

I niciativa Empresarial pela gualdade

Carta de Adesão

à Iniciativa Empresarial pela Igualdade e à sua agenda de trabalho expressa nos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade

1. Considerando que a promoção da igualdade:

- 1.1. Representa a afirmação na prática cotidiana de que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, como está definido na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- 1.2. Torna inaceitável a violência, a exclusão, a humilhação, o assédio e a discriminação contra indivíduos em razão de seu pertencimento étnico-racial;
- 1.3. É de responsabilidade de todas as pessoas e organizações no que diz respeito ao direito à igualdade, à liberdade, ao acesso a oportunidades e condições de desenvolvimento humano na vida em sociedade;
- 1.4. É de responsabilidade também das empresas e conta com elas como protagonistas importantes na promoção do respeito a todas as pessoas, considerando os segmentos da população que se encontram em situação de vulnerabilidade, desigualdade e exclusão, como a população negra.

2. Considerando que a Iniciativa Empresarial pela Igualdade:

- 2.1. Representa uma plataforma de articulação das empresas comprometidas em buscar desempenho ainda mais significativo na abordagem do tema, compartilhar desafios e aprendizados na promoção e respeito aos direitos humanos, com foco na população negra no âmbito interno e no relacionamento com seus diferentes públicos de interesse;
- 2.2. Expressa nossa crença de que essa atuação articulada das empresas é essencial para fortalecer e aprimorar as práticas de cada uma e do conjunto de empresas atuantes no país, fortalecendo a construção de um ambiente empresarial socialmente responsável, ético, moderno e corresponsável por um mundo mais sustentável;
- 2.3. Constitui um espaço de produção, compartilhamento e disseminação de conhecimento e de posicionamentos, oferecendo referências e parâmetros para a conduta ética das empresas no tema da promoção da igualdade racial;
- 2.4. Constituiu um espaço privilegiado para expressar o posicionamento de uma parte relevante do meio empresarial brasileiro para o diálogo com a sociedade em torno do compromisso com a promoção da igualdade racial e o respeito aos direitos humanos da população negra.

3. Considerando que o respeito aos direitos humanos de homens e mulheres negras:

- 3.1. É fonte inequívoca de adição de valor a todas as pessoas, organizações e à sociedade ao expressar compromisso com a valorização da diversidade, relações pautadas pela ética e a construção de ambientes e relacionamentos respeitosos, inclusivos e, por isso, criativos e inovadores;
- 3.2. É exigência do momento atual, contribuindo para colocar a empresa em sintonia com a realidade na qual opera seus negócios e com as tendências que tornam nossas organizações mais sustentáveis no presente e no futuro;
- 3.3. É expressão dos próprios princípios e valores que regem a empresa, orientam as práticas, escolhas e o cuidado com a qualidade dos relacionamentos com todos os públicos;

4. Afirmamos, assim, nossa adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade, o que significa:

- 4.1. Adesão ao seu propósito de “articular empresas em torno do compromisso com a promoção da igualdade racial”;
- 4.2. Adesão aos seus objetivos de:
 - 4.2.1. Aprimorar práticas de gestão empresarial para efetiva adição de valor às marcas das empresas participantes e seus públicos de interesse;
 - 4.2.2. Combater o racismo e seus efeitos prejudiciais às pessoas, aos negócios e à sociedade;
- 4.3. Influenciar o meio empresarial e a sociedade na adoção de práticas de promoção da igualdade racial. Adesão ao compromisso de apoiar as ações da Iniciativa Empresarial com recursos que estiverem ao nosso alcance e voluntariamente, bem como fortalecendo e participando, quando convidada ou eleita, de sua estrutura de governança;
- 4.4. Adesão e engajamento com sua agenda de trabalho expressa nos “10 Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade Racial”, conforme descritos no anexo a esta carta.

5. A adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade e aos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade representa:

- 5.1. Nossa firme intenção de caminhar na direção de sua plena realização na empresa, não significando, necessariamente, que já cumprimos com toda a agenda que os 10 Compromissos propõem;
- 5.2. Nosso engajamento formal e tornado público, explicitando que somos uma organização comprometida com a promoção da igualdade racial;
- 5.3. Nossa autorização, específica e exclusiva, ao assinar esta carta de adesão, da menção do nome da empresa entre as que estão participando formalmente da Iniciativa e participando dos esforços para tornar realidade os 10 Compromissos junto ao público interno e demais públicos de interesse da empresa.

Assim, **VINICIUS MARCHESE MARINELLI**, representando o **CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO ESTADO DE SÃO PAULO – CREA-SP**, assino em seu nome esta Carta de Adesão à Iniciativa Empresarial pela Igualdade e à sua agenda de trabalho expressa nos 10 compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade.

São Paulo, 21 de dezembro de 2018.

Eng. Telecom. Vinicius Marchese Marinelli

Creasp nº 5062051089

Presidente do CREA/SP

Doutor José Vicente

Reitor

Faculdade Zumbi dos Palmares

Anexo 1

10

Apresentação

A empresa, por meio de sua liderança, deve comprometer-se com a promoção da igualdade, o que implica:

- **Observância dos princípios, leis e normas** de respeito aos direitos humanos direta ou indiretamente relacionados à temática racial; atuação visando à expansão desses direitos na sociedade e, voluntariamente, no âmbito da empresa e seus relacionamentos; afirmação da diversidade humana como valor a ser respeitado e promovido, rejeitando a discriminação e a violência, mesmo quando a legislação não gerar exigências específicas sobre a empresa;
- **Engajamento da empresa e de seus empregados(as)** no respeito à diversidade racial, com posturas e práticas que se concretizem em políticas, processos e procedimentos que promovam igualdade, tratamento justo e liberdade de expressão em ambiente respeitoso, livre de assédios e de práticas de discriminação;
- **Engajamento da empresa e sua cadeia de valor** no respeito à diversidade racial, incentivando e apoiando ações, no relacionamento com todos os *stakeholders* ou públicos, que expressem o compromisso com os direitos humanos, a defesa, proteção e ampliação dos direitos relacionados à proteção e promoção da igualdade .

Para concretizar seu posicionamento, a empresa orienta suas práticas em 10 compromissos:

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção da igualdade
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas.
4. Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial.
6. Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing.

7. Promover o respeito a todas as pessoas no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social na cadeia de valor dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.

Anexo 2 - Ferramentas de Gestão

Indicativos de Ação para a promoção da igualdade pela empresa

Para favorecer a construção de um plano de ação na empresa, apresentamos a seguir os indicativos de ação ou diretrizes gerais relacionadas a cada um dos 10 Compromissos da Empresa com a Promoção da Igualdade.

Os 10 Compromissos e os indicativos a seguir, por sua vez, têm por base a publicação do Instituto Ethos “O Compromisso das Empresas com a Promoção da Igualdade Racial” (<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/09.pdf>) e os documentos referentes à 5ª Edição do Prêmio Pró-Equidade de Gênero e

Raça. (<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/5a-edicao>).

Os indicativos podem ser transformados em indicadores, assim como podem ser estabelecidas metas e um cronograma dentro de um plano de ação geral ou específico para cada item.

1. Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção da igualdade.

1.1. Tratar do tema em falas, documentos e políticas da empresa

- ➔ A presidência e demais executivos devem assumir compromisso com a promoção da igualdade racial tratando do tema em falas, documentos e políticas da empresa que demonstrem a importância do respeito a todas as pessoas.

1.2. Não compactuar com a discriminação racial

- ➔ A alta liderança da empresa não deve compactuar com posturas e práticas de discriminação racial e, sempre que for possível, demonstrar seu repúdio e afirmar seu compromisso com os direitos humanos.

1.3. Orientar decisões com base na identidade organizacional

➔ A presidência e demais executivos devem orientar suas decisões e práticas com base nos valores e princípios da empresa, fortalecendo a identidade organizacional diante de possíveis conflitos que envolvam questões étnico-raciais.

1.4. Rejeitar o racismo nas atividades com diferentes públicos ou stakeholders e nos negócios da empresa

➔ Como empregador e no relacionamento com todos os públicos ou stakeholders, a presidência e demais executivos devem promover o respeito aos direitos humanos, rejeitando o racismo em práticas relacionadas aos negócios e demais atividades da empresa.

1.5. Tornar públicos seus compromissos e práticas

➔ A alta liderança da empresa deve tornar públicos seu compromisso e suas práticas de promoção da igualdade racial, posicionando-se abertamente de maneira a impactar positivamente:

- A redução de riscos de discriminação racial na empresa e entre seus stakeholders;
- A elevação do nível de respeito à diversidade étnico-racial na sociedade;
- O enfretamento da violência praticada, sobretudo, contra a população negra, suas mulheres e seus jovens.

1.6. Articular-se com outras organizações

➔ A alta liderança da empresa deve articular-se com stakeholders, outras empresas, governos, organizações e lideranças da sociedade civil, no diálogo em torno da promoção da igualdade racial, fortalecendo os programas e ações efetivas.

2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo.

2.1. Política e prática de não discriminação racial no recrutamento e seleção

➔ Estabelecer políticas e práticas de não discriminação por questões étnico-raciais em processos de recrutamento e seleção de empregados(as), com atenção especial às pessoas negras, os jovens negros e às mulheres negras.

2.2. Inserir o quesito cor ou raça, de acordo com nomenclatura estabelecida pelo IBGE, nos processos de candidatura a vagas na empresa.

➔ Incluir quesito cor ou raça em processos próprios ou terceirizados, para

favorecer monitoramento dos dados e avaliação das práticas da empresa. Recomenda-se que a empresa explicita seu compromisso com a promoção da igualdade racial nos espaços destinados à divulgação de vagas e identificação étnico-racial dos candidatos.

2.3. Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção

- ➔ Revisar ferramentas e procedimentos de recrutamento e seleção que possam oferecer barreiras e discriminar pessoas com base no pertencimento étnico-racial.

2.4. Capacitar profissionais da área de recrutamento e seleção

- ➔ Capacitar profissionais que realizam recrutamento e seleção para melhor entendimento do tema e para que assumam postura proativa na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação e a promoção da igualdade racial.

2.5. Metas para inclusão de profissionais negros

- ➔ Estabelecer metas específicas para a inclusão de profissionais negros em processos de recrutamento e seleção para vagas ou para promoção e carreira na empresa, realizando ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho, priorizando, sobretudo, jovens negros e mulheres negras.

2.6. Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais candidatos a promoção e carreira na empresa

- ➔ Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de profissionais potenciais para desenvolvimento na carreira para devido alinhamento com a postura de não discriminação da empresa.

2.7. Inserir o tema da igualdade racial em censos e pesquisas da empresa

- ➔ Inserir o tema da igualdade racial por meio do quesito cor ou raça em censos internos e pesquisas internas (clima, engajamento, saúde, bem-estar etc.) como forma de obter informações concretas que subsidiem a necessidade de aprimorar práticas de promoção da igualdade racial.

2.8. Incluir compromisso no acompanhamento e avaliação de gestores(as)

- ➔ Incluir compromisso com a igualdade de oportunidades e tratamento justo no diálogo, capacitação, acompanhamento e avaliação de desempenho de gestores(as).

2.9. Revisar ou implantar políticas de benefícios que promovam igualdade

- ➔ Revisar ou implantar políticas, normas e procedimentos, considerando a diversidade étnico-racial e as oportunidades para se promover igualdade racial por meio destes benefícios legais ou oferecidos voluntariamente pela empresa, ampliando as condições de atração, engajamento e desenvolvimento na carreira dos segmentos em situação de vulnerabilidade e exclusão.

3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas.

3.1. Capacitar gestores(as) e equipes

- ➔ Capacitar gestores(as) e equipes no tema da diversidade racial, suas implicações no âmbito do cuidado com a qualidade das relações no ambiente interno da empresa.

3.2. Implantar ou aprimorar canal de reclamação

- ➔ Implantar ou aprimorar canal de reclamação de empregados(as) considerando a diversidade racial, a vulnerabilidade de alguns segmentos da população a práticas de discriminação e as necessidades específicas de capacitação dos operadores do canal para lidar com as especificidades da discriminação racial.

3.3. Monitorar dados da demografia interna para identificar possíveis sinais de discriminação institucional.

- ➔ Reconhecer que a discriminação racial pode envolver o relacionamento entre indivíduos e também práticas institucionais avessas à promoção da igualdade racial como algo que beneficia as pessoas, a organização, seus negócios e a sociedade.

3.4. Definir política de não discriminação e medidas de responsabilização

- ➔ Definir política que evidencie compromisso com a erradicação de práticas de discriminação racial. Definir também as medidas a serem tomadas pela empresa quando gestores(as), colegas e membros de outros públicos de relacionamento ou stakeholders praticarem discriminação racial.

3.5. Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento

- ➔ Identificar e incentivar boas práticas de gestão e relacionamento que promovem respeito aos direitos humanos e igualdade racial, conferindo visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos gestores(as) e empregados(as) em geral que praticam inclusão e respeito.

4. Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial.

4.1. Definir calendário para comunicação interna

- ➔ Definir ou incluir no calendário da empresa datas relacionadas à diversidade racial, significativas para o respeito aos direitos humanos dos diferentes segmentos da população, trabalhando os temas na comunicação interna, em eventos e outras oportunidades de sensibilização, mobilização e educação do público interno.

4.2. Realizar eventos

- ➔ Realizar eventos internos ou apoiar eventos da comunidade relacionados à diversidade racial, dando visibilidade ao tema, aos empregados, às autoridades e lideranças da sociedade que representam a busca por avanços na promoção da igualdade racial.

4.3. Tratar do tema na agenda de educação da empresa

- ➔ Inserir o tema da diversidade racial na agenda de atividades educacionais da empresa que formam seus empregados(as) e gestores(as) para que lidem melhor com ele, conheçam o compromisso da empresa e sejam promotores de ambientes inclusivos, respeitosos e livres de discriminação.

4.4. Inserir o tema de forma positiva na comunicação interna

- ➔ Utilizar, na comunicação interna, mensagens de respeito à diversidade racial, imagens e fatos que favoreçam o entendimento sobre a realidade das pessoas e do país na qual a empresa opera suas atividades.

5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial.

5.1. Ampliar diagnóstico, aprendizados e soluções por meio do grupo de afinidade

- ➔ Ampliar diagnóstico da situação, aprendizados no tema e proposição de soluções que interessem a todos no relacionamento da empresa com seus diferentes stakeholders por meio do grupo de afinidade sobre diversidade racial, priorizando ou não segmentos da população em função de maior ou menor presença e vulnerabilidade na empresa.

5.2. Formalizar participação do grupo no sistema de gestão

- ➔ Formalizar criação ou existência do grupo no sistema de governança das ações de valorização da diversidade ou outros sistemas de gestão da empresa,

garantindo que os diagnósticos, proposições e planos de ação sejam considerados institucionalmente, sobretudo pela alta liderança.

5.3. Criar meios de diálogo com empregados(as) que não estão na matriz

- ➔ Por meio do grupo, estabelecer sistema de diálogo e de escuta das demandas, reclamações e proposições de empregados(as) que não estejam na matriz, prevenindo, resolvendo ou encaminhando os possíveis problemas em relação à temática racial na empresa e no relacionamento com diferentes stakeholders.

6. Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing.

6.1. Acompanhar formalmente campanhas para evitar riscos de discriminação racial

- ➔ Cuidar para que a comunicação e marketing da empresa, por meio de acompanhamento formal da área interna e de agências, não produzam ou utilizem campanhas com conteúdo que ofenda ou discrimine por questões étnico-raciais.

6.2. Inserir mensagens positivas na comunicação e marketing da empresa

- ➔ Inserir mensagens positivas sobre diversidade racial na comunicação e marketing da empresa, com uso de imagens, falas e situações que valorizem as pessoas de diferentes segmentos da população e a importância de se promover a igualdade racial na sociedade.

7. Respeitar e promover a diversidade racial no planejamento de produtos, serviços e atendimento a clientes.

7.1. Planejar produtos e serviços considerando os segmentos étnico-raciais da população.

- ➔ Considerar as perspectivas, expectativas e demandas específicas dos diferentes segmentos étnico-raciais da população no planejamento de produtos e serviços, sempre que se mostrar viável e respeitoso para com seus direitos.

7.2. Garantir acessibilidade aos produtos e serviços com regras, normas e tratamento igualitário

- ➔ Garantir acessibilidade aos produtos e serviços por meio de planejamento e linguagem inclusivos e respeitosos para com a diversidade racial, considerando as especificidades nas regras, normas e no tratamento igualitário.

7.3. Cuidar da qualidade do atendimento

➔ Cuidar da qualidade do atendimento a pessoas de diferentes segmentos étnico-raciais da população, primando por relacionamentos respeitosos, inclusivos e que considerem suas especificidades em ferramentas, protocolos, processos e procedimentos.

7.4. Desenvolver política ou procedimentos contra práticas oportunistas

➔ Desenvolver política ou norma interna de compromisso com a promoção da igualdade racial no planejamento de produtos, serviços e atendimento de maneira a garantir práticas inclusivas e rejeitar práticas de discriminação ou práticas oportunistas que gerem riscos para as pessoas, os negócios e a sociedade.

8. Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda.

8.1. Desenvolver e/ou apoiar ações de desenvolvimento profissional dos segmentos étnico-raciais que estejam em situação de vulnerabilidade, desvantagem e exclusão na empresa e/ou na sociedade

➔ Realizar – desenvolver ou apoiar - ações afirmativas que priorizem estes segmentos da população de maneira a garantir condições de participação em condições de igualdade no acesso a postos do mercado de trabalho.

8.2. Investir no diálogo e apoio a organizações formadoras

➔ Investir no diálogo e apoio a organizações formadoras (escolas regulares, escolas profissionalizantes, escolas técnicas e universidades, entre outras) para, com elas, promover a diversidade racial como valor e a igualdade de oportunidades, favorecendo a inclusão e a erradicação das práticas de discriminação.

8.3. Criar mecanismos internos visando ao desenvolvimento na carreira dos empregados(as) de segmentos historicamente discriminados

➔ Criar mecanismos internos, como *coaching* ou *mentoring*, entre outros, para favorecer o enfrentamento de barreiras que impedem ou atrapalham o desenvolvimento dos empregados(as) destes segmentos étnico-raciais na carreira.

9. Promover o desenvolvimento econômico e social na cadeia de valor dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão.

9.1. Apoiar ações que favoreçam o empreendedorismo;

- ➔ Incentivar e apoiar programas que favoreçam o empreendedorismo de pessoas dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão, priorizando a população negra, sobretudo jovens negros e mulheres negras.

9.2. Desenvolver empresas lideradas por pessoas de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados

- ➔ Incentivar e apoiar programas e ações de desenvolvimento de empresas lideradas por pessoas de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados.

9.3. Incentivar a criação e/ou fortalecimento de organizações que articulem empreendedores destes segmentos historicamente discriminados

- ➔ Incentivar a criação e/ou fortalecimento de organizações que favoreçam o acesso da empresa a fornecedores cuja propriedade da empresa seja de segmentos historicamente discriminados, realizando ações afirmativas na área de compras para maior impacto positivo na distribuição de oportunidades e renda na sociedade.

9.4. Apoiar o fomento econômico a empreendedores dos segmentos historicamente discriminados, sobretudo a população negra.

- ➔ Estabelecer parcerias, patrocínios, incentivos e/ou eventos com organizações de fomento econômico e apoio a empreendedores para que considerem os segmentos historicamente discriminados, sobretudo a população negra, em seu planejamento e atividades.

10. Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.

10.1. Inserir o tema da igualdade racial nos conteúdos trabalhados na ação social da empresa

- ➔ Considerar o tema da igualdade racial conteúdos trabalhados no investimento social privado ou ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa.

10.2. realização de ações afirmativas que favoreçam na ação social da empresa segmentos

étnico-raciais historicamente discriminados

- ➔ Considerar a questão étnico-racial nos processos de escolha do público alvo da ação social da empresa, priorizando os segmentos historicamente discriminados.

10.3. Favorecer a diversidade racial nos processos de mobilização dos(as) empregados(as) da empresa em ações sociais e/comunitárias.

- ➔ Considerar a diversidade racial em programas como voluntariado e outros de ação social da empresa e relacionamento com a comunidade.

10.4. Atuar com atenção especial aos jovens e mulheres negras

- ➔ Levar ao investimento social privado ou ações sociais e comunitárias realizadas ou apoiadas pela empresa o tema da violência contra jovens, prevenção e atenção à sua realidade, bem como o tema da igualdade de gênero e raça que possam favorecer as mulheres negras.

10.5. Incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa da igualdade racial

- ➔ Incentivar e apoiar voluntariado empresarial em torno da causa da igualdade racial, suas organizações de luta por direitos e ou de atenção direta a pessoas de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados.

10.6. Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais

- ➔ Estabelecer parcerias com organizações governamentais e não governamentais para a promoção da igualdade racial na sociedade.

10.7. Apoiar organizações da sociedade civil (ONGs) que promovem o valor da diversidade racial e atendam direitos de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados da população.

- ➔ Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a organizações da sociedade civil que atuem na promoção, garantia, atenção e ampliação dos direitos de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados.

10.8. Realizar ou apoiar eventos que promovem a diversidade racial como valor na sociedade

- ➔ Incentivar, apoiar ou oferecer patrocínio a eventos que promovem igualdade racial, o valor da diversidade racial e os direitos humanos de segmentos étnico-raciais historicamente discriminados.