

MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO SELO DA DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL



É uma política pública criada pela Prefeitura de Salvador, através da Secretaria Municipal da Reparação – SEMUR, que tem como objetivo fortalecer a Diversidade Étnico-Racial no mercado de trabalho, através de assinatura de um pacto de compromisso entre a prefeitura e as organizações interessadas.

O Selo da Diversidade Étnico-Racial foi instituído pelo Decreto nº 17.918 de 12 de novembro de 2007.



SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	4
2. VALIDADE.....	5
3. METODOLOGIA.....	5
4. COMITÊ GESTOR	8
5. OBJETIVOS	9
6. VANTAGENS	10
7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO.....	11
8. PLANO DE TRABALHO	14
8.1 - ANEXO I.....	14
8.2 – ANEXO II.....	14
8.3 – ANEXO III.....	15
8.4 – ANEXO IV.....	15
8.5 – ANEXO V.....	15
8.6 – ANEXO VI.....	17
9. ACOMPANHAMENTO.....	18

1. APRESENTAÇÃO

A Secretaria Municipal da Reparação - SEMUR é um órgão da Prefeitura de Salvador responsável por articular políticas públicas de Promoção da Igualdade Racial. Tem como missão promover, na cidade de Salvador, a equidade racial, inclusão socioeconômico da população negra e a valorização da diversidade. Esta Secretaria instituiu, através do decreto nº 17.918 de 12 de novembro de 2007, o Selo da Diversidade Étnico-Racial, que visa reconhecer publicamente as ações de promoção da igualdade racial nas políticas de gestão de pessoas e marketing das organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador.

As organizações receberão o Selo da Diversidade Étnico-Racial em um evento público juntamente com o kit digital com a marca e a autorização para uso em embalagens, envelopes, cartazes e divulgação em todas as formas de mídia associadas aos seus produtos. O Selo da Diversidade Étnico-Racial terá o caráter de reconhecimento e não haverá custo para as instituições que o solicitarem.

Ao obter esse Selo, essas instituições estarão assumindo o compromisso de desenvolver ações de combate ao racismo no ambiente de trabalho, apresentando propostas que serão analisadas por um Comitê Gestor, composto de organizações representativas do segmento governamental e da sociedade civil organizada.

O Selo da Diversidade Étnico-Racial representa uma política pública de sensibilização, como instrumento na geração de aprendizado e criatividade, fortalecendo uma equipe plural, com mais conhecimento e competitividade no mercado em que atua. As organizações participarão de uma rede de organizações, para intercâmbio de informações e experiências de boas práticas no âmbito da equidade racial.

2. VALIDADE

O Selo da Diversidade Étnico-Racial terá validade anual a partir da outorga. A Prefeitura Municipal do Salvador - PMS reservará o direito de lançar uma nova edição a cada ano, com avaliação e reavaliação dos planos de trabalho, assinatura dos termos e entrega da nova edição do Selo da Diversidade Étnico-Racial.

3. METODOLOGIA

Existem três categorias do Selo da Diversidade Étnico-racial da cidade de Salvador, sendo:

- *Selo da Diversidade Étnico-Racial - RECONHECIMENTO:*

É uma honraria concedida pelo Comitê Gestor a micro e pequenas empresas, em geral familiar, cujo proprietário e/ou administrador sejam negros e que possuam no **mínimo cinco funcionários**, sendo na sua maioria, negros.

Poderão também, ser contempladas com este RECONHECIMENTO entidades sem fins lucrativos que lutem pela valorização da diversidade.

Para participar desta categoria as empresas serão indicadas e convidadas pelo Comitê Gestor.

- *Selo da Diversidade Étnico-Racial - COMPROMISSO:*

Será oferecido um selo de COMPROMISSO às organizações públicas, privadas e da sociedade civil da cidade do Salvador que se candidatarem a assinar o Pacto de Valorização da Diversidade Étnico-Racial com a Prefeitura Municipal do Salvador. Nesse Pacto, que será formalizado

através de um documento com caráter de Protocolo de Intenções, tais instituições se comprometerão a cumprir diretrizes voltadas para a promoção da Diversidade Étnico-Racial, além de entregarem o Diagnóstico Censitário e o Plano de Trabalho.

Neste Pacto de Valorização da Diversidade Étnico-Racial com a Prefeitura Municipal do Salvador, as instituições se comprometerão a seguir e cumprir as diretrizes existentes para que possam receber o Selo da Diversidade Étnico-Racial. Nestas diretrizes, entre os princípios básicos, destacamos: **a criação de mecanismos de valorização e promoção da Diversidade Étnico-Racial nas políticas de gestão pessoal e o compromisso com o combate à discriminação racial no ambiente de trabalho.**

No **Diagnóstico Censitário**, a instituição deverá traçar o perfil de raça/cor dos seus colaboradores bem como a sua localização nos diversos postos hierárquicos. No **Plano de Trabalho**, a instituição deverá apresentar um planejamento de ações voltado para a Diversidade Étnico-Racial, que deve estar de acordo com as diretrizes constantes no pacto e sugestões contidas neste manual.

Mesmo as empresas que foram certificadas na edição anterior passarão, novamente, por uma análise, feita pelo Comitê Gestor, do desenvolvimento de seus planos de trabalho, tendo como bússola os indicadores de avaliação constantes neste manual.

- *Selo da Diversidade Étnico-Racial – EXCELÊNCIA:*

Para as empresas que já estejam participando do Selo da Diversidade Étnico-Racial no mínimo há três anos e venham alcançando alto valor nas avaliações dos planos de trabalho. O Selo da Diversidade Étnico-Racial – EXCELÊNCIA é uma premiação às empresas que atingirem um elevado nível de pontuação na análise do plano de trabalho. Para obter essa honraria a empresa necessita propor um mínimo de três ações e alcançar a média anual real de **8 (oito pontos)** (para maiores informações ver o item



Critério de Avaliação na página 9). Não existe um limite anual de empresas a receberem o Selo da Diversidade Étnico-Racial – EXCELÊNCIA, podendo não haver nenhuma premiada ou todas. Só concorre à categoria EXCELÊNCIA, as empresas certificadas na categoria compromisso.

4. COMITÊ GESTOR

O Comitê Gestor do Selo da Diversidade Étnico-Racial da Cidade do Salvador, criado pelo mesmo decreto que instituiu o Programa, é uma instância colegiada permanente, de caráter consultivo e misto, constituída por representantes do Poder Público e da Sociedade Civil Organizada. O Comitê Gestor é composto por até 21 (vinte e um) membros, sendo 1/3 de representantes do Poder Público e 2/3 da Sociedade Civil Organizada.

Compete a esse Comitê:

- receber, analisar e avaliar, observando aspectos quantitativos, qualitativos e os indicadores constantes neste manual, os Planos de Trabalho e o Diagnóstico Censitário apresentados pelas instituições que se candidatarem a receber o Selo da Diversidade Étnico-Racial na categoria COMPROMISSO;
- avaliar as organizações que possam receber o Selo da Diversidade Étnico-Racial nas categorias RECONHECIMENTO e EXCELÊNCIA, levando em consideração os pré-requisitos estabelecidos.
- analisar os requerimentos, representações e encaminhamentos e emitir parecer conclusivo, de caráter opinativo, antes de, em sendo o caso, serem submetidos o(a) Secretário(a) Municipal da Reparação;
- elaborar e emitir parecer opinativo sobre a concessão ou a renovação do Selo da Diversidade Étnico-Racial às instituições que forem aprovadas na avaliação, competindo o (a) Secretário (a) Municipal da Reparação a decisão final acerca da outorga do Selo da Diversidade Étnico-Racial em todas as suas categorias.

5. OBJETIVOS

5.1- Gerais

Conferir o Selo da Diversidade Étnico-Racial às organizações públicas, privadas e da sociedade civil que desenvolvam, de acordo com os critérios estabelecidos, ações para a promoção da Diversidade Étnico-Racial em suas Políticas de Gestão de Pessoas, Marketing e em seus Programas de Responsabilidade Social.

5.2 - Específicos

- a) Contribuir para a eliminação da desigualdade e discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência de negros (as) no emprego;
- b) Conscientizar e sensibilizar empregadores e estimular as práticas de gestão que promovam a igualdade de oportunidades entre negros e não -negros dentro das organizações;
- c) Reconhecer o trabalho de instituições e organizações comprometidas com a valorização e promoção da Diversidade Étnico Racial;
- d) Ampliar a articulação da SEMUR com segmentos empresariais da cidade de Salvador;
- e) Construir um Pacto pela Valorização da Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho na cidade do Salvador;
- f) Estabelecer o debate público a respeito da necessidade de valorização da Diversidade, com destaque à Diversidade Étnico-Racial no Mercado de Trabalho.

6. VANTAGENS

A adoção do Selo da Diversidade Étnico-Racial por parte das instituições proporcionará ganhos, tanto do ponto de vista da responsabilidade social, como com relação à perspectiva empresarial. Isso porque, num ambiente de trabalho onde há políticas de promoção da Diversidade Étnico-Racial, os funcionários se sentem respeitados e acolhidos em suas especificidades, promovendo ainda uma melhor qualidade nas relações humanas dentro da instituição.

A adoção de uma política de equidade racial aumenta as chances da descoberta de talentos, pois a empresa será capaz de identificá-los em diversos grupos étnicos, reunindo, assim, talentos diversificados, o que favorece o crescimento da organização.

7. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

As ações descritas no plano de trabalho de cada empresa serão analisadas e enquadradas nos níveis citados abaixo. Cada nível possuirá uma variação de peso. Na avaliação dos planos de trabalho, os membros do Comitê Gestor analisarão as ações propostas e darão a nota dentro da variação mínima e máxima do nível.

7.1- Nível Básico - (Peso: 1-3)

As ações da empresa são apenas reativas às exigências legais ou produzem pouco efeito.

Exemplos:

- Cumprir as exigências para adquirir o Selo da Diversidade Étnico-Racial;
- Realização de sensibilização sobre diversidade dentro da organização;
- Divulgar internamente o Selo da Diversidade Étnico-Racial;
- Contratação de afrodescendente para vagas no nível operacional.

7.2 - Nível Intermediário – (Peso: 4-6)

A ação prevista pela empresa mantém uma postura defensiva sobre os temas, mas já começa a encaminhar mudanças e avanços à conformidade de suas práticas.

Exemplos:

- Oportunidade para ascensão dos negros na organização;
- Qualificação dentro da empresa para afrodescendentes;
- Marketing externo do Selo da Diversidade Étnico-Racial;
- Utilização de afrodescendentes no marketing da empresa.

7.3 - Nível Avançado – (Peso 7-8)

As ações visam reconhecer os benefícios de ir além da conformidade legal, preparando-se para novas pressões regulamentadoras no mercado, da sociedade etc. A responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável são tidos como estratégicos para o negócio.

Exemplos:

- Realizar análise e estudo anual dos diagnósticos censitários;
- Ter diversidade nos cargos de gestão;
- Sensibilizar terceirizados e parceiros;
- Criação de ouvidoria.

7.4 - Nível Proativo – (Peso 9-10)

A ação prevista possui padrões considerados de excelência em suas práticas, envolvendo fornecedores, consumidores, clientes, a comunidade e também influenciando políticas públicas de interesse da sociedade.

Exemplos:

- Incluir no estatuto (ou documento equivalente) a política de valorização da diversidade;
- Patrocinar ou elaborar projetos que visem à valorização da diversidade na cidade;
- Sensibilização da comunidade
- Projetos e Programas de formação de jovens para Inclusão econômica

Os planos de trabalhos serão avaliados pelo Comitê Gestor. O avaliador dará notas às ações, levando em consideração o peso do nível em que ela está inclusa. Cabe ao avaliador determinar o valor do peso (entre o máximo e mínimo). Ações que não foram previstas neste manual, passará pela análise do Comitê Gestor para adequação de nível.

Médias anuais dos planos de trabalho

A média da empresa será obtida pela soma dos pontos das quatro ações mais bem pontuadas pelo Comitê Gestor dividido por quatro. Exemplo: Se uma empresa propõe em seu plano de trabalho cinco ações, e na avaliação essas cinco ações recebem os valores 3, 4, 4, 5 e 7 a ação com valor 3 será descartada para cálculo da média, por ser esta, a de menor valor. As outras quatro conferem um valor somado de 20 pontos. A média anual da empresa será de $20 \text{ pontos} / 4 = \text{média } 5 \text{ (cinco)}$. Com isso teremos um indicativo do desenvolvimento das empresas dentro do Selo da Diversidade Étnico-racial. Caso a empresa tenha proposto menos de quatro ações, a média será obtida da soma dos valores de todas as ações dividido pela quantidade de ações. Exemplo: Se uma empresa propõe no seu plano de trabalho a realização de três ações e a soma lhe confere um valor de 15. Sua média será de $15 / 3 = \text{média } 5 \text{ (cinco)}$.

A empresa terá seu plano de trabalho analisado duas vezes. No ato de adesão ao Selo da Diversidade Étnico-Racial – categoria COMPROMISSO cria-se uma expectativa de média, onde serão analisadas as ações propostas. Após um ano, no ato da renovação, será avaliado o mesmo plano de trabalho, levando-se em conta apenas as ações realizadas, chegando assim a média anual real da organização.

8. PLANO DE TRABALHO

O plano de trabalho é o instrumento operacional dos compromissos assumidos pela organização e é composto por VI anexos, descritos a seguir:

8.1 - ANEXO I

Solicitação – Documento preenchido pelo gestor/responsável pela organização, requerendo a outorga do Selo da Diversidade Étnico-Racial na categoria COMPROMISSO.

8.2 – ANEXO II

Formulário de cadastro – Espaço para os dados da instituição proponente.

Comissão de valorização da diversidade – Campo para o gestor indicar os nomes de três funcionários, sendo um titular e dois suplentes, para formarem uma comissão de valorização da Diversidade Étnico-Racial. A comissão tem como função ser principal contato entre a organização e o Comitê Gestor do Selo da Diversidade Étnico-Racial e pelo andamento das ações previstas no plano de trabalho da instituição.

Propomos a indicação de três nomes para que haja uma continuidade do trabalho, independente de quem o execute. Nas experiências em que se tem apenas um funcionário como responsável pela questão racial, acaba-se vinculando ao mesmo, todo o planejamento na área. Nos casos em que houve a saída do funcionário do quadro da instituição, as ações perderam o histórico das ações, prejudicando o andamento do trabalho. Havendo uma comissão, a uma maior possibilidade de continuidade das ações dentro da empresa, pois a informação não estará restrita a um indivíduo. Nos casos em que haja a saída de um membro da comissão do quadro da empresa, haverá mais dois para passar informações ao seu substituto e dar andamento as ações do plano de trabalho. Para melhor funcionamento da

comissão seus membros devem, preferencialmente, serem dos setores de Recursos Humanos, Responsabilidade social e Marketing (ou setores similares) e, ao menos, um ocupar um cargo de decisão.

8.3 – ANEXO III

Questionário – Instrumento utilizado para diagnosticar o nível de prática da valorização da diversidade na organização.

Diagnóstico Censitário consiste num formulário destinado a levantar informações sobre o perfil da organização e de seu quadro funcional quanto aos aspectos mais relevantes para a implementação das ações de valorização da diversidade Étnico-Racial. É a partir dos dados levantados pelo Diagnóstico Censitário, que a organização terá uma noção de suas condições atuais, devendo formular um plano de trabalho que possibilite o enfrentamento de eventuais problemas apontados pelo referido diagnóstico, visando à promoção da igualdade étnica racial.

8.4 – ANEXO IV

Apresentação das certidões negativas das esferas municipal, estadual e federal, contrato social (ou documento equivalente) e declaração de não contratação de menores.

8.5 – ANEXO V

Apresentação - Apresentar a organização e mencionar se já está sendo desenvolvido alguma ação de valorização da diversidade e os principais resultados alcançados.

Ações – Descrever as ações que serão implementadas na organização. Essas ações visam introduzir, aprofundar e demonstrar o compromisso com a valorização da Diversidade Racial. Deverão contemplar ações nos dois blocos em que se dividem as áreas de incidências: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.

Área de Gestão de pessoas:

- a) Recrutamento e seleção
- b) Processos de capacitação e treinamento interno
- c) Ascensão funcional e planos de carreiras, cargos, salários e remuneração
- d) Programas de saúde e segurança no trabalho
- e) Política de benefícios

Área de Cultura Organizacional:

- a) Mecanismos de combate às práticas de discriminação racial.
- b) Práticas de sensibilização voltadas para a equidade racial na cadeia de relacionamento da organização.
- c) Propaganda institucional interna e externa valorizando a Diversidade Racial.

Público Alvo - População Negra (pretos e pardos segundo IBGE).

Cronograma de atividades - Listar todas as atividades necessárias à realização do projeto em sequência lógica e cronológica, agrupando-as em fases, se necessário. Distribuir as atividades no tempo, definindo prazos para sua realização.

Parcerias - Descrever as parcerias propostas e potenciais, enumerando os parceiros e suas respectivas responsabilidades/competências - o que caberá a cada um e/ou áreas das organizações envolvidas - bem como a natureza das contrapartidas e valor em reais, se houver.

Metodologia – Descrever as estratégias a serem utilizadas na intervenção, as etapas do trabalho a serem desenvolvidos, os instrumentos, técnicas previstas e registros de sistematização a serem utilizados, justificando e fundamentando a escolha adotada. Deve haver compatibilidade com o público alvo do projeto – características do grupo – e a metodologia adotada, indicando o potencial do projeto para a valorização da Diversidade Étnico-Racial, a sustentabilidade, para

o desenvolvimento de lideranças e para a participação efetiva da comunidade no processo. O enfoque deve basear-se em metodologia participativa, envolvendo a comunidade alvo, se couber, justificar a escolha da abordagem metodológica proposta no projeto.

Resultados esperados – Enumerar os resultados esperados após a execução do projeto. Explicar os ganhos e benefícios auferidos pelo público-alvo e impactos mais imediatos constatados na realidade alvo da intervenção. Descrever as mudanças pretendidas mais imediatas.

8.6 – ANEXO VI

Pacto de Valorização da Diversidade com a Prefeitura Municipal de Salvador – onde estão as diretrizes que as instituições se comprometem a seguir e cumprir para que possam receber o Selo. Nessas diretrizes, entre os princípios básicos, destacamos: a criação de mecanismos de valorização e promoção da Diversidade Étnico-Racial nas políticas de recursos humanos e o compromisso com o combate à discriminação racial no ambiente de trabalho.

9. ACOMPANHAMENTO

Durante o ano de validade do Selo da Diversidade Étnico-Racial, o Comitê Gestor irá acompanhar a execução do plano de trabalho. Através de visitas e aplicação do questionário de acompanhamento. Além de elaborar encontros entre os representantes das empresas para uma troca de experiência e discussão do tema.

Serão realizadas dois encontros com as empresas certificadas com o Selo da Diversidade Étnico-Racial – categoria COMPROMISSO. Nesses encontros as empresas socializarão seus avanços e dificuldades, para assim, gerar soluções e aperfeiçoamento do banco de boas práticas.

NENHUMA SOCIEDADE PODE IMPUNEMENTE DESPERDIÇAR TALENTOS

Prof. Dr. Hílio Santos

Bruno Reis
Prefeito de Salvador

Ana Paula Matos
Vice-Prefeita do Salvador

Isaura Genoveva Neta
Secretária Municipal da Reparação

Paulo Emmanuel
Subsecretário Municipal da Reparação

Oilda Rejane Silva Ferreira
Diretora de Reparação e Promoção da Igualdade Étnico Racial

Kenia Natividade Santos Silva
Gerente de Políticas Afirmativas e Ações de Combate ao Racismo

Hanna Santana da Hora
Coordenadora de Reparação e Promoção da Igualdade Racial

Evilásio Bouças
Presidente do Conselho Municipal das Comunidades Negras

Prefeitura Municipal de Salvador
Secretaria da Reparação

Rua do Tesouro, s/nº, Ed. Nossa Senhora D' Ajuda, 6º andar
Centro – Salvador / BA - CEP: 40.020-056
Telefones: 71 3202-2604/2607
Fax: 3202-2606

 reparacaosalvador

 ReparacaoRacial

 SecretariaMunicipaldaReparacao

 selodadiversidade@gmail.com

www.reparacao.salvador.ba.gov.br