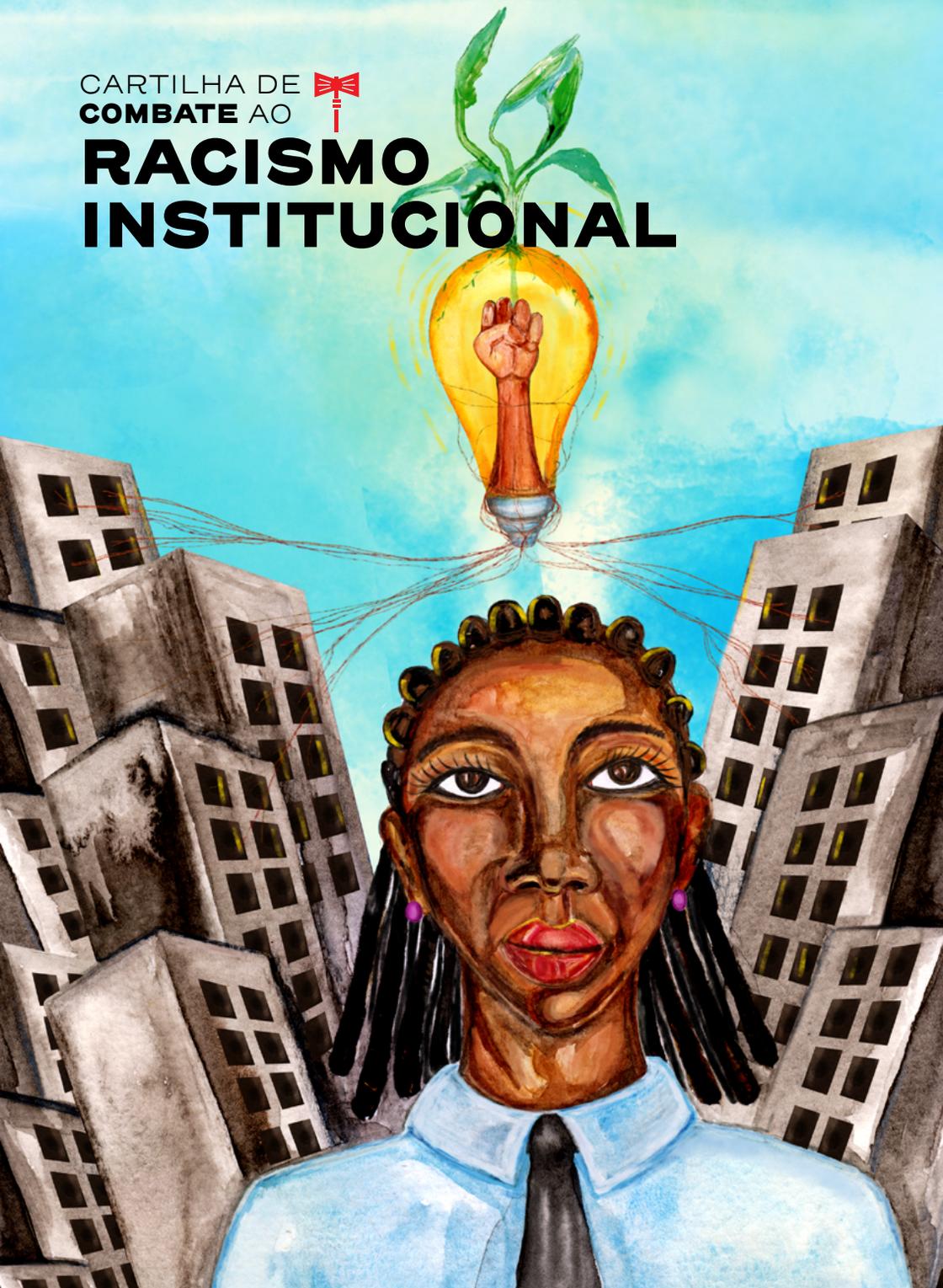


CARTILHA DE
COMBATE AO



RACISMO INSTITUCIONAL



POR AÇÃO EDUCATIVA, uma associada Abong.

Racismo institucional (é) um modo de subordinar o direito e a democracia às necessidades do racismo, fazendo com que os primeiros inexistam ou existam de forma precária, diante de barreiras interpostas na vivência dos grupos e indivíduos aprisionados pelos esquemas de subordinação desse último.

Jurema Werneck

Em 2019, a Ação Educativa comemorou 20 anos do lançamento do Concurso Negro e Educação, importante marco de nosso compromisso com a promoção da democracia e direitos humanos no Brasil que tem seu ponto de partida as nossas ações no campo da educação popular.

Tendo dentre seus principais objetivos contribuir para a ampliação da discussão teórica e metodológica pertinente à área de estudos da população negra e suas interfaces no campo da educação, a iniciativa construída em parceria com a ANPEd (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação)

estreitou os contatos da organização com a comunidade de pesquisadoras/es negras/os e deixou marcas profundas em todas as áreas e dimensões de nosso trabalho.

Os princípios fundantes e aprendizados decorrentes do Concurso Negro e Educação se expressam em nosso engajamento nas lutas protagonizadas pelo movimento negro e nas diferentes frentes de resistência às opressões e discriminações interseccionais que construímos com diversas outras organizações da sociedade civil ao longo de nossa história.

O imperativo ético e moral de reconhecimento das desigualdades raciais em nosso país que orientou a adoção de ações afirmativas em diferentes frentes – dentre elas as cotas raciais no ensino superior e concursos públicos e a alteração da LDB pelas leis 10.639/2003 e 11.645/2008 – não só resultou na incorporação dessas agendas como parte de nossa atuação pública, mas repercutiu também internamente nos desafiando a identificar em que medida e com quais características o racismo institucional poderia estar presente no cotidiano da organização.

Com o apoio do Instituto Amma Psique, a partir de 2017, nos propomos a construir coletiva e cotidianamente vias para a promoção da igualdade racial em todos os níveis e contextos de nossa atuação a partir do enfrentamento ao racismo institucional. Esse direcionamento nos levou a formular um processo focado no aprofundamento

da reflexão acerca das desigualdades que, silenciosa ou ruidosamente, se instalam e se naturalizam no dia a dia das organizações, exigindo escuta ativa, reflexão permanente, capacidade de aprender e a necessária atualização das ações de identificação e combate às discriminações.

Esta publicação sistematiza essa experiência em curso e reflete sobre os desafios para a superação das práticas discriminatórias no ambiente profissional, inclusive das organizações comprometidas com os direitos humanos. Ela só se tornou possível graças a um intenso e valioso trabalho levado a cabo pelo Grupo de Referência de Enfrentamento e Prevenção ao Racismo Institucional (GREPRI), criado a partir desse processo. Composto por profissionais negros e negras da organização, esse grupo tem como objetivo fomentar reflexões sobre relações raciais, articulando com o acúmulo institucional nesse campo, bem como promover práticas de enfrentamento ao racismo institucional no âmbito da Ação Educativa.

POR ABONG

Seguindo uma longa trajetória de luta pela igualdade de gênero e raça em nosso país, a Abong uniu forças com a Ação Educativa, uma de suas associadas, para a elaboração e produção da presente cartilha. O objetivo está evidente. Muitas organizações da sociedade civil (OSCs) se alinham no combate às desigualdades estruturais da sociedade brasileira, com especial atenção às propagadas exclusões de gênero e de raça. No entanto, esse comprometimento não é capaz de dar a essas organizações a capacidade de isolar os elementos estruturantes que produzem e reproduzem o machismo, o sexismo e o racismo em todas as instituições, incluindo as OSCs, independentemente de sua missão, perfil, tamanho ou alcance. Ainda que se comprometam com a luta contra o racismo, as organizações não são imunes ao seu efeito nocivo e deletério em seu próprio interior. Reconhecer isso é um primeiro passo importantíssimo e essa publicação comprova que tal passo está sendo dado por muitas organizações.

No entanto, permanece o desafio de identificar, caracterizar e destruir as várias formas de racismo institucional que, de maneira insidiosa, contaminam instituições

dedicadas de maneira inequívoca à justiça social, à inclusão dos mais pobres, à defesa de direitos e à promoção da igualdade. A experiência da Ação Educativa, descrita nessa publicação, é uma experiência ímpar que problematiza as já complexas relações raciais entre brancos/as e negros/as no Brasil e ratifica que as OSCs não podem conviver com essa disparidade em seu interior indefinidamente. Não devemos e não podemos permitir que as organizações brasileiras convivam com um balcão imaginário entre seus/suas profissionais e ativistas (em sua maioria brancos/as) e as comunidades e movimentos com os quais mantêm relações de parceria e solidariedade (em sua maioria negros/as). Como já sabemos, maior diversidade e inclusão entre as organizações só irá melhorar sua capacidade de incidência e o potencial transformativo de seus projetos e ações. Por conduzir essa experiência e elaborar essa reflexão, a Ação Educativa merece nossos sinceros agradecimentos.

Contudo, é importante destacar que esta não é uma experiência única. Eu mesmo, Athayde Motta, sou o diretor executivo de uma tradicional organização brasileira, o Ibase, que tomou, em 2017, a decisão inédita de ter um homem negro e uma mulher negra ocupando os cargos máximos de direção, algo que ainda é dolorosamente raro em nosso país. E a Abong, que já teve iniciativas similares no passado, continua a encarar de frente esse desafio ao compor um Grupo de Trabalho Antirracista, um grupo multirracial

de companheiras e companheiros que foram fundamentais no debate de ideias que tem como um de seus resultados esta publicação. Assim, já podemos dizer que não somos poucos e poucas e podemos mostrar, com esta publicação, que trabalhamos com afinco para sermos muitos e muitas.

APRESENTAÇÃO

As organizações são um campo fecundo para a reprodução das desigualdades raciais. E isto ocorre marcado pelo silêncio e neutralidade. As instituições apregoam que “todos são iguais perante a lei”; e asseguram que todos têm a mesma oportunidade, basta que a competência esteja garantida. As desigualdades raciais persistentes evidenciam que alguns são menos iguais que outros. Mas sobre isso há um silêncio.

Cida Bento

Comprometidas com o enfrentamento ao racismo institucional, a Abong e a Ação Educativa se uniram na construção desta **Cartilha de Enfrentamento ao Racismo Institucional nas OSCs**: orientações para o reconhecimento e responsabilização. Isso porque identificamos, como organizações da sociedade civil (OSCs), que, embora amplamente disseminada em nossa atuação política e projetos socioeducacionais, a construção permanente da luta antirracista precisava avançar mais alguns passos. Era preciso olhar para as nossas instituições e práticas, depararmo-nos com os silêncios que persistem em ocupar o nosso cotidiano.



Assim, engajadas e engajados na construção de um ambiente seguro para os e as profissionais negros e negras de nosso campo, dividimos com vocês, leitores e leitoras, a sistematização de uma experiência cuja edificação se iniciou ainda em 2017, na Ação Educativa.

A Ação Educativa é uma organização do campo de defesa e promoção de direitos humanos, fundada em 1994, com atuação nas áreas de educação, cultura e juventude. Ao longo desses mais de 25 anos de existência, a instituição é reconhecida por sua *expertise* na elaboração de pesquisas, metodologias e formações alinhadas com a construção de uma sociedade mais justa, democrática e essencialmente antirracista. E é justamente por conta desse princípio que se tornou inevitável progredir no desenvolvimento de uma reflexão interna sobre como as relações raciais permeiam a vida de suas/seus colaboradoras/es negras/os.

A falácia persistentemente disseminada de que vivemos em uma democracia racial impõe a todas/os comprometidos/as com um mundo mais igualitário – onde as diferenças não sejam sinônimos de desigualdades – a necessidade de reconhecer que o racismo resulta em um processo de revisitação permanente dos lugares sociais estabelecidos no período colonial, um trauma histórico que afeta a todas as pessoas, especialmente as negras, provocando inúmeros danos políticos, sociais, físicos e psíquicos.

E foi a partir desta provocação que, em 2017, foi criado o Grupo de Referência de Enfrentamento e Prevenção ao Racismo Institucional da Ação Educativa (GREPRI), um órgão democraticamente designado e investido pela Coordenação Executiva dessa instituição para fomentar reflexões sobre relações raciais, bem como promover práticas de enfrentamento ao racismo institucional entre os/as profissionais da organização.

Resgatar esse percurso, ainda que em construção, com a liderança de mulheres negras que compõem este grupo, não foi uma tarefa fácil, mas é exatamente por dimensionarmos os impactos do silenciamento e pelo nosso compromisso com a luta antirracista que nos implicamos em partilhar e construir uma publicação que pudesse apontar caminhos e possibilidades, suscitando o debate racial nas organizações. Acreditamos que a abordagem interseccional das relações raciais nas organizações da sociedade civil é um importante indicador de qualidade de sua atuação na sociedade em geral.

O percurso a ser trilhado nas próximas páginas foi construído pelas lideranças negras que compõem o GREPRI e por funcionárias/os comprometidos/as com a agenda antirracista que nos antecederam. Cientes de que ainda se apresentam desafios a serem enfrentados na construção, mobilização, monitoramento e investimento da Ação Educativa no enfrentamento ao

racismo institucional, encaramos este instrumento como basilar para continuidade do processo que conduzimos. Não somente para pensar e fomentar a discussão sobre racismo institucional em nosso dia a dia, mas também para desenvolver e implementar protocolos, ações, processos e regulamentos que considerem e incluam representantes negras/os em todos os níveis hierárquicos, tendo como horizonte a consolidação de um trabalho ainda mais qualificado.

Agradecemos à Ação Educativa e à Abong a oportunidade concedida a nós, profissionais negras, de propormos um material que valorizasse a nossa produção de conhecimento, enunciando novos futuros a partir das nossas próprias construções, vivências e desafios.

Aqui escreveremos em primeira pessoa, desde o centro, descolonizando o conhecimento, propondo uma jornada de reconhecimento e reparação por meio da mudança de estruturas e do abandono de privilégios, deslocando, ainda que somente durante o período da leitura, o olhar sobre os nossos corpos.

**ANA PAULA MAIA
FABIANA SANTOS
JULIANE CINTRA
MICHELE DAYANE
RAQUEL LUANDA**

**Grupo de Referência
de Enfrentamento e
Prevenção ao Racismo
Institucional da Ação
Educativa – GREPRI**



APRESENTAÇÃO



01 PONTO DE PARTIDA PG 16

02 PRIMEIROS PASSOS PG 20

O RACISMO NO MUNDO DO TRABALHO – O RETRATO DAS INIQUIDADES RACIAIS E DE GÊNERO NA SOCIEDADE BRASILEIRA

COMO AFIRMAR A IGUALDADE SEM NEGAR A DIFERENÇA? COMO AFIRMAR A DIFERENÇA GARANTINDO A IGUALDADE?

AÇÕES AFIRMATIVAS X IGUALDADE DE TODOS PERANTE A LEI

ABORDAR AS RELAÇÕES RACIAIS NÃO É APENAS DISCUTIR A NEGRITUDE, MAS TAMBÉM A BRANQUITUDE

03 PARA MULTIPLICAR PG 37

RECONHECER
REPARAR
MONITORAR

04 PARA AMPLIAR NOSSOS CONHECIMENTOS PG 52

LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS ANTIRRACISTAS NO BRASIL
LINHA DO TEMPO

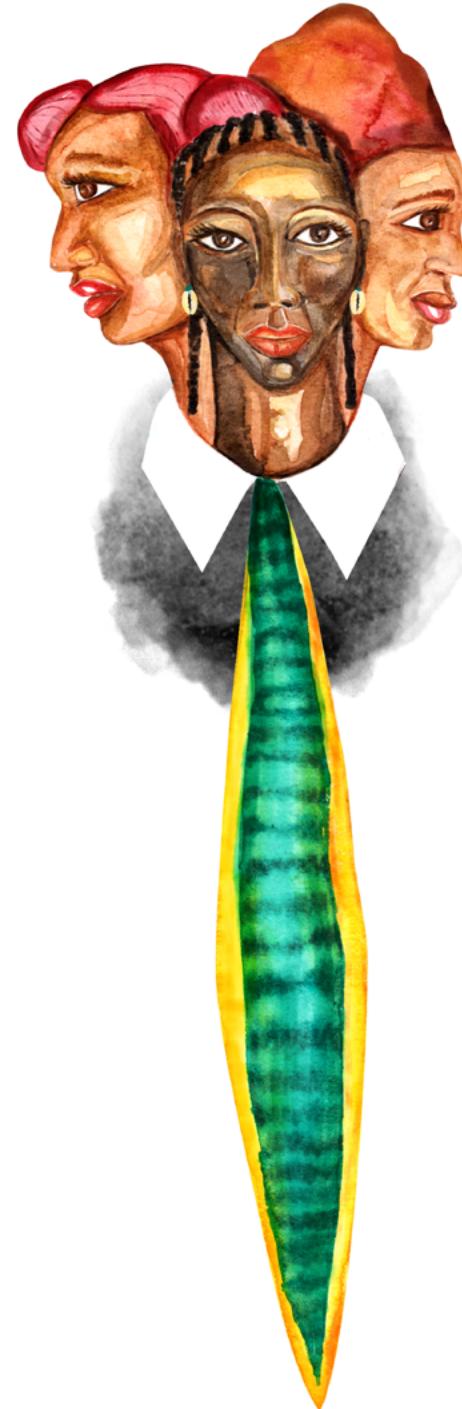
PERCURSOS DE AÇÕES E PUBLICAÇÕES DA AÇÃO EDUCATIVA NA LUTA E ENFRENTAMENTO AO RACISMO

05 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS PG 65

01



**PONTO DE
PARTIDA**



PONTO DE PARTIDA

Podemos afirmar que, nas últimas décadas, houve conquistas nas políticas raciais e de gênero no país, contudo, ainda temos uma longa caminhada para superação do racismo e do sexismo em nossa sociedade, seja nas relações familiares, na escola, nas mídias, no trabalho, entre outros espaços e suas instituições.

Esta publicação resulta da experiência da Ação Educativa no (re)conhecimento das relações raciais existentes na instituição e na construção de estratégias para o enfrentamento ao racismo institucional. Seu objetivo é contribuir com reflexões e ações necessárias para a elaboração de outras possibilidades, em muitos outros cenários, no universo das organizações da sociedade civil. Ressaltamos que, para terem impacto, estas iniciativas deverão se basear no compromisso institucional com o fomento, monitoramento e avaliação das ações.

A reprodução de iniquidades em função das diferenças étnico-raciais, de gênero, de classe, de orientação sexual, de crença e de tantas outras ofuscam o que há de mais

positivo em nossa sociedade: a diversidade, que opera como precondição para a construção coletiva e democrática de uma sociedade fraterna, etnicamente múltipla, culturalmente plural, solidária, livre e justa.

Há de se acreditar que é possível redimensionar relações institucionais, interpessoais e estruturais. Mirando esse horizonte, espera-se que as seguintes diretrizes contribuam para promover discussões, semear propostas e colaborar, de fato, para o envolvimento de todos e todas no enfrentamento e superação do racismo, e isso não como um projeto exclusivo de pessoas negras, mas de todos/as aqueles/as implicados/as com a luta pelos direitos humanos e justiça social.

O convite está feito:

**SEJAMOS TODOS E
TODAS ANTIRRACISTAS!**

02

PRIMEIROS PASSOS



PRIMEIROS PASSOS

Para que pudéssemos chegar à elaboração deste material, foi necessário reconhecer institucionalmente que vivemos em uma sociedade – da qual nossas organizações fazem parte – estruturada na desigualdade entre negros/as e brancos/as. Reconhecer, ainda que seja incipiente, é certamente um passo importante a ser dado em direção à superação da discriminação racial.

Nossa ação inicia-se por meio de questões que fundamentam nosso entendimento sobre conceitos que organizam as relações sociais:

*O que é racismo estrutural?
Como isso se reflete no
nosso cotidiano? Como
minha instituição reproduz
o racismo? O que é
interseccionalidade?
O que é ser antirracista?*



Essas perguntas nos orientaram na elaboração de diagnósticos, indicadores e protocolos, fortalecendo o compromisso com a superação do racismo institucional vivido cotidianamente pela população negra no Brasil.

Salientamos aqui que raça é uma categoria social, relacional, discursiva e não biológica¹. Ou seja, do ponto de vista científico, não existem “raças humanas”, mas há apenas uma **raça humana**. Do ponto de vista histórico, por sua vez, ainda que práticas e políticas sustentadas sob a perspectiva do racismo científico sejam reproduzidas nas mais diferentes esferas do cotidiano – pela qual a hierarquização das diferenças fenotípicas² estabelecem a “raça” branca como superior –, admitimos que somos uma sociedade racializada, na qual raça define padrões de socialização diferenciados, determinando trajetórias sociais de indivíduos em razão da sua aparência.

Dessa maneira, temos neste ponto condições de retomar a definição de racismo sob a perspectiva da construção das subjetividades³ de pessoas negras. Em outras palavras, no dia a dia daqueles e daquelas racializados/as, o racismo opera como trauma, um choque violento, caracterizado pela ruptura com a sociedade, que desumaniza as pessoas negras por meio de microagressões constantes. Tira-se de tais sujeitos a possibilidade de conexão com qualquer identidade, estima social ou compreensão de si mesmo que ele tenha construído. Como afirma Grada Kilomba em seu livro **Memórias da Plantação**: “(...) o trauma de pessoas negras provém não apenas de eventos de base familiar, como a psicanálise argumenta, mas sim do traumatizante contato com a violenta barbaridade do mundo branco, que é a irracionalidade do racismo que nos coloca sempre como

1. Cf. HALL, 2006.

2. As diferenças fenotípicas são aquelas características que podemos observar e distinguem as pessoas, tais como cor da pele, olhos, texturas dos cabelos, entre outros.

3. Trata do campo de formação de valores e crenças dos indivíduos nas interações sociais, relaciona-se ao campo do que singular nos sujeitos.

a/o “Outra/o”, como diferente, como incompatível, como conflitante, como estranha/o e incomum”⁴.

Há também outras dimensões para se apreender os efeitos do racismo e entender o que ele significa. Para além dos impactos corporal e psíquico das subjetividades destes indivíduos, existe uma perspectiva política e social que aborda as limitações nas possibilidades de reprodução da vida com dignidade da população negra. Essa perspectiva explica o racismo enquanto um sistema de opressão que nega direitos em todas as esferas da vida social, cultural, nas instituições, no mercado de trabalho, na formação educacional, entre outros espaços. Como destaca Silvio Almeida em sua obra **Racismo Estrutural**, o racismo fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para a reprodução das formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea⁵.

Assim, encarado como uma tecnologia de poder que viabiliza incorporar as contradições dos processos discriminatórios e desvantagens impostas à população negra, o racismo também se expressa por meio das instituições, por meio de seus mecanismos, regras e padrões que, de forma direta ou indireta, impedem ou dificultam a **inclusão**, a **permanência** e a **ascensão** de pessoas negras, além da inexistência de espaços para discussão e elaboração sobre as desigualdades raciais⁶.

No que se refere tanto aos mecanismos de sua manutenção quanto especificamente às ações daqueles que cometem os atos, o racismo opera de forma muito mais sofisticada e, por conseguinte, menos identificável. Sendo assim,

4. KILOMBA, 2019, p.40.

5. Cf. ALMEIDA, 2019, p. 15.

6. Cf. ALMEIDA, 2020.

não se expressa necessariamente em atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, como são legalmente reconhecidos e punidos pela Constituição Brasileira. Ao contrário, instaura-se na implementação efetiva de políticas institucionais, gerando, de forma ampla, desigualdades e iniquidades.

O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI)⁷ definiu o racismo institucional como

(...) o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas em virtude de sua cor, cultura, origem racial ou étnica. Ele se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no cotidiano do trabalho, os quais são resultantes do preconceito racial, uma atitude que combina estereótipos racistas, falta de atenção e ignorância. Em qualquer caso, o racismo institucional sempre coloca pessoas de grupos raciais ou étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações.⁸

Sob outro prisma, e com vistas a sua superação, o reconhecimento e o enfrentamento do racismo poderão potencializar a construção de políticas públicas e institucionais e novas ações para a promoção da igualdade racial.

7. Projeto de uma parceria que contou com a SEPPIR, o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), como agente financiador, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). O projeto teve como foco principal a saúde.

8. PCRI, 2006, p. 22.

Vale dizer que o racismo opera em conjunto como parte de um sistema que compreende outras formas de desumanização em favor da manutenção e hegemonia de um ideal branco como referência ao universal.

Por isso, reforçamos que, embora nos dediquemos neste material a olhar para a dimensão racial, tão pouco abandonamos as multiplicidades de diferenciais de poder, normas e identidades que levam em conta as relações de gênero, etnia, raça, classe, sexualidade, idade, nacionalidade, entre outros, que coproduzem singularidades nas dinâmicas de opressão.

Sendo assim, uma abordagem interseccional⁹ se faz essencial, tendo em vista que precisamos avançar ainda mais e entender que existem diferenças e hierarquizações em inúmeras situações presentes no cotidiano profissional, onde, por exemplo, para as mulheres negras, além da violência da pobreza e da opressão de gênero, está também presente, de forma indissociável, a violência do racismo.

Nesse contexto, ser mulher negra produz uma forma de vulnerabilidade e de discriminação diferenciadas tanto daquelas sofridas por mulheres brancas quanto daquelas sofridas por homens negros, quando pensamos na intersecção de raça e gênero. Veremos, na próxima seção, alguns resultados de tal intersecção quando pensamos a vida de mulheres negras no mundo do trabalho.

9. O conceito de interseccionalidade usado na presente publicação considera as contribuições de Kimberlé Crenshaw, jurista e especialista da teoria crítica racial, que aponta que tal conceito trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos de desempoderamento (CRENSHAW, 2002, p. 177 apud CARDOSO, 2012, p.56).

O Racismo no mundo do trabalho

O retrato das iniquidades raciais e de gênero na sociedade brasileira

Conforme dados do IBGE de 2018



No entanto, as configurações raciais do mercado de trabalho demonstram que

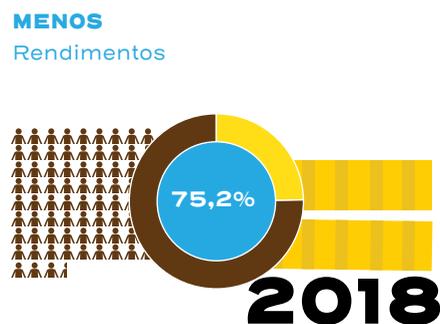
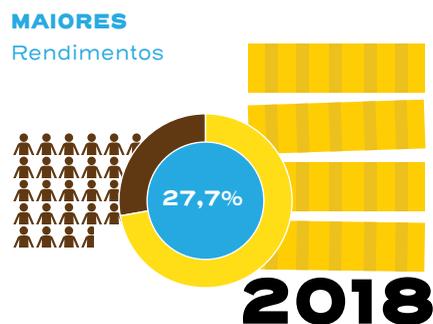


A ocupação informal também é maior entre negros/as (pretos/as e pardos/as, 47,3%) do que entre brancos/as (34,6%).

A desigualdade salarial pode também ser evidenciada quando a renda média é estratificada.



Além disso, mesmo sendo maioria no Brasil, as pessoas negras, em 2018 representaram apenas 27,7% das pessoas com os maiores rendimentos; no entanto, no grupo com os menores rendimentos, representam 75,2% dos indivíduos.



Nesse contexto, no ano de 2018, as mulheres negras receberam, em média, menos da metade dos salários dos homens brancos (44,4%), que ocupam o topo da escala de remuneração no país. Atrás deles estão as mulheres brancas que possuem rendimentos superiores não apenas aos das mulheres pretas ou pardas, como também aos dos homens pretos ou pardos.¹¹ Assim, vemos que, quanto mais alto o salário, menor é a presença de negros e negras ocupando estes cargos. Independentemente do nível de escolaridade, pretos/as e pardos/as continuam recebendo bem menos que os/as brancos/as no Brasil. No ano da pesquisa, o rendimento médio mensal das pessoas ocupadas brancas foi 73,9% superior ao das pretas ou pardas. Os/as brancos/as com nível superior completo ganhavam por hora 45% a mais do que os/as pretos/as ou pardos/as com o mesmo nível de instrução.

O recorte em categorias de rendimento, segundo o tipo de ocupação, revelou também que, tanto na ocupação formal como na informal, as pessoas pretas ou pardas receberam menos do que as brancas. A diferença salarial entre os dois grupos é, de acordo com o IBGE, um padrão que se repete ano a ano. Em 2018, a desigualdade de rendimento em favor da população branca ocorreu, segundo a pesquisa, com intensidades distintas nas grandes regiões brasileiras, mas se manteve maior tanto nos Estados que apresentaram os menores rendimentos (Maranhão, Piauí e Ceará), quanto nos que registraram os rendimentos mais elevados (Distrito Federal, São Paulo e Rio de Janeiro). Além de ganharem menos, pessoas pretas ou pardas representam cerca de dois terços da população desocupada e 66,1% do grupo das pessoas subutilizadas, que inclui, além dos/as desocupados/as, os/as subocupados/as e a força de trabalho potencial.

¹¹ Os dados fazem parte da pesquisa "Desigualdades Sociais por Cor ou Raça" publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018).



Em relação à distribuição de renda, o levantamento mostra que a população negra (preta e parda) representava **75,2%** da camada mais pobre do país (formada pelos 10% com menos rendimentos) e, dentre os 10% mais ricos, era apenas **27,7%**.

No universo das organizações da sociedade civil, embora haja diferenças por campo de atuação, podemos afirmar que as estruturais desigualdades e iniquidades raciais e de gênero também as atravessam. De acordo com o IPEA (2018), no ano de 2015, este setor abrangia **3%** da população ocupada no país e **9%** dos/as ocupados/as no setor privado com carteira assinada. No entanto, **63%** dos/as ocupados/as eram brancos/as e somente **37%** negros/as. Além disto, as pessoas negras ocupavam, majoritariamente, posições hierárquicas inferiores no espaço ocupacional.

Para melhor análise dessas disparidades, também é importante abordar a relação entre escolaridade e renda, a partir de critérios raciais. Os dados demonstram que a remuneração dos/as negros/as que não possuem graduação é **88%** inferior à recebida por pessoas brancas que apresentam a mesma condição. Não

obstante, os/as negros/as que possuem nível superior recebem **96%** da remuneração média dos/as brancos/as com nível superior.¹² Ou seja, não há diferença de formação acadêmica que justifique as disparidades em relação aos salários de trabalhadores/as brancos/as e negros/as.

Os dados apresentados configuram um retrato das iniquidades de raça e de gênero no mundo do trabalho. Portanto, é preciso ressaltar que o racismo institucional ocasiona não apenas a falta e/ou a precariedade de acesso aos serviços e direitos, mas, ao mesmo tempo, a perpetuação estruturante de desigualdades raciais e de gênero em nossa sociedade.

Além disso, apesar desses dados e indicadores expressarem iniquidades, não alcançam a magnitude dos impactos causados pela experiência cotidiana do racismo nas subjetividades. Nesse contexto, algumas questões e reflexões se colocam quando pensamos em transformar tal cenário, tratadas a seguir.

12. Cf. IPEA, 2018, p. 109.

Como afirmar a igualdade sem negar a diferença? Como afirmar a diferença garantindo a igualdade?

A noção de equidade diz respeito à necessidade de se “tratar desigualmente os desiguais”, de modo a se alcançar a igualdade de oportunidades de sobrevivência, de desenvolvimento pessoal e social entre os membros de uma dada sociedade. Para isso, é fundamental reconhecer as diferenças para não reproduzir desigualdades: “Temos o direito a ser iguais quando a nossa diferença nos inferioriza; e temos o direito a ser diferentes quando nossa igualdade nos descaracteriza. Daí a necessidade de uma igualdade que reconheça as diferenças e de uma diferença que não produza, alimente ou reproduza as desigualdades”.¹³

O ponto de partida da compreensão do conceito de equidade é o reconhecimento da desigualdade entre as pessoas e os grupos sociais e a certeza de que muitas dessas desigualdades são injustas e devem ser superadas.

Ações afirmativas x igualdade de todos e todas perante a lei

Superar distorções sociais historicamente consolidadas promovendo reparação a setores da população notavelmente discriminados – esse é o principal objetivo das políticas de ações afirmativas. Conquistadas sob luta e pressão histórica dos movimentos negros, elas instituem ações que criam condições igualitárias para populações que apresentam oportunidades desiguais.

13. SANTOS, 2003, p. 56.

O principal debate em torno desta agenda está no questionamento que ela traz ao ideário de igualdade de todos perante a lei e a ilusão da meritocracia¹⁴, apresentados como horizontes em construção nas sociedades liberais mas que se traduzem em abstrações que, como vimos na seção anterior, não se sustentam na primeira análise dos dados. Sejam nos países do centro ou das periferias geopolíticas, o que se identifica é que o acesso e a promoção de direitos humanos nunca foi plena, assim como os ideais de igualdade e mérito que, em momentos distintos, por meio de exclusões estruturais voltadas a grupos sociais específicos, culminaram numa universalidade que seguiu seu curso como um ideal inatingível.

O imaginário que define o Estado como responsável pela promoção de direitos tem servido para construir o mito dos direitos, que aposta no papel da justiça como instância última da proteção dos indivíduos, mas não reconhece a distância entre a lei e a sua efetiva garantia, colaborando para a reprodução de estados de exceção, com restrição de direitos e concentração de poderes no interior de estados democráticos. É por isso que as políticas de ações afirmativas, de corte socioeconômico e racial, são fundamentais para reduzir danos e lacunas provocadas pela exclusão promovida e/ou legitimada pelo Estado e suas instituições.

14. A ideia de que os sujeitos mais esforçados e dedicados conquistam seus objetivos a partir do trabalho, sem considerar o impacto dos inúmeros contextos sociais, históricos, políticos e culturais.

Abordar as relações raciais não é apenas discutir a negritude, mas também a branquitude

O racismo não é um problema dos/as negros/as, **é um problema de humanidade.** Sua superação demanda ampla mobilização e comprometimento social, sendo dever de todos e todas atentar para o lugar que a população negra tem ocupado. Neste contexto, “uma pessoa branca deve pensar seu lugar de modo que entenda os privilégios que acompanham a sua cor. Isso é importante para que privilégios não sejam naturalizados ou considerados apenas esforço próprio”.¹⁵ Desta forma, além de reconhecer o privilégio, sujeitos brancos devem se colocar como antirracistas, isto é, estarem implicados na desconstrução desses padrões que provocam violências e desigualdades.

15. RIBEIRO, 2019, p. 32.



03

PARA MULTIPLICAR:

ORIENTAÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO
DE NOVAS E POTENTES POSSIBILIDADES
DE PREVENÇÃO, MONITORAMENTO
E ENFRENTAMENTO AO RACISMO
INSTITUCIONAL

As recomendações que se seguem pretendem viabilizar a multiplicação de experiências antirracistas em outros contextos institucionais. Mas antes de nos debruçarmos sobre os protocolos e medidas a serem adotadas, bem como seus indicadores, vale partilhar como chegamos até aqui e assumirmos, antes de mais nada, o nosso primeiro acordo: para alcançarmos a implementação de uma política de promoção da igualdade racial efetivamente transformadora, nossas organizações devem estar comprometidas em conhecer os desafios que ainda se impõem e, ao mesmo tempo, buscar as potencialidades para sua superação.

Esse foi o nosso ponto de partida, afinal, depois de um processo iniciado em 2015, passaram-se cinco anos de muitos aprendizados. O primeiro deles é que acertamos em buscar o suporte de organizações negras, como o Instituto Amma Psiqué e Negritude¹⁶, no início de nossa jornada.

Tais profissionais foram fundamentais no processo de construção de um **percurso de conscientização e responsabilização institucional**¹⁷, pelo qual nos defrontamos com a realidade profissional dos/as nossos/as colaboradores/as negros/as, admitindo o impacto nocivo dos arranjos desiguais de poder, fruto do racismo, em seu cotidiano.

Descartamos a separação comum à branquitude que encara o racismo como uma questão do outro – em um processo de projeção daquilo que não se deseja admitir em função de seus

16. O Instituto AMMA Psiqué e Negritude é uma organização não governamental cuja atuação é pautada pela convicção de que o enfrentamento do racismo, da discriminação e do preconceito se faz necessariamente por duas vias: politicamente e psicologicamente. Comprometidas e familiarizadas com o enfrentamento político, e que constatou que somente a via política não era suficiente. Desde então, o instituto tem buscado por meio de formação e prática clínica, identificar, elaborar e desconstruir o racismo e seus efeitos psicossociais. Mais informações em: <http://www.ammapsique.org.br/quem-somos.html>

17. Como sugerido por Grada Kilomba (2019), cujos escritos em Memória da Plantação nos inspiraram ao sistematizar nossa experiência e construir estas orientações de acordo com tal estrutura apresentada pela autora que começa em negação – culpa – vergonha – reconhecimento – reparação (p. 11).

aspectos negativos e imorais –, seja este outro o “branco racista”, cujo comportamento racista é declarado como excepcional, característica de um desvio que deve ser punido, seja o “negro melindrado”, que vê “o problema do racismo” em todas as relações existentes.

O mesmo processo se deu com as pessoas negras, que, muitas vezes para lidar com a tristeza e/ou medo provocados pelo trauma racial, afirmam não ter experienciado o racismo. Era o momento de admitir, reconhecer a verdade, abandonar a negação.

Para tal, era preciso renunciar à culpa, o principal alicerce da negação. O resultado do processo de enfrentamento ao racismo institucional não é persecutório, o reconhecimento do racismo não resultará em acusações e/ou impedimentos dos sujeitos envolvidos – cujos receios comumente derivam em práticas comuns ao racismo à brasileira, o famoso “veja bem, você entendeu mal e isto não é racismo” – e deslegitimar o racismo ou refutar sua existência já não devem mais encontrar espaço em nossas organizações.

No entanto, como bem enunciado por Grada Kilomba¹⁸, a vergonha também é um obstáculo a ser superado, constrangimento oriundo da falha em não se atingir um ideal de comportamento ou, ainda, por nos deparar com as nossas concepções sobre o que somos, o olhar negro sobre as mesmas vivências pode ser paralisante. E é neste ponto que se encontram os maiores desafios. Após o diagnóstico da realidade e a implementação de instâncias comprometidas com o enfrentamento ao racismo, o cotidiano institucional e seu modo de operar muitas vezes podem não dar conta de produzir respostas às demandas que se apresentam. É comum falhar-se no processo de implementação de protocolos e/ou monitoramento, mas

18. KILOMBA, 2019, p. 45.

não podemos e, sobretudo, não devemos desistir. É preciso retomar os processos e seguir compreendendo que esta jornada exige mudanças das estruturas, das agendas e das dinâmicas institucionais e, embora não seja simples, identificamos um caminho possível para que todas as nossas organizações comprometidas com a defesa e promoção de direitos humanos possam reconstruir e ressignificar seu modo de operar e, por consequência, sua história, legitimando institucionalmente as medidas a serem adotadas por meio de fomento, avaliação e monitoramento das ações realizadas.

Nas próximas seções, apresentamos três percursos fundamentais do enfrentamento ao racismo institucional:

reconhecer, reparar e monitorar.

RECONHECER

Por onde começar? – Ações necessárias para promoção da equidade racial nas instituições

Ecoa dentro de muitos brasileiros uma voz muito forte que grita: “não somos racistas, os racistas são os outros, americanos e sul-africanos brancos”.

Kabengele Munanga

Na frase citada acima, extraída do texto **Teoria Social e Relações Raciais no Brasil Contemporâneo**, o antropólogo nos provoca a pensarmos em quantas vezes escutamos algo semelhante quando a discussão sobre o racismo é pautada. Fala-se, por vezes, em exagero ou vitimismo por parte das pessoas negras. O fato é que as reflexões acima nos trazem um breve recorte do cenário de dificuldades e desconfortos que cercam a palavra racismo.

Para o sujeito branco, esse reconhecimento geralmente está ligado à culpa ou à vergonha, temendo se identificar ou ser identificado como alguém que se beneficia e contribui com a manutenção de um sistema constituído a partir da negação dos direitos da população negra. No entanto, uma vez que tal indivíduo avança em sua percepção de que “não existe racismo sem racistas”, ele se entende como alguém que é produtor de opressões,



assumindo assim um compromisso com a autorreflexão e reconhecimento do seu lugar no enfrentamento às relações raciais.

O reconhecimento do racismo em suas múltiplas expressões e reatualizações, embora seja um importante passo inicial, não é o suficiente para sua superação. Afinal, como enfrentar um problema tão grande? Diante de tamanha complexidade, nem sempre as organizações se consideram aptas para diagnosticar e intervir, com vistas a impedir que o racismo e o sexismo continuem operando na rotina institucional. Todavia, é necessário enfrentar esta realidade com o compromisso institucional para a construção de ações que possam ser eficazes. O diagnóstico desponta como crucial e um questionário é ferramenta simples, porém importante, nesta etapa do processo.

A reparação, fase seguinte, implica necessariamente em ações, que devem ser tomadas por meio de diagnósticos, envolvendo toda a organização mas também priorizando o cuidado, a escuta e a liderança de pessoas negras.

Assim, sugerimos que, junto com o coletivo institucional, comece-se refletindo sobre as seguintes questões:

- O que a instituição está fazendo ativamente para prevenir e enfrentar o racismo?
- Quais as interpretações dos profissionais sobre as relações raciais estabelecidas na instituição?
- As temáticas raciais e de gênero estão presentes nas ações realizadas com o público externo e nos projetos institucionais?

- Qual a proporção de pessoas negras e brancas em sua instituição? E como fica essa proporção no caso dos cargos de liderança?
- Há ações afirmativas para inclusão, permanência e mobilidade de negros e mulheres?
- Há, na instituição, algum comitê de diversidade ou um projeto para promoção de equidade?
- Há espaço na sua instituição para encaminhamentos de situações de assédio a grupos vulneráveis?
- A inclusão de negros e negras em cargos de liderança é suficiente para o processo de desmantelamento do racismo institucional?

As respostas a esses questionamentos poderão revelar um retrato das relações raciais forjadas nos espaços institucionais. Desta forma, irão delinear roteiros/pistas potentes para as organizações que pretendam trilhar os complexos e longos caminhos que podem levar à superação do racismo institucional e à construção de ações necessárias para o estabelecimento de um ambiente seguro, especialmente para os/as funcionários/as negros/as.

Ainda, é importante ressaltarmos que as elaborações e interpretações dos/as profissionais sobre as relações raciais e de gênero existentes nas instituições são fundamentais para a elaboração dos planos de ação.

REPARAR

Recomendações para constituição de organizações antirracistas

Para darmos início ao que, como dissemos anteriormente, decidimos nomear aqui como “processo de reparação”, é então necessário modificar a pergunta feita inicialmente. Agora, não mais perguntamos “minha instituição é racista?” e sim “o que eu e minha instituição devemos fazer para superar o racismo?”. Essa mudança desloca o lugar moral para posicionar os/as profissionais e a organização da qual fazem parte a um lugar de comprometimento com a luta antirracista.

Reparação, então, significa a negociação do reconhecimento. O indivíduo negocia a realidade. Nesse sentido, esse último estado é o ato de reparar o mal causado pelo racismo através da mudança de estruturas, agendas, espaços, posições, dinâmicas, relações subjetivas, vocabulário, ou seja, através do abandono de privilégios.¹⁹

É longa e difícil a jornada do reconhecimento à reparação, uma vez que o processo de reconhecimento parte do desconforto do sujeito branco em perceber-se como sujeito racializado. O reconhecimento do racismo institucional é também o reconhecimento do sujeito branco enquanto raça, enquanto grupo, afastando-se assim de sua individualidade e universalidade – “eu também sou o outro”.

19. KILOMBA, 2019, p.46.

Assim, nosso processo até aqui nos permitiu identificar alguns pontos importantes a serem destacados para termos em mente durante a leitura das recomendações e indicadores de combate do racismo institucional:

- A sensibilização dos/as profissionais e o processo de educação continuada sobre a temática deverão ser momentos de grande investimento;
- As recomendações para superação do racismo institucional, evidenciadas no diagnóstico das relações raciais e construídas por cada instituição, serão os principais eixos temáticos que orientarão a elaboração de seu plano de ação;
- Para trazer transparência ao processo, assim como conferir-lhe legitimidade, deverão ser criados momentos coletivos, pactuados com a gestão, para a prestação de contas dos resultados alcançados em curto, médio e longo prazo;
- Os desafios identificados e as potencialidades vislumbradas deverão nortear as recomendações elaboradas para a promoção da igualdade racial.

A seguir, apresentamos orientações construídas a partir dos acúmulos que os processos partilhados anteriormente nos trouxeram com base em quatro eixos de ação: (1) investir na sensibilização e na formação sobre a temática; (2) criar e fortalecer dispositivos para acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos a racismo e sexismo; (3) criar políticas de ação afirmativa; (4) incorporar transversalmente as temáticas de raça, gênero e orientação sexual nos projetos institucionais de forma efetiva.



1 Investir na sensibilização e na formação sobre a temática

- Reconheça a instituição como espaço de reprodução de racismo e do sexismo;
- Organize fóruns de sensibilização para a temática; Invista na educação continuada sobre relações raciais e de gênero;
- Invista em fóruns permanentes de diálogo multirracial;
- Amplie o conhecimento de autores/as e intelectuais negros/as como referenciais para a elaboração e realização de projetos, internos e externos;
- Institua a branquitude como campo de estudos/pesquisas;
- Produza ou amplie o conhecimento sobre o racismo institucional, suas expressões e consequências;
- Abra espaços de debate público com a participação de representantes de outras organizações da sociedade civil.

2 Criar e fortalecer dispositivos para acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos a racismo e sexismo

- Construa instâncias internas mistas – que contemplem as diversidades de raça, gênero, orientação sexual, etária – para serem responsáveis pelo processo;
- Crie instâncias de acolhimento e ouvidoria ativa de casos de racismo e outras formas de assédio.

MONITORAMENTO

Como saber se estamos no caminho certo?

Como possibilidade de estruturação e acompanhamento das ações, apresentamos a seguir alguns indicadores de processo e de resultado que podem auxiliar no acompanhamento das ações de enfrentamento ao racismo institucional.

3 Criar políticas de ação afirmativa

- Transversalize as categorias raça e gênero nas ações e projetos realizados pela instituição;
- Amplie a representatividade negra, de gênero e de orientação sexual em todos os setores da instituição;
- Garanta cotas raciais para contratação e mobilidade de pessoas negras, em todos os níveis hierárquicos da instituição;
- Adote ações afirmativas que visem a paridade racial, de orientação sexual e identidade de gênero, no percentual de profissionais contratados/as;
- Valorize a diversidade de conhecimento e a bagagem cultural, extrapolando critérios acadêmicos, para a contratação e mobilidade de profissionais.

4 Incorporar transversalmente as temáticas raça, gênero e orientação sexual nos projetos institucionais de forma efetiva

- Realize diagnósticos das relações raciais existentes na instituição por meio de estudos e pesquisas quantitativos e qualitativos;
- Crie espaços de pactuação coletiva das ações a serem realizadas na instituição;
- Estimule a participação de pessoas brancas nas ações de superação do racismo;
- Invista na continuidade das ações;
- Crie as condições necessárias para a permanência do processo: fomento, monitoramento e avaliação das ações.



INDICADORES PARA MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DAS AÇÕES

Indicadores de processo

Atividades de formação sobre as temáticas raça e gênero na sociedade brasileira.

Espaços específicos para acolhimento, denúncia e encaminhamentos de situações de racismo e sexismo.

Periodicidade de fóruns/ações para avaliar a existência de discriminação na instituição.

Encaminhamento de casos de assédio à ouvidoria.

Atividades realizadas pelo grupo de referência instituído.

Metas e objetivos institucionais direcionados ao enfrentamento ao racismo institucional.

Projetos com inclusão das categorias raça e gênero.

Ações para ampliação do percentual de profissionais, baseados em raça e gênero.

Periodicidade de pesquisas sobre perfil da equipe.

Ações direcionadas a inclusão, permanência e promoção da diversidade e da equidade racial e de gênero.

Ações de incentivo à qualificação de mulheres negras.

Indicadores de resultados

Equipe qualificada e atuante nas questões referentes a raça e gênero.

Inclusão do debate racial e de gênero nas formações realizadas para o público externo.

Funcionamento da ouvidoria como um canal seguro para o encaminhamento das denúncias de racismo e assédios.

Organização de ações de prevenção e enfrentamento ao racismo institucional efetivadas com periodicidade em diálogo com o calendário institucional.

Previsão orçamentária para garantia e qualidade das ações do grupo de referência.

Funcionamento de espaços coletivos de produção de conhecimento sobre o racismo e o sexismo dentro da instituição.

Monitoramento das metas e objetivos institucionais direcionados ao enfrentamento do racismo institucional por parte da gestão da instituição.

Incorporação do enfrentamento ao racismo na missão institucional.

Raça e gênero como temas transversais a todos os projetos da instituição.

Mapeamento do perfil dos funcionários com recorte racial e de gênero.

Correção das disparidades de cargos considerando as categorias de raça e gênero na instituição em alinhamento com os dados atualizados do Censo.

Adoção de critérios de acesso, permanência e mobilidade baseados na promoção da diversidade e da equidade racial e de gênero, especialmente para cargos de gestão e liderança.

Estruturação de política institucional de incentivo a qualificação e ocupação de cargos de gestão por mulheres negras na instituição.

04

**PARA AMPLIAR
NOSSOS
CONHECIMENTOS**



Legislação e políticas públicas antirracistas no Brasil – linha do tempo

1951

- Em 3 de julho de 1951, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 1.390, que ficou conhecida como Lei Afonso Arinos, a qual criminalizava a discriminação por raça ou cor. A promulgação dessa lei foi motivada por uma situação de discriminação sofrida por uma bailarina norte-americana, Katherine Dunham, impedida de se hospedar num hotel em São Paulo em razão de sua cor, o que repercutiu mal à época na imprensa internacional.

1988

- A Constituição de 1988, no artigo 3º, em seu inciso IV, estabelece como objetivo “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. O Artigo 4º, inciso VII, define que “as relações internacionais brasileiras se regem pelo repúdio ao terrorismo e ao racismo”.

1989

- A Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989²⁰, define os crimes de preconceito de cor e raça e estabelece penalidades para situações de discriminação: em ambiente de trabalho público ou privado, como ter acesso negado a empregos, cargos, serviço militar, ou sofrer tratamento diferenciado; em locais públicos, como ser impedido de adentrar em transporte público, edifícios públicos, clubes, restaurantes etc. Essa lei também estabelece punições para “práticas de incitação à discriminação ou preconceito de raça, cor”, criminalizando, inclusive, a fabricação, comercialização e distribuição de propagandas de incitação a essas modalidades de preconceito. Essa é a lei que prevê o crime de racismo, isto é, a discriminação racial praticada contra uma coletividade. Essa lei tornou o racismo crime imprescritível e inafiançável.

1997

- A Lei nº 9.459, de 13 de maio de 1997, promoveu alterações na legislação antirracista. À Lei nº 7.716, acrescentou a punição à discriminação e à incitação à discriminação por etnia, religião ou procedência nacional, além do preconceito de raça e cor anteriormente previsto. Ao artigo 140 do Decreto-Lei nº 2.848, acrescentou na especificação de injúria “elementos referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem”. Mais tarde, a Lei nº 10.741, de 2003, ampliou a definição, incluindo “a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência”.

- O crime de racismo, de acordo com a Lei nº 7.716/89, ocorre quando as ofensas praticadas atingem toda uma coletividade, ofendendo-os por sua “raça”, etnia, religião ou origem. A sanção prevista é a reclusão de um a três anos e multa e é inafiançável.

O crime de injúria racial está previsto no artigo 140, parágrafo 3º do Código Penal, e ocorre quando se ofende a dignidade por meio de elementos de “raça”, cor, etnia, religião, condição de pessoas idosas e portadores de deficiência. Nesse caso, diferente do racismo, o/a autor/a não atinge uma coletividade, e sim a uma determinada pessoa, no caso, a vítima. A sanção prevista é a detenção de um a seis meses ou multa. É possível o pagamento de fiança.

20. Conhecida como Lei Caó, a norma é originária do PL 52/88, de autoria do ex-deputado Federal Carlos Alberto Caó de Oliveira. O ex-parlamentar, falecido em fevereiro de 2018, foi militante do movimento negro e jornalista, tendo participado, inclusive, da Assembleia Constituinte que redigiu a CF/88.

2001

- Em 2001, ocorreu a III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Conexas de Intolerância.
- Na chamada Conferência de Durban, reafirmou-se a importância de discussão do racismo, assim como a construção de políticas públicas. No Brasil, influenciou diversas áreas, entre elas, o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que passou a utilizar o critério de autodeclaração de cor/raça.

2003

- Nesse contexto, temos a criação em 2003 no Brasil da Secretaria Especial de Políticas e Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).
- Também em 2003, a Lei nº 10.639 modificou a Lei de Diretrizes de Base da Educação, introduzindo a obrigatoriedade do ensino de história e cultura afro-brasileira e africana nas escolas de ensino fundamental.

2005

- No ano de 2005 foi criado no Brasil o Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI). O programa tem como foco principal a saúde e é fruto de uma parceria que contou com a SEPPIR, o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e o Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional e Redução da Pobreza (DFID), como agente financiador, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), como agência responsável pela administração dos recursos alocados para o programa. O PCRI tem como principais objetivos: apoiar o setor público para combater e prevenir o racismo institucional; e fortalecer a participação das organizações da sociedade civil no debate da agenda de políticas públicas.

2009

- Em 13 de maio de 2009, por meio da Portaria nº 992, o Ministério da Saúde instituiu a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Entre as diretrizes dessa política, estão: a inclusão dos temas Racismo e Saúde da População Negra nos processos de formação e educação permanentes dos/as trabalhadores/as da saúde e no exercício do controle social da saúde; e o reconhecimento de seus saberes e práticas de saúde, incluindo aqueles preservados pelas religiões de matrizes africanas.

2010

- Em 20 de julho de 2010, a Lei nº 12.288 instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, “destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”.
- Esse estatuto modificou as leis anteriores, atualizando-as. Incluiu na lei nº 7.716, por exemplo, a possibilidade de interdição

de mensagens e páginas da internet. A Lei nº 12.735, de 30 de novembro de 2012, prevê a “a cessação das respectivas transmissões radiofônicas, televisivas, eletrônicas ou da publicação por qualquer meio” por incitações ao preconceito racial.

O Estatuto da Igualdade Racial, além de atualizar e ampliar o alcance das leis antirracistas anteriores, tem uma dimensão propositiva de embasar juridicamente políticas públicas direcionadas a diminuir as desigualdades raciais no acesso a bens, serviços e oportunidades. Nesse escopo, estão as ações afirmativas, como a Lei de Cotas, Lei nº 12.711/2012, que reserva vagas nos cursos de graduação das universidades federais para estudantes de escolas públicas, negros, indígenas e quilombolas, e a Lei nº 12.990/14, que estabelece cotas para negros e pardos em concursos federais.

21. CRI. Articulação para o Combate ao Racismo Institucional. *Identificação e abordagem do racismo institucional*. Brasília: CRI, 2006.

Percursos de ações e publicações da ação educativa na luta e enfrentamento ao racismo

1999

CONCURSO NEGRO E EDUCAÇÃO

Concurso de fomento à pesquisa promovido por Ação Educativa, Fundação Ford e Anped.

2004

PARA ENTENDER O NEGRO NO BRASIL DE HOJE

Publicação de autoria dos professores Kabengele Munanga e Nilma Gomes, organizada por Ação Educativa e Editora Global.

2006

CONCURSO NEGRO E EDUCAÇÃO

Concurso de fomento à pesquisa promovido por Ação Educativa, Fundação Ford e Anped.

2007

IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NAS ESCOLAS

Ação desenvolvida pela Ação Educativa em parceria com as entidades do movimento negro Ceert e Ceafro e com o núcleo de gênero e raça da Prefeitura de Belo Horizonte nas cidades de São Paulo, Belo Horizonte e Salvador. Fundação Ford e Anped.

2008

Contribuições para a **IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N. 10.639/2003** (Grupo Interministerial).

2010

ARTICULAÇÃO ESTRATÉGICA EM DEFESA DAS AÇÕES AFIRMATIVAS NO ENSINO SUPERIOR

Articulação entre Ação Educativa, Geledés Instituto da Mulher Negra, Relatoria Nacional para o Direito Humano à Educação, UFSCAr e outras entidades e pesquisadores em defesa das ações afirmativas no ensino superior no ciclo de audiências públicas do Supremo Tribunal Federal, com o apoio da Fundação Ford. Ação Educativa e Editora Global.

MISSÕES DA RELATORIA NACIONAL PARA O DIREITO HUMANO À EDUCAÇÃO (PLATAFORMA DHESCA)

Realização de missões referentes ao tema educação e racismo no Brasil, desenvolvida pela ex-Relatora Nacional, Denise Carneira, coordenadora da área de educação da Ação Educativa, e assessora da Relatoria, Suelaine Carneiro, coordenadora de educação do Instituto Geledés. A partir da problemática do racismo, as missões abordaram a intolerância religiosa nas escolas públicas, a educação quilombola e o racismo no cotidiano escolar.

CICLO DE FORMAÇÃO DO PROGRAMA A COR DA CULTURA

Nos anos de 2010, 2011 e 2013, a instituição integrou um grupo de educadores especializados em educação para as relações étnico-raciais, promovido pela Fundação Roberto Marinho, que propiciou a formação de profissionais da educação dos estados do Amazonas, Mato Grosso, Pará, Maranhão e Rio Grande do Sul sobre conteúdos vinculados à Lei 10.639/03 e seus desdobramentos constantes nas Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação das Relações Étnico-raciais.

2011

APRESENTAÇÃO AO CONGRESSO NACIONAL E À COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS DA OEA, DO INFORME BRASIL – GÊNERO E EDUCAÇÃO

Apresentação elaborada pela Ação Educativa como parte do esforço de pesquisa promovido pelo Cladem (Comitê Latino Americano pela Defesa dos Direitos da Mulher) em todo continente latino-americano. O Informe foi atualizado e relançado em novembro de 2013. Entre os destaques do Informe, constam as grandes desigualdades raciais entre mulheres que marcam a educação brasileira, a exclusão sistemática de meninos e jovens negros da escolarização e o crescimento da influência de grupos religiosos conservadores em escolas públicas.

2012

ELABORAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE AMICUS CURIAE EM DEFESA DA LAICIDADE NA EDUCAÇÃO PÚBLICA E CONTRA O ENSINO RELIGIOSO CONFESSIONAL E O ACORDO BRASIL-SANTA SÉ (2009)

Em parceria com Relatoria, Cladem (Comitê Latino-americano em Defesa dos Direitos das Mulheres), Ecos, Conectas e Geledés, a petição esteve vinculada à Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.439 e contou com apoio da Fundação Ford.

2014

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA GÊNERO E RAÇA NAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO DE JOVENS E ADULTOS

Integrando pesquisa nacional sobre a Educação de Jovens e Adultos no Brasil, com apoio de edital público Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira).

COLEÇÃO EDUCAÇÃO E RELAÇÕES RACIAIS: APOSTANDO NA PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ESCOLAR

Elaboração, junto a escolas públicas de São Paulo, de uma coleção de materiais que foi distribuída para escolas de todo o país no primeiro semestre de 2014, com apoio do Unicef, Seppir e Secad/MEC e viabilizada graças ao edital público da linha de microprojetos em direitos humanos no Brasil da Comissão Europeia.

2015

EDUCAÇÃO DAS RELAÇÕES RACIAIS: BALANÇOS E DESAFIOS DA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI 10639/2003

A publicação tem como objetivo refletir os desafios da implementação da lei 10.639/2003 e as aprendizagens decorrentes de experiências consolidadas de atuação jurídica na defesa e no monitoramento da implementação da educação para as relações étnico-raciais.

GUIA DE ATUAÇÃO MINISTERIAL: O MINISTÉRIO PÚBLICO E A IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NA EDUCAÇÃO

Elaboração de contribuições para a implementação da LDB alterada pela Lei 10.639/2003.

2016

QUE SEGURANÇA PÚBLICA QUEREMOS?

Guia para realização de grupos de diálogos sobre políticas públicas de segurança, utilizado na segunda fase do projeto Segura Essa
Ideia: Jovens Articuladores pelo Direito à Segurança (Jadis), com apoio da Oxfam e Secretaria Nacional de Políticas Sobre Drogas.

2017

IGUALDADE E DIFERENÇAS NAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS

Publicação de autoria da pesquisadora e ativista Denise Carreira, organizada e publicada pela Ação Educativa;

2018

GUIA A ESCOLA NA REDE DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE CRIANÇAS E ADOLESCENTES

A publicação dialoga com o trabalho realizado pela Ação Educativa no Projeto Redes de Proteção Local dos Direitos de Crianças e Adolescentes, apoiado pelo Fundo Municipal da Criança e do Adolescente (Fumcad).

2019

MAPA DA REDE ANTIRRACISTA

Desenvolvimento de um mapa colaborativo, ferramenta que apresenta marcos de resistência históricos e contemporâneos do centro de São Paulo associados à ocupação e fluxos da população negra na cidade.

DESIGUALDADE E JOVENS MULHERES NEGRAS

Publicação elaborada por Criola e Oxfam Brasil em parceria com Ação Educativa, FASE – Federação de Órgãos para Assistência Social, Ibase – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas, Inesc – Instituto de Estudos Socioeconômicos e Instituto Pólis.

CONHEÇA MAIS AÇÕES COMO ESSA:





05

**REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, Sílvia Luiz de. **Racismo Estrutural**. São Paulo: Editora Jandaíra, 2019.

BRAH, Avtar. “Diferença, diversidade, diferenciação”. **Cadernos Pagu**. Campinas, N. 26, p. 329–376, jan/jun 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30396.pdf>. Acesso em 08 de outubro de 2020.

CRENSHAW, Kimberle. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**. The University of Chicago Legal Forum, n. 140, p. 139–167. Chicago, USA: 1989. Disponível em: <https://philpapers.org/archive/CREDTI.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2020.

KILOMBA, Grada. **Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano**. Trad. Jess Oliveira. 1. Ed. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Trad.: Tomaz Tadeu da Silva, Guacira Lopes Louro. 11. Ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Econômica. N. 41. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf. Acesso em 19 de setembro de 2020.

LÓPEZ, Laura Cecília. **O Conceito de Racismo Institucional: Aplicações no Campo da Saúde**. Interface – Comunic., Saúde, Educ., v.16, n.40, p.121–34, jan./mar. 2012. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/icse/v16n40/aop0412.pdf>. Acesso em 19 de setembro de 2020.

MUNANGA, Kabengele. **Rediscutindo a Mestiçagem no Brasil – Identidade Nacional Versus Identidade Negra: Para uma crítica da ideologia da mestiçagem**. Petrópolis: Vozes, 1999.

_____. **Teoria Social e Relações Raciais no Brasil Contemporâneo**. Cadernos Penesb, Niterói, n. 12, p. 169–203, 2010.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno Manual Antirracista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

_____. **O Que é Lugar de Fala?** Belo Horizonte: Editora Letramento, 2017.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer Para Libertar: Os Caminhos do Cosmopolitismo Multicultural**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SILVA, J. et al. “A Promoção à Igualdade Racial em 2006 e o Programa de Combate ao Racismo Institucional”. In: JACCOUD, L. (Org.). **A construção de uma política de promoção da igualdade racial: uma análise dos últimos vinte anos**. p.147–70 Brasília: Ipea, 2009.

WERNECK, Jurema. **Racismo Institucional e Saúde da População Negra**. Revista Saúde Soc, São Paulo: v.25, n.3, p.535–549, 2016. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/sausoc/v25n3/1984-0470-sausoc-25-03-00535.pdf>. Acesso em 20 de setembro de 2020.

EXPEDIENTE

Realização

Abong

Parceria

Ação Educativa

Coordenação

Grupo de Referência de Enfrentamento e Prevenção ao Racismo Institucional (GREPRI) da Ação Educativa

Edição-final

Ana Paula Maia
Juliane Cintra
Raquel Luanda

Textos

Ana Paula Maia
Bárbara Freire Caldeira
Carmen Maria Raymundo
Juliane Cintra
Luiza Buzgaib Martins
Raquel Luanda

Sistematização e Entrevistas

Bárbara Freire Caldeira
Carmen Maria Raymundo
Luiza Buzgaib Martins

Projeto gráfico

Lais Oliveira

Ilustrações

Fábio Gonçalves de Matos Sousa

Revisão

Raquel Catalani

Colaboração Editorial

Danilo Feno



DIRETORIA EXECUTIVA GESTÃO 2019/2022

Athayde José da Motta Filho | IBASE – Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (RJ)
Débora Rodrigues da Silva | Associação Vida Brasil (BA)
Eleutéria Amora da Silva | CAMTRA – Casa da Mulher Trabalhadora (RJ)
Elisety Veiga Maia | Sociedade Paraense de Direitos Humanos (PA)
Evanildo Barbosa da Silva | FASE Nacional (RJ)
Iara Pietricovsky de Oliveira | INESC – Instituto de Estudos Socioeconômicos (DF)
Mauri Cruz | IDhES – Instituto de Direitos Humanos, Econômicos e Sociais (RS)

REPRESENTANTES ESTADUAIS

ACRE

- Maria Jocicleide Lima de Aguiar | RAMH – Rede Acreana de Mulheres e Homens

BAHIA E SERGIPE

- Camila Veiga de Oliveira | ELO – Ligação e Organização (BA)
- Érika Francisca de Souza | ODARA – Instituto da Mulher Negra (BA)
- Alex Federle do Nascimento | CDJBC – Centro de Assessoria e Serviço aos/às Trabalhadores/as da Terra Dom José Brandão de Castro (SE)

CEARÁ

- Rogério da Costa da Silva | CDVHS – Centro de Defesa da Vida Herbert de Souza
- Cristiane Faustino da Silva | Instituto Terramar

PARÁ

- Aldalice Moura da Cruz Otterloo | UNIPPOP – Instituto Universidade Popular
- Maria Lindalva Melo dos Santos | MMCC – Movimento de Mulheres do Campo e da Cidade do Estado

PARANÁ

- Cristiane Katzer | ASSESOAR – Associação de Estudos, Orientação e Assistência Rural

PERNAMBUCO

- Alessandra Maria da Silva | SERTA – Serviço de Tecnologia Alternativa
- Carlos Magno de Medeiros Morais | Centro de Desenvolvimento Agroecológico Sabiá
- Sandro Cipriano Pereira | SERTA – Serviço de Tecnologia Alternativa (in memoriam)

RIO DE JANEIRO

- Carla de Carvalho Almeida da Silva | CDDH – Centro de Defesa dos Direitos Humanos de Petrópolis – Grupo Ação, Justiça e Paz
- Diestéfano Sant’anna de Lima | Casa de Cultura Baixada Fluminense

RIO GRANDE DO SUL

- Cibele Kuss | FLD – Fundação Luterana de Diaconia
- Daniela Oliveira Tolfo | CAMP – Centro de Assessoria Multiprofissional
- Jorge Alfredo Gimenez Peratta | CEAP – Centro de Educação e Assessoramento Popular

SÃO PAULO

- Alexandre Isaac | CENPEC – Centro de Pesquisas em Educação e Cultura e Ação Comunitária
- Juliane Cintra De Oliveira | Ação Educativa
- Luanda Mayra Chaves Teixeira | CEERT – Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades

TOCANTINS

- Maria Vanir Ilídio | CDHP – Centro de Direitos Humanos de Palmas
- Carleiz Pereira de Souza | COMSAÚDE – Comunidade de Saúde Desenvolvimento e Educação

EQUIPE ABONG

Coordenação Institucional

Franklin Félix

Gestão Administrativo-Financeira

Adriana Torreão

Wanderson Borges

Formação

Alessandra Almeida

Comunicação

Danilo Feno

Patrícia França

Projetos

Pedro Bocca

Raquel Catalani

Articulação

Jhonatan Souto

Jurídico

Helena Duarte

