

MUNICÍPIOS ANTIRRACISTAS

Selo Diversidade
e Paraná Plural

Cartilha para
execução do Projeto
versão 1.0

INTRODUÇÃO

A construção de uma sociedade mais justa passa, necessariamente, pelo compromisso coletivo com a erradicação do racismo e pela promoção ativa da igualdade racial. O Projeto “Municípios Antirracistas - Selo Diversidade e Paraná Plural” surge como uma iniciativa estruturada para fortalecer e expandir políticas públicas voltadas à equidade étnico-racial, consolidando práticas bem-sucedidas já desenvolvidas pelo Ministério Público do Estado do Paraná (MPPR).

Coordenado pelo Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Proteção aos Direitos Humanos, por meio do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial (NUPIER), do MPPR, pelo Conselho Estadual de Promoção da Igualdade Racial e pela Secretaria da Mulher, Igualdade Racial e Pessoa Idosa, o projeto tem como objetivo estimular os municípios a adotarem medidas concretas de combate à discriminação racial.

Inspirado no Projeto “Cidade Antirracista”, desenvolvido pela Rede de Enfrentamento ao Racismo no Ministério Público do Estado de São Paulo, o programa prevê a concessão de selos para os municípios que aderirem e implementarem iniciativas efetivas para a promoção da igualdade de oportunidades e o enfrentamento ao racismo. As certificações ocorrerão em três níveis (bronze, prata e ouro), considerando o porte populacional da cidade e o número de ações implementadas.

Para facilitar a adesão dos municípios ao projeto, está disponível na página institucional do Centro de Apoio Operacional de Proteção às Promotorias de Direitos Humanos um formulário específico para concentrar informações e recursos essenciais à implantação do projeto.

Este **manual** tem como propósito servir como um guia prático para gestores públicos e demais agentes envolvidos, detalhando cada etapa do processo de adesão e execução do projeto. Nosso objetivo é ampliar a participação dos municípios e garantir que as políticas de enfrentamento ao racismo sejam efetivas e sustentáveis, contribuindo para a construção de um Paraná verdadeiramente plural e comprometido com a equidade racial.

OBJETIVOS

O projeto pretende estimular os municípios paranaenses a implantarem políticas públicas contra a discriminação racial e pela igualdade de oportunidades, concedendo selos de reconhecimento às cidades que aderirem e colocarem tais medidas em prática.

CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE DO PROJETO

As certificações ocorrerão em três níveis (bronze, prata e ouro) e levarão em conta critérios como o porte populacional de cada município e a quantidade de iniciativas adotadas, tais como:

01	Implementação de Conselhos Municipais de Promoção da Igualdade Racial	P. 05
02	Inclusão obrigatória, nos planos municipais de educação, do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena, nos termos da Lei 10.639/2003 e da Lei 11.645/2008	P. 10
03	Lei para ações afirmativas em concursos e processos seletivos públicos	P. 15
04	Adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir)	P. 18
05	Critérios alinhados à lei de cotas para admissões de comissionados, terceirizados e estagiários	P. 20
06	Aprovação de Plano Municipal de Promoção de Igualdade Racial	P. 22
07	Aplicação da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra	P. 24
08	Oferta de capacitação antirracista para assessorias de imprensa	P. 28



01

Implementação de Conselhos Municipais de Promoção da Igualdade Racial

A implementação de Conselhos Municipais de Promoção da Igualdade Racial é uma estratégia fundamental para institucionalizar políticas públicas que visam combater o racismo e promover a equidade racial no âmbito local. Esses conselhos atuam como órgãos colegiados, de composição tripartite, com a finalidade de subsidiar a elaboração, implementação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas de igualdade racial nos municípios.

A criação desses conselhos está alinhada ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR)¹, instituído pelo Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010), que organiza e articula políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnico-raciais no Brasil. A adesão dos municípios ao SINAPIR fortalece a atuação conjunta entre as esferas federal, estadual e municipal na implementação de ações afirmativas e na potencialização de resultados.

Para orientar a criação e implementação desses conselhos, o Ministério dos Direitos Humanos publicou o “Guia de orientação para a criação e implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial”². Este documento oferece também um passo a passo detalhado para a adesão ao SINAPIR, além de modelos de regulamentação e estratégias para o desenvolvimento contínuo das políticas de igualdade racial nos municípios.

1 https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/sinapir?utm_source=chatgpt.com

2 https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/guia_de_orgaos_conselhos_planos_de_promocao_da_igu.pdf?utm_source=chatgpt.com

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Diagnóstico e Mobilização

A implementação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial começa com um diagnóstico e mobilização dos atores locais interessados, criando um ambiente propício para sua instituição. Nesse processo, é essencial identificar os principais envolvidos, como representantes da sociedade civil organizada, incluindo movimentos sociais, associações comunitárias, lideranças negras e indígenas, além de gestores públicos das secretarias municipais ligadas à temática, como Direitos Humanos, Assistência Social, Educação, Saúde e Cultura. Também devem ser considerados membros de entidades representativas, como universidades, sindicatos e institutos de pesquisa.

Para garantir uma participação ampla e democrática, são realizadas audiências públicas, nas quais a população pode manifestar suas demandas e expectativas em relação ao conselho. A divulgação dessas audiências deve ser intensa, abrangente e acessível, assegurando diversidade e inclusão no debate. Com isso, fortalece-se o diálogo comunitário e obtém-se maior legitimidade para as ações do conselho. Essa ampla divulgação é fundamental para que as audiências tenham representatividade e possam contribuir efetivamente para a promoção da igualdade racial.

2. Elaboração e Aprovação da Lei Municipal

Após a fase de diagnóstico e mobilização, a implementação do Conselho de Promoção da Igualdade Racial avança para a elaboração e aprovação da lei municipal que formalizará sua criação. Esse processo começa com a redação do projeto de lei, que deve definir claramente as competências do conselho, estabelecendo seu caráter deliberativo e sua estrutura organizacional. Nesse sentido, é necessário determinar o número de membros, os critérios de participação e a secretaria municipal à qual o conselho será vinculado. Além disso, a legislação deve especificar a periodicidade das reuniões, os mecanismos de

participação popular e as fontes de financiamento para garantir sua manutenção e funcionamento.

Após sua formulação, o projeto de lei é submetido à Câmara Municipal para apreciação e aprovação. Essa etapa exige articulação com os vereadores para garantir apoio político à proposta. Para enriquecer o debate e engajar a sociedade, realizam-se audiências públicas na Câmara, permitindo que a população compreenda e contribua com a iniciativa. Nesta etapa, as instituições que conduzem o presente Projeto podem ser chamadas para colaborar com os debates. A mobilização popular também desempenha um papel fundamental, pois a pressão social pode acelerar a tramitação e garantir que o conselho seja instituído de maneira eficaz e comprometida com a promoção da igualdade racial.

3. Composição e Estruturação do Conselho

Com a aprovação da lei municipal, inicia-se a formação efetiva do Conselho de Promoção da Igualdade Racial, garantindo sua estruturação e funcionamento. O primeiro passo é a definição dos representantes, assegurando uma composição paritária entre governo e sociedade civil. Para isso, estabelecem-se mecanismos de seleção democrática dos membros da sociedade civil, permitindo que suas escolhas reflitam a diversidade e os interesses da população. Após esse processo, os membros são nomeados oficialmente pelo Executivo municipal, formalizando-se sua participação no conselho.

Paralelamente, é instituído o regimento interno, que estabelece as regras de funcionamento, os prazos e os procedimentos administrativos do conselho. Esse documento define as metodologias de trabalho, os mecanismos de consulta pública e as diretrizes para deliberação e resolução de conflitos. A estruturação adequada do conselho é essencial para garantir sua autonomia, transparência e efetividade na formulação e implementação de políticas públicas voltadas à promoção da igualdade racial.

4. Execução e Monitoramento

Com o conselho devidamente estruturado, inicia-se a fase de seu funcionamento contínuo e efetivo. O primeiro passo é a elaboração de um plano de ação anual, que define metas e estratégias para promover a igualdade racial no município. Esse planejamento inclui a formulação, execução, monitoramento e fiscalização de políticas públicas específicas, com base em estudos e pesquisas sobre discriminação étnico-racial e desigualdades sociais, econômicas, políticas e culturais do Brasil, do Paraná e do município. Para garantir eficiência nesse processo, são estabelecidos indicadores e metas objetivas.

A atuação do conselho envolve ainda a organização periódica de reuniões e audiências públicas que permitam amplo debate comunitário, assegurando uma participação diversificada e inclusiva. Nesses encontros, os conselheiros analisam relatórios, discutem resultados, encaminham denúncias de violações aos órgãos competentes e ajustam as estratégias sempre que necessário. Além disso, participam ativamente da elaboração da proposta orçamentária municipal e produzem relatórios anuais que garantam transparência e legitimidade junto à sociedade civil.



02

Inclusão obrigatória, nos planos municipais de educação, do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena, nos termos da Lei 10.639/2003 e da Lei 11.645/2008

A inclusão obrigatória do ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena nos Planos Municipais de Educação tem como objetivo integrar estratégias que promovam a educação das relações étnico-raciais no ambiente escolar. O propósito é garantir que as escolas da rede municipal de ensino funcionem em conformidade com as Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008, que determinam a obrigatoriedade de incluir esses conteúdos no currículo escolar, proporcionando um aprendizado mais amplo, justo e representativo para todos os estudantes. Para que essa inclusão aconteça de forma eficaz, o processo de implementação segue algumas etapas fundamentais.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Análise e Revisão do Plano Municipal de Educação

O objetivo aqui é avaliar a situação atual do ensino de história e cultura afro-brasileira, africana e indígena dentro do plano, identificando possíveis lacunas ou insuficiências no conteúdo abordado. A revisão do plano permite que as autoridades educacionais verifiquem se essas temáticas estão sendo adequadamente incluídas nos currículos das escolas e se os métodos de ensino são suficientemente inclusivos e representativos. Em caso de identificação de defasagens, é preciso revisar e incorporar novas diretrizes que assegurem a presença desses conteúdos de forma abrangente e detalhada, respeitando a riqueza e diversidade das culturas afro-brasileira e indígena.

Posteriormente, faz-se necessária a consultoria com especialistas, professores e comunidades afetadas para a estruturação adequada do currículo. Para garantir que a inclusão do ensino de história e cultura afro-brasileira e indígena seja feita de maneira sensível e fiel às realidades e contextos dessas culturas, é essencial ouvir as perspectivas de especialistas da área, educadores que já lidam com essas questões em sala de aula e as próprias comunidades que representam esses povos. Esse processo de consulta contribui para a construção de um currículo que seja não apenas informativo, mas também respeitoso e contextualizado

com as vivências e conhecimentos dos grupos afro-brasileiros e indígenas. Esse diálogo contribui também para o empoderamento das comunidades afetadas, dando voz aos seus representantes no processo educativo.

2. Estratégias para a implementação da Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB), alterada pela Lei 10.639/2003 e pela Lei 11.645/2008:

A implementação das Leis 10.639/2003 e 11.645/2008, que alteraram a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) para incluir a obrigatoriedade do ensino de História e Cultura Afro-brasileira, Africana e Indígena no currículo escolar, exige um conjunto de estratégias bem estruturadas e direcionadas. Entre as principais ações que devem ser realizadas, destacam-se a formação de educadores, o desenvolvimento de material didático e a adoção de recursos e estratégias pedagógicas, tudo acompanhado das correlatas medidas administrativas, que garantam a execução eficaz dessa política educacional.

2.1. Formação de Educadores

A formação de educadores é uma das primeiras e mais importantes etapas desse processo. As Secretarias Municipais de Educação devem criar planos de formação continuada para professores, gestores e outros profissionais da educação, de modo a capacitá-los para a implementação adequada das Diretrizes Curriculares estabelecidas pelas Leis nº 10.639/2003 e nº 11.645/2008. Esses planos de formação podem incluir cursos presenciais ou semipresenciais, seminários e oficinas, que abordem as temáticas da história e cultura afro-brasileira e indígena, além das metodologias de ensino relacionadas às relações étnico-raciais. O objetivo é proporcionar aos educadores ferramentas e conhecimentos necessários para que possam criar e aplicar estratégias pedagógicas inclusivas, respeitosas e que favoreçam o aprendizado sobre a diversidade racial desde a educação infantil até o ensino médio, passando também pelas modalidades de educação de jovens e adultos (EJA).

2.2. Material Didático, Recursos e Estratégias Pedagógicas

- Desenvolvimento e aquisição de livros e outros materiais didáticos, incluindo materiais interativos, audiovisuais e/ou digitais pelas Secretarias Municipais de Educação para dotar as escolas de acervo que possibilite a consulta, a leitura e a pesquisa sobre a história e cultura afro-brasileira, africana e indígena pelos professores, alunos e funcionários.
- A existência de equipes multidisciplinares de caráter permanente com o objetivo de dar suporte aos professores/as para o desempenho no ensino da educação das relações étnico-raciais, nos termos do Artigo 8º da Deliberação No 04/06, do Conselho Estadual de Educação, que institui Normas Complementares às Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana, a serem desenvolvidas pelas instituições de ensino públicas e privadas do Sistema Estadual de Ensino do Paraná.
- Registro no requerimento da matrícula de cada aluno do seu pertencimento étnico-racial, autodeclarado, em consonância com o Artigo 7º da Deliberação No 04/06 do Conselho Estadual de Educação do Paraná.
- Existência de protocolo e/ou de ouvidoria, comissão ou instância do sistema de ensino municipal responsável pelo recebimento e encaminhamento de denúncias sobre casos de racismo, intolerância religiosa, sexismo, homofobia/lesbofobia/ transfobia e outras discriminações, além de sugestões/proposições referentes à promoção de uma educação antirracista e antidiscriminatória nas escolas, em consonância com o *Guia de Atuação Ministerial - O Ministério Público e a Igualdade Étnico-Racial na Educação: Contribuições para a Implementação da LDB alterada pela Lei 10.639/2003*, do Conselho Nacional do Ministério Público (2015)³.

3 https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/LIVRO_Guia_Ministerial_Igualdade_racial_WEB.pdf

2.3. Inclusão de bibliografia em concursos públicos

- Por fim, para garantir a continuidade da formação e a efetiva aplicação dos conhecimentos adquiridos, deve haver inclusão de bibliografia específica nos editais de concursos públicos para admissão de professores, conforme o Parecer nº 03/2004 do Conselho Nacional de Educação. Isso assegura que os futuros educadores já estejam preparados para trabalhar com as questões étnico-raciais desde o início de sua atuação profissional, criando um ambiente educacional mais inclusivo e consciente da importância da valorização da história e cultura afro-brasileira, africana e indígena.



03

**Lei para Ações Afirmativas em Concursos
e Processos Seletivos Públicos**

As cotas raciais se tornaram uma imposição jurídica para as instituições públicas em todas as esferas e processos seletivos, o que também gera efeitos sobre o âmbito dos municípios. Essa obrigatoriedade decorre diretamente da ratificação pelo Brasil da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto nº 10.932/2022) com rito de emenda constitucional, nos termos do parágrafo 3º, do artigo 5º da Constituição Federal. O artigo 5º dessa Convenção Contra o Racismo determina que os Estados adotem políticas especiais e ações afirmativas para garantir igualdade de oportunidades às pessoas sujeitas ao racismo, impondo aos municípios a instituição imediata de cotas raciais em concursos públicos.

Esse entendimento encontra respaldo em sólida jurisprudência nacional sobre ações afirmativas. O Supremo Tribunal Federal, em julgados emblemáticos como a ADPF 186 (2012) e a ADC 41 (2017), já reconheceu a constitucionalidade das cotas raciais como medidas essenciais para a concretização da igualdade material e para combater o racismo estrutural. Além disso, na **(ADI) 7654**, o STF prorrogou a vigência da Lei nº 12.990/2014, que reserva 20% das vagas em concursos públicos federais para pessoas negras, até que o Congresso Nacional aprove nova legislação sobre o tema. Na oportunidade, invocou-se o compromisso assumido pelo Brasil ao ratificar a Convenção Interamericana contra o Racismo, que impõe que o Estado brasileiro adote políticas de promoção da igualdade de oportunidades para pessoas ou grupos sujeitos ao racismo.

Assim, a ausência de leis municipais que instituam cotas raciais nos processos seletivos públicos passa a configurar uma ilicitude e uma violação direta das obrigações constitucionais e internacionais assumidas pelo Estado brasileiro. Municípios que ainda não adotaram políticas de cotas raciais estão agora juridicamente obrigados a fazê-lo de forma imediata, sob pena de responsabilização judicial.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Elaboração da Lei Municipal, Aprovação e Implementação

Nesta fase, elabora-se o projeto de lei municipal, definindo o percentual de reserva de vagas, os critérios para autodeclaração e os mecanismos de controle para evitar fraudes. Após a redação do texto legal, a proposta é encaminhada para a Câmara Municipal, onde passa pelo processo de aprovação e regulamentação, garantindo sua validade e aplicabilidade no município.

2. Monitoramento e Fiscalização

Por fim, para assegurar o cumprimento da lei, são criadas comissões responsáveis por monitorar e fiscalizar sua efetiva aplicação. Esses órgãos têm a função de verificar se as cotas estão sendo respeitadas nos processos seletivos, garantindo que a política de ações afirmativas cumpra seu papel na inclusão e promoção da igualdade racial no serviço público municipal.



04

**Adesão ao Sistema Nacional
de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir)**

A adesão ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir), cujas instruções de modo detalhados se encontra no link indicado na nota de rodapé⁴, visa a integrar o município a uma rede de apoio federal que fortalece e potencializa as políticas locais de igualdade racial.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Análise dos Requisitos

O primeiro passo nesse processo é a análise dos requisitos necessários para aderir ao Sinapir. Isso envolve verificar os critérios estabelecidos pelo sistema.

2. Elaboração do Pedido de Adesão

Após essa análise, o próximo passo é a elaboração do pedido de adesão⁵. Para isso, é necessário preencher um formulário específico e encaminhá-lo ao Ministério da Igualdade Racial, que avaliará a solicitação. Esse pedido formaliza a intenção do município de integrar-se ao sistema e iniciar a implementação das políticas de promoção da igualdade racial com o suporte do Sinapir.

3. Formalização e Execução

Por fim, após a aprovação, o município deve formalizar a adesão por meio da publicação de um decreto municipal, tornando oficial o ingresso no Sinapir. A partir desse momento, o município pode iniciar a execução de projetos e ações voltadas para a promoção da igualdade racial, com o respaldo e os recursos oferecidos pelo sistema, garantindo a efetividade das políticas públicas no âmbito local.

4 https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/sinapir?utm_source=chatgpt.com

5 <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/sinapir/como-aderir>



05

**CrITÉrios alinhados à Lei de Cotas para
Admissões de Comissionados,
Terceirizados e Estagiários**

O objetivo de alinhar os critérios à Lei de Cotas para a admissão de comissionados, terceirizados e estagiários visa garantir a inclusão equitativa de negros e indígenas em cargos municipais, promovendo a diversidade e a justiça social no funcionalismo público. Essa medida de inclusão também decorre dos termos do artigo 5 da Convenção Interamericana Contra o Racismo acima mencionado.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Diagnóstico de Representatividade

O primeiro passo é levantar o perfil racial dos ocupantes de cargos comissionados, terceirizados e estagiários do município. Esse diagnóstico permite entender o cenário atual e definir ações concretas para ampliar a diversidade.

2. Plano de Ação para Inclusão

Com base nos dados, a administração municipal deve adotar estratégias para aumentar a presença de negros e indígenas nesses cargos. Essa medidas incluem:

- Estabelecimento de metas progressivas para maior inclusão;
- Revisão dos processos seletivos para garantir maior diversidade de candidatos, inclusive com adoção de cotas raciais quando possível; e
- Sensibilização de gestores para ampliar oportunidades e eliminar barreiras institucionais.

3. Implementação e Monitoramento

A adoção de práticas inclusivas deve ser acompanhada de ações contínuas de monitoramento e transparência, como:

- Divulgação periódica dos avanços para reforçar o compromisso com a inclusão;
- Ajustes nas estratégias, caso os resultados não sejam satisfatórios; e
- Acompanhamento interno, garantindo que os gestores adotem as medidas previstas.



06

Aprovação de Plano Municipal de Promoção de Igualdade Racial

A elaboração de um Plano de Promoção da Igualdade Racial é um passo essencial para a implementação de políticas públicas eficazes que promovam a equidade racial. A equipe responsável pelo órgão gestor de promoção da igualdade racial deve adotar um conjunto de procedimentos que garantam que o plano atenda às reais necessidades da população e tenha um impacto positivo nas comunidades negras e indígenas.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Diagnóstico da Situação Local e Consulta Pública

A primeira etapa desse processo consiste em dialogar com os movimentos sociais que lutam pela igualdade racial, reconhecendo suas demandas e fortalecendo a participação dessas organizações na formulação do plano. Além disso, é fundamental conhecer as demandas locais, especialmente por meio dos resultados das Conferências de Promoção da Igualdade Racial, que oferecem uma visão detalhada das questões enfrentadas pelas populações negras e indígenas.

Outra ação importante é mapear as políticas e ações já em andamento na gestão pública, buscando uma aproximação com os gestores responsáveis para avaliar como essas iniciativas podem ser aprimoradas ou ampliadas. A ideia é identificar como as políticas públicas atuais afetam positivamente ou não a promoção da igualdade racial e de que maneira podem ser ajustadas para beneficiar de forma mais efetiva os grupos racialmente marginalizados.

2. Formulação do Plano

A partir dos dados coletados sobre a realidade, a equipe responsável pelo órgão gestor de Promoção da Igualdade Racial deve construir, juntamente com as organizações da sociedade civil e o Conselho de Promoção da Igualdade Racial, o plano para promoção da igualdade racial (estadual ou municipal), na forma de metas e ações, seguindo a referência do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial - PLANAPIR.



07

**Aplicação da Política Nacional
de Saúde Integral da População Negra**

A Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), instituída pela Portaria nº 992/2009, visa promover a saúde integral da população negra, reduzindo desigualdades étnico-raciais e combatendo o racismo e a discriminação nos serviços do SUS. No entanto, sua implementação plena ainda não foi alcançada.

Segundo a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra é de responsabilidade da gestão municipal o que segue: “I – implementação desta Política em âmbito municipal; II – definição e gestão dos recursos orçamentários e financeiros para a implementação desta Política, pactuadas na Comissão Intergestores Bipartite – CIB; III – coordenação, monitoramento e avaliação da implementação desta Política, em consonância com o Pacto pela Saúde; IV – garantia da inclusão desta Política no Plano Municipal de Saúde e no PPA setorial, em consonância com as realidades e necessidades locais; V – identificação das necessidades de saúde da população negra no âmbito municipal, considerando as oportunidades e recursos; VI – implantação e implementação de instância municipal de promoção da equidade em saúde da população negra; VII – estabelecimento de estruturas e instrumentos de gestão e indicadores para monitoramento e avaliação do impacto da implementação desta Política; VIII – garantia da inserção dos objetivos desta Política nos processos de formação profissional e educação permanente de trabalhadores da saúde, em articulação com a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde, instituída pela Portaria GM/MS Nº 1.996, de 20 de agosto de 2007; IX – articulação intersetorial, incluindo parcerias com instituições 37 governamentais e não governamentais, com vistas a contribuir no processo de implementação desta Política; X – fortalecimento da gestão participativa, com incentivo à participação popular e ao controle social; XI – elaboração de materiais de divulgação visando à socialização da informação e das ações de promoção da saúde integral da população negra; XII – apoio aos processos de educação popular em saúde pertinentes às ações de promoção da saúde integral da população negra; e XIII – instituição de mecanismos de fomento à produção de conhecimentos sobre racismo e saúde da população negra.”

Até o momento foram elaborados três planos operativos (2008, 2013, 2017) e um manual (2018), todos na intenção de auxiliar as gestões estaduais e municipais na efetivação da PNSIPN.

A seguir, apresentamos um plano prático de implementação para os municípios, detalhando responsabilidades da gestão municipal e medidas essenciais para a efetividade da política.

ETAPAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO NOS MUNICÍPIOS

1. Capacitação de Profissionais de Saúde

A qualificação da equipe de saúde é o primeiro passo para garantir um atendimento adequado à população negra. A capacitação deve ser contínua e obrigatória, em articulação com a Política Nacional de Educação Permanente em Saúde (Portaria GM/MS N° 1.996/2007), contemplando:

- Sensibilização sobre racismo institucional e desigualdades raciais no SUS;
- Especificidades epidemiológicas da população negra, incluindo doenças de maior prevalência, como hipertensão arterial, diabetes mellitus, anemia falciforme e transtornos mentais associados ao racismo estrutural;

Promoção de um atendimento humanizado, respeitando aspectos históricos, culturais e sociais que impactam a saúde da população negra; e Treinamento sobre o uso de dados raciais no SUS, garantindo a correta identificação étnico-racial dos pacientes no registro de atendimentos.

Para isso, os municípios devem firmar parcerias com conselhos, movimentos sociais, instituições, etc. para promover cursos, oficinas e materiais educativos voltados à equidade racial na saúde.

2. Inclusão da PNSIPN no Plano Municipal de Saúde e no SUS Municipal

A gestão municipal tem o dever de incluir a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra no Plano Municipal de Saúde e no Plano Plurianual (PPA) setorial, garantindo orçamento e estrutura para sua implementação. Para isso, são medidas essenciais:

- Inclusão de indicadores específicos para a população negra no planejamento e avaliação dos serviços de saúde;
- Ampliação de serviços especializados, como o atendimento a pessoas com anemia falciforme e a inclusão de diretrizes específicas nos protocolos de atendimento da atenção primária; e
- Fortalecimento da rede de atenção básica e especializada, com enfoque na saúde mental da população negra, considerando os impactos psicossociais do racismo.

Os gestores municipais devem ainda pactuar na Comissão Intergestores Bipartite (CIB) a destinação de recursos financeiros e humanos para a execução dessas ações.



08

**Oferta de Capacitação Antirracista
para Assessorias de Imprensa**

A oferta de capacitação antirracista para as assessorias de imprensa tem como objetivo promover uma comunicação institucional mais inclusiva e responsiva, garantindo que as mensagens transmitidas pelas organizações sejam sensíveis às questões raciais, evitando que agentes públicos e o poder público submetam pessoas ou grupos sujeitos ao racismo ao ódio, à estigmatização ou discriminação por meio de declarações ou manifestações públicas, e contribuam para a construção de um ambiente mais igualitário. Para implementar essa política de forma eficaz, são necessárias algumas etapas essenciais.

ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO

1. Diagnóstico e Compromisso Institucional

- Revisar materiais anteriores para identificar práticas discriminatórias ou falta de representatividade racial;
- Formalizar diretrizes com base nos marcos legais antirracistas; e
- Envolver lideranças locais (Conselhos Municipais de Igualdade Racial, coletivos negros e/ou indígenas, lideranças negras ou indígenas) na avaliação das práticas comunicacionais.

2. Capacitação da Equipe

- Cursos e Oficinas: Buscar parcerias com universidades, movimentos sociais e órgãos estaduais para treinamentos gratuitos;
- Conteúdo essencial: Racismo estrutural e institucional, discriminação múltipla, discriminação indireta, crimes raciais, linguagem inclusiva, representatividade na mídia e legislação.
- Estudos de caso: Análise de erros e boas práticas na comunicação pública.

3. Diretrizes para Comunicação Antirracista

- Linguagem: Evitar expressões discriminatórias e adotar terminologias corretas (ex.: preferir “pessoa negra” em vez de termos pejorativos ou antiquados);
- Imagens: Garantir diversidade racial em fotos e vídeos institucionais;
- Representatividade: Incluir histórias e contribuições da população negra em conteúdos institucionais;
- Revisão antes da publicação: Criar um checklist antirracista para garantir que materiais oficiais sejam inclusivos; e
- Promover campanhas regulares sobre igualdade racial, usando redes sociais e rádios comunitárias.

MATERIAIS DE APOIO

 **Guia de orientação para a criação e implementação de Órgãos, Conselhos e Planos de Promoção da Igualdade Racial**

 **Guia de Adesão Ao Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial**

 **Adesão ao Sinapir**