

PLANO DE TRABALHO PERI 2023

DIRETRIZES	ATIVIDADES	INDICADORES	RESPONSÁVEIS	PRAZOS
1. Recomendar a não afixação de símbolos de qualquer religião nos espaços comuns e de livre circulação, nas sedes do Ministério Público.	Minutar comunicado, encaminhar para aprovação do CAODH e da administração superior; Divulgação de Comunicado	Comunicado Geral emitido; Comunicado divulgado	CECOM / CAODH / SGA	Fevereiro /2023
2. Respeitar o uso de símbolos e indumentárias próprios de todas as religiões.	Elaborar protocolos de atendimento ao público nas recepções visando respeitar o uso de símbolos e indumentárias próprios de todas as religiões; Treinar equipe de atendimento ao público para atendimento do protocolo	Protocolo de Atendimento elaborado; Treinamento para os atendimentos	CAODH / SGA / DADM	Fevereiro/2023
3. Valorizar e difundir as datas comemorativas relacionadas à memória histórico-cultural do país, com especial atenção para a contribuição dos diversos grupos étnico-raciais na formação do povo brasileiro.	Identificar e relacionar as principais datas comemorativas ou marcantes, incluindo as histórias das heroínas negras; Criar e divulgar peças nas redes sociais institucionais, canais internos e podcast	Lista elaborada; Postagem realizada	CECOM / CAODH	Atividade em curso
4. Promover a articulação institucional com os movimentos sociais e grupos culturais, de modo a melhor definir as diretrizes de atuação do Ministério Público	Mapear os segmentos envolvidos e respectivos movimentos e grupos; Realizar reunião com os diversos segmentos	Segmentos mapeados; Reunião realizada	CAODH	Abril/2023

5. Inserir no planejamento estratégico da instituição a defesa dos interesses dos grupos étnico-raciais historicamente discriminados.	Propor e incluir Iniciativa Estratégica específica nos encontros regionais para elaboração do Planejamento Estratégico 2024/2031	Iniciativa Estratégica incluída	CGE / CAODH	Atividade em Curso
6. O Elaborar plano de ação estratégico para implementação do Programa, transformando-o em programa de prioridade estratégica, inclusive com indicadores para monitoramento do plano de ação.	Reunir os órgãos internos para exposição do PERI e tomada de sugestões quanto ao seu plano de trabalho	Plano de Trabalho 2022/2023 aprovado	GABINETE	Realizado
7. Inserir previsão orçamentária (PPA e LOA) para garantia da Implementação do Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional.	Verificar a disponibilidade orçamentária visando alocar recursos no ato de criação do Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional no planejamento estratégico;	Recursos orçamentários disponibilizados	CGE / CAODH / SGA	Abril/2023
8. Contemplar, nos materiais informativos / educativos produzidos pela instituição, as temáticas do combate ao racismo e à intolerância religiosa e da promoção da igualdade étnico-racial.	Revisar o banco de imagens do MPBA de modo que contemple a diversidade étnico-racial da população baiana	Banco de imagens revisado	CECOM	Realizado
9. Estabelecer fluxo para adoção de medidas administrativas/ disciplinares para o enfrentamento da prática de racismo, injúria racial ou intolerância religiosa, ocorrida no âmbito institucional, envolvendo seus/suas membros(as), servidores(as) e estagiários(as).	Qualificação da equipe da Comissão de PAD e Sindicância visando a capacitação para o enfrentamento da prática de racismo, injúria racial ou intolerância religiosa na instituição (ação relacionada aos servidores)	Capacitação realizada	CAODH / SGA	Junho/2023
10. Contemplar no Plano Político-Pedagógico do Centro de Aperfeiçoamento Funcional – CEAF, temáticas relacionadas ao combate ao racismo e à intolerância religiosa, bem como à promoção da igualdade étnico-racial;	Revisar o Plano Político-Pedagógico do CEAF	Plano Político-Pedagógico revisado	CEAF	2024

<p>11. Fortalecer o grupo de estudos e pesquisa sobre racismo, garantindo a permanência deste eixo em futuras atualizações da linha de pesquisa institucional, e fomentar que os outros eixos abordem as relações étnico-raciais na atuação do Ministério Público, o combate ao racismo (inclusive racismo institucional, religioso e ambiental) e à intolerância religiosa, bem como a promoção da igualdade étnico-racial, para, dentre outros objetivos, subsidiar a atuação da instituição</p>	<p>Estímulo à Manutenção e fortalecimento do grupo de pesquisa</p>	<p>Reuniões com os atuais integrantes do grupo realizadas; Líderes do grupo selecionados; Pesquisadores selecionados</p>	<p>CEAF</p>	<p>Atividade em curso</p>
<p>12. Inserir, nos editais de concursos para membros(as), servidores(as) e estagiários(as), o tema da promoção da igualdade étnico-racial e legislação específica correspondente como matéria obrigatória, nos termos da Recomendação 40/2016 do CNMP</p>	<p>Revisão do conteúdo programático para concurso de membros</p>	<p>Conteúdo revisado</p>	<p>CEAF</p>	<p>Realizado</p>
<p>13. Fomentar a realização de cursos, seminários, palestras e oficinas específicos sobre relações étnico-raciais, combate ao racismo (inclusive institucional, ambiental e religioso) e à intolerância religiosa, bem como sobre promoção da igualdade étnico-racial, para o público interno e externo;</p>	<p>Instituir a trilha de aprendizagem voltada ao combate ao racismo institucional e à intolerância religiosa, tornando-a permanente</p>	<p>Trilha de aprendizagem lançada</p>	<p>CEAF</p>	<p>Atividade em curso</p>
<p>14. Inserir no acervo bibliográfico da instituição títulos que abordem as temáticas do combate ao racismo e à intolerância religiosa e da promoção da igualdade racial</p>	<p>Solicitar ao CAODH que indique as obras a serem adquiridas; Adquirir obras indicadas</p>	<p>Solicitação enviada; Obras adquiridas</p>	<p>CEAF / CAODH</p>	<p>Abril/2023</p>
<p>15. Inserir no acervo digital disponibilizado aos (às) membros(as) da instituição recomendações, normativas, notas técnicas, artigos e modelos de peças referentes às temáticas do combate ao</p>	<p>Fazer curadoria do conteúdo digital</p>	<p>Curadoria realizada</p>	<p>CAODH</p>	<p>Maio/2023</p>

racismo e à intolerância religiosa, e da promoção da igualdade étnico-racial;	Inserção de material no acervo digital	Material atualizado	CAODH	Maio/2023
16. Fomentar uma postura institucional de promoção da igualdade étnico-racial nos eventos e cursos realizados pelo Ministério Público, em especial no que diz respeito à formação do corpo docente e composição de mesas de eventos;	Oficiar os centros de apoio e demais unidades que promovem eventos internos e externos	Ofícios enviados	CEAF / CAODH	Março/2023
17. Avaliar eventuais obstáculos nos editais e fluxos dos concursos públicos do MP-BA ao preenchimento de vagas reservadas a pessoas negras;				
18. Fomentar a estruturação e formação dos órgãos técnicos do MPBA para a emissão de pareceres/relatórios que contemplem as questões relacionadas ao racismo institucional, religioso e ambiental;				
19. Criar um Comitê de monitoramento da implementação do Programa de Enfrentamento ao Racismo Institucional	Elaborar minuta do ato instituidor do Comitê	Ato publicado	GABINETE	Realizado
20. Realizar e divulgar censo étnico-racial de integrantes (membros(as), servidoras(es) e estagiários(as) do MP-BA:	Estabelecer critérios para realização do censo; Realizar o censo; Divulgar o Censo;	Censo realizado e divulgado	GABINETE / SECRETARIA / CAODH / SGA	Junho/2023

	Planejar e realizar campanha de divulgação interna sobre a pesquisa de censo étnico-racial nos canais internos	Campanha realizada	CECOM	Setembro/2023
21. Incluir, nas fichas cadastrais dos(as) integrantes (membros(as), servidores(as), estagiários(as) dados referentes à autodeclaração racial, fomentando o seu preenchimento inclusive com realização de campanha de conscientização:	Estabelecer os critérios da ficha cadastral;			
	Elaborar nova ficha cadastral contendo os critérios com os dados referentes à autodeclaração racial;	Ficha cadastral elaborada	SECRETARIA / CAODH / SGA	Junho/2023
	Implantar e divulgar nova ficha cadastral			
	Planejar campanha interna, a partir de orientações fornecidas sobre o tema	Campanha realizada	CECOM / CAODH	Março/23
22. Fomentar uma política institucional que promova a igualdade étnico-racial, com medidas concretas de incremento da representatividade de grupos étnico-raciais discriminados, nos cargos de gestão/coordenação da instituição:			GABINETE / SGA	2023 (após o resultado do censo)