unidades nas Regiões Leste, Oeste, Norte, Sul e Centro, com atendimento especializado por profissionais de Direito, Psicologia e Serviço Social.

Em 2020, houve a denominação de doze Centros Educacionais Unificados – CEU, com o intuito de homenagear personalidades negras, como Abdias do Nascimento, Carolina Maria de Jesus, Enedina Alves Marques, Esperança Garcia, Francisco José do Nascimento (Dragão do Mar), João Cândido (Almirante Negro), Leônidas da Silva, Luís Gama, Luiz Melodia, Professora Maria Beatriz Nascimento, Maria Firmina dos Reis e Professora Virgínia Leone Bicudo.

No mesmo ano, foi editado o Decreto Municipal nº 59.748 de 9 de setembro de 2020, que dispõe sobre a vedação do uso de técnicas de estrangulamento com qualquer parte do corpo ou tipo de instrumento pelos agentes da Guarda Civil Metropolitana no Município de São Paulo.

Também foram realizados esforços para reativar os trabalhos do Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial e do Conselho de Participação da Comunidade Nordestina, além de ser publicado o edital para o Conselho Municipal de Defesa e Promoção da Liberdade Religiosa.

Em 2021, esta Coordenação sensibilizou e atendeu 1.570 pessoas na primeira edição da Expo Internacional da Consciência Negra, por meio da equipe multiprofissional dos Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial.

No âmbito do Programa Cidade Solidária, para enfrentamento e combate à fome, milhares de cestas básicas foram distribuídas a comunidades de terreiro, territórios indígenas e povos ciganos.

Esperamos que estas conquistas permaneçam num processo de avanço e que tenhamos uma Conferência com resultados profícuos.

Elisa Lucas Rodrigues

Secretária Executiva Adjunta de Promoção da Igualdade Racial

AÇÕES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL DA PREFEITURA DE SÃO PAULO

*conforme informações encaminhadas pelos órgãos/entidades da Prefeitura de São Paulo

SECRETARIA MUNICIPAL DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA (SMDHC)

Coordenação de Promoção da Igualdade Racial

Centros de Referência e Promoção da Igualdade Racial (CRPIR)

Implantação da rede de oito Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial (Cidade Tiradentes, Itaim Paulista, Butantã, Bela Vista, Vila Guilherme, Brasilândia, Campo Limpo e Parelheiros), com atendimento realizado por uma equipe multiprofissional (advogados/as, psicólogos/as e assistentes sociais), o Centro oferece acolhimento, atendimento e acompanhamento direcionados e gratuitos para as pessoas vítimas de discriminação étnico-racial, atuando em diálogo com organizações locais, coletivos, instituições de ensino e órgãos, como Defensoria Pública, Delegacia Especializada (DECRADI) e Ministério Público. Além disso, buscam garantir a promoção da igualdade racial e prevenção contra o racismo por meio da realização de cursos, oficinas, palestras e seminários.

Comitê de Prevenção e Combate ao Racismo Institucional

Além dos processos de apuração solicitados pelo Comitê, houve atuação preventiva, por meio das Jornadas Contra o Racismo, realizando, em 2021, 24 formações, com cerca de 1.675 participantes. As formações foram feitas com órgãos da administração (direta e indireta) e instituições parceiras.

Política Municipal de Cotas Raciais no Funcionalismo Público

Por meio da Comissão de Acompanhamento da Política de Cotas, com participação ativa de representantes da sociedade civil, a CPIR realizou procedimentos que asseguraram o ingresso de pessoas negras no âmbito de concursos públicos.

Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial

Realizadas as eleições, a nova composição do Conselho teve sua posse em 31 de maio de 2021. As reuniões ocorrem constantemente. Em janeiro de 2022, foram quatro reuniões.

Selo Igualdade Racial

O Programa Selo Igualdade Racial foi instituído pela Lei Municipal nº 16.340/15, regulamentado pelo Decreto nº 57.987/177, e tem como missão reconhecer instituições privadas cujo quadro de profissionais contratados contemple, ao menos, 20% de pessoas negras, distribuídas em hierarquias e funções, podendo considerar inclusive aquelas que possuam vínculo terceirizado.

O objetivo do Selo é incentivar a adoção de políticas afirmativas por meio de cotas no âmbito do trabalho, a promoção da igualdade étnico-racial e reparação histórica à população negra, a mitigação e eliminação gradual de atos discriminatórios e a igualdade material de oportunidades.

A validade do Selo limita-se a um ano, período após o qual poderá ser renovado. As instituições estarão autorizadas a utilizar o Selo em campanhas publicitárias e em materiais gráficos.

Em novembro de 2021, ocorreu a primeira edição de entrega do Selo Igualdade Racial, totalizando 31 instituições habilitadas: 99 Jobs Desenvolvimento humano LTDA, Alicerce Educacional LTDA., AMIL Assistência Médica Internacional S.A., Associação Aristocrata Clube, Associação Beneficente Educacional e Cultural Ile Ase Iyalode Oyo, Associação Beneficente Luz da

Sabedoria, Associação dos Artistas Amigos da Praça (ADAAP), Associação Franciscana de Solidariedade, Associação Lyra, Associação Pró-Falcêmicos – APROFE, Associação Projeto Nacional de Ensino – PRONACE, CAMP - Centro de Aprendizagem e Melhoramento Profissional, Casa de Marias, Coletivo Meninas Mahin, Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Município de São Paulo – Prodam-SP, Grêmio Recreativo Cultural Social Escola de Samba Unidos de Vila Maria, Grupo de Assistência ao Tratamento e Hospedagem Infantil – Grathi, Instituto Akhanda, Instituto Ativamente Juventude Negra, Instituto Consulado da Mulher, Laboratório Fantasma Produções

Minuto Consultoria, Oliver Press Comunicação Integrada EIRELI, PepsiCo do Brasil Ltda, Rede Despertar Sonhos, São Paulo Parcerias S.A., UNIMAIS Vestibulares, Vetor Brasil e VM Comunicações

São Paulo Afroempreendedor

Em maio de 2020, foi lançado o Prêmio Impacto Público, fruto da parceria entre a SMDHC e o Programa de Aceleração Quintessa, na modalidade promoção da igualdade racial, resultando na seleção do Instituto Firgun.

Nesse projeto, executado entre a SMDHC/CPIR, Quintessa e Firgun, foi proposta uma política de oferecimento de crédito a empreendedoras negras, sob condições facilitadoras.

A partir do Fundo Periferia Empreendedora, criado pela Firgun e apoiado pela SMDHC, foi possível a obtenção de crédito de até R\$ 3.000,00, mediante parcelamento em até 20 vezes, com carência de 120 (cento e vinte) dias. Os juros são de 1% ao mês, sendo que, pagando em dia, ocorrem descontos nas últimas parcelas, e o empréstimo, neste caso, fica sem juros.

Prêmio Luiza Mahin / Fórum de Mulheres Negras / Dia Internacional da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha / Dia de Teresa de Benguela (25 de julho)

No mês de julho de 2021, foi realizada a cerimônia de entrega do Prêmio Luiza Mahin, edições 2020 e 2021.

O Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha foi marcado por diversas ações da Prefeitura de São Paulo, com foco em promover reflexões sobre o tema e também celebrar a data. Parte destas ações, a exposição fotográfica “Mulheres Negras, Conquistas e Perspectivas”, atualmente em exibição no formato virtual na Linha da Cultura do Metrô, agora também pode ser vista presencialmente nos Shoppings Top Center, Light e Mais Shopping.

Em formato presencial, a exibição traz imagens de 17 mulheres que se dedicam a mudar o cenário de discriminação e lutam por mais representatividade da mulher negra na sociedade e no mercado de trabalho, ajudando inclusive a formular políticas públicas por meio do Fórum Municipal de Mulheres Negras e outras organizações. Cada uma das unidades com um evento presencial de abertura: duas delas na sexta-feira (30/07), às 12h, no Light; e às 16h, no Top Center; e mais uma na segunda-feira (02/08), às 10h, no Mais Shopping.

No dia 23 de julho, houve o lançamento da campanha “Diga não ao racismo, diga não ao sexismo!”, realizada pelas concessionárias Companhia do Metropolitano de São Paulo (Metrô), ViaQuatro, ViaMobilidade, CPTM e EMTU, em parceria com a Secretaria Estadual dos Transportes Metropolitanos (STM) e a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), por meio da sua Coordenação de Promoção da Igualdade Racial. As fotos da mostra, assim como a exibição nos shoppings, foram feitas com o apoio da Secretaria Municipal da Cultura (SMC).

Estações Largo Treze e estação São Paulo Morumbi ocorreu a instalação de painel com imagens de Teresa de Benguela e das mulheres retradas na exposição “Mulheres negras e suas conquistas”, o painel contou com um Qrcode que permitia que as fotos fossem enviadas para à exposição virtual da Linha de Cultura do metrô.

Já nas estações do metrô Luz e Adolfo Pinheiro, as escadas foram adesivadas com estampas da campanha contra o racismo e sexismo, fazendo um convite aos passageiros e passageiras, a usarem o cenário para tirar fotos e divulgar esta importante mensagem. Nas estações Sé, Paulista e AACD-Servidor, foi estendido a bandeira com imagem de Teresa de Benguela.

Mês da Consciência Negra

O Fórum de Mulheres Negras realizou “Roda de conversa” na Estação Sé do Metrô, um bate papo com oito mulheres, uma troca de experiências de vida e as dificuldades que a mulher negra enfrenta ao longo da vida.

Houve intervenção artística com o coletivo Diáspora, apresentando o “Viva as Grandes Figuras: Protagonismo Negro nas Artes do Sudeste”, fazendo referência a diversas personalidades negras como Carolina de Jesus entre outros. Esta ação foi realizada na estação de trem da Luz.

Também ocorreu o desfile de moda afro no metrô Sé, apresentação de roupas afro, nas passarelas do metrô, em parceria com a escola de moda do Instituto Akhanda.

Na I Expo da Consciência Negra, em parceria com a SMRI, a CPIR teve um stand de atendimento, com a equipe do CRPIR (psicólogas, advogados e assistentes sociais).

Prêmio Nelson Mandela

O Prêmio Nelson Mandela destaca iniciativas comprometidas com os direitos da população negra e dos demais grupos étnico-raciais no município de São Paulo, desenvolvidas por associações, fundações, organizações não governamentais, núcleos religiosos ou artísticos, com atuação e sediados no município de São Paulo há pelo menos um ano.

Em dezembro, foi realizada a entrega para os ganhadores de 2020 e 2021, no Aristocrata Clube: Premiadas 2020 – Associação Pró-Falcêmicos, SIEMACO e

Escola de Samba Unidos de Vila Maria / Premiadas 2021 – Instituto Akhanda e Movimento Black Money.

Conselho Municipal da Comunidade Nordestina

O Conselho Municipal de Participação da Comunidade Nordestina reúne-se mensalmente para participação e encaminhamento das demandas da população nordestina. Instituído pelo Decreto nº 53.535, de 12 de novembro de 2012, que regulamentou a Lei 15.408 de 11 de julho de 2011, o colegiado é composto por 11 (onze) Conselheiros, sendo 6 (seis) indicados por entidades de representação da comunidade nordestina e 5 (cinco) integrantes da Administração Pública.

Coordenação dos Povos Indígenas

A Coordenação dos Povos Indígenas, criada pelo Decreto Municipal nº 59.746/2020 surgiu em Setembro de 2020, para promover uma política indigenista paulistana baseada na defesa e promoção da cultura e dos direitos dos povos indígenas aldeados e em contexto urbano. Tem como atribuição a elaboração e implementação de políticas públicas que contemplem as problemáticas relacionadas às questões indígenas, incorporando ao seu escopo de trabalho as demandas levantadas pelas populações indígenas do Município de São Paulo quanto à preservação de sua língua e cultura, programas e ações voltadas à promoção dos direitos dos povos indígenas, bem como da melhoria da sua qualidade de vida.

São ações da Coordenação:

1. Formular e implementar políticas, programas e ações voltadas à promoção dos direitos dos povos indígenas e da melhoria da sua qualidade de vida;
2. Promover ações de preservação da memória e de valorização da história e cultura indígena;
3. Promover e assegurar o diálogo, a participação e o acesso dos povos indígenas a programas e políticas específicas;

4. Apoiar as atividades do Conselho Municipal dos Povos Indígenas visando os objetivos estabelecidos na Lei nº 15.248 de 26 de julho de 2010;
5. Realizar estudos, debates e pesquisas sobre a realidade dos povos indígenas, visando contribuir para elaboração de políticas públicas voltadas à promoção de direitos;
6. Articular ações com organizações sociais, universidades e entidades governamentais, representantes e colegiados indígenas de outros municípios, que contribuam para o desenvolvimento de ações integradas voltadas à população indígena;
7. Promover eventos e capacitações voltados aos interesses dos povos indígenas.
8. As ações da Coordenação dos Povos Indígenas visam justamente proporcionar as condições necessárias para que os povos indígenas da cidade de São Paulo sejam reconhecidos pelo valor de sua cultura. Desta forma, é possível não só a preservação da cultura e estrutura social dos indígenas aldeados como também o resgate cultural dos indígenas em contexto urbano.
9. Durante o período da pandemia a COPIND/SMDHC concretizou a realização de projetos culturais em parceria com Secretaria Municipal de Cultura. Foram realizados os seguintes eventos:
10. Graffitaço no Jaraguá - evento da Virada Cultural 2020.
11. Mostra Fotográfica Beleza Indígena 2020 e 2021 - realizada em parceria com a Secretaria Municipal de Saúde.
12. Graffitaço no Jaraguá segunda etapa - evento do Agosto Indígena 2021.
13. Apresentações de danças e artesanatos indígenas - evento do Agosto Indígena 2021.
14. Mostra de Cinema Indígena em parceria com a SP Cine - evento do Agosto Indígena 2021.
15. Debates Virtuais semanais - evento do Agosto Indígena 2021.
16. Inclusão da categoria Povos Indígenas no projeto Selo de Direitos Humanos e Cidadania da SMDHC.

17. Apresentação de Grupo de dança multiétnica - evento Premiação do Selo de Direitos Humanos e Cidadania 2021.

18. Articulação e inclusão dos povos indígenas no Programa Mãos e Mentes Paulistanas - Programa da SMDET.

O Conselho Municipal dos Povos Indígenas do Município de São Paulo é um órgão vinculado à Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania. É um espaço que garante a participação e diálogo direto com o poder público sobre o encaminhamento das demandas da população indígena. Foi criado pelo Governo Municipal, pelo Decreto nº 52.146/2011, que regulamenta a Lei nº 15.248/2010.

De composição paritária o Conselho Municipal dos Povos Indígenas é integrado por 08 membros titulares e 08 membros suplentes do Poder Público Municipal e da população indígenas sendo 03 titulares e 03 suplentes da etnia Guarani, e as outras etnias no ambiente municipal sendo Pankararu, Fulni-ô, Kariri-Xocó e os Pankararés, possuem sua representatividade em um titular e um suplente por etnia totalizando 30 membros.

Desde o início de sua atuação, a Coordenação vem promovendo encontros virtuais com as lideranças, atendendo e mantendo contato permanentemente com as populações indígenas do município buscando cumprir com seu papel de promover maior igualdade e dignidade para essas populações.

Essas reuniões virtuais com o Conselho Municipal de Povos Indígenas, formado por representantes de diversas etnias presentes no município, acontecem mensalmente e, através deste conselho, ficamos a par da situação de cada comunidade, auxiliamos nas questões e demandas que nos trazem e também discutimos políticas públicas e promoção de ações e eventos culturais para fortalecimento da causa indígena.

SECRETARIA MUNICIPAL DA FAZENDA

A Comissão Permanente de Bem-Estar e Saúde "Somos Othon", em comemoração ao Dia da Consciência Negra (20 de novembro) em 2021, preparou comunicados circulares durante toda a semana com alguns temas trazendo curiosidades e informações referentes às origens africanas, sua população e também à Diáspora Africana, como exemplo o informativo sobre a Filosofia Bakongo.

Essa ação teve como objetivo celebrar e promover a cultura e as contribuições do povo negro ao mundo, em consonância ao EIXO 7 – Cultura e Patrimônio Africano, Afrobrasileiro e Indígena, em especial quanto a META 1 - Promover e valorização da cultura e o patrimônio material e imaterial africano, afro-brasileiro e dos povos indígenas na cidade de São Paulo e META 3 - Promover a valorização da cultura afro-brasileira, africana e indígena do Anexo Único Integrante do Decreto nº 58.526, de 23 de novembro 2018 Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial – PLAMPIR.

As ações relativas à promoção da cultura afrobrasileira e indígena são contínuas e permanecem em nosso calendário anual de ações de bem-estar nesta Pasta.

SECRETARIA MUNICIPAL DE HABITAÇÃO

Dialoga quanto ao quesito raça/cor nos formulários utilizados por SEHAB, bem como já está previsto na ficha de cadastro municipal de demanda habitacional - pela COHAB (cadastro através do site www.cohab.sp.gov.br).

SECRETARIA DE GOVERNO MUNICIPAL

A Secretaria Executiva de Projetos Estratégicos (SEPE/SGM) tem suas atribuições definidas pelo Decreto nº 59.000/2019, alterado pelo Decreto nº 60.038/2020, com destaque para algumas competências:

Articular o planejamento e acompanhar a execução de políticas, projetos e programas de interesse do governo; propor, planejar e acompanhar a integração das ações governamentais;

Planejar e coordenar projetos Inter secretariais prioritários, atribuídos à SGM.

A definição do rol de projetos tem como diretriz a priorização de iniciativas que tenham efeito sobre a redução de desigualdades sociais, econômicas e urbanas. Pela natureza dos trabalhos desenvolvidos, há desafios comuns que perpassam as várias frentes de trabalho da secretaria executiva e outros específicos, relacionados a cada uma destas.

Atualmente, a equipe da SEPE se divide entre o acompanhamento do Programa Redenção (que programa a política de álcool e drogas no município de São Paulo), da Política Municipal Integrada pela Primeira Infância e pela formulação e articulação de

projetos prioritários, com destaque para o Programa Reencontro, a integração de cadastros e benefícios sociais e apoio a iniciativas de urbanismo social.

Em todas essas políticas públicas, desigualdades raciais e de gênero permeiam as discussões, contudo não há sistematização expressa nas normativas vigentes ou ações específicas previstas.

Nesse sentido, a elaboração do Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial e processo de participação social da V Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial, podem implicar em contribuições para o aprimoramento dos programas existentes e na construção de novas iniciativas acompanhadas pela SEPE/SGM.

Além disso, pela natureza desta Secretaria Executiva, outros programas e projetos - afeitos aos resultados do Plano e da Conferência - poderão compor as rotinas da SEPE.

SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E TRABALHO

Curso sobre educação financeira do Banco Central;

Reuniões Ordinárias e Extraordinárias;

Lives — Programa Volta por Cima — Facebook SMDet;

Participantes nas feiras Presenciais e Online — PMMP — Afro Artesãos Visualização Geral da Feira Online — Vitrine de Artesanato — Mulheres negras, latinas americanas e caribenhas;

Máscaras Distribuídas pela CEAA nos Eventos Presenciais;

Semana do Afro empreendedor — Serviços do Cate, ADE SAMPA — (Atendimentos);

I Expo Internacional Dia da Consciência Negra;

Fórum de Mulheres Negras- ADE SAMPA e SMDet;

Feira Zendaya Igreja N. S. do Rosário dos Homens Pretos — Mãos e Mentes (Atendimentos Cate, CRAI, Cadastro Único e ADE SAMPA).

Dentro de nossas atribuições, estamos formulando e planejando atividades/ações que possam implementar fomentar, promover a integrar a população negra, relativamente ao desenvolvimento econômico, incentivo ao empreendedorismo, economia solidária e a economia criativa.

Segue a síntese das ações realizadas pela SMDet, bem como participação do Cate em eventos, cuja temática é voltada à população negra:

Dia da Mulher Negra, Latino Americana Caribenha

Processo seletivo realizado no Cate Central

Dias 23 e 24/07/20, das 10h às 16h.

Resultado: 264 atendimentos

Contrata SP Consciência Negra

Data: Dia 19/11/21, das 09h às 16h, no Cate Central - Av. Rio Branco, 252.

Processos seletivos com as empresas parceiras do Cate

Resultado: 704 atendimentos

Participação do Cate Móvel Qualifica em eventos externos nessa temática:

Feira do Imigrante

Período: Dias 26 e 27 de junho/21, das 11h às 17h.

Local: Centro Cultural Mãe Sylvia de Oxalá

Rua: Arsênio Tivolieri, 45, Jd Oriental, Jabaquara, São Paulo SP.

Resultado: 94 atendimentos

Semana do Afroempreendedor - De 23 a 27/08/21

23/08 - Ceu Caminho do Mar

24/08 - Teia Parelheiros

25/08 - Centro Cultural da Vila Guilherme

26/08 - Teia Cidade Tiradentes

27/08 - Ceu Parque Veredas

Resultado: 65 atendimentos

Migrafro - Atendimento ao Migrante e Afro empreendedor

De 19 a 21/10/21

Escola Duque de Caxias - Praça Dr. Mario Margarido, 35 – Sé.

Resultado: 116 atendimentos

EXPO Internacional Dia da Consciência Negra - Anhembi

Av. Olavo Fontoura, 1209 (Pavilhão 10 do Anhembi).

DIA 19/11 e 22/11

Resultado: 263 atendimentos

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Assunto: Implementação das Leis Federais nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003 e nº 11.645 de 10 de março de 2008, que dispõem sobre o ensino da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena.

Quanto à solicitação dos préstimos deste órgão, Núcleo de Educação para as Relações Étnico-Raciais contextualizamos sobre os projetos e ações em unidades escolares municipais, no que concerne à execução das leis nº10.639 de 9 de janeiro de 2003 e nº11.645 de 11 de março de 2008. É importante salientar que as ações do NEER, estão articuladas ao projeto municipal: São Paulo, Farol de Combate ao Racismo Estrutural, coordenado pela Secretaria Municipal das Relações internacionais. Anualmente realizamos formação mensal com as 13 Diretorias Regionais de Ensino, abordando a história e cultura da população africana e afro brasileira, além da história e cultura das populações indígenas, uma vez que essas viabilizam a formação continuada e acompanhamento das Unidades Educacionais. Em 2020 e 2021 promovemos lives formativas, a fim de potencializar a formação continuada, mesmo em meio ao isolamento social, causado pela pandemia da COVID 19. Desde a promulgação das leis já citadas a Secretaria Municipal de Educação, tem compromisso com práticas antirracistas e inclusivas. A seguir apresentaremos as ações realizadas entre os anos de 2017 e 2020.

**Coordenadoria Pedagógica / Núcleo Técnico de Currículo Núcleo de Educação para as
Relações Étnicas Raciais**

Seminário do agosto Indígena de 2017

Objetivo: Formar educadoras e educadores no que tange Práticas Pedagógicas respeitadas e de valorização aos Povos Originários;

Tipos de ações envolvidas:

2 Palestras;

2 Apresentações Culturais; Relatos de Práticas Pedagógicas;

Resultados Alcançados: Práticas respeitadas em relação à população indígena. Aferidas por meio de planos de aulas e projetos apresentados pelos formadores das DIPED's.

IV Seminário da Mostra Cultural novembro Negro de 2017

Objetivo: Promover uma reflexão sobre a Literatura Negra Brasileira em diversas vertentes, a partir da obra de Lima Barreto e Luiz Gama.

Tipos de ações envolvidas:

2 Palestras expositivas e interativas;

2 Apresentações Culturais; Relatos de Práticas Pedagógicas;

Resultados Alcançados: Práticas respeitadas em relação à população afro brasileira e africana. Como o projeto de dança Jongo na EMEF Maurício Goulart que foi apresentado na Mostra Cultural da escola pelos estudantes.

III Seminário Literatura Negra: O que é Literatura Negra hoje? Identidade. – 2017

Objetivos: Promover a Reflexão sobre a Literatura Negra

Tipos de ações envolvidas:

2 Palestras expositivas e interativas;

2 Apresentações Culturais;

Relatos de práticas pedagógicas;

Resultados Alcançados: Discussões relevantes acerca da oferta de materiais que têm sido ofertados e avanço em quais podem e devem fazer parte do currículo.

Seminário Educação para os Direitos Humanos e superação do racismo: o legado de Nelson Mandela (1918 – 2018)

Objetivo: Reconhecer por meio da vida e da obra de Nelson Mandela, referências para o desenvolvimento de práticas pedagógicas e ações educativas relacionadas aos direitos humanos. Refletir o racismo dentro das instituições escolares e incentivar práticas antirracistas.

Tipos de ações envolvidas:

Palestras expositivas e dialogadas;

Apreciação de documentários;

Relato de práticas pedagógicas;

Resultados Alcançados: Práticas respeitosas, antirracistas e de representatividade. Apresentadas em seminários posteriores.

III Congresso Municipal de Educação para as Relações Étnico Raciais – 2018

Objetivo: Compreender como as práticas pedagógicas desenvolvidas sobre a temática trazem um novo olhar sobre a sociedade brasileira. Reconhecer e valorizar a diversidade de identidades que formam a sociedade brasileira.

Tipos de ações envolvidas: Exposição oral e dialogada;

Relatos e problematização de práticas;

Resultados Alcançados: Avanço nas discussões sobre a Educação para as Relações Étnico Raciais, já observada no congresso durante os debates.

Percursos & Diálogos entre educadores: histórias afro atlânticas. – 2018

Objetivos: Refletir sobre a noção de que histórias afro-atlânticas dizem respeito às narrativas pessoais de todos os brasileiros. Incentivar práticas pedagógicas sobre a temática.

Tipos de ações envolvidas: Aulas expositivas e interativas. Visitas monitoradas à exposição História Afro-Atlânticas.

Resultados Alcançados: Avanço nas discussões das temáticas já observadas durante o curso. Práticas pedagógicas relevantes apresentadas.

Educação para as Relações Étnicas Raciais: atualizando a prática pedagógica. – 2018

Objetivos: Atualizar o campo da educação para as Relações Étnicas Raciais produzidas entre 2003 e 2018, tendo em vista a vasta produção intelectual característica deste período.

Tipos de ações envolvidas: Exposição oral e dialogada;

Relatos de práticas;

Resultados Alcançados: Práticas atualizadas e fundamentadas sobre a Educação para as Relações Étnicas Raciais. Nome: IV Seminário do agosto Indígena- 2019

Objetivo: Formar educadoras e educadores no que tange Práticas Pedagógicas respeitosas e de valorização aos Povos Originários;

Tipos de ações

2 Palestras;

2 Apresentações Culturais;

Envolvidas: Relatos de Práticas Pedagógicas.

Resultados Alcançados: - Práticas respeitosas em relação à população indígena. Tal fato foi aferido durante a formação com os formadores das DIPEDs, que relataram práticas equânimes, rompimento de estereótipos.

IV Seminário Novembro Negro – 2019

Objetivos: Formar educadoras e educadores no que tange Práticas Pedagógicas respeitadas e de valorização da população, bem como dos conteúdos curriculares, que tratam da Lei 10.639 de 09 de janeiro de 2003;

Tipos de ações envolvidas:

2 Palestras 2 Apresentações Culturais;

Relatos de Práticas Pedagógicas. Resultados Alcançados: - Práticas respeitadas em relação à população africana e afro brasileira. Tal fato foi aferido durante as formações com as DIPEDs, além de envio de práticas exitosas como a da Professora Cibele de Paula, da EMEF Vinícius de Moraes.

Trocas e olhares: encontros de formação em arte-educação. – 2019

Objetivo: - Estimular a experiência estética como fenômeno em si e também como disparador de processos de transformação individual e social por meio das artes visuais. Tanto o material quanto a dinâmica dos encontros são baseados na Abordagem Triangular, da educadora e pesquisadora Ana Mae Barbosa, e em obras selecionadas do Acervo SESC de Arte Brasileira. Tipos de ações envolvidas:

2 Palestras

2 Apresentações Culturais;

Relatos de Práticas Pedagógicas. Resultados Alcançados: - Práticas respeitadas em relação ao Programa Portas Abertas- Português para imigrantes, além de outros projetos como do CIEJA Perus.

Formação das DIPEDs – 2019

Objetivo: Subsidiar práticas dos formadores que atuam no NEER, nas DIPEDs.

Tipos de ações envolvidas:

10 encontros durante o ano; -.

Realização de eventos;

Construção de práticas para os territórios;

Resultados Alcançados:

Práticas pedagógicas vivenciadas nos territórios das 13 DRES

Live Educação Antirracista na Perspectiva do Currículo da Cidade – 2020

Objetivo: Fomentar práticas antirracistas e reflexões nos Educadores da Rede Municipal de Ensino.

Tipos de ações envolvidas:

Preparação da live;

Divulgação das Redes Sociais;

Apresentação de 60 minutos de live Resultados Alcançados: Debate extenso pelas redes sociais e muitos convites para participação de formações nas Unidades Educacionais.

LIVE apresentação: Orientações Pedagógicas Povos Indígenas. 2020

Objetivo: Apresentar o Currículo dos Povos Indígenas, valorizando o protagonismo dos autores da obra.

Tipos de ações envolvidas:

Preparação da live;

Divulgação das Redes Sociais;

Apresentação de 60 minutos de live Resultados Alcançados:

Debate extenso pelas redes sociais e muitos convites para participação de formações nas Unidades Educacionais.

Vivências antirracistas da Educação Infantil à Educação de Jovens e adultos.

Objetivo: Valorização da diversidade racial e combate ao racismo institucional presente na escola.

Tipos de ações envolvidas:

Curso de 20h;

Divulgação no D.O;

Processo de inscrições;

Participação dos cursistas por meio da plataforma TEAMS.

Resultados Alcançados: Discussões e Planos de Aula repletos antirracistas;

Construção de banco de bons planos para possível divulgação.

Curso: História das populações indígenas na escola: saberes e protagonismos indígenas como contribuições para a formação docente- 2020

Objetivo: Fomentar práticas respeitosas e de valorização dos Povos Originários,

Tipos de Curso de 20h;

Ações envolvidas:

Divulgação no D.O;

Processo de inscrições;

Participação dos cursistas por meio da plataforma TEAMS.

Resultados Alcançados: Será realizado em novembro.

Educação para as Relações Étnico Raciais – Teoria e Práticas em cotidianos Antirracistas – 2020

Objetivo: Fomentar práticas respeitosas e de valorização dos Povos Originários, Tipos de ações envolvidas:

Curso de 20h;

Divulgação no D.O;

Processo de inscrições;

Participação dos cursistas por meio da plataforma TEAMS.

Resultados Alcançados: Será realizado em outubro.

Das intenções às ações: A educação Étnico Racial e a inclusão dos povos migrantes para além de novembro 2020

Objetivo: Fomentar reflexões e novas práticas, no que concernem as Leis: 10.639 de 9 janeiro de 2003; 11.645 de 10 de março de 2008 16.478 de 8 de julho de 2016 Em prol de uma educação antirracista e inclusiva para todas e todos.

Tipos de ações envolvidas:

Curso de 20h;

Divulgação no D.O;

Processo de inscrições;

Participação dos cursistas por meio da plataforma TEAMS.

Resultados Alcançados: Será realizado em novembro.

Formação das DIPEDs – 2020

Objetivo: Subsidiar práticas dos formadores que atuam no NEER, nas DIPEDs.

Tipos de ações envolvidas:

10 encontros durante o ano;

Realização de eventos;

Construção de práticas para os territórios;

Resultados Alcançados:

Práticas pedagógicas vivenciadas nos territórios das 13 DRES Links das lives realizadas em 2020;

https://youtu.be/_tsx8QlcKW8

https://youtu.be/yN5_RcUExMY

<https://youtu.be/sXBEdDxPC7M>

Em continuidade das ações relativas à implementação das Leis nº10.639 de 9 de janeiro de 2003 e nº11.645 de 10 de março de 2003 e compreendendo o processo formativo como complexo e multideterminado (PLACCO e SILVA, 2002), realizamos no ano de

2021, além de formação mensal com as DIPEDs, lives, cursos que versam sobre educação para as relações étnicas raciais.

21043 NTC - NEER Políticas Antirracistas

20283 NTC - NEER Histórias das Populações Indígenas na Escola: Saberes e Protagonismos Indígenas como contribuições para a formação docente.

21111 NTC - NEER Escravo, Nem Pensar! – Prevenção ao Trabalho Escravo em São Paulo (SP)

21147 NTC - NEER Somos Todos Educadores: Práticas Antirracistas na Escola

21158 NTC - NEER Tecendo Olhares Para Uma Educação Antirracista: Análise, Reflexão e Produção de Material Pedagógico Antirracista.

21181 NTC - NEER Práticas Pedagógicas Antirracistas: Da Educação Infantil ao Ensino Médio.

21228 NTC - NEER Para Além do 19 de Abril: Estratégias Para Ensino de História Indígena na Educação Básica.

21236 NTC - NEER As Populações Indígenas em São Paulo

21238 NTC - NEER Tecendo Olhares Para Uma Educação Antirracista: Análise, Reflexão e Produção de Material Pedagógico Antirracista- MÓDULO 2.

21265 NTC - NEER Museu Afro Brasil: Construindo Contrapontos Antirracistas.

21284 NTC - NEER produzindo artigos (Científicos) e relatos para a revista Ocupação Maí

21294 NTC - NEER Introdução á Arte Cultura Africana e Afro Brasileira, Links das lives realizadas em 2021 Ressignificando o 19 de abril.

<https://www.youtube.com/watch?v=ygIGf20h7W0>

<https://www.youtube.com/watch?v=JQBQ2oJzl-A&t>

<https://www.youtube.com/watch?v=-a0S--CAfYo&t>

<https://www.youtube.com/watch?v=>

<https://www.youtube.com/watch?v=>

<https://www.youtube.com/watch?v=>

<https://www.youtube.com/watch?v=>

<https://www.youtube.com/watch?v=hWBmN5Cq>

<https://www.youtube.com/watch?v=rpMpVK05Zqo>

Para seguir as ações do Núcleo de Educação para as Relações Étnico-raciais segue o link do portal:

<https://educacao.sme.prefeitura.sp.gov.br/nucleo-de-educacao-etnico-racial/>

Além das ações já mencionadas, estamos em processo de escrita das Orientações Pedagógicas 10.639 de 9 de janeiro de 2003, a fim de subsidiar práticas pedagógicas das (os) educadoras (es) da Educação Infantil ao Ensino Fundamental. Em relação à Lei 11.645 de 10 de março de 2008 lançamos em 2019 às Orientações Pedagógicas Povos Indígenas, escrita pelo pesquisador Daniel Munduruku e o escritor Daniel Wapichana.

link Orientações Pedagógicas Povos Indígenas:
<https://educacao.sme.prefeitura.sp.gov.br/wpcontent/uploads/Portals/1/Files/53254.pdf>

Dentre as ações para a implementação das leis, realizamos os eventos: agosto Indígena e novembro Negro. É importante salientar que apesar de termos essas proposições nesses meses, fomentamos práticas antirracistas e inclusivas de janeiro a janeiro das Unidades Educacionais. A Secretaria Municipal de Educação, por meio do Núcleo intitulado Sala Espaço de Leitura, adquiriu acervo com bibliografia que valoriza histórias, culturas africana, afro-brasileira e indígena. Nos meses de agosto e novembro, as Unidades Educacionais intensificam a leitura dessas obras. Todas as ações realizadas na SME-SP são pautadas no Currículo da Cidade de São Paulo que tem como premissas a equidade, educação integral e inclusiva. Nesse sentido, não apenas o Núcleo de Educação para as Relações Étnico-Raciais, como as demais divisões e coordenadorias, tem realizado esforços para aprimorar a educação oferecida para estudantes e favorecer a formação continuada de professoras e professores. Por meio de acordo de cooperação com a Escola do Parlamento, realizamos pesquisa no Ensino Fundamental a fim de compreender as relações raciais e as trajetórias de estudantes negros e não negros. Em relação à Educação Infantil, realizaremos pesquisa com objetivo de compreender como se estabelecem as relações, como é constituído o espaço e o currículo nesse nível de ensino. Após a Secretaria Municipal de Educação Coordenadoria Pedagógica/ Núcleo Técnico de Currículo, Núcleo de Educação para as Relações Étnicos

Raciais, finalização dessa etapa, construiremos cursos de formação, a partir das demandas formativas levantadas. O Núcleo ainda conta com uma revista intitulada: Ocupação Maí, que tem como objetivo, ampliar a troca de experiências e informações entre os (os) educadores da rede.

Link da revista: <https://educacao.sme.prefeitura.sp.gov.br/revista-ocupacao-mai/>

Link de acesso da primeira edição: <https://youtu.be/U9FAkljfiX8>

Essas foram ações destinadas à continuidade e acompanhamento da implementação das Leis: nº 10.639 de 9 de janeiro de 2003 e nº 11.645 de 10 de março de 2008.

SECRETARIA MUNICIPAL DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Em 2021, a SMRI, em parceria com a SME, lançou o programa “São Paulo: Farol Antirracista”, com foco na educação étnico-racial e na conscientização da população. Objetiva-se impulsionar a aplicação da lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003, promover o debate público e a troca de experiências em políticas públicas antirracistas, com cidades brasileiras e internacionais.

Em parceria com a UNESCO, foi aberto edital para contratação de pesquisadores para atuar nas unidades de Educação Infantil da rede. Os profissionais são graduados em pedagogia e cursando pós-graduação em educação com pesquisa voltada às relações étnico-raciais, e serão responsáveis pela análise de projetos políticos-pedagógicos, visita, coleta, tabulação e organização dos dados. Ao final da pesquisa, a ideia é que a SME tenha elementos sólidos para o enfrentamento do racismo estrutural na Rede Municipal de Ensino de São Paulo, começando pela etapa da Educação Infantil. Os resultados permitirão o planejamento e execução de ações necessárias ao combate do preconceito.

Essa ação atende a iniciativa (h) da meta 19 do PDM 2021-2024. Para atingir esse objetivo, em parceria com a Secretaria Municipal de Educação, o Farol tem como objetivos específicos:

Analisar o racismo e suas manifestações na educação;

Desenvolver uma metodologia inovadora para aplicação da lei 10.639 de 9 de janeiro de 2003;

Capacitar o corpo docente entre os anos 2022-2024 para aplicação da lei, especialmente os docentes que atuam na primeira infância;

Analisar impactos da formação;

Sistematizar e difundir a metodologia.

Também foi firmada uma parceria com o programa de Mestrado Profissional em Governança Global e Formulação de Políticas Internacionais da PUC-SP, para levantamento bibliográfico e análise de melhores práticas de educação antirracista.

A SMRI também é responsável pela iniciativa I da meta 19 do PDM 2021-2024: Participar e realizar eventos nacionais e internacionais com foco no tema de combate ao racismo. Ao todo, entre formato online e híbrido, foram realizados seis eventos no primeiro ano. Em março, no âmbito do Dia Internacional da Mulher, essas Secretarias, em parceria com a ONU Mulheres, promoveram o webinar “#InspireMulheres: Experiências Femininas que Transformam o Mundo” sobre igualdade de gênero e de raça. O evento foi direcionado às professoras da rede pública municipal com foco no debate sobre o racismo dentro das escolas. Para marcar o dia da Abolição da Escravatura, 13 de maio, a SMRI, SME e SMJ realizaram o webinar “Disparidades Raciais e Reforma Policial” com debate sobre o racismo institucional e as instituições da segurança, as mudanças e os investimento em formação étnico-racial para a igualdade racial. No dia 25 de julho, foi celebrado o Dia da Mulher Negra Latino-Americana e Caribenha com um debate sobre comunicação antirracista e a importância do protagonismo feminino negro no combate ao racismo estrutural.

Entre os dias 20 e 22 de novembro, foi realizada a 1ª Expo Internacional Dia da Consciência Negra, evento que contou com um público de 5 mil pessoas por dia e com diversas atividades, atrações e debates com os temas saúde, cultura, mulher negra, educação, empreendedorismo e tecnologia, recontando as contribuições negras para o Brasil e para a humanidade, a partir de referências do carnaval brasileiro. O evento reuniu especialistas e autoridades do Brasil e de outros países para conscientizar a população e posicionar a cidade de São Paulo como farol de combate ao racismo estrutural, a fim de tornar a cidade uma referência nacional e internacional luta antirracista. A segunda edição da Expo será realizada em novembro de 2022.

Na ocasião da Expo Internacional, a SMRI elaborou a Declaração de São Paulo Contra o Racismo Estrutural. O documento é um compromisso para que a Prefeitura de São Paulo

continue se comprometendo a continuar formulando políticas públicas de combate ao racismo estrutural, fomentar o diálogo entre governos e organizações internacionais sobre o assunto e trabalhar pela difusão de ações afirmativas para a superação de desigualdades históricas. O Prefeito Ricardo Nunes e o Vice-Governador, Rodrigo Garcia, assinaram a Declaração de São Paulo Contra o Racismo Estrutural, instituições de todo mundo serão também convidadas a aderirem.

SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE

A Área Técnica de Saúde da População Negra vem, desde a sua criação, em 2003, atuando para garantir de forma integral a Política Municipal de Saúde da População Negra. Em 20 de julho de 2020, foi aprovada a lei que institui o Programa Municipal de Saúde da População Negra, com objetivo de desenvolver de forma integral ações de promoção, prevenção e recuperação da saúde da população negra e afrodescendente.

A área vem promovendo anualmente curso de educação à distância sobre o preenchimento do quesito raça-cor para profissionais da área de saúde que atuam em unidades básicas de saúde. Também são oferecidos, a cada ano, curso de educação à distância sobre anemia falciforme, também voltado para profissionais de saúde que atuam na atenção básica, além de “lives” sobre temas diversos envolvendo aspectos da saúde da população negra e sensibilização sobre o impacto do racismo sobre a mesma. Foram abordados temas como: traço falciforme, saúde da mulher negra, violência e o jovem negro, o impacto da hipertensão e diabetes na saúde da população negra, saúde do idoso negro, saúde mental da população negra, saúde da população negra LGBTQIA+, população negra e HIV/AIDS, importância da assistência social no atendimento de saúde da população negra, a importância da enfermagem no atendimento à saúde da população negra entre outros temas.

Fazemos constante monitoramento de indicadores de saúde, especialmente relacionados à saúde da criança e saúde da mulher e em parceria com outras áreas técnicas elaboramos protocolos para tratamento de agravos à saúde com enfoque para aspectos específicos no cuidado dos indivíduos negros para que as dificuldades e doenças decorrentes do racismo estrutural que afetam essa população sejam superadas.

A pedido do Fórum Municipal de Mulheres Negras, a área técnica elaborou um protocolo de atendimento às mulheres egressas do sistema carcerário, que está em vigor sob supervisão da área técnica de saúde da mulher.

Com o objetivo de estimular o debate sobre racismo e formas de combatê-lo, incentivamos a elaboração de projetos focados na saúde da população negra por parte das equipes de trabalho das unidades básicas de saúde. Estes projetos foram catalogados e estão disponíveis para visualização pública, através de Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), com o nome de “Experiências exitosas em saúde da população negra”.

A área técnica também articulou junto a outras coordenadorias a implantação do ambulatório de hemoglobinopatias, localizado no hospital HISA, em Santo Amaro, com objetivo de suprir a carência de atendimento ambulatorial de adultos portadores de anemia falciforme.

No final do ano de 2021, a área participou ativamente do projeto "Farol Antirracista". Neste evento, foram realizados testes rápidos para COVID-19, orientações sobre a política municipal de saúde da população negra, distribuição de panfletos e orientações gerais de saúde, incluindo a realização de auriculoterapia e distribuição de sal de ervas.

As diferenças étnicas e culturais vêm sendo reconhecidas como determinantes do processo saúde-doença e valorizadas na busca da promoção e produção de saúde. A abordagem de diagnóstico e tratamento dessa população deve incorporar estratégias que respeitem as questões culturais e estas devem permear todo o planejamento e ações em saúde, sendo sempre discutido e construído em parceria com os conselhos e lideranças locais.

O atendimento aos indígenas que vivem em contexto urbano deve ser realizado por todos os equipamentos da Rede de Atenção à Saúde (RAS).

A Atenção Básica possui 469 Unidades Básicas de Saúde para acesso dos indígenas à RAS. Dentre elas temos a UBS Real Parque (CRS Oeste) que conta com uma equipe de saúde da família exclusiva para o atendimento aos indígenas em contexto urbano, devido à grande concentração de indígenas da etnia Pankararu na região. Para os aldeados, a Secretaria Municipal de Saúde (SMS), realiza a assistência à saúde também por meio das UBS Aldeia Jaraguá - Kwaray Djekupe (CRS Norte), UBS Vera Poty e Anexo Krukutu (CRS Sul), localizadas nas terras indígenas do município. Cada uma dessas unidades possui

uma Equipe Multiprofissional de Saúde Indígena (EMSI) e tem, em sua composição, trabalhadores indígenas.

As ações de saúde aos indígenas do Município de São Paulo (MSP) são desenvolvidas pela Secretaria Municipal de Saúde (SMS) / Coordenadoria de Atenção Básica considerando a diversidade sociocultural e particularidades epidemiológicas.

Ações realizadas para a população Indígena aldeada e em contexto urbano do Município de São Paulo:

Implantação e manutenção dos Núcleos de Prevenção à Violência em todas as Unidades Básicas de Saúde;

Apoio na criação do Projeto Tecendo vidas, na UBS Aldeia Jaraguá (cozinha comunitária, preservação do meio ambiente e plantas medicinais, ornamentos e vestimentas guarani, atenção ao uso de substâncias psicoativas e saúde do adolescente);

Articulação com a comunidade indígena a fim de desenvolver ações e atividades tendo em vista as características culturais e sociais (exemplo ações para o enfrentamento da pandemia da COVID 19);

Articulação regional na rede de atenção à saúde para o atendimento em saúde, considerando as características culturais e sociais dos indígenas (exemplo articulação com os NASF, CAPS, Hospitais municipais, entre outros)

Implementação da Rede Intersetorial de Saúde Mental - TI Jaraguá (Terra Indígena do Jaraguá) com a participação da população Indígena da TI Jaraguá, FUNAI, SESAI, a Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, Secretaria Municipal de Saúde (representantes da UBS, STS, CRS, SMS G, CAPS) e Secretaria Municipal de Assistência Social e Desenvolvimento Social;

Acompanhamento das condicionalidades dos beneficiários do Programa Bolsa família/Auxílio Brasil, compreende a oferta de serviços para a realização do pré-natal pelas gestantes, o acompanhamento do crescimento, desenvolvimento e imunização das crianças.

Há forte correlação, podendo se enquadrar no escopo do pedido, das ações que serão realizadas a partir do Plano de Segurança Urbana Municipal, PSUM. O planejamento estratégico municipal das políticas de segurança urbana para os próximos 10 anos, demandado a partir da Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, Lei Federal 13.675 de 11 de junho de 2018 - agenda das políticas públicas de segurança urbana na forma de PL com 4 Objetivos, 8 Metas e 30 Iniciativas, atualmente em fase de consulta aos especialistas no campo da segurança.

Fazendo-se a análise de ambos os documentos, PL do PSUM, em fase de consulta aos especialistas, e o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial - PLAMPIR, encontram-se as seguintes correlações, ordenadas por Metas do PLAMPIR:

EIXO 1 – Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Renda.

META 4 - Garantir a inserção da população negra e dos povos indígenas no setor público, em condições de equidade.

1. Assegurar programas de ações afirmativas nos serviços públicos, considerando os concursos, o ingresso, a ascensão e a permanência nos cargos de poder, de acordo com o cumprimento do art. 39 do Estatuto da Igualdade Racial.
2. Construir indicativos, em parceria com órgãos responsáveis, que garantam a inclusão de referenciais bibliográficos sobre a temática racial na base de elaboração de provas dos concursos públicos promovidos pela administração pública local.
3. Elaborar, implantar e avaliar políticas públicas de prevenção e enfrentamento ao racismo e de busca da igualdade racial no âmbito do funcionalismo público, considerando também questões de gênero.
4. Sensibilizar e capacitar às pessoas lotadas nas áreas de Recursos Humanos sobre a importância da valorização da diversidade em raça e gênero.

A Meta 4 do Eixo 1 guarda forte correlação com o PL do PSUM nos seguintes trechos:

Subseção IV – Da Promoção dos Direitos Humanos nos Serviços de Segurança Urbana

Art. 16. A Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU atuará em conjunto à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania – SMDHC e a outros órgãos públicos municipais, estaduais, federais e internacionais, bem como com a sociedade civil, visando à adoção de medidas de promoção dos direitos humanos e da igualdade geracional, de raça, sexo, gênero, orientação sexual, origem e outras condições de discriminação social.

§ 1º A partir da publicação desta Lei, serão incluídos conteúdos atualizados pertinentes às políticas públicas municipais em direitos humanos, especialmente quanto aos temas das populações de crianças, jovens, idosos, negros, indígenas, em situação de rua, imigrantes e LGBTI+, além daqueles relativos ao consumo de álcool e outras drogas, ao combate ao racismo institucional, à violência em todas as suas formas, particularmente a violência doméstica e contra a mulher, nos seguintes procedimentos administrativos e operacionais da Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU:

- I - Concursos públicos;
- II - Formação de ingresso;
- III - Formação profissional continuada
- IV - Estágio de Qualificação Profissional – EQP;
- V - Procedimentos Operacionais Padrão – POP;
- VI - Formulários administrativos e operacionais.

§ 2º Os conteúdos de que trata o serão produzidos ou validados pelos órgãos públicos municipais responsáveis pelas políticas públicas municipais de direitos humanos.

(...)

Subseção I – Da Habilitação da Academia de Formação em Segurança Urbana em Escola Superior de Governo

Art. 29. Fica a Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU autorizada a buscar, junto às autoridades municipais, estaduais e federais competentes, os credenciamentos necessários para habilitar a Academia de Formação em Segurança Urbana – CFSU, vinculada à Guarda Civil Metropolitana – GCM, como

escola superior de governo, regularmente autorizada a prover cursos técnicos, de especialização técnica, de graduação tecnológica, de extensão e de pós-graduação a servidores públicos.

(...)

I - Acompanhamento do processo de seleção de ingresso;

II - Formação profissional inicial

III - Acompanhamento de estágio profissional;

IV - Formação continuada em nível técnico, especialização técnica, superior tecnológico, extensão e pós-graduação;

V - Formação e especialização profissional;

VI - Execução dos processos de seleção interna para fins de evolução funcional;

(...)

§ 3º. Os procedimentos mencionados nos incisos I e VI do § 2º deste artigo deverão obedecer e incentivar a política de cotas raciais, conforme a Lei Municipal 15.939, de 23 de dezembro de 2013, destacando nos editais a disponibilidade de percentual reservado para essa finalidade.

§ 4º. Passa a ser obrigatória a inclusão de conteúdos atualizados pertinentes às políticas públicas municipais em direitos humanos na grade dos cursos mencionados nos incisos II, IV e V do § 2º deste artigo, especialmente quanto aos temas das populações em situação de rua, imigrante, idosa e LGBTI, além daqueles relativos ao combate ao racismo institucional e à violência de todas as formas, particularmente à violência doméstica e contra a mulher.

§ 5º. Os conteúdos mencionados no § 4º deste artigo deverão ter ementa e conteúdo cancelados, validados ou produzidos pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania – SMDHC.

(...)

Subseção III – Do Curso Preparatório para Ingresso na Guarda Civil Metropolitana

Art. 31. Fica a Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU autorizada a promover e a realizar parcerias com entidades de ensino públicas e privadas,

bem como incentivar a participação voluntária dos agentes públicos municipais, nos termos do Decreto 58.502, de 9 de novembro de 2018, no que couber, visando ao oferecimento de cursos preparatórios para os concursos de ingresso na carreira municipal de Guarda Civil Metropolitana.

§ 1º. Os cursos mencionados neste artigo devem:

I - Ser direcionados as jovens de baixa renda regularmente matriculados no último ano do ensino médio ou equivalente;

II - Respeitar os normativos da política de cotas raciais do Município para composição das turmas;

III - Respeitar a distribuição de vagas por gênero, conforme melhores práticas preconizadas para composição de efetivo policial de segurança urbana;

IV - Respeitar as políticas municipais relativamente à autodeclaração de gênero e uso do nome social;

V - Ter processo seletivo precedido de ampla divulgação à sociedade por meio do Diário Oficial da Cidade e do sítio eletrônico oficial da Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU.

§ 2º. A Secretaria Municipal de Segurança Urbana poderá ofertar bolsas e outros auxílios como incentivo à permanência dos jovens matriculados nos cursos de que trata este artigo, vinculadas à participação do beneficiado em programa de estágio na Administração Pública Municipal, em unidade vinculada à Secretaria Municipal de Segurança Urbana.

(...)

Seção IV – Das Iniciativas de Modernização da Gestão da Segurança Urbana

Art. 43. Fica instituído, no âmbito do Município de São Paulo, o Sistema de Informações em Segurança Urbana – SINSEG, gerenciado pela Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU.

(...)

§ 4º. No que couber, e assegurados os direitos dos titulares dos dados pessoais, o Sistema de Informações em Segurança Urbana – SINSEG deverá permitir a agregação de informações por critérios de sexo, raça/cor, gênero e outras

variáveis pertinentes à promoção da defesa de direitos coletivos e difusos de populações vulneráveis e minorias.

Subseção IV – Do Sistema de Gestão de Competências da Segurança Urbana

Art. 48. O Sistema de Gestão de Competências da Segurança Urbana visa a:

§ 1º. Por meio do Sistema de Gestão de Competências, as unidades responsáveis pela gestão de recursos humanos na Prefeitura do Município de São Paulo e na Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU adotarão providências para promoção:

I – Da isonomia no acesso a oportunidades de alocação e capacitação;

II – Da diversidade nos postos de trabalho e funções de chefia da Secretaria Municipal de Segurança Urbana;

§ 2º A Secretaria Municipal de Segurança Urbana – SMSU incentivará a autodeclaração dos agentes públicos da segurança urbana quanto ao quesito raça/cor, conforme a Lei Municipal nº 16.129 de 2015, de forma a subsidiar políticas municipais e internas de promoção da diversidade.

EIXO 3 – Enfrentamento ao Racismo e ao Sexismo

META 1- Valorização das mulheres negras e indígenas no mundo do trabalho.

1. Garantir, por meio do enfrentamento ao racismo e sexismo institucional e às desigualdades de gênero, a inserção e a ascensão da população negra e dos povos indígenas no setor público e privado, em condições de equidade, possibilitando o acesso e a mobilidade nos cargos, nos diferentes níveis hierárquicos, inclusive nas instâncias de poder.

A Meta 1 do Eixo 3 guarda correção com os trechos já citados dos art. 48 e 43 do PSUM

EIXO 5 – Inclusão Social e Cidadania

META 1 - Garantir ações afirmativas para a população negra e aos povos indígenas no âmbito municipal.

1. Desenvolver parcerias com instituições públicas e privadas visando à realização de projetos para garantia de direitos e igualdade de tratamento para a população negra e povos indígenas no enfrentamento ao racismo institucional.

A Meta 1 do Eixo 5 pode ser em parte atendida também pelo trecho já citado do art. 31, uma vez que a Escola Preparatória para Ingresso na Guarda poderá se dar por meio de parcerias com instituições públicas e privadas.

EIXO 9 - Controle e Monitoramento Social

META 3 - Consolidar o Observatório de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

1. Consolidar mecanismos de coleta de dados sobre os quesitos raça/cor, orientação sexual e de gênero em todos os órgãos municipais.

A Meta 3 do Eixo 9 do PLAMPIR guarda correlação com o trecho do art. 48 do PSUM.

Além dessas correlações, a SMSU, através da Guarda Civil Metropolitana já tem reconhecida atuação no atendimento e proteção às vítimas de violência doméstica por meio do programa Guardiã Maria da Penha. Assim como neste programa, há muitas atuações da GCM que, indiretamente, voltam-se mais para a população negra, dado causas e consequências do desenvolvimento histórico brasileiro, cabendo, talvez, haver melhor análise e especificação da área técnica da SMDHC se há algum enquadramento mais específico que possa ser feito. Neste sentido - de proteção geral as vítimas de violência o que recai sobre a população negra cabe destacar ainda:

A Meta 31 do Programa de Metas 2021/2024 da Prefeitura - "Ampliar a Capacidade de Guarda Civil Metropolitana (GCM) Para a Realização de Ações Protetivas Para 2.500 Mulheres Vítimas de Violência/Ano" e suas as Iniciativas:

- a) Criar Cadastro Municipal Unificado de Vítimas de Violência na Cidade de São Paulo;
- b) Capacitar guardas civis metropolitanos para a atuação operacional em proteção a pessoas em situação de vulnerabilidade e risco pessoal;

c) Ampliar a carga horária mínima de conteúdos de políticas públicas de Direitos Humanos na formação inicial para guardas civis metropolitanos.

Pois bem, essas Meta e Iniciativas já se voltam mais à população negra, cabe posterior trabalho junto a e/ou da área técnica especializada (SMDHC) para saber se cabe melhor enquadramento.

Por fim, é importante destacar que, no sentido da proteção de vítima da violência, agora, sim, especificamente negras, o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (do qual se originou o PSUM) fala especificamente na proteção de populações vulneráveis e minorias,

Objetivo 2: Reduzir todas as formas de violência contra a mulher, em especial as violências doméstica e sexual, prevenir e reprimir situações de exploração sexual (independentemente de gênero) e aprimorar o atendimento a cargo dos órgãos operacionais do SUSP nos casos envolvendo populações vulneráveis e minorias.

Tal objetivo traz dentre as "estratégias/ações":

a) Estabelecer normas e procedimentos para os profissionais de segurança pública no atendimento de mulheres, de populações vulneráveis e minorias em situação de violência, incluindo aspectos sobre como lidar com os casos de violência doméstica e sexual, o adequado atendimento às vítimas, garantindo sua segurança, inclusive mediante a utilização de dispositivos eletrônicos (como por exemplo, botão de pânico), e privacidade e normas sobre como lidar com os autores de violência;

b) Promover a formação continuada dos profissionais de segurança pública com disciplinas obrigatórias sobre o atendimento de mulheres, de populações vulneráveis e minorias em situação de violência ou exploração.

sexual, sensibilizando-os para o reconhecimento e o tratamento das situações de violência de gênero;

c) Estimular a promoção de iniciativas de aprendizagem socioemocional nas escolas para prevenir a violência de gênero ou decorrente de discriminação de qualquer natureza, integrando habilidades socioemocionais no currículo;

d) Estimular a adoção de programas parentais com foco na mudança de padrões de relacionamento, incluindo aconselhamento para pais e cuidadores sobre práticas familiares positivas e o uso de métodos não violentos de disciplina;

e) Fortalecer, em parceria com estados e municípios, a rede de encaminhamento, acolhimento e assistência de mulheres, crianças, idosas e integrantes de populações vulneráveis e minorias em situações de.

violência;

f) Fomentar parcerias com estados, municípios e organizações da sociedade civil para a elaboração e implementação de programa de educação;

(...)

h) Promover campanhas educativas sobre prevenção da violência contra a mulher (e de populações vulneráveis e minorias) e da exploração sexual em todas as suas formas, conciliando-as com os programas de prevenção e repressão à exploração sexual de crianças e adolescentes em turismo e viagens, bem como a formalização ou adoção padronizada de boas práticas já desenvolvidas;

(...)

l) Apoiar programas de qualificação de profissionais de segurança ou primeiro atendimento de saúde com vistas à preservação de vestígios de violência, em particular nas situações de violência sexual; e.

(...)

Com essa orientação, bem como a necessidade de dar proteção a outras vítimas de violência (não só mulheres, mas idosos, crianças, população LGBTQIA+, e outros grupos que são vítimas de discriminação de diversos tipos), é Iniciativa do PSUM a criação do Cadastro Municipal Unificado de Vítimas de Violência na Cidade de São Paulo, CVVC. Esse Cadastro tem o objetivo de mapear (uma vez integralizado) todas as vítimas que passem por equipamentos públicos municipais. A Iniciativa do CVVC certamente terá de contar com grande alinhamento entre SMSU, SMDHC e outras Secretarias que oferecem serviços a essas vítimas.

SECRETARIA MUNICIPAL DO VERDE E DO MEIO AMBIENTE

A Escola de Agroecologia de Parelheiros está localizada na zona rural do extremo sul do município de SP e atendemos o público em geral.

As atividades oferecidas se enquadram no Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial - PLAMPIR dentro dos eixos:

Eixo 1 - Desenvolvimento Econômico, Trabalho e Renda;

Eixo 2 - Enfrentamento à Violência Étnico-Racial;

Eixo 5 - Inclusão Social e Cidadania;

Eixo 7 - Cultura e Patrimônio Africano, Afro-brasileiro e Indígena;

Eixo 10 - Comunicação.

Foram realizamos projetos enviesados pela preocupação - principalmente histórica - da herança das populações negras da cidade, a saber:

1) O Arquivo de memórias do (futuro) parque Aristocrata, tendo sido um dos primeiros clubes da comunidade negra no país.

A gravação dessas memórias, com membros atuais e figuras significativas do clube, está disponível para consulta na Biblioteca Sapucaia (localizada na CEA UMAPAZ, parque Ibirapuera).

2) A confecção da trilha do Baobá no parque da Consciência Negra.

[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/meio_ambiente/arquivos/publicacoes/trilha do baoba digital v3 compressed.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/meio_ambiente/arquivos/publicacoes/trilha_do_baoba_digital_v3_compressed.pdf)

Ressaltamos ainda que este material também recebeu a contribuição da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania.

Citamos que existe também um grupo de estudos interno à DDPEA onde temáticas relacionadas ao racismo ambiental têm sido trabalhadas com a equipe de técnicos e estagiários.

A Divisão de Planetários Municipais (DPM) está planejando sessões especiais sobre as mulheres negras na ciência a ser realizado ao longo do ano de 2022.

SÃO PAULO TURISMO (SPTURIS)

Semana de Inclusão e Diversidade

De 14 a 17 de dezembro, a SPTURIS promoveu a Semana de Inclusão e Diversidade, no Palácio das Convenções do Anhembi, com uma série de palestras e convidados que são referência em temas como questões étnico-raciais, mulheres, acessibilidade, comunidade LGBTQI+, entre outros.

Principais objetivos do encontro:

- Apresentar um panorama sobre a realidade desses grupos na sociedade e no ambiente de trabalho por meio de palestras e/ou outras formas expositivas;
- Promover o debate acerca dos temas e seus reflexos na sociedade e no ambiente de trabalho;
- Pontuar as ações afirmativas já promovidas pela empresa com relação à realidade desses grupos;
- Criar, promover e viabilizar novas ações possíveis a serem promovidas pela empresa no curto, médio e longo prazo;
- Abrir um momento para a participação do público.

O evento, gratuito e nos formatos presencial e virtual, foi realizado em parceria com a Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência – SMPED, Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania – SMDHC e Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e do Trabalho – SMDDET, e contou com a participação de representantes do setor público, além da Diretoria Executiva da SPTURIS, que apresentaram um panorama geral das políticas públicas praticadas na cidade de São Paulo e da importância de trabalhar a diversidade, inclusão, acessibilidade e empatia em pessoas e empresas.

No segundo dia do evento, dia 15/12/2020, a Secretária Executiva Adjunta de Promoção da Igualdade Racial, da SMDHC, Elisa Lucas Rodrigues, participou como convidada especial e promoveu um debate acerca dos temas de combate ao racismo e da sub-representação e ausência da população negra no ambiente de trabalho.

O evento foi um passo importante na abordagem desses assuntos de forma recorrente na SPTURIS, que firmou um termo de compromisso social de políticas de inclusão e diversidade em sua cultura organizacional:

Termo de Compromisso (para o estabelecimento de políticas de inclusão e diversidade na cultura organizacional da SPTURIS)

A SPTURIS valoriza e incentiva a diversidade e a inclusão entre seus colaboradores, clientes e fornecedores. Acreditamos na valorização das contribuições únicas de indivíduos com diferentes origens e experiências, e acreditamos que a diversidade contribui para o sucesso do nosso negócio.

É preciso estar atentos aos seguintes tipos de discriminação: por raça, gênero ou identidade de gênero, sexualidade, idade ou condição de saúde. O tratamento discriminatório pode ser explícito: desde a violência física ou verbal, piadas e falta de consideração à desconsideração desses indivíduos para ocupar cargos de liderança e direção.

Mais do que se indignar com tratamentos discriminatórios, é necessário que coloquemos em prática ações contundentes para a promoção da diversidade e da inclusão.

Sendo assim, assumimos um compromisso de desenvolver um programa amplo de ações de gestão e educação corporativa baseado em 5 pilares de atuação:

Em Todas as Ocasões

1 Respeitar os Direitos Humanos.

Desenvolver políticas e estabelecer mecanismos para monitorar e comunicar o cumprimento das normas de direitos humanos e, em casos em que decisões ou atividades tenham afetado adversamente o gozo de direitos humanos, remediar esses impactos.

No Local de Trabalho

2 Eliminar a Discriminação.

A SPTURIS se compromete a oferecer oportunidades iguais de trabalho por meio do recrutamento, contratação, treinamento, promoção e retenção de pessoas diversas em suas experiências de vida e trabalho. Repudiamos veementemente qualquer tipo de

discriminação, como as que têm por base o gênero, raça, cor, religião, orientação sexual, ideologia política, nacionalidade, idade, condição médica ou deficiência, origem regional ou qualquer outra característica protegida por lei. Incluem-se nessas ações a busca ativa por novas lideranças para ocupação de cargos de chefia, estimulando a melhor performance de todas as equipes.

3 Apoiar.

Proporcionar um ambiente positivo e afirmativo para que todos os funcionários possam trabalhar com dignidade e sem estigmas. Tomaremos medidas para garantir a inclusão, inclusive abordando as necessidades específicas das pessoas diversas no ambiente de trabalho.

No Mercado

4 Prevenir Outras Violações de Direitos Humanos.

Em nossas relações comerciais, SPTURIS garantirá que seus parceiros comerciais não pratiquem discriminação e/ou assédio e que promovam a diversidade em seus negócios.

Neste sentido, levaremos em conta a diversidade e as práticas de inclusão de potenciais fornecedores ao adquirir qualquer tipo de serviço. Apenas manteremos negócios com parceiros que combatam o trabalho infantil, forçado, escravo ou em condições análogas ao escravo, empresas e/ou organizações que repudiem o preconceito ou discriminação de qualquer natureza e apresentem número mínimo de mulheres, negros ou população LGBTQIA+ em seus quadros e não sejam acusadas de pagamento diferenciado em cargos paritários com base, principalmente, em gênero ou raça.

Caso a empresa tome conhecimento de práticas discriminatórias por parte de um fornecedor ou provedor de serviços, reservamo-nos o direito de, a nosso critério e após análise, encerrar o relacionamento com o parceiro comercial.

Na Comunidade

5 Agir Na Sua Esfera de Influência.

Atuaremos como agente promotor da Diversidade e da Inclusão, identificando que abordagens construtivas podem ser aplicadas no mercado de Eventos e Turismo.

FUNDAÇÃO THEATRO MUNICIPAL

Atualmente, estamos em fase de diagnóstico por meio de um questionário enviado aos funcionários do Theatro.

Segue abaixo um texto preliminar da política geral da organização que está prevista para ser finalizada até o final do primeiro semestre de 2022.

Proposta para o Programa Diversidade e Inclusão

Objetivo

Implantar um Programa de Diversidade e Inclusão com o objetivo de construir um ambiente seguro e respeitoso, definindo indicadores e metas, engajando todo o quadro de funcionárias (os) na aplicação de uma política que oportunidades iguais para as pessoas que sofrem qualquer tipo de rejeição social em razão de sua classe, gênero, etnia, deficiência, religião e outras questões que servem de gatilho para o preconceito e a intolerância.

Público

Direto: todos(as) membros(as) da Organização: conselho, empregados (as) e alunos (as).

Indireto: famílias e parceiros (as).

Princípios e Valores

Esta política está baseada nos seguintes princípios e valores:

Igualdade – mulheres e homens são iguais em seus direitos e a promoção da igualdade requer respeito e atenção à diversidade social, cultural, étnica, racial, sexual, dentre outras.

Respeito à nossa condição humana – reconhecer-nos como humanos e valorizar as características individuais, as diferenças como direito de cada ser, as diversas constituições de famílias, os diversos grupos sociais e suas manifestações: cultural, étnica, racial, sexual, dentre outras.

Criar estratégias para evitar o desequilíbrio. Há que se pensar que naturalmente as pessoas detentoras de maiores privilégios não queiram mexer na sua condição a não ser

que sejam forçados a tal, buscando reconhecimento das necessidades próprias dos diferentes grupos e a garantia do acesso de todos (as) aos direitos universais humanos.

Transparência – garantir o respeito aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência nos atos públicos.

Situação Atual

A Organização realiza ações e possui instrumentais relacionados à diversidade e inclusão, como por exemplo: atividades socioeducativas, capacitações sobre inclusão, deficiência, racismo estrutural, gênero, entre outras. Temos também uma política de inclusão de profissionais com deficiência, hoje 74 pessoas ocupam nosso quadro funcional nos mais variados cargos e também 2% dos nossos (as) alunos (as) matriculados em 2019 declararam possuir algum tipo de deficiência.

Composição do Comitê

Para implantar o programa será criado um Comitê de Diversidade e Inclusão, o qual será o responsável por elaborar, colocar em prática e monitorar o andamento de ações relacionadas ao tema.

Para construção e definição do grupo que formará o Comitê de Diversidade e Inclusão, vamos iniciar a discussão e fazer uma pesquisa interna sobre o tema.

Por meio desse censo, objetivamos descobrir o que os (as) colaboradores (as) pensam para assim identificar aqueles (as) que têm maior afinidade e uma conexão natural com o assunto e que gostariam de participar desse processo de transformação.

Premissas

Representatividade: realizar pesquisa inicial para medir a porcentagem do público interno em relação à representatividade institucional;

Desenvolver um censo para formar o Comitê de Diversidade e Inclusão;

Elaborar um plano de ação: promover o acompanhamento de práticas e indicadores e que auxiliem a organização a gerar reflexão e revisar processos;

Desenvolver ações contínuas que promovam a educação e o diálogo;

Reforçar o trabalho com as lideranças;

Criar uma estrutura de comunicação interna para escuta e ação formativa;

Otimizar o ambiente de trabalho com foco na diversidade;

Promover treinamentos e capacitações em prol da diversidade;

Trabalhar com os objetivos sustentáveis da ONU relacionados aos temas abordados (ex.: igualdade de gênero, redução das desigualdades, emprego digno e crescimento econômico, parcerias em prol das metas, entre outros);

Monitorar resultados: Uma vez implementado o projeto e estabelecidos o plano de ação e o cronograma para conduzir práticas, reuniões e treinamentos, é crucial acompanhar os resultados dos esforços do Comitê de diversidade e inclusão.

Parcerias e Contratações Especializadas

Para realização do programa e formação, temos como escopo do trabalho estabelecer parcerias estratégicas com órgãos e instituições do meio, e também a contratação de serviços técnicos especializados nos referidos temas.

Iniciamos um diálogo com o Instituto Identidades do Brasil (ID_BR), uma Organização da Sociedade Civil, pioneira no Brasil e 100% comprometida com a aceleração da promoção da igualdade racial. A partir da Campanha “Sim à Igualdade Racial”, desenvolvem ações em diferentes formatos para conscientizar e engajar organizações e a sociedade.

PRODAM - Empresa de Tecnologia da Informação e Comunicação do Município de São Paulo

A PRODAM lançou, em setembro de 2021, um Programa voltado à Diversidade e Inclusão, com a missão de promover uma cultura de inclusão e inovação, desenvolvendo ações para um ambiente com respeito e valorização à diversidade, assegurando a empatia, a ética e a equidade em todos os ambientes da empresa.

Carta de Compromisso (com a diversidade e inclusão 2021-2022)

A PRODAM completa, em 2021, seus 50 anos de história construída com o trabalho e a dedicação de nossos colaboradores.

Sabemos que ainda há um caminho a ser percorrido e, hoje, estabelecemos um importante marco nessa jornada de transformação e evolução, com os aprendizados e experiências que trazemos com cada um de nós durante todo esse tempo.

É a partir dessa garra e coragem diária, como parte da construção de um novo tempo, com inovação também no modo de cuidar dos nossos colaboradores, que assumimos publicamente em 2021 o Programa de Promoção da Cultura e da Política de Diversidade e Inclusão, tendo como compromissos:

- 1 Estabelecer a Política de Diversidade e Inclusão da Prodam, com adoção de medidas de prevenção e combate às situações de preconceito e hostilidade na empresa;
- 2 Implementar o Programa de Diversidade e Inclusão da Prodam com ações que contemplem a representatividade dos grupos minorizados na sociedade;
- 3 Designar um grupo de trabalho para apoiar na elaboração e execução das ações promotoras da diversidade e inclusão na empresa;
- 4 Capacitar e sensibilizar nossas lideranças e colaboradores com a importância e engajamento para cumprirmos esse compromisso juntos.

SP OBRAS

O quadro abaixo contém os Eixos e Metas, conforme estabelecido pelo Decreto Municipal nº 58.526/2018, nas quais a SPObras realiza algum tipo de ação.

PLANO MUNICIPAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL – PLAMPIR DECRETO MUNICIPAL Nº 58.526, DE 23 DE NOVEMBRO DE 2018			
EIXO	DESCRIÇÃO	META	SITUAÇÃO
1	DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, TRABALHO E RENDA	META 2 Construir estratégias de inserção e permanência da população negra e dos povos indígenas no mundo do trabalho a partir da qualificação e do aperfeiçoamento profissionais, bem como da elevação de sua escolarização.	A SPObras mantém Cláusula em Acordo Coletivo de Trabalho que garante o Aprimoramento Profissional para todos os públicos da Empresa, sem distinção de raça e cor.
		META 4 Garantir a inserção da população negra e dos povos indígenas no setor público, em condições de equidade.	A SPObras garante a inserção, por meio de concurso público, respeitando as cotas previstas na Legislação Municipal.
3	ENFRENTAMENTO AO RACISMO E AO SEXISMO	META 1 Valorização das mulheres negras e indígenas no mundo do trabalho.	A SPObras garante a valorização igualmente para todos os públicos da Empresa, por meio do Plano de Empregos, Salários e Carreira-PESC, implantado na Empresa.

4	SAÚDE DA POPULAÇÃO NEGRA E DOS POVOS INDÍGENAS	META 4 Implantar programas específicos para o acolhimento dos grupos de maior vulnerabilidade às DST/AIDS, com especial atenção à população negra.	A SPObras realiza, anualmente, a Campanha DST/AIDS, por intermédio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA
10	COMUNICAÇÃO	META 1 Construir estratégias para garantir visibilidade das ações de promoção da igualdade racial.	A SPObras monitora, em conjunto com o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial - COMPIR, publicando, mensalmente, o Instrumental de Monitoramento de Cotas Raciais, dando transparência a sociedade civil do município de São Paulo.

SÃO PAULO TRANSPORTES (SPTRANS)

A Assessoria de Marketing, em parceria com a Gerência de Desenvolvimento de Recursos Humanos, está desenvolvendo material sobre enfrentamento ao racismo, específico para uso na grade de treinamentos obrigatórios que é aplicado aos operadores do transporte público por ônibus.

Além desse material, a Assessoria de Marketing, em parceria com as Secretarias Executiva de Relações Internacionais e de Direitos Humanos e Cidadania, promoveu a divulgação, em novembro de 2021, da "Expo Internacional Dia da Consciência Negra de São Paulo". Para essa ação, foram produzidos e veiculados cartazes para os terminais de ônibus, edição do Jornal do Ônibus em toda a frota de ônibus municipais, banners para as redes sociais da SPTRANS e adesivos do tipo busdoor em veículos da frota.

Ainda no mês de novembro, a SPTRANS lançou uma edição do Jornal do Ônibus intitulada "Racismo é Crime", que serviu como piloto para uma campanha que será promovida, em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania / Coordenação de Promoção da Igualdade Racial, a partir de março de 2022, prevista para ser veiculada durante todo o ano. Intitulada "Ponto Final ao Racismo nos Ônibus de São Paulo", o objetivo da campanha é conscientizar usuários e operadores do transporte por ônibus sobre o compromisso da empresa em apoiar, divulgar e orientar sobre o enfrentamento ao racismo.

Nas redes sociais, expressamos nossa preocupação com a diversidade ao retratar pessoas com diferentes tons de pele nas ilustrações e peças produzidas. Além disso,

aproveitamos datas comemorativas para reafirmar o nosso compromisso no combate ao racismo, como o "Dia Nacional de Combate à Discriminação Racial" e o "Dia da Consciência Negra". As redes sociais também foram canais para divulgação da "Expo Internacional Dia da Consciência Negra de São Paulo" e da "Exposição alusiva ao funcionalismo público negro", que aconteceu em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania no Terminal Mercado.

Informações sobre quais programas, projetos e ações estão sendo realizadas pela SPTRANS, objetivando a inclusão no Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial, a ser apresentada na V Conferência Municipal de Promoção da Igualdade Racial - PLAMPIR, que terá como tema na edição este ano o “Enfretamento ao racismo e às outras formas correlatas de discriminação étnico-raciais e de intolerância religiosa: política de Estado e responsabilidade de todos nós”, com ênfase na população negra e nos povos indígenas.

Cumpre informar que a SPTRANS, em parceria com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, promoveu a ação inicial de formação dos multiplicadores das áreas de Recursos Humanos das empresas de ônibus, com a participação de 36 (trinta e seis) instrutores. A atividade, on-line, ocorreu no dia 18/11/2021 com o objetivo de preparar os profissionais para atuarem em sala de aula no combate ao racismo durante os treinamentos dos motoristas, cobradores e fiscais.

Em continuidade a preparação dos instrutores e promovendo o envolvimento dos operadores, ainda em novembro de 2021, com a parceria da Assessoria de Marketing, a SPTRANS organizou e acompanhou a visita de 101 (cento e um) profissionais das empresas de ônibus, entre motoristas, cobradores, fiscais e instrutores na 1ª Expo Internacional Dia da Consciência Negra de São Paulo.

Outrossim, os tópicos sobre Combate ao Racismo no Transporte Público, indicado pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, foi incorporado à matriz de treinamentos obrigatórios para todos os operadores nos treinamentos de ingresso que deverão abordar: breve histórico da população negra no Brasil, conceitos de raça, etnia e termos correlatos, legislação antidiscriminatória e operacionalização da política de combate ao racismo.

Ato contínuo, para 2022 estão previstas as seguintes ações para o combate ao racismo no transporte público, desenvolvidas em parceria com a SMDHC, além das descritas nos documentos SEI nº 057226268:

- Elaboração de folheto orientativo como material didático para ser distribuído aos operadores em decorrência dos treinamentos;
- Treinamento dos operadores;
- Reciclagem dos atendentes da SP 156.