

guia de enfrentamento do

R
I

ACISMO

NSTITUCIONAL

GUIA DE ENFRENTAMENTO DO RACISMO INSTITUCIONAL

“Estamos convencidos de que racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata revelam-se de maneira diferenciada para mulheres e meninas, e podem estar entre os fatores que levam a uma deterioração de sua condição de vida, à pobreza, à violência, às múltiplas formas de discriminação e à limitação ou negação de seus direitos humanos”.

Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, parágrafo 69.

EXPEDIENTE:

Realização: Geledés – Instituto da Mulher Negra

Coordenação: Geledés – Instituto da Mulher Negra e
Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria

Grupo de Trabalho: Ana Carolina Querino (OIT), Fernanda Lopes (UNFPA), Guacira Cesar de Oliveira, Nina Madsen (Cfemea), Eunice Borges, Joana Chagas (ONU Mulheres), Jurema Werneck (consultora), Fernanda Lira Goes, Luana Simões Pinheiro, Natalia de Oliveira Fontoura, Tatiana Dias Silva(IPEA), Felipe Hagen Evangelista da Silva, Mariana Marcondes (SPM), Monica de Oliveira (Seppir), Nilza Iraci (Geledés).

Projeto Mais Direitos e Mais Poder para as Mulheres Brasileiras
desenvolvido por: Coletivo Leila Diniz,
Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria, Cunha
Coletivo Feminista, Geledés – Instituto da Mulher Negra,
Instituto Patrícia Galvão – Mídia e Direitos, Redeh – Rede de
Desenvolvimento Humano, SOS Corpo – Instituto Feminista para a
Democracia.

**Com o apoio do Fundo para a Igualdade de Gênero da ONU
Mulheres**

Editoração e Design: Trama Digital

Revisão: Tânia Portela

Impressão Digital: Ibraphel Gráfica



SUMÁRIO

Apresentação

5

1. Introdução: Desigualdade e Discriminação Racial no Brasil

7

2. O Racismo Institucional como limitador do acesso a direitos e serviços

9

3. Caminhos para o enfrentamento do Racismo Institucional

13

Quadro de Indicadores

15

4 . Para conhecer mais

25

A. Uniformizando linguagens	25
B. Legislação sobre Discriminação Racial no Brasil	28
C. Compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro	31
D. Organizações, Institutos e especialistas no tema	32
E. Artigos e Publicações	32

APRESENTAÇÃO

O **Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional**¹ resulta de um processo de construção coletiva que agregou organizações feministas e antirracistas brasileiras, o Governo Federal e o Sistema das Nações Unidas no país. Pretende contribuir para o enfrentamento do racismo institucional, somando-se aos compromissos e esforços empreendidos pelo setor público e expressos no Plano Plurianual 2012-2015.

Seu objetivo é oferecer novos elementos para a construção de diagnósticos, planos de ação e indicadores que permitam o enfrentamento do Racismo Institucional e contribuir para a criação de um ambiente favorável à formulação e implementação de políticas públicas, buscando equalizar o acesso a seus benefícios.

Face à baixa incorporação do conceito de racismo institucional nos processos de trabalho e frente ao ainda reduzido número de experiências prévias de estratégias para a erradicação desse fenômeno, tratamos de elaborar essa abordagem inédita, na expectativa de contribuir para que organizações governamentais e sociais passem a adotar mecanismos efetivos de prevenção, monitoramento, avaliação e superação do racismo institucional.

1. Este Guia é um produto do Projeto Mais Direitos e Mais Poder para as Mulheres Brasileiras, que reúne sete organizações não governamentais feministas (CFEMEA, Coletivo Leila Diniz, Cunha, Geledés - Instituto da Mulher Negra, Instituto Patrícia Galvão, Redeh e SOS Corpo) e a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR). O projeto é apoiado pelo Fundo para a Igualdade de Gênero da ONU Mulheres.

Como definir e identificar o racismo institucional? Como enfrentá-lo? São essas as questões consideradas neste material. Ele foi pensado como um instrumento para que instituições públicas, organizações e empresas se avaliem, construam seus diagnósticos, seus indicadores e suas estratégias, fortalecendo o compromisso do Estado e da sociedade brasileiras com o enfrentamento do racismo institucional, vivenciado cotidianamente pela população negra no Brasil.

Este Guia se propõe a:

- a. Favorecer a identificação de indícios e evidências de racismo no âmbito das instituições públicas e no setor privado, a partir da análise das relações institucionais, dos registros administrativos e demográficos e dos dados referentes a fluxos de trabalho na execução das políticas públicas;
- b. Refletir sobre a reprodução do racismo nos setores público e privado;
- c. Incidir na formulação e no monitoramento de políticas públicas, promovendo o reconhecimento do racismo institucional como violação dos direitos da população negra;
- d. Consolidar uma metodologia que possa ser adaptada para diferentes setores de ação privada e governamental.

Construído a partir de um esforço compartilhado entre diferentes organizações da sociedade civil, instituições públicas e agências do Sistema ONU no Brasil, o Guia de Enfrentamento ao Racismo Institucional vem somar-se aos esforços da ONU Mulheres em promover a igualdade de gênero, raça e etnia e o

empoderamento das mulheres no país. Esperamos que os textos incluídos nesta publicação sejam relevantes para as discussões de políticas e programas sociais e ajudem a encontrar soluções que promovam a inclusão de todas as e todos os integrantes da sociedade brasileira.

1 INTRODUÇÃO: DESIGUALDADE E DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL

Somos um país racista. A possibilidade dessa afirmação é relativamente recente e resulta de uma conquista histórica do movimento negro brasileiro, conquista que se alcançou com muita luta, muitos debates e muitos embates na sociedade e no poder público. Mas o reconhecimento veio. Nas pesquisas de percepção, que apontam que 87%² da população brasileira afirma que o Brasil é um país racista; na criação de uma Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial com status de Ministério, a qual inspirou a criação de outras tantas nos níveis municipal e estadual; na formulação de políticas públicas para o enfrentamento do racismo, inclusive as cotas raciais nas Universidades; na ampliação e no aprofundamento de pesquisas e estudos em diversos campos a respeito do racismo, de suas manifestações e impactos; nos dados demográficos, nos registros administrativos e agora, até nos dados eleitorais desagregados por raça/cor. Em todos esses elementos, em cada um desses instrumentos, gerou-se a possibilidade de visualização e de convencimento sobre a existência inescapável do racismo.

Reconhecer a existência dessa dimensão da desigualdade, que tão profundamente estrutura nossa sociedade e nosso Estado, é essencial para enfrentá-la. E reconhecer que ela se manifesta e se expressa em diferentes níveis, a partir de diferentes mecanismos, também é fundamental para avançarmos em direção a uma sociedade mais justa e igualitária.

Entendemos que o racismo pode se expressar no nível pessoal e internalizado, determinando sentimentos e condutas; no nível interpessoal, produzindo ações e omissões e também no nível institucional, resultando na indisponibilidade e no acesso

2. Dado da Pesquisa da Fundação Perseu Abramo de 2003.

reduzido a serviços e a políticas de qualidade; no menor acesso à informação; na menor participação e controle social e na escassez generalizada de recursos.

Estamos certas de que o caminho de enfrentamento ao racismo, iniciado há alguns anos pelo Estado brasileiro, está apenas começando a ser trilhado. Confiantes na decisão e no compromisso do Estado e da sociedade brasileira com o combate a todas as formas de racismo e ao racismo institucional em particular, oferecemos esse instrumento que se segue. Esperamos que ele produza maior consciência sobre o problema e que dê a dimensão da urgência das respostas e soluções necessárias.

BRASIL EM DADOS

População total: de 191 de milhões de habitantes

População Negra: 97 milhões – o equivalente a 51%

Mulheres negras: 47 milhões de pessoas, 25 % da população total

O Brasil é o maior país do mundo em população afrodescendente, fora do continente africano.

É o segundo país em população negra depois da Nigéria e o último país a abolir a escravidão negra.

Foi também o país que mais importou africanos para serem escravizados

Dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística e IPEA , 2010

2

O RACISMO INSTITUCIONAL COMO LIMITADOR DO ACESSO A DIREITOS E SERVIÇOS

O conceito de Racismo Institucional foi definido pelos ativistas integrantes do grupo Panteras Negras, Stokely Carmichael e Charles Hamilton em 1967, para especificar como se manifesta o racismo nas estruturas de organização da sociedade e nas instituições. Para os autores, “trata-se da falha coletiva de uma organização em prover um serviço apropriado e profissional às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica”³.

O Programa de Combate ao Racismo Institucional (PCRI) implementado no Brasil em 2005⁴, 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. (CRI, 2006, p.22).

Seu impacto na vida da população negra no Brasil pode ser percebido tanto na sua relação direta com os serviços e as instituições que deveriam garantir seus direitos fundamentais, quanto no cotidiano de suas vidas.

3. Carmichael, S. e Hamilton, C. Black power: the politics of liberation in America. New York, Vintage, 1967, p. 4.

4. Projeto de uma parceria que contou com: a SEPPPIR, o Ministério Público Federal, o Ministério da Saúde, a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), 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), e teve como foco principal a saúde (CRI, 2006).

A ausência reiterada do Estado, em alguns casos, e a baixa qualidade dos serviços e dos atendimentos prestados pelas instituições à população negra em geral, são sinais explícitos do racismo institucional a partir do qual essas instituições operam historicamente. Como medir o racismo institucional? Como medir o racismo? A constante exigência por dados desagregados e por indicadores capazes de expressar aquilo que cotidianamente vivencia a população negra brasileira não é recente. Já percorreu um longo caminho e já se sofisticou ao extremo.

O Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil, elaborado pelo LAESER/UFRJ, sob a coordenação de Marcelo Paixão; a construção e atualização periódica do Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça pelo IPEA, ONU Mulheres, SPM e SEPPIR; a ênfase inevitável do Mapa da Violência, do Instituto Sangari, no genocídio da juventude negra, todos esses instrumentos de monitoramento são expoentes do que se conquistou para a visibilização e reconhecimento do problema a partir da desagregação dos dados demográficos e de alguns registros administrativos por raça/cor.

Marcelo Paixão, no Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010, ao referir-se ao impacto, na população negra, da instituição do Sistema Único de Saúde a partir do princípio da universalidade do acesso à saúde, reconhece a redução das desigualdades de acesso, mas ressalta que:

“para os pretos e pardos, a comparativamente maior relevância do SUS para a obtenção do atendimento médico e hospitalar não implicou nem em igual oportunidade de acesso ao sistema, e nem que o serviço prestado tenha sido de igual qualidade. (...). ... os pretos e pardos comumente

procuram menos o médico e o dentista. Uma vez procurando, possuem maiores probabilidades de não serem atendidos. Uma vez atendidos, tendem a se declarar menos satisfeitos com o serviço recebido”.

(Paixão et alli, 2011: 19).

Os dados do sistema educacional brasileiro narram uma história semelhante. O acesso, apesar de aparentemente equilibrado na comparação entre brancos e negros, escamoteia desigualdades internas do sistema, que podem ser observadas de maneira inequívoca na observação, por exemplo, dos dados referentes à distorção idade-série nas etapas fundamental e média do ensino (vide quadro).

Alarmantes são os dados da segurança pública, que revelam o forte crescimento nas taxas de homicídio na população negra, especialmente entre os jovens, enquanto decrescem as mesmas taxas na população branca (vide quadro).

O quadro a seguir demonstra a relevância de dados e indicadores para reorientar o alcance das políticas públicas, a presença do Estado e a qualidade dos serviços prestados pelas instituições públicas e privadas.

Alguns indicadores do racismo institucional:

- “Segundo a PNAD de 2008, 40,9% das mulheres pretas e pardas acima de 40 anos de idade jamais haviam realizado mamografia em suas vidas, frente a 26,4% das brancas na mesma situação” (Paixão etalli, 2011: 19).
- Ainda segundo a PNAD de 2008, das mulheres acima de 25 anos de idade, 18,1% das mulheres negras e 13,2% das brancas jamais havia realizado o exame de Papanicolau.
- A taxa de mortalidade maternal entre as mulheres negras, em 2007, era 65,1% superior a das mulheres brancas.
- De acordo com a PNAD de 2009, a distorção idade-série no ensino fundamental atingia 22,7% da população negra, contra 12,4% da população branca.
- Já no ensino médio, a taxa de distorção era de 36,6% para a população negra e de 24% para a população branca.
- “Considerando o país como um todo, o número de homicídios brancos caiu de 18.867 em 2002, para 14.047 em 2010, o que representa uma queda de 25,5% nesses oito anos. Já os homicídios negros tiveram forte incremento: passam de 26.952 para 34.983: aumento de 29,8%” (Weisselfisz, 2012: 14).

O racismo institucional também pode ser verificado na iniciativa privada, como por exemplo, na hora das contratações no mercado de trabalho.

A pesquisa *O Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, realizada pelo Instituto Ethos e IBGE em 2010, revela que nos quadros funcionais e de chefias intermediárias os negros ocupam, respectivamente, 31,1% e 25,6% dos cargos. Na gerência são 13,2% e na diretoria, 5,3%. A situação da mulher negra é pior: ela fica com 9,3% dos cargos da base e de 0,5% do topo. Em números absolutos significa que, no universo que as empresas informaram, de 119 diretoras e 1.162 diretores de ambos os sexos, negros e não negros, apenas seis são mulheres negras.

Todos esses conjuntos de dados e indicadores demonstram a clivagem que o racismo, independentemente de qualquer outra variável, estabelece em nossa sociedade, mantendo a população negra em situações de vulnerabilidade e de desproteção social: a população negra continua tendo menor acesso a direitos e a serviços que deveriam ser garantidos a toda população brasileira. Direitos e serviços que o Estado, por obrigação, deveria assegurar.

O que o racismo institucional produz é não só a falta de acesso e o acesso de menor qualidade aos serviços e direitos, mas é também a perpetuação de uma condição estruturante de desigualdade em nossa sociedade.

Assim, dados e indicadores servem para ilustrar aquilo que a subjetividade e a existência cotidiana experimentam e, muitas vezes, não conseguem nomear.

3

CAMINHOS PARA O ENFRENTAMENTO DO RACISMO INSTITUCIONAL

O enfrentamento do Racismo Institucional já é um compromisso do Estado brasileiro, incorporado no Plano Plurianual 2012-2015⁵. Além de constar como meta de diversos Programas Temáticos (2015⁶, 2070⁷, 2044⁸), aparece como objetivo do Programa 2034, “Enfrentamento ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial”.

O Objetivo 0776 do Programa 2034 estabelece a instituição de “medidas de prevenção e enfrentamento do racismo institucional, fomentando a valorização da pluralidade étnicorracial em instituições públicas e privadas”. A meta referente a este objetivo é, precisamente, “ampliar o número de organizações públicas e privadas que adotam medida de prevenção e enfrentamento ao racismo institucional”.

O reconhecimento do problema, bem como o compromisso com a construção de soluções está, portanto, explicitamente assumido pelo Estado. Resta, agora, a construção de caminhos e instrumentos que facilitem e impulsionem a condução deste processo. E, em que pese a antiguidade histórica do problema, as propostas e os mecanismos desenhados para solucioná-lo são ainda vagos, quando não inexistentes. Para construí-los, será necessário criar um novo repertório de ações, capazes de produzir resultados que de fato alcancem e transformem o cotidiano da população negra no país.

5. Anexo I do PPA pode ser consultado em: http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Arquivos/spi/PPA/2012/Anexo_I.pdf

6. Programa 2015, Aperfeiçoamento do Sistema Único de Saúde. Define metas de enfrentamento do racismo institucional nos objetivos 0713, 0721, 0724.

7. Programa 2070: Segurança Pública com Cidadania.

8. Programa 2044: Autonomia e Emancipação da Juventude.

O instrumento apresentado neste Guia e traduzido no quadro abaixo pretende colaborar para: **a)** a identificação e a construção de diagnósticos, por cada organização, instituição ou empresa, acerca do racismo institucional; **b)** a elaboração de um plano de ação para seu enfrentamento a partir de um conjunto de respostas e ações sugeridas e **c)** a construção de indicadores para o monitoramento do plano de ação.

Ele está organizado em dois grandes blocos:

1. **Cultura Institucional**, que abarca os eixos relacionados à identificação e ao enfrentamento do racismo institucional dentro das próprias instituições – na **visibilização do compromisso institucional** nos documentos orientadores da atuação de cada órgão e em orientações e normativas específicas; na criação de uma **instância de governança** que responda por esse compromisso em nome da instituição; na formulação e implementação de **ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do racismo institucional**.
2. **Manifestações para o Público**, que se refere m a como as instituições abordam e enfrentam o problema em sua atuação junto à sociedade, por meio da **produção de dados e informações cadastrais sobre o público**; da formação de **competência cultural** entre **@s servidor@s públic@s** para que o enfrentamento do racismo seja de fato incorporado em todas as etapas do processo de formulação, implementação e **avaliação das políticas e dos serviços**.

A partir destes blocos, o Guia apresenta os Grandes Eixos, que compõem a “cesta básica” para o enfrentamento do racismo institucional e se desdobram em três itens que devem orientar a elaboração do diagnóstico e a organização do plano de ação:

1. Perguntas norteadoras, que permitem o detalhamento do diagnóstico e do plano de ação. As perguntas devem ser respondidas de modo a compor um quadro geral da situação da instituição, organização ou empresa e também de maneira a construir propostas de respostas e ações para o enfrentamento do racismo institucional identificado.
2. Indicadores, que aparecem no quadro como sugestões, mas que deverão ser especificados e construídos a partir da construção de respostas ao diagnóstico elaborado.
3. Observações, que dialogam com as perguntas e apontam para respostas, identificando elementos a serem considerados no processo de elaboração do plano de ação e oferecendo informações relevantes para essa construção.

Uma vez respondidas as perguntas e elaborados o diagnóstico e o plano de ação, caberá à instituição, organização ou empresa garantir e monitorar sua implementação, assegurando as condições necessárias para tanto. A prestação de contas periódica acerca da implementação do plano e dos resultados alcançados é fundamental para dar transparência ao processo.

QUADRO DE INDICADORES

CULTURA Institucional	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
	Visibilização do compromisso institucional	A organização já identificou as formas atuais de racismo institucional?	Periodicidade de estudos e avaliações internas sobre incidência do racismo.	O acompanhamento regular e as avaliações constantes dos processos institucionais de enfrentamento ao racismo atestam o compromisso institucional e sua capacidade de corrigir rumos em tempo.
		O enfrentamento ao racismo é uma das metas de suas políticas e programas prioritários? Como?	Meta de enfrentamento ao racismo estabelecida e monitorada pela direção da instituição.	O enfrentamento ao racismo e a correção das disparidades raciais devem ser prioridades de políticas, programas e ações. A responsabilização da direção expõe o grau de compromisso institucional e colabora com eficiência e eficácia das ações desenvolvidas.
		Existem normas internas para o enfrentamento do RI?	Existência de portaria interna ou outro tipo de regulamento para o enfrentamento do RI.	A regulamentação do compromisso institucional pode garantir maior adesão e estabilidade às iniciativas.
		A organização tem formas de comunicação internas e externas do compromisso de eliminação do RI?	Comunicação institucional com diferentes linguagens (segundo gênero, raça e cultura) e veículos acessíveis.	Comunicar os objetivos de enfrentamento do racismo contribui para maior confiança e adesão às propostas.

CULTURA Institucional	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
	Instância de Governança	A organização dispõe de instância ou mecanismos de governança para o enfrentamento do racismo institucional?	Instância instalada em nível hierárquico superior e funcionando adequadamente.	A instância de enfrentamento do racismo (diretoria, secretaria, coordenadoria, comitê ou outra) terá função de liderar e coordenar as ações, garantindo visibilidade e responsabilização.
		Essa instância possui recursos (orçamento, equipe, infraestrutura adequada)?	Dotação orçamentária específica e livre de contingenciamentos	A disponibilização de infraestrutura adequada e orçamento suficiente para as ações planejadas atestam o cumprimento do dever institucional e oferecem condições para o trabalho proposto.
			Equipe qualificada com diversidade de gênero, raça e cultura.	A existência de profissionais qualificados e comprometidos atesta o cumprimento do dever institucional e colabora para a sua realização adequada.
		Qual é o nível hierárquico de inserção dessa institucionalidade no órgão?	Instância independente, em nível hierárquico superior e com capacidade de indução vertical e horizontal das ações.	O posicionamento do organismo institucional responsável pela coordenação das ações de enfrentamento do racismo, em posição hierarquicamente superior, colabora com sua capacidade de liderança sobre todos os níveis hierárquicos.
		Essa institucionalidade realiza monitoramento das ações de enfrentamento do racismo institucional?	Redução do racismo institucional como um dos indicadores da qualidade da ação da direção da instituição e da prestação de serviços.	Medir a qualidade da ação da direção institucional a partir de sua capacidade de cumprir a determinação de enfrentar o racismo colabora para a sua realização adequada e reafirma o compromisso.

GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional	A instituição tem informações atuais sobre a proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros na instituição e em que posições?	Proporção de mulheres e homens negros, indígenas e outros ocupando posições de relacionamento com o público em relação a sua proporção na população local.	Permite verificar a capacidade da instituição em enfrentar internamente o RI.
	Existe alguma ação específica para a garantia da diversidade de gênero e raça no acesso e na ascensão funcional?	Política institucional de incentivo à qualificação e ocupação de cargos superiores por mulheres negras, indígenas e outras, aprovada e implantada.	Permite explicitar a incorporação dos objetivos de enfrentamento do racismo e das disparidades raciais na ocupação de cargos institucionais, melhorando o relacionamento com o público.
	Os critérios utilizados nos processos seletivos promovem a ocupação proporcional dos cargos segundo gênero, raça e cultura em todos os cargos da instituição?	Mecanismos afirmativos para inclusão de mulheres negras, indígenas e outras na ocupação dos postos de direção institucional.	O desenvolvimento de ações afirmativas para ascensão funcional de mulheres negras e indígenas colabora para a explicitação e incorporação do dever institucional de enfrentar o racismo e garante maior diversidade na direção.
	Os processos seletivos são guiados pelos princípios da igualdade de oportunidades segundo gênero, raça, cultura?	Adoção de critérios de admissão e promoção baseados na necessidade de promoção da diversidade e da equidade.	Ações afirmativas voltadas para garantir a participação proporcional de representantes dos grupos racialmente excluídos nos diversos postos institucionais colaboram para a realização do dever institucional.
	A instituição utiliza periodicamente, ações para identificar a presença do racismo dentro da instituição?	Inquéritos institucionais de avaliação do racismo institucional aplicados periodicamente. Disponibilidade de canais de denúncia assistiveis ativos e que preservem a identidade do denunciante.	O monitoramento constante colabora para a realização adequada dos objetivos de enfrentamento ao racismo e para a correção de ações e condutas inadequadas.

CULTURA Institucional	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES	
	Ações afirmativas e outras políticas de enfrentamento do Racismo Institucional		A instituição informa e educa as equipes e seu público quanto a adoção de ações afirmativas?	Todos os integrantes das equipes de trabalho informados e comprometidos com os princípios de promoção da equidade e do enfrentamento do racismo.	Equipes qualificadas colaboram para maior adesão e para a realização adequada dos objetivos.
			As ações afirmativas adotadas permitem enfrentar outras formas de desigualdades vivenciadas pelos/as negros/as (de gênero, orientação sexual, condição física e mental, geração etc.?)	Presença nas equipes de mulheres e homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações, de pessoas com deficiência e outros.	A ampliação da diversidade institucional colabora com a redução das disparidades entre grupos raciais e internamente no mesmo grupo racial.
			Qual é a abrangência dessa ação afirmativa (acesso, permanência, mobilidade, cultura organizacional)?	Percentual de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental com estabilidade funcional.	A estabilidade funcional colabora para explicitação do dever e do compromisso institucional de enfrentamento do racismo e suas interseccionalidades.
			Há metas objetivas definidas de maior diversidade nos diferentes níveis hierárquicos do quadro funcional?	Metas diferenciadas de ocupação de cargos de direção segundo gênero, raça, e identidade de gênero.	A adoção de metas explícitas para a garantia da diversidade em quantidade proporcional à sua representação populacional, colabora para a realização do dever institucional de enfrentar o racismo e as disparidades raciais.
			Há acompanhamento contínuo dessas ações?	Processos de monitoramento e avaliação periódica do alcance das metas, instalados.	A realização de processos de monitoramento e avaliação das ações afirmativas, e outras, garante sua maior eficácia e correção de equívocos em tempo hábil.

	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
MANIFESTAÇÕES PARA O PÚBLICO	Produção de dados e informações cadastrais sobre o público	<p>O quesito raça/cor é preenchido segundo as categorias de classificação do IBGE?</p>	<p>Equipes treinadas para coleta da informação e preenchimento dos formulários. Informações objetivas e acessíveis acerca do significado desta informação, disponíveis para os diferentes públicos..</p>	<p>Equipes preparadas para coletar informações e obter a confiança do público ao prestar informações colaboram para a produção de informações de qualidade.</p>
		<p>A qualidade da coleta da informação do quesito raça/cor é avaliada periodicamente?</p>	<p>Calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações, estabelecido. Participação dos diferentes grupos populacionais na análise e avaliação da coleta das informações.</p>	<p>Garantir a veracidade e qualidade das informações sobre o público contribui para a formulação de ações de enfrentamento do racismo, mais eficazes.</p>
		<p>As informações coletadas são utilizadas para a definição de prioridades e para elaboração de políticas e programas?</p>	<p>Resultados da avaliação das metas de enfrentamento ao racismo alimentando o ciclo seguinte de planejamento.</p>	<p>Os resultados das avaliações periódicas devem constituir a linha de base para o próximo ciclo de planejamento, como forma de aprimoramento de ações.</p>

	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
MANIFESTAÇÕES PARA O PÚBLICO	Competência cultural	As equipes estão treinadas para reconhecer a diversidade de sujeitos e de demandas	Percentual de respostas afirmativas quanto ao acolhimento de diferentes sujeitos colhidas pelas ouvidorias, segundo gênero, raça, identidade de gênero etc.	O percentual de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental satisfeitos com o atendimento ajudam a demonstrar a competência cultural da instituição.
		As equipes têm acesso às informações detalhadas sobre os diferentes grupos populacionais para quem trabalham?	Percentual de integrantes da equipe capazes de apresentar informações consistentes acerca do público e sua diversidade.	O grau de informação da equipe acerca da população (segundo raça/cor e outras) a que deve atender contribui para o planejamento e execução de ações adequadas de enfrentamento do racismo e eliminação das disparidades raciais.
		A instituição tem abordagens diferenciadas para os diferentes grupos populacionais?	Existência de protocolos de ação (estabelecimento de condutas e procedimentos) adequados às linguagens e visões de mundo de cada grupo populacional. Percentual de respostas afirmativas a esta questão colhidas pelas ouvidorias, segundo grupos populacionais.	O desenvolvimento de condutas específicas garantem maior acolhimento às pessoas e suas demandas e atestam o compromisso institucional com o enfrentamento das disparidades raciais e outras.
		A instituição possui canais efetivos de participação dos diferentes grupos em todas as etapas das ações e políticas?	Grau de incorporação das recomendações e/ou deliberações das diferentes instâncias de participação nas políticas e ações institucionais.	A capacidade dos diferentes sujeitos sociais, especialmente dos grupos racialmente subordinados, de influenciar e/ou adequar os rumos das ações e políticas institucionais colaboram para a realização dos objetivos de redução das disparidades raciais e de enfrentamento do racismo.

	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
MANIFESTAÇÕES PARA O PÚBLICO	Competência cultural	<p>A instituição possui ouvidorias acessíveis aos diferentes grupos populacionais?</p>	<p>Ouvidoria instalada, acessível e com divulgação ampla.</p>	<p>Ouvidorias preparadas para receber e incorporar as demandas dos diferentes grupos raciais às políticas institucionais colaboram para a ampliação da participação.</p>
		<p>A organização utiliza formas de comunicação diferenciadas conforme as necessidades e linguagens segundo gênero, raça e cultura?</p>	<p>Grau de participação de mulheres, homens heterossexuais, homossexuais, travestis e transexuais, de diferentes gerações e condição física e mental, na definição da política de comunicação institucional.</p>	<p>A participação de representantes dos diferentes grupos populacionais na elaboração de estratégias de comunicação institucional colabora para a utilização de linguagens e conteúdos mais adequados a cada grupo.</p>
		<p>O quadro funcional tem representantes dos diferentes grupos populacionais (segundo gênero, raça e cultura)?</p>	<p>Proporção de ocupação de cargos na instituição, nos diferentes níveis funcionais, por representantes dos diferentes grupos raciais segundo sua participação na população geral.</p>	<p>A diversidade institucional proporcional à participação destes grupos na população geral contribui para a realização do dever institucional.</p>

	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
MANIFESTAÇÕES PARA O PÚBLICO	Avaliação das políticas e serviços	Há acompanhamento contínuo dessas ações?	Ações para eliminação das disparidades raciais e do racismo, como pauta permanente das reuniões de direção da organização	O debate permanente pela direção acerca da adequação das ações de enfrentamento do racismo institucional e das disparidades raciais, através das ações e políticas, contribui para explicitar seu compromisso e para a qualidade do trabalho.
		Há monitoramento das ações de enfrentamento ao racismo institucional?	Metas de eliminação das disparidades raciais e de enfrentamento do racismo institucional monitoradas periodicamente pela direção.	O monitoramento preciso das ações de enfrentamento do racismo e redução das disparidades raciais, através das ações e políticas, contribui para a qualidade do trabalho desenvolvido e alcance dos objetivos propostos.
		Há monitoramento da eliminação das disparidades raciais e de gênero nas políticas finalísticas da instituição?	Indicadores de efetividade da política segundo raça/cor, sexo e identidade de gênero.	A demonstração de resultados positivos das políticas, de modo equivalente para cada grupo permite visualizar a efetividade do enfrentamento do RI e a capacidade institucional de trabalhar igualmente com o grupo populacional.
		Qual é a periodicidade de monitoramento?	Calendário de avaliação periódica da qualidade da coleta e análise das informações conhecido por toda a equipe e pela população.	A comunicação adequada do calendário de avaliações colabora para o estabelecimento de rotinas adequadas e para a informação da população.

	GRANDES EIXOS	PERGUNTAS NORTEADORAS	INDICADORES	OBSERVAÇÕES
MANIFESTAÇÕES PARA O PÚBLICO	Avaliação das políticas e serviços	Essas informações são sistematizadas e analisadas?	Análise das informações apresentadas às equipes e ao público.	A comunicação adequada e periódica dos resultados das avaliações à equipe e ao público colabora para o estabelecimento de ações adequadas e para a confiança e adesão da população.
		As informações geradas servem para construir a linha de base para o novo ciclo de planejamento das ações?	Planejamento institucional baseado em dados atualizados pelas análises.	A incorporação dos resultados das avaliações na linha de base do ciclo seguinte de planejamento contribui para adequação e eficiência das ações planejadas e dos objetivos estabelecidos.
		Há iniciativas de prestação de contas à sociedade sobre o enfrentamento do racismo institucional?	Avaliações das ações de enfrentamento ao racismo e de eliminação das disparidades raciais, divulgadas ampla e periodicamente pelos diferentes canais de comunicação institucional.	As prestações de contas periódicas e em linguagem compreensível aos diferentes grupos permitem atestar o grau de compromisso da direção institucional com os objetivos e a maior participação social.
		Qual é a periodicidade de divulgação dos dados?	Grau de informação dos diferentes grupos acerca do calendário de apresentação da prestação de contas.	A comunicação adequada do calendário de prestação de contas colabora para o estabelecimento de rotinas adequadas e para a informação da população.
		Quais são os instrumentos de divulgação?	Listagem de canais de divulgação ampla e diversificada.	A diversidade de canais e linguagens colabora para o alcance adequado dos diferentes públicos.

4 PARA CONHECER MAIS

A. Uniformizando Linguagens

No nosso cotidiano, frequentemente nos deparamos com dúvidas sobre uma série de terminologias. Esperamos contribuir, no âmbito desse Guia, com a uniformização de nossas linguagens, sem a pretensão, entretanto, de aprofundar conceitos.

AÇÃO AFIRMATIVA – Ações afirmativas são definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebido com vistas à promoção de populações historicamente discriminadas e ao combate à discriminação. Cotas são só uma delas. As políticas de ação afirmativa têm como objetivo corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, concretizando o ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais e direitos de cidadania plena.

ADVOCACY – Não existe tradução para o português do termo Advocacy (defesa e gestão política), que vem do verbo inglês to advocate, e “que consiste na combinação de estratégias dirigidas a organizar a cidadania para que ela influa na tomada de decisões do governo e de outros atores públicos e privados, com o objetivo de solucionar problemas comuns e alcançar mudanças políticas e sociais...”. Esse é um processo que conta com vários instrumentos, e um deles é o lobby. Corresponde às tentativas de influenciar o clima político, as decisões sobre políticas, programas e orçamentos, as percepções públicas sobre normas sociais, o envolvimento e o apoio da sociedade para um determinado tema ou causa, através de um conjunto de ações bem planejadas e organizadas, realizadas por um grupo de indivíduos ou organizações comprometidas e que

trabalham de maneira articulada (Fonte: UNFPA, 2002).

BISSEXUALIDADE – É o termo aplicado a pessoas que se sentem atraídas (sexualmente e/ou emocionalmente) por outras de ambos os sexos.

COTAS – Por sistema de cotas entendem-se as medidas que criam uma reserva de vagas em instituições públicas ou privadas para determinados segmentos sociais. É considerada uma forma de ação afirmativa, segundo conceito surgido nos Estados Unidos na década de 1960. Em 1996, o Congresso Nacional brasileiro instituiu o sistema de cotas na Legislação Eleitoral – que obrigava os partidos a inscreverem, no mínimo, 20% de mulheres nas chapas proporcionais. No ano seguinte, o sistema foi revisado e o mínimo passou a ser de 30%. Em 2012 o governo brasileiro sancionou a Lei de Cotas, que consiste na reserva de vagas das universidades públicas para negros, índios, alunos de escolas públicas, entre outros grupos.

DHESCA – Direitos Humanos, Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais.

DIREITOS HUMANOS – Princípios universais, interdependentes e indivisíveis que obrigam os Estados a proteger, respeitar, promover e garantir esses direitos no âmbito político, civil, econômico, social e cultural. Existem direitos individuais e direitos coletivos, como os direitos à autodeterminação dos povos e o direito ao desenvolvimento.

DISCRIMINAÇÃO – Diz respeito a toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo, gênero, raça, cor da pele, linhagem, origem nacional ou étnica, orientação sexual, condição social, religião, idade, deficiência etc., que tenha por objeto ou por resultado anular ou depreciar o reconhecimento, gozo ou

exercício em condições de igualdade dos direitos humanos e liberdades fundamentais em todas as esferas, incluindo a pública, privada, política, econômica, cultural ou civil.

DISCRIMINAÇÃO RACIAL – A Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial da ONU, em seu artigo primeiro diz que a discriminação racial “significa qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada na raça, cor, ascendência, origem étnica ou nacional com a finalidade ou o efeito de impedir ou dificultar o reconhecimento e/ou exercício, em bases de igualdade, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou qualquer outra área da vida pública.” (Convenção ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968).

DIVERSIDADE – É um dos princípios básicos de cidadania. Visa garantir a cada indivíduo as condições para o pleno desenvolvimento de seus talentos e potencialidades, considerando a busca por oportunidades iguais e o respeito à dignidade. Representa a efetivação do direito à diferença, criando condições e ambientes em que as pessoas possam agir em conformidade com seus valores individuais.

EQUIDADE – Configura um princípio de justiça redistributiva, proporcional, que se pauta mais pelas necessidades de pessoas e coletivos e por um senso reparador de dívidas, do que pela sua igualdade formal diante da lei. Representa o aprofundamento do princípio de igualdade formal de todos diante da lei.

ESTEREÓTIPO – É um conjunto de traços que supostamente caracterizam a um grupo, deformando sua imagem da mesma

maneira que quando se faz uma caricatura, com todos os perigos de distorção e empobrecimento da percepção social. Na Comunicação é muito comum praticar o estereótipo em relação à imagem das mulheres, em especial das mulheres negras.

GÊNERO – Busca explicar as relações sociais entre homens e mulheres. Esse conceito foi utilizado como categoria de análise que define o “ser mulher” ou “ser homem” como uma construção social. A palavra gênero, tirada da gramática, foi utilizada para identificar essa construção, diferenciando-a do sexo biológico. Podemos afirmar que a categoria gênero – a despeito de suas distintas utilizações – tem viabilizado um maior reconhecimento do ideário feminista, assim como das desigualdades estruturais que afetam distintamente homens e mulheres, contribuindo para inscrever, no campo das políticas públicas, a pertinência do tema e da utilização do termo.

HETEROSSEXUALIDADE – Refere-se a pessoas que se sentem atraídas (sexualmente e/ou emocionalmente) por pessoas de sexo oposto.

HOMOFOBIA – Caracteriza-se pelo medo e, conseqüentemente, o desprezo pelos homossexuais que alguns indivíduos sentem. O termo é usado para descrever uma repulsa face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo.

HOMOSSEXUALIDADE – É definida como a preferência sexual por indivíduos do mesmo sexo.

INTERSECCIONALIDADE – Trata-se de um conceito que afirma a coexistência de diferentes fatores (vulnerabilidades, violências, discriminações), também chamados de eixos de subordinação, que acontecem de modo simultâneo na vida das pessoas.

LESBIANIDADE – Refere-se à homossexualidade feminina. É definida como a preferência de uma mulher que tem ou prefere ter romances e relações sexuais com outras mulheres do mesmo sexo.

MERITOCRACIA – Sistema em que aquel@s supostamente mais aptos ou preparados ocupariam as melhores posições na hierarquia social.

MULATA – Palavra de origem espanhola, feminina de “mulato”, “mulo” (animal híbrido, resultado do cruzamento de cavalo com jumenta ou jumento com égua). As palavras “mulato” e “mulata” foram usadas de forma pejorativa para os filhos mestiços das escravas que coabitaram com os seus senhores brancos e deles tiveram filhos. Não é por acaso, portanto, que muitas pessoas mais conscientes dos efeitos do racismo não querem ser denominados “mulatos”.

POLÍTICAS AFIRMATIVAS – São políticas focalizadas por se basearem em condições de gênero, raça, orientação sexual, participação política e religiosa. Atingem um número específico de pessoas, tornando as ações mais visíveis. A partir do momento que o público, alvo das políticas é (re)conhecido, estas têm maior efetividade na diminuição da desigualdade.

POLÍTICAS UNIVERSALISTAS – O princípio da universalidade refere-se à responsabilidade dos governos de assegurarem a todas as pessoas, sem distinção de qualquer tipo, o acesso aos serviços públicos e aos direitos sociais: saúde e educação pública e gratuita, todos os direitos da previdência e da assistência social. Apesar do seu caráter universal, as políticas formuladas nesse âmbito não apresentam condições de dar conta das questões e demandas da sociedade de forma abrangente.

PPA - PLANO PLURIANUAL – É uma lei de iniciativa do Poder Executivo que estabelece as diretrizes, objetivos e metas da administração pública estadual para as despesas de capital e outras delas decorrentes e para as relativas aos programas de duração continuada. O PPA é o instrumento coordenador de todas as ações governamentais e como tal orienta as Leis de Diretrizes Orçamentárias (LDOs) e os Orçamentos Anuais (LOAs), bem como todos os planos setoriais instituídos durante o seu período de vigência. Estrutura a ação do Estado para um quadriênio, traduz a orientação política do Governo e imprime uma diretriz estratégica aos orçamentos anuais.

PRECONCEITO – Como seu nome o indica, é um “pré” conceito uma opinião que se emite antecipadamente, sem contar com informação suficiente para poder emitir um verdadeiro julgamento, fundamentado e raciocinado. Ao contrário do que se possa pensar, são opiniões individuais. (Ver também *Estereótipo*.)

RACISMO – É a convicção de que existe uma relação entre as características físicas hereditárias, como a cor da pele, e determinados traços de caráter e inteligência ou manifestações culturais. O racismo subentende ou afirma claramente que existem raças puras, que estas são superiores às demais e que tal superioridade autoriza uma hegemonia política e histórica, pontos de vista contra os quais se levantam objeções consideráveis. Ao longo da história, a crença na existência de raças superiores e inferiores foi utilizada para justificar a escravidão ou o domínio de determinados povos por outros.

B. Legislação sobre Discriminação Racial no Brasil⁹

A Constituição Federal de 1988, no seu art. 5º inciso XLII, determina que “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito de reclusão nos termos da lei”.

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...).

- IV Promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a prosperidade...(....).

- XLI A lei punirá a qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais.

Art. 4º - A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II - prevalência dos direitos humanos;

VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo;

9. Baseado no Guia de Orientação das Nações Unidas no Brasil para Denúncias sobre Discriminação Racial Étnico-racial, disponível em: http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/39/Documentos/guia_onu.pdf

Art. 7º-

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Art. 215. § 1º - O Estado protegera as manifestações das culturas populares, indígenas e afro-brasileiras, e das de outros grupos participantes do processo civilizatório nacional.

Art. 216. § 5º - Ficam tombados todos os documentos e os sítios detentores de reminiscências históricas dos antigos quilombos.

ADCT - Art. 68 - Aos remanescentes das comunidades dos quilombos que estejam ocupando suas terras e reconhecida a propriedade definitiva, devendo o Estado emitir-lhes os títulos respectivos.

LEI CAÓ: LEI Nº 7.716, DE 05 DE JANEIRO DE 1989

Para regulamentar a disposição constitucional, em 1989, foi promulgada a Lei nº 7.716, mais conhecida como Lei Caó, em que são definidos os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. A Constituição já era explícita ao repudiar o racismo como uma prática social, considerando-o crime imprescritível¹⁰ e inafiançável¹¹.

10. Crime imprescritível é aquele que a denúncia pode acontecer em qualquer momento, mesmo depois de muitos anos após a realização da ação discriminatória.

11. Crime inafiançável é aquele que não permite a liberdade provisória para o acusado, mediante o pagamento de fiança.

Além de criminalizar as condutas anteriormente consideradas como contravenção, a Lei Caó criou novos tipos penais e estabeleceu penas mais severas. Pode-se dizer que a Lei possui três grupos de condutas consideradas como crime racial:

- » Impedir, negar ou recusar o acesso de alguém a: emprego, estabelecimentos comerciais, escolas, hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos esportivos, cabeleireiros, entradas sociais de edifícios e elevadores, uso de transportes públicos, serviço em qualquer ramo das Forças Armadas;
- » Impedir ou obstar o casamento ou convivência familiar e social;
- » Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, incluindo a utilização de meios de comunicação social (rádio, televisão, internet etc.) ou publicação de qualquer natureza (livro, jornal, revista, folheto etc.).

INJÚRIA RACIAL: LEI Nº 9.459, DE 13 DE MAIO DE 1997

A Lei nº 9.459/1997 ampliou a abrangência da Lei Caó, ao incluir, no artigo 1º a punição pelos crimes resultantes de discriminação e preconceito de etnia, religião e procedência nacional. Também incluiu, em seu artigo 20, tipo penal mais genérico para o crime de preconceito e discriminação: “Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”.

A Lei no 9.459/1997 ainda criou um tipo qualificado de injúria no Código Penal (injúria racial), por meio da inclusão do parágrafo 3º ao artigo 140 do Código. Embora a criação do crime de injúria racial não tenha alterado a Lei Caó, ela provocou grande impacto no processamento dos crimes raciais no país.

Como as formas de processamento das ações penais por crime racial e por injúria racial são diferentes, essa dificuldade de classificação de condutas discriminatórias, que muitas vezes, é intencional, e tende a beneficiar a impunidade.

ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

Em 20 de julho de 2010 foi sancionado pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o Estatuto da Igualdade Racial - Lei nº 12.288/2010. Este dispositivo legal foi instituído com o principal objetivo de garantir à população negra a efetiva igualdade de oportunidades na sociedade brasileira, a defesa dos seus direitos individuais e coletivos, além do combate a discriminação e as demais formas de intolerância.

Em seu capítulo IV, o Estatuto da Igualdade Racial, doutrina sobre as instituições responsáveis pelo acolhimento de denúncias de discriminação racial e orienta cada pessoa sobre os mecanismos institucionais existentes que tem como finalidade assegurar a aplicação efetiva dos dispositivos previstos em lei.

É, portanto, hoje, a principal referência para enfrentamento ao racismo e a promoção da igualdade racial.

Nesta perspectiva destaca-se o que prevê o seu capítulo IV:

LEI NO 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003

Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências.

C. Compromissos Internacionais assumidos pelo Estado brasileiro

O Brasil é signatário de todas as declarações, tratados e acordos internacionais elaborados consensualmente por boa parte dos países para a proteção e a promoção dos direitos humanos e do desenvolvimento. Isso inclui aqueles que versam sobre o combate as desigualdades, desde os mais gerais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), até os mais específicos, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1966).

São eles:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948).
- Convenção Interamericana sobre a Concessão dos Direitos Cívicos à Mulher (1948).
- Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher (1953).
- Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958).
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965).
- Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (1966).
- Convenção nº 100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951).

- Convenção Relativa à Luta contra a Discriminação no Ensino (1967).
- Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969).
- Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979).
- Convenção contra a Tortura e outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes (1984).
- Convenção sobre os Direitos da Criança (1989).
- Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais (1989).
- Declaração dos Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais Étnicas Religiosas e Linguísticas (1992).
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (1994).
- Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (1999).
- Declaração e Plano de Ação da Conferência Mundial Contra o Racismo a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (2001).
- Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007).

D. Organizações e Institutos Especialistas no Tema

. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
www.dieese.org

. Geledés – Instituto da Mulher Negra
www.geledes.org.br

. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
www.ibge.gov.br/

. IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
<http://www.ipea.gov.br/>

. LAESER - Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatística das Relações Raciais
www.laeser.ie.ufrj.br/

. OIT – Organização Internacional do Trabalho
www.oit.org.br/

. ONU Mulheres
www.onu.org.br/onu-no-brasil/onu-mulheres/

. Seppir – Secretaria de Promoção de Igualdade Racial
www.seppir.gov.br

. SPM – Secretaria de Política para as Mulheres
www.spm.gov.br

E. Artigos e Publicações

A transversalização das questões de gênero e raça nas ações de qualificação social e profissional.

http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_25f.pdf

Direito à saúde da mulher negra: manual de referência.

http://www.conectas.org/saudemulhernegra/inc/files/material/cartilhas/direitos_a_igualdade_racial.pdf

Guia de Orientação das Nações Unidas no Brasil para Denúncias sobre Discriminação Racial Étnico-racial.

http://www.defensoria.sp.gov.br/dpesp/Repositorio/39/Documentos/guia_onu.pdf

Mulheres Negras e o Trabalho Doméstico no Brasil, AMNB - Articulação de ONGs de Mulheres Negras Brasileiras.

<http://www.amnb.org.br/admin/biblioteca/Mulheres%20Negras%20e%20o%20Trabalho%20Doméstico%20no%20Brasil.PDF>

O conceito de racismo institucional: aplicações no campo da saúde, Laura Cecilia López.

<http://www.scielo.br/pdf/icse/v16n40/aop0412.pdf>

Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa – 2010, Instituto Ethos/IBGE.

http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf

Relatório Anual das Desigualdades Raciais no Brasil; 2009-2010
- Laeser - UFRJ
www.laeser.ie.ufrj.br/PT/relatorios%20pdf/Relatório_2009-2010.pdf

Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça – 4ª. Edição,
Brasília, 2011.
http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro_retradodesigualdade_ed4.pdf

Saúde da Mulher Negra – Guia para a Defesa dos Direitos das
Mulheres Negras, AMNB - Articulação de ONGs de Mulheres
Negras Brasileiras.
<http://www.amnb.org.br/admin/biblioteca/Relatório%20Saude.PDF>

R
I

ACISMO
NSTITUCIONAL

REALIZAÇÃO

APOIO

