

GUIA DA FILANTROPIA ANTIRRACISTA



**PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL**



GUIA DA FILANTROPIA ANTIRRACISTA

A close-up photograph of a woman with dark, curly hair, smiling warmly. Her eyes are partially closed, and her teeth are visible. The background is softly blurred, showing what appears to be another person's shoulder and hair. The overall mood is positive and inclusive.

Este E-book prático oferece orientações claras para empresas, organizações sociais e filantropos interessados em adotar práticas e políticas mais inclusivas e socialmente responsáveis em seus investimentos socioambientais e uso de incentivos fiscais, reforçando seu compromisso com a equidade racial e o desenvolvimento sustentável. Abordaremos a importância de políticas de investimento com recorte racial nos setores de Educação, Cultura e Empreendedorismo no Brasil, com o objetivo de inspirar ações que promovam uma sociedade mais justa e inclusiva.

A estruturação de uma política de filantropia antirracista demanda um compromisso institucional profundo e contínuo com a justiça social e a igualdade de oportunidades. Ao adotar práticas inclusivas e equitativas, as organizações não apenas fortalecem sua cultura organizacional, mas também contribuem significativamente para a transformação de uma sociedade mais justa e inclusiva. O compromisso com a filantropia antirracista não é apenas uma resposta ética às desigualdades históricas, mas também uma estratégia eficaz para promover mudanças duradouras e positivas nas comunidades.

Os pilares norteadores delineados neste guia oferecem um roteiro abrangente e prático para organizações comprometidas com a equidade racial, integrando estratégias de produção de dados, monitoramento, formação, comunicação, advocacy e governança. A adoção desses pilares não é apenas um passo ético, mas uma estratégia inteligente para catalisar mudanças transformadoras e sustentáveis.

GT Filantropia



INDICE

QUEM SOMOS E PORQUE SOMOS

CLIQUE AQUI

RECORTES DE RAÇA NA ESCOLHA DE ORGANIZAÇÕES, CAUSAS E PROJETOS

ESTRUTURAÇÃO DE POLÍTICA PARA FILANTROPIA ANTIRRACISTA

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA FILANTROPIA ANTIRRACISTA

TÓPICOS ESSENCIAIS PARA UMA POLÍTICA DE FILANTROPIA ANTIRRACISTA

SUGESTÕES PARA ESPAÇOS DE TOMADA DE DECISÃO

TORNANDO A EQUIDADE RACIAL UMA REALIDADE: DESAFIOS E ESTRATÉGIAS PARA ORGANIZAÇÕES

COMPLIANCE E A PRIORIZAÇÃO DE ASPECTOS RACIAIS NOS INVESTIMENTOS INCENTIVADOS

O PAPEL DO COMPLIANCE

PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES INTERNAS PARA INCENTIVAR PROJETOS ANTIRRACISTAS

CONDIÇÕES DAS INICIATIVAS EXTERNAS PARA PARCEIROS E FORNECEDORES

BOAS PRÁTICAS DE FILANTROPIA ANTIRRACISTA

INVESTIMENTOS COM RECORTE RACIAL: EDUCAÇÃO, CULTURA E EMPREENDEDORISMO NO BRASIL

MATERIAL DE APOIO E BIBLIOGRAFIA

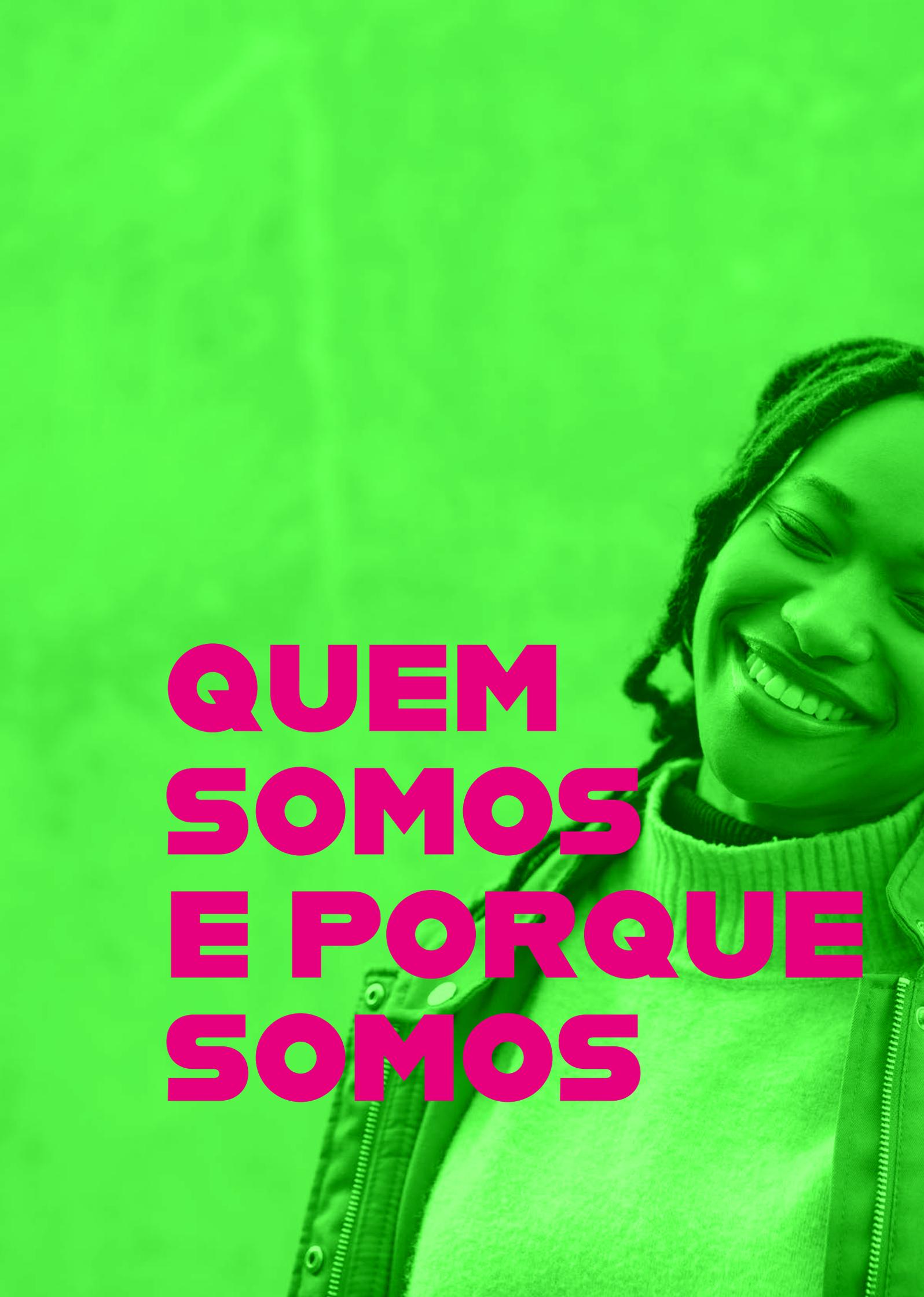
CONVERGÊNCIAS ESTRATÉGICAS E PRÁTICAS EFETIVAS PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

CASES

IDIS | Moradigna Negócio Social - Avaliação, Teoria da Mudança e Dashboard KPI's

FUNDAÇÃO TIDE SETÚBAL | Programa Elas Periféricas

VIVO | Vivo Presença



**QUEM
SOMOS
E PORQUE
SOMOS**

O **Pacto de Promoção da Equidade Racial** é uma iniciativa colaborativa que visa promover a equidade racial e combater o racismo estrutural no Brasil. Formado por uma coalizão de organizações, instituições e indivíduos comprometidos com a transformação social e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos os brasileiros, independentemente da sua origem racial, o Pacto de Promoção da Equidade Racial é uma iniciativa crucial no cenário brasileiro, unindo diversas organizações comprometidas com a transformação social e a justiça racial.

Em parceria com o **GIFE, B3 Social, ANBIMA, IDIS, Fundação Itaú, Fundação Tide Setúbal, Casa Sueli Carneiro, Instituto Unibanco, Brasil Foundation, Editora Mol, IACP, Raia Drogasil, CIEDS, CEDRA, VIVO, GELEDES, Instituto Beja, Daniel Law, Simbi, Bayer e Movimento Bem Maior, Instituto Luiz Gama e Ambev**, um Grupo de Trabalho (GT) de Filantropia Antirracista se formou, representando um marco significativo na busca pela equidade e justiça social.

A importância desse GT transcende a simples mobilização de recursos financeiros, promovendo o debate sobre mudanças profundas e duradouras, como uma distribuição mais justa de recursos para comunidades historicamente marginalizadas.

Ao promover investimentos em programas e iniciativas que fortaleçam essas comunidades, uma filantropia antirracista não apenas combate o racismo estrutural, como também promove o desenvolvimento social e econômico sustentável.

vivo 

Simbi

[B]³ SOCIAL

Instituto *Beja*[®]

DANIEL

 **MOVIMENTO BEM MAIOR**

 **instituto ACP**

GELEDÉS
INSTITUTO DA MULHER NEGRA

 **GIFE**

 **FUNDAÇÃO José Luiz Egydio Setúbal**

 **IDIS**

ambev

 **Fundação Tide Setúbal**

 **ANBIMA**

 **CIEDS**

 **Brazil Foundation**

 **INSTITUTO UNIBANCO**

 **cedra**
CENTRO DE ESTUDOS E AÇÕES SOBRE DIVERSIDADES RACIAIS

 **Fundação itaú**

 **CASA SUELI CARNEIRO**

 **BAYER**

 **Raia Drogasil S.A.**

 **PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

 **INSTITUTO LUIZ GAMA**

 **MOL**
EDITORA





**RECORTES
DE RAÇA NA
ESCOLHA DE
ORGANIZAÇÕES,
CAUSAS E PROJETOS**

Nos últimos anos, a discussão sobre equidade racial tem ganhado destaque crescente no âmbito dos investidores sociais e organizações da sociedade civil. Reconhecer a importância de incluir recortes de raça nas decisões de investimento social privado não apenas reflete um compromisso com a justiça social, mas também fortalece a eficácia e a relevância das iniciativas apoiadas. **Esse capítulo explora como essas entidades têm sido orientadas a considerar tais aspectos na seleção e acompanhamento de projetos e organizações.**

Incorporar recortes de raça nas escolhas de organizações, causas e projetos não é apenas uma prática ética, mas também uma estratégia para maximizar o impacto do investimento social privado.

A filantropia antirracista emergiu como uma resposta crucial às desigualdades persistentes e estruturais enfrentadas por comunidades marginalizadas no Brasil. Este guia busca explorar detalhadamente como as organizações da sociedade civil podem estruturar e implementar políticas eficazes de filantropia antirracista. Utilizando como base as recomendações do Pacto de Promoção da Equidade Racial, Diretrizes do Fundo Baobá, Geledés, Fundação Tide Setubal, BrazilFoundation, Casa Sueli Carneiro e outras iniciativas importantes, serão apresentados princípios fundamentais, tópicos essenciais e diretrizes práticas para promover a equidade racial e combater o racismo sistêmico através de ações filantrópicas.

O capítulo aborda a importância dos recortes de raça na escolha de organizações, causas e projetos, oferecendo orientações para organizações, fundos e filantropos. Aqui estão algumas recomendações:



1. VALORIZAR A DIVERSIDADE RACIAL: É fundamental que organizações e fundos reconheçam a importância da diversidade racial ao formular suas estratégias e nos processos de tomada de decisão. Isso inclui não apenas a diversidade entre os beneficiários de suas iniciativas, mas também entre os líderes e colaboradores das organizações apoiadas.



2. COLETA DE DADOS E TRANSPARÊNCIA: Coletar dados sobre os beneficiários da organização ou do programa, incluindo dados sobre raça, é crucial. Isso permite que investidores sociais e organizações possam avaliar melhor seu impacto e identifiquem lacunas.



3. INVESTIMENTO EM CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO: Apoiar programas que capacitam e desenvolvem lideranças e empreendimentos liderados por pessoas de grupos minorizados é uma forma eficaz de promover a equidade e o empoderamento dentro dessas comunidades.



4. APOIO A INICIATIVAS COMUNITÁRIAS: Priorizar o financiamento de iniciativas comunitárias lideradas por grupos racialmente diversos pode ajudar a fortalecer essas comunidades e aumentar seu impacto social.



5. AVALIAÇÃO DE IMPACTO SENSÍVEL À RAÇA: Incorporar uma avaliação de impacto que leve em consideração as disparidades raciais pode ajudar a garantir que as estratégias de financiamento e as intervenções sejam eficazes e equitativas.



6. PARCERIAS ESTRATÉGICAS E COLABORAÇÕES: Estabelecer parcerias estratégicas com organizações que tenham um compromisso com a equidade racial pode ampliar o alcance e a eficácia das iniciativas de financiamento e filantropia.



7. EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO: Promover atividades, eventos e/ou treinamentos sobre questões raciais dentro das próprias organizações e entre os beneficiários pode ajudar a reduzir preconceitos e promover uma cultura de inclusão e respeito.



8. ADVOCACY E INFLUÊNCIA: Apoiar iniciativas de advocacia e políticas públicas que promovam a equidade racial pode ter um impacto duradouro na redução de desigualdades sistêmicas.

Essas recomendações não apenas destacam a importância de considerar os recortes de raça na escolha de organizações e projetos, mas também oferecem direções práticas para como organizações, fundos e filantropos podem agir de forma mais inclusiva e equitativa em suas práticas e decisões.



A photograph of a person's hand wearing a ring, holding a patterned fabric, set against a blue background with a white grid. The text is overlaid on the right side of the image.

**ESTRUTURAÇÃO
DE POLÍTICA PARA
FILANTROPIA
ANTIIRRACISTA**

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DA FILANTROPIA ANTIRRACISTA

A abordagem da Fundação Tide Setubal destaca três princípios interligados que devem orientar qualquer iniciativa de filantropia antirracista:

1. DIVERSIDADE: A representatividade racial é essencial não apenas para refletir a pluralidade da sociedade, mas também para promover uma cultura organizacional inclusiva e equitativa. Isso inclui não apenas a diversidade entre os colaboradores e membros da governança, mas também entre parceiros, público atendido e fornecedores.

2. INCLUSÃO: A inclusão vai além da contratação de profissionais de grupos socialmente excluídos. É necessário criar um ambiente onde todas as pessoas se sintam valorizadas e tenham oportunidades iguais de desenvolvimento pessoal e profissional.

3. EQUIDADE: Reconhecer e corrigir as disparidades existentes é fundamental para alcançar a justiça social. Isso envolve não apenas tratar todos igualmente, mas também fornecer apoio adicional e recursos para aqueles que historicamente foram marginalizados.

TÓPICOS ESSENCIAIS PARA UMA POLÍTICA DE FILANTROPIA ANTIRRACISTA

Para implementar uma política eficaz de filantropia antirracista, as organizações devem considerar os seguintes tópicos e diretrizes:



COMPROMISSO INSTITUCIONAL

1. ANÁLISE DA DIVERSIDADE E INCLUSÃO INSTITUCIONAL:

Realizar um diagnóstico detalhado por meio de um censo interno que inclua o quesito raça/cor. Isso permite identificar lacunas e desenvolver estratégias para promover a diversidade dentro da organização. Incorporar a equidade racial como um valor central no planejamento estratégico, estabelecendo metas claras e mensuráveis para inclusão e representatividade racial em todos os níveis da instituição.

2. CRIAÇÃO DE UM AMBIENTE SEGURO E INCLUSIVO:

Capacitar regularmente os colaboradores sobre questões de equidade racial e criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados e valorizados. Estabelecer um comitê de diversidade e/ou equidade racial responsável por formular políticas e diretrizes organizacionais que promovam a inclusão e combatam o racismo.

Implementar um canal seguro e confidencial para relatar e resolver incidentes de discriminação racial, garantindo que todas as denúncias sejam tratadas de maneira sensível e eficaz.

ACESSO, INCLUSÃO, POSICIONAMENTO E COMUNICAÇÃO

3. PROMOÇÃO DE PROFISSIONAIS E LIDERANÇAS NEGRAS:

Definir metas específicas para a contratação e promoção de profissionais negros, utilizando práticas de recrutamento que garantam diversidade de fontes e equidade de oportunidades. Estabelecer programas de desenvolvimento de liderança que incentivem e capacitem profissionais negros para assumir posições de destaque dentro da organização.

4. INCLUSÃO DE FORNECEDORES NEGROS:

Apoiar e promover a inclusão de fornecedores negros na cadeia de suprimentos da organização, estabelecendo políticas de contratação que valorizem a diversidade e a equidade.

5. EQUIDADE SALARIAL E MOBILIDADE PROFISSIONAL:

Garantir equidade salarial entre profissionais de diferentes raças que desempenham funções similares, eliminando disparidades injustas e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo.

6. AVALIAÇÃO CONTÍNUA DO PLANO DE EQUIDADE RACIAL:

Desenvolver metodologias robustas para monitorar e avaliar regularmente as ações e intervenções propostas, considerando fatores interseccionais como raça, idade, gênero e orientação sexual, entre outros.

7. POSICIONAMENTO PÚBLICO E COMUNICAÇÃO ESTRATÉGICA:

Comprometer-se publicamente com a promoção da equidade racial e a luta contra o racismo, integrando esses compromissos em todas as estratégias de comunicação interna e externa da organização.

8. RESPOSTAS EFETIVAS A INCIDENTES DE RACISMO:

Implementar políticas claras e eficazes para lidar com incidentes de racismo, garantindo que a organização tenha protocolos claros e seguros para receber denúncias, investigar, agir e prevenir futuros casos de discriminação racial.

SUGESTÕES PARA ESPAÇOS DE TOMADA DE DECISÃO

9. PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE NAS INSTÂNCIAS DE GOVERNANÇA:

Para assegurar que a pauta racial seja permanentemente considerada nas decisões estratégicas, recomenda-se aumentar a



diversidade e representatividade de grupos minorizados nas instâncias decisórias das organizações doadoras. Isso inclui tanto os conselhos de administração como comitês consultivos, garantindo vozes diversas na formulação e implementação das políticas de investimento social.

10. INTEGRAÇÃO DE GRUPOS DE AFINIDADE

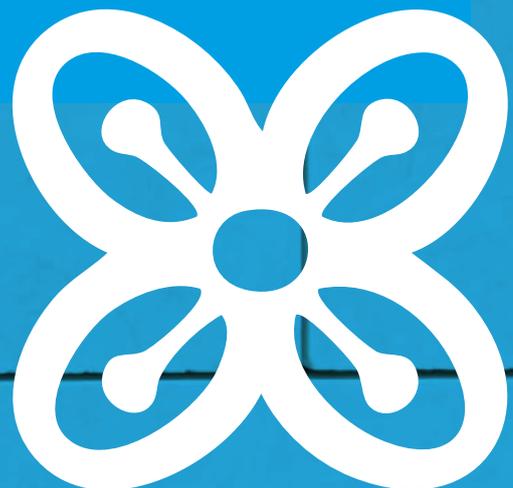
Nas instituições do campo do investimento social privado, uma prática eficaz é integrar colaboradores de hierarquias diversas e grupos de afinidade racial e de gênero nas decisões relacionadas à contratação de prestadores de serviços, doações e programas de voluntariado. Isso não apenas amplia a perspectiva na identificação de necessidades prioritárias, mas também fortalece o compromisso da instituição com a equidade e a responsabilidade social da organização.

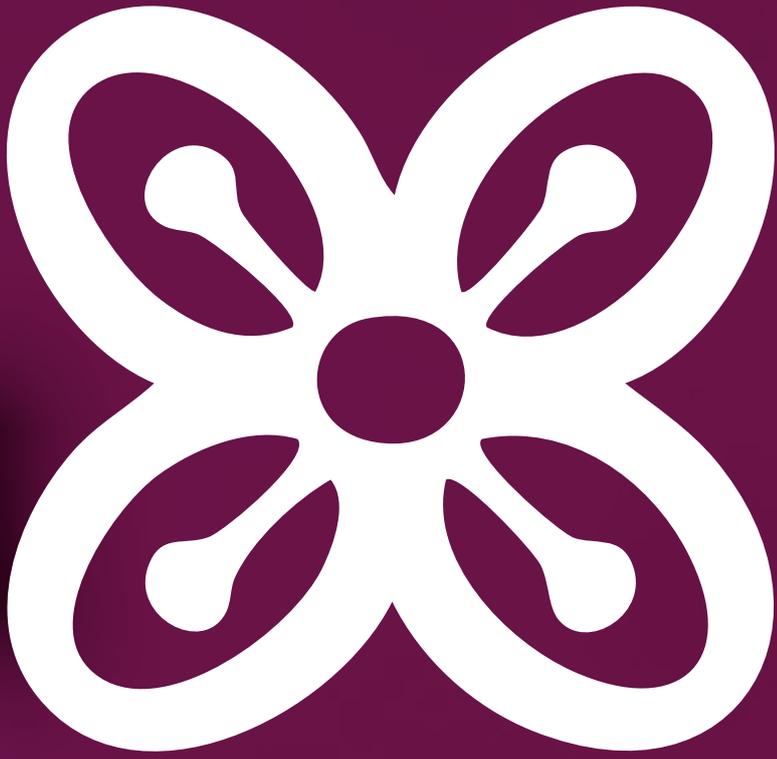
11. APOIO A ORGANIZAÇÕES DE BASE COMUNITÁRIA E COLETIVOS SOCIAIS NÃO FORMAIS:

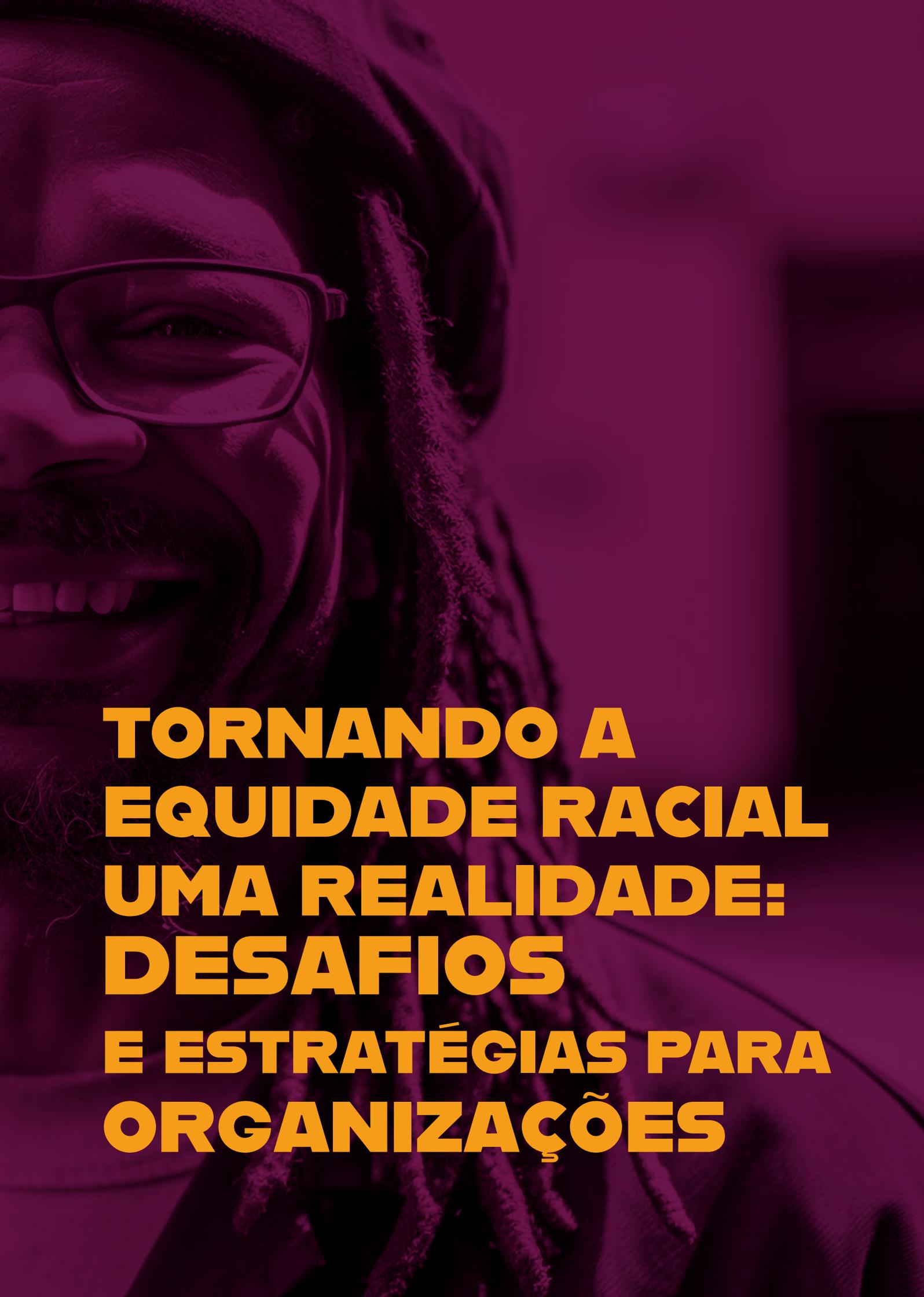
Uma das diretrizes recomendadas é destinar uma parte dos apoios a organizações de base comunitária ou projetos sociais não formais, especialmente aqueles liderados por indivíduos negros. Essas entidades muitas vezes estão mais conectadas às necessidades locais e possuem maior capacidade de promover mudanças significativas dentro de suas comunidades.

12. ANÁLISE DO PERFIL DEMOGRÁFICO DOS BENEFICIÁRIOS:

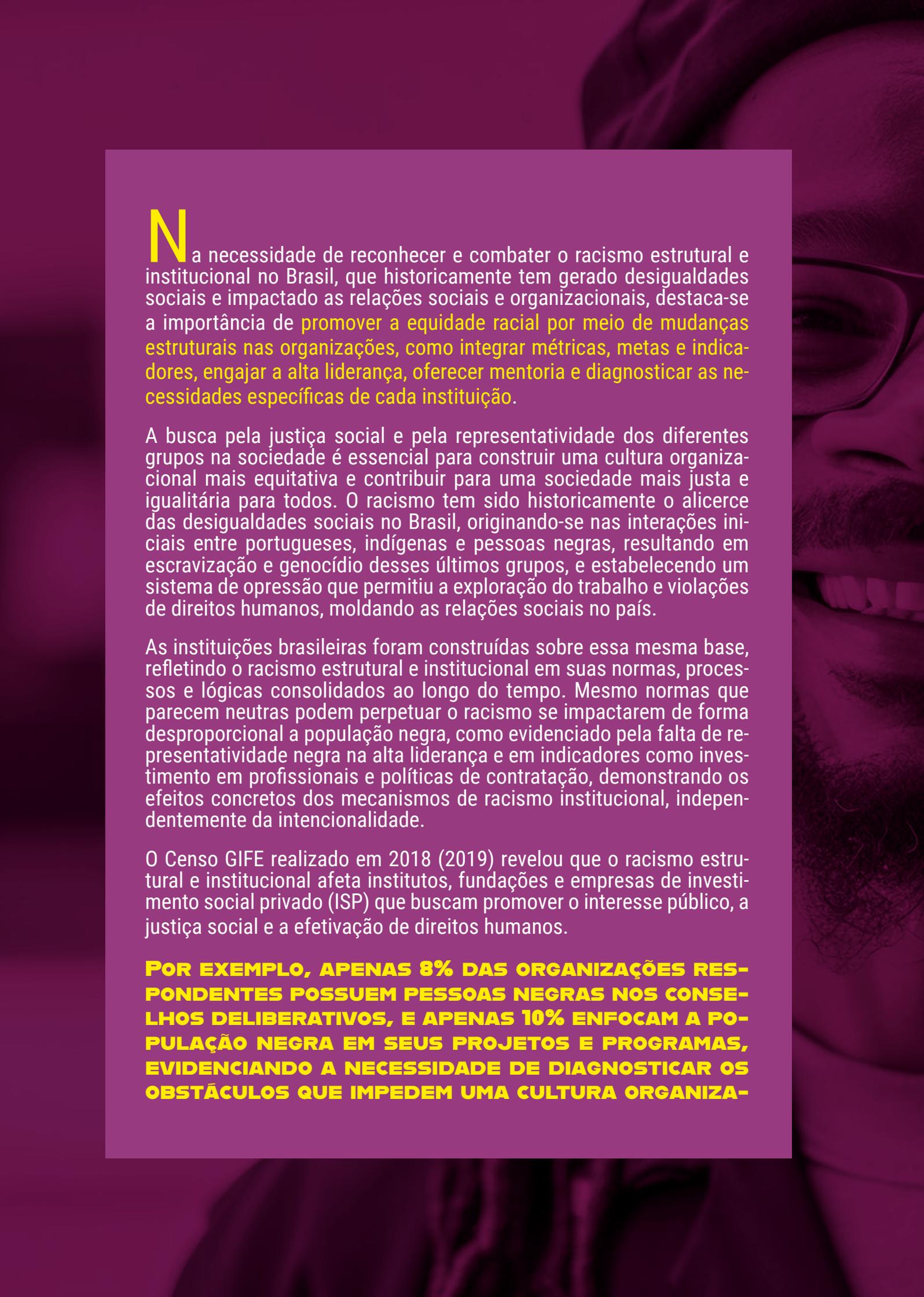
É aconselhável que os postulantes a doações forneçam informações detalhadas sobre o perfil demográfico dos beneficiários em termos de raça, gênero e renda familiar. Dessa forma, prioriza-se projetos e organizações que demonstrem um compromisso claro com a representatividade e inclusão de grupos minorizados em suas iniciativas.







**TORNANDO A
EQUIDADE RACIAL
UMA REALIDADE:
DESAFIOS
E ESTRATÉGIAS PARA
ORGANIZAÇÕES**



Na necessidade de reconhecer e combater o racismo estrutural e institucional no Brasil, que historicamente tem gerado desigualdades sociais e impactado as relações sociais e organizacionais, destaca-se a importância de **promover a equidade racial por meio de mudanças estruturais nas organizações, como integrar métricas, metas e indicadores, engajar a alta liderança, oferecer mentoria e diagnosticar as necessidades específicas de cada instituição.**

A busca pela justiça social e pela representatividade dos diferentes grupos na sociedade é essencial para construir uma cultura organizacional mais equitativa e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária para todos. O racismo tem sido historicamente o alicerce das desigualdades sociais no Brasil, originando-se nas interações iniciais entre portugueses, indígenas e pessoas negras, resultando em escravização e genocídio desses últimos grupos, e estabelecendo um sistema de opressão que permitiu a exploração do trabalho e violações de direitos humanos, moldando as relações sociais no país.

As instituições brasileiras foram construídas sobre essa mesma base, refletindo o racismo estrutural e institucional em suas normas, processos e lógicas consolidados ao longo do tempo. Mesmo normas que parecem neutras podem perpetuar o racismo se impactarem de forma desproporcional a população negra, como evidenciado pela falta de representatividade negra na alta liderança e em indicadores como investimento em profissionais e políticas de contratação, demonstrando os efeitos concretos dos mecanismos de racismo institucional, independentemente da intencionalidade.

O Censo GIFE realizado em 2018 (2019) revelou que o racismo estrutural e institucional afeta institutos, fundações e empresas de investimento social privado (ISP) que buscam promover o interesse público, a justiça social e a efetivação de direitos humanos.

POR EXEMPLO, APENAS 8% DAS ORGANIZAÇÕES RESPONDENTES POSSUEM PESSOAS NEGRAS NOS CONSELHOS DELIBERATIVOS, E APENAS 10% ENFOCAM A POPULAÇÃO NEGRA EM SEUS PROJETOS E PROGRAMAS, EVIDENCIANDO A NECESSIDADE DE DIAGNOSTICAR OS OBSTÁCULOS QUE IMPEDEM UMA CULTURA ORGANIZA-

ACIONAL EQUITATIVA E PRESCREVER AÇÕES AFIRMATIVAS ESPECÍFICAS PARA PROMOVER A EQUIDADE RACIAL DE FORMA SISTEMÁTICA E PROGRESSIVA NA GESTÃO ESTRATÉGICA DE INVESTIDORES SOCIAIS.

Pensando num roteiro estratégico para a gestão do terceiro setor, podemos dividir o percurso da seguinte forma:

ANÁLISE INSTITUCIONAL

Para traçar um plano de ação consistente e útil, é necessário realizar um diagnóstico institucional. A organização precisa se autoanalisar, considerando seus próprios componentes e focalizando seu histórico, processos internos e ferramentas que impactam as relações de trabalho. Para isso, existem diversos instrumentos para apoiar a diagnosticar uma organização em relação ao estágio de implementação de políticas e práticas de diversidade, e para avaliar quais elementos de uma cultura equitativa estão presentes. Entre esses instrumentos, o censo de diversidade, equidade e inclusão é considerado fundamental para identificar, comparar e analisar o perfil dos funcionários, levando em conta dados como cor/raça, gênero, idade, cargos, salários, entre outros. É importante destacar que o censo deve ser realizado de forma confidencial e em conformidade com as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (BRASIL, 2018). Outro instrumento, mais atualizado e dentro das regras da LGPD é o Índice ESG de Equidade Racial – IEER, que traz um diagnóstico por nível hierárquico.

Em ambos, com base nos dados coletados, é possível estabelecer um conjunto de passos e metas, bem como mecanismos de monitoramento e avaliação para a gestão de políticas e práticas de equidade racial e outras dimensões de equidade.

EQUIPES E O ENGAJAMENTO DA ALTA LIDERANÇA

O envolvimento ativo da alta liderança e do corpo de colaboradores é essencial para impulsionar a promoção da equidade racial de maneira abrangente e sustentável. Não se trata apenas de conscientização momentânea por meio de palestras que abordam superficialmente as questões do racis-

mo, mas sim do comprometimento dos líderes em adotar uma postura efetiva de avanço em equidade racial, implementando políticas e práticas com metas mensuráveis e passíveis de acompanhamento ao longo do tempo.

Durante esse processo de engajamento, é crucial buscar consenso, uma vez que as opiniões dentro das organizações podem variar quanto à forma de abordar a agenda da equidade racial. É fundamental contar com membros da alta liderança, engajados em iniciar, investir, planejar e monitorar a implementação de uma cultura organizacional equitativa. O envolvimento ativo da alta liderança pode se traduzir em diversas ações concretas, conforme evidenciam estudos que analisam práticas de organizações nacionais e internacionais.

MUDANÇA DE CULTURA E NOVOS ARRANJOS

Discutir o racismo no ambiente de trabalho pode gerar adesões, mas também causar estranhamento e incômodo, tanto nas lideranças quanto na equipe de colaboradores. Isso é comum e esperado. Portanto, é essencial que haja uma vontade política clara e institucionalmente expressa, bem como disposição para alinhar diferentes posicionamentos frente a esse desafio. Ou seja, é necessário encontrar um denominador comum que possibilite a construção compartilhada de políticas e práticas efetivas de equidade racial, dialogando sobre eventuais divergências internas que podem surgir durante esse processo.

Este é um aspecto frequentemente subestimado nas organizações. A temática das relações raciais toca os recônditos do que nos constitui como pessoas e estrutura nosso lugar no mundo, tanto subjetiva quanto objetivamente. Para mudar perspectivas profundamente arraigadas, é necessário revisitar a base de nossa constituição e rever concepções racistas que nos foram inculcadas como algo natural e verdadeiro.

Um meio fundamental das organizações são seus processos internos. Consolidados ao longo de anos, décadas e, em alguns casos, séculos, esses processos permeiam diversas áreas e acabam gerando desigualdades. Isso se reflete em quadros monolíticos de liderança, equipes, prestadores de serviços e nos produtos desenvolvidos, caracterizando organizações onde os processos de exclusão tendem a se automatizar e se naturalizar ao longo do tempo.

Para a efetividade de políticas e práticas de equidade racial, é crucial compreender como alterações estruturais podem ser determinantes. Este é um campo de atuação compartilhada por lideranças de diferentes áreas estratégicas que, baseadas em diagnósticos institucionais, se apropriam progressivamente do tema das desigualdades raciais, debatem internamente e decidem os caminhos a seguir. A variabilidade de medidas possíveis é grande, já que os processos institucionais fazem parte da identidade única de cada organização, tornando inviável uma receita geral.

FOCO EM GESTÃO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO

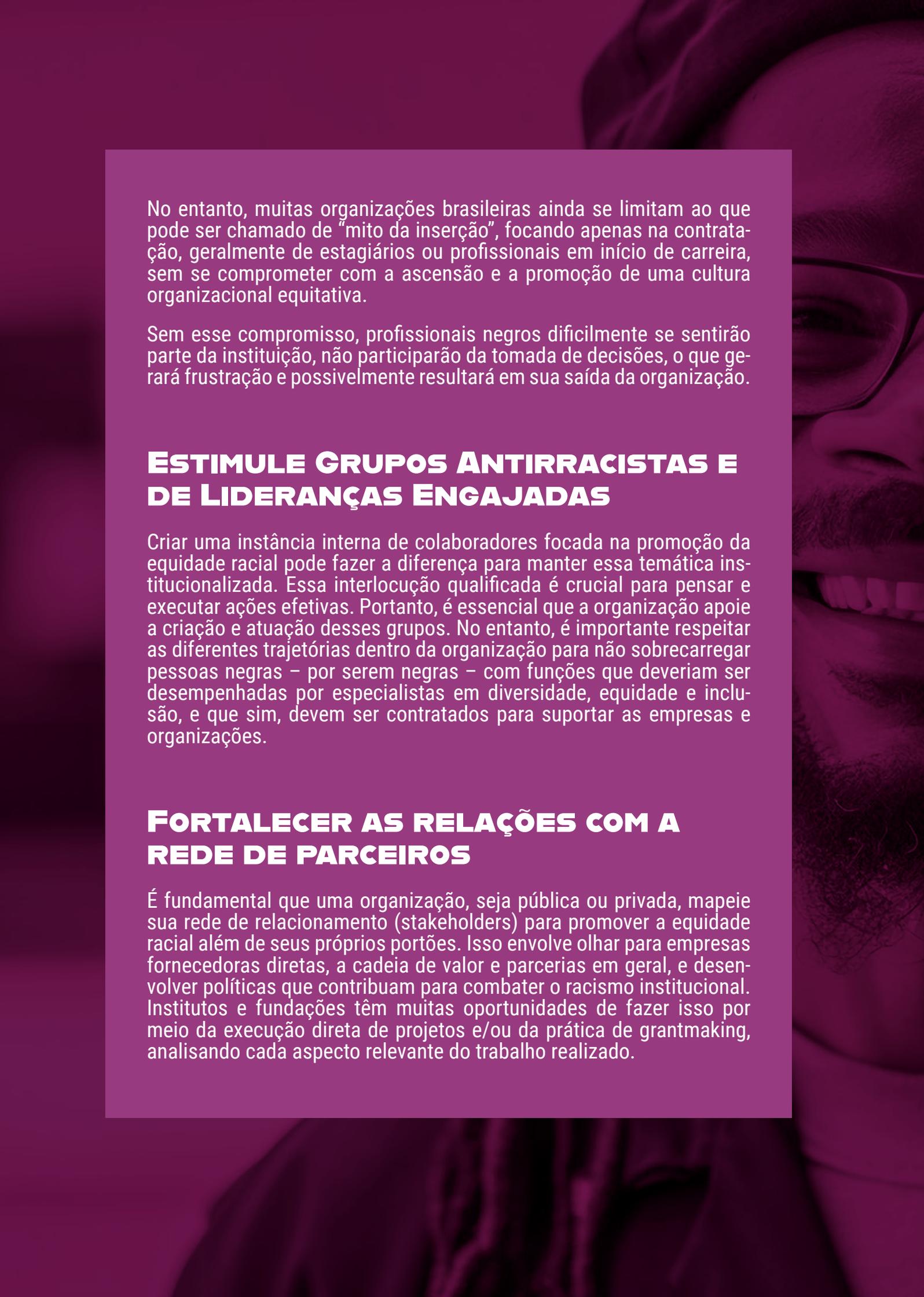
Para que a promoção da equidade racial seja institucionalizada, é necessário que ela esteja inserida na gestão estratégica da organização. Isso significa que as métricas, metas e indicadores definidos no plano de ação devem ser verificados periodicamente, integrando-se aos processos de monitoramento e avaliação institucionais.

É recomendável que os investidores sociais façam parte de redes, grupos de afinidade e coalizões que abordam os desafios e possibilidades de avanço em seu setor de atuação, além de participar de iniciativas nacionais e internacionais de accountability. Dessa forma, a organização pode demonstrar publicamente seu progresso em relação às metas estabelecidas e apontar os principais desafios por meio de relatos institucionais.

MENTORES COMO ACELERADORES DE CARREIRA

Estudos já demonstraram a importância da mentoria para profissionais de grupos socialmente minorizados. Em seu artigo, Thomas (2001) argumenta que pessoas negras e latinas tendem a atingir o platô profissional na média gerência, e que a mentoria – realizada tanto por pessoas negras quanto brancas em cargos executivos – pode ser decisiva para que esses profissionais alcancem posições de alta liderança.

A mentoria para profissionais negros vem sendo cada vez mais adotada em organizações que buscam diversificar a composição de seus conselhos de administração e do chamado C-level (CEO, COO, CFO, entre outros).



No entanto, muitas organizações brasileiras ainda se limitam ao que pode ser chamado de “mito da inserção”, focando apenas na contratação, geralmente de estagiários ou profissionais em início de carreira, sem se comprometer com a ascensão e a promoção de uma cultura organizacional equitativa.

Sem esse compromisso, profissionais negros dificilmente se sentirão parte da instituição, não participarão da tomada de decisões, o que gerará frustração e possivelmente resultará em sua saída da organização.

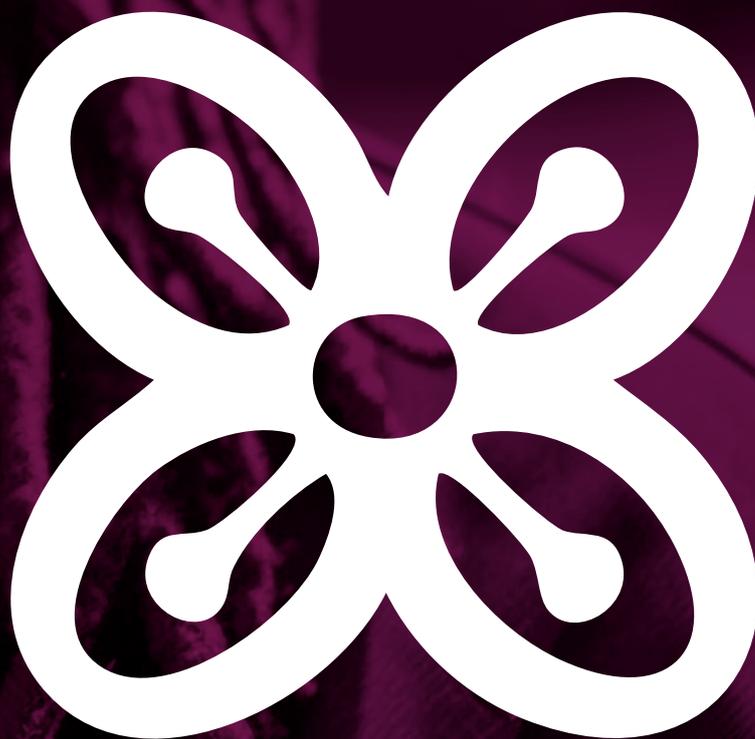
ESTIMULE GRUPOS ANTIRRACISTAS E DE LIDERANÇAS ENGAJADAS

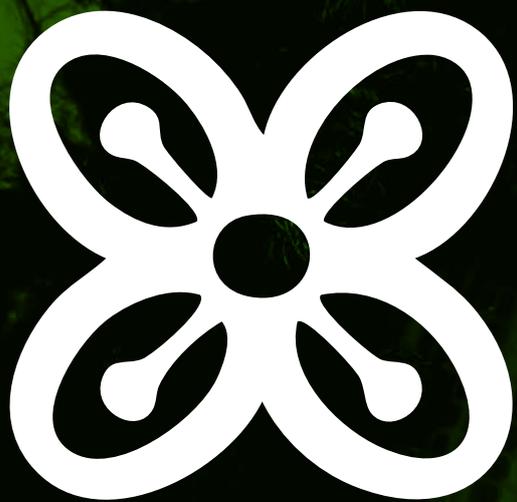
Criar uma instância interna de colaboradores focada na promoção da equidade racial pode fazer a diferença para manter essa temática institucionalizada. Essa interlocução qualificada é crucial para pensar e executar ações efetivas. Portanto, é essencial que a organização apoie a criação e atuação desses grupos. No entanto, é importante respeitar as diferentes trajetórias dentro da organização para não sobrecarregar pessoas negras – por serem negras – com funções que deveriam ser desempenhadas por especialistas em diversidade, equidade e inclusão, e que sim, devem ser contratados para suportar as empresas e organizações.

FORTALECER AS RELAÇÕES COM A REDE DE PARCEIROS

É fundamental que uma organização, seja pública ou privada, mapeie sua rede de relacionamento (stakeholders) para promover a equidade racial além de seus próprios portões. Isso envolve olhar para empresas fornecedoras diretas, a cadeia de valor e parcerias em geral, e desenvolver políticas que contribuam para combater o racismo institucional. Institutos e fundações têm muitas oportunidades de fazer isso por meio da execução direta de projetos e/ou da prática de grantmaking, analisando cada aspecto relevante do trabalho realizado.

Nas empresas, a demanda por políticas e práticas de equidade racial está crescendo, especialmente por parte de investidores e doadores que seguem os distintos protocolos e práticas ESG (ambiental, social e governança). Esse aumento na demanda se intensificou após os assassinatos de George Floyd, nos Estados Unidos, em maio de 2020, que tiveram grande repercussão internacional, e de João Alberto Silveira Freitas, em novembro do mesmo ano, em um supermercado em Porto Alegre (RS), com repercussão no Brasil e no exterior. De lá para cá uma grande rede de organizações tem se manifestado apoiadores da causa antirracista. Criar vínculos e parcerias para fomentar programas e projetos que ampliem as vozes das lideranças negras e de efetivas soluções para organizações e empresas combaterem os racismos.





**COMPLIANCE E
A PRIORIZAÇÃO
DE ASPECTOS
RACIAIS NOS
INVESTIMENTOS
INCENTIVADOS**

○ PAPEL DO COMPLIANCE:

O papel do compliance é essencial como uma ferramenta estrutural para garantir a transparência nas iniciativas realizadas pelas organizações. Deve, por sua natureza, desempenhar um papel crucial em **demonstrar e implementar boas práticas, especificamente no que se refere à garantia de uma condição antirracista dentro da empresa. E que seja capaz de superar as deficiências do modelo regulatório tradicional.** A questão da equidade racial tem se destacado cada vez mais como um imperativo ético e estratégico para as empresas que buscam contribuir positivamente para a sociedade em que estão inseridas.

Ao seguir as diretrizes propostas por especialistas, as empresas fortalecem suas práticas de responsabilidade social e contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Integrar a equidade racial nas estratégias de investimento não é apenas uma obrigação ética, é também uma oportunidade de promover mudanças positivas e sustentáveis em nível local e global.

Pensando em compliance, propomos uma série de diretrizes que podem orientar as empresas a integrar considerações raciais em seus investimentos incentivados. Promovendo tais iniciativas em relação às questões de promoções internas (colaboradores), e as iniciativas externas (parceiros e fornecedores), vejamos:

PROMOÇÃO DE CONDIÇÕES INTERNAS PARA INCENTIVAR PROJETOS ANTIRRACISTAS

Para promover uma condição antirracista nas doações e investimentos incentivados, as empresas devem adotar práticas que garantam a igualdade de oportunidades para todos os participantes. Além disso, deve minimamente garantir que as práticas de contratações, promoções e desenvolvimento dos projetos estejam alinhados com os princípios de equidade racial. Desta forma, sugerimos a observância aos seguintes itens:



1. CRIAÇÃO DE POLÍTICAS INTERNAS PARA INCENTIVOS:

É fundamental que as empresas estabeleçam políticas internas claras que abordem questões de incentivo, incluindo metas específicas relacionadas à equidade racial. E que descrevam de forma igualitária quais as medidas cada um dos participantes devem observar, tais como: (i) lista de documentos exigidos, com indicação de daqueles que são essenciais; (ii) certidões de regularidade; (iii) Justificativa em caso de inexistência documental; (iv) manual de orientações para obtenção de regularidade dos documentos faltantes.

2. DESENVOLVIMENTO DE PROCEDIMENTOS PARA IDENTIFICAÇÃO DE INTERSECCIONALIDADES:

Criar procedimentos que permitam à empresa identificar e compreender as interseccionalidades que desejam abordar nos investimentos sociais é essencial para garantir um impacto significativo.

3. COLABORAÇÃO ENTRE ÁREAS FUNCIONAIS:

Solicitar apoio de áreas como contratos, fiscal, diversidade e compliance para garantir que os investimentos incentivados estejam alinhados com os objetivos raciais da empresa.

4. MAPEAMENTO DE PROJETOS COM VIÉS RACIAL:

Um passo crucial é mapear projetos que tenham um foco claro em comunidades afetadas por questões raciais, garantindo que os recursos sejam direcionados de maneira eficaz.

5. PRIORIZAÇÃO DE PROJETOS EM LOCAIS:

Definir uma estratégia Priorizar projetos que beneficiem as comunidades locais próximas à empresa é uma estratégia eficaz para promover o desenvolvimento inclusivo.

6. ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA:

Demonstrar os incentivos fiscais e práticas de responsabilidade social no código de conduta da empresa reforça o compromisso com a equidade racial.

7. INTEGRAÇÃO DOS ODS DA ONU:

Utilizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU como referência para orientar as escolhas de projetos incentivados fortalece o alinhamento global com práticas sustentáveis e inclusivas, entendendo as limitações das ODS em relação à projetos de promoção da cultura e esporte já que estes, apesar de às vezes não serem diretamente mencionados nas ODS, também auxiliam na promoção da equidade racial.

8. ÊNFASE NA LEI 10.639/03:

Priorizar projetos educacionais que atendam à Lei 10.639/03, que determina o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira nas escolas, é um passo crucial para promover a conscientização e a inclusão racial desde a educação básica.

CONDIÇÕES DAS INICIATIVAS EXTERNAS PARA PARCEIROS E FORNECEDORES

O compliance, ao avaliar parceiros e fornecedores externos, pode inadvertidamente privilegiar determinados grupos que possuem estruturas robustas, em detrimento daqueles que não atendem plenamente aos requisitos de adequação. Para evitar essa discriminação estrutural, este pilar externo deve se dividir em frentes que permitam a construção conjunta de uma metodologia mínima de adequação. No entanto, ao analisarmos os dados, percebemos que a maioria das reprovações de projetos por auditorias se devem à falta de documentação e desenvolvimento institucional inadequado, não à índole das instituições e efetivamente suas condições técnicas de realizar as atividades propostas.



Por isso, para que os aspectos de raça possam ser devidamente priorizados, apresentamos quatro itens de controle, e nessas frentes incluem:

- a. **Construção Conjunta de Metodologia:** Trabalhar em parceria com fornecedores e parceiros para desenvolver uma metodologia mínima de adequação, permitindo que mesmo aqueles com menos recursos possam alcançar os padrões exigidos.
- b. **Percepção Específica e Análise Contínua:** Realizar análises contínuas e específicas sobre os apontamentos que surgem durante as avaliações, fornecendo feedback e suporte para melhorias contínuas.

c. Abordagem mais estratégica e inclusiva: Apoiar essas organizações, auxiliando-as na regularização dos problemas institucionais identificados, e destinar o restante do investimento planejado para o projeto em si. Entender que os investimentos sociais podem também auxiliar no desenvolvimento institucional dos projetos e que esse tipo de apoio auxilia que a instituição também seja capaz de receber aportes de outras empresas é extremamente benéfico para todas as partes envolvidas nessa transação.

d. Incentivo de Investimentos: Incentivar doadores e empresas a tratarem o portfólio de investimento social com a mesma seriedade e rigor aplicados aos investimentos de mercado, ou seja, dividir o aporte entre iniciativas de maior e menor risco, promovendo uma distribuição mais equilibrada e eficaz dos recursos.

Ao compreender as razões da reprovação dos projetos nas auditorias, é possível criar um “mapa de riscos” e distribuir os investimentos balanceando aportes entre instituições mais renomadas e de baixo risco, e em instituições, em geral novas, pequenas e periféricas, que muitas vezes ainda não foram capazes de se amadurecer institucionalmente, mas que podem desenvolver projetos disruptivos e de grande valor para suas comunidades.

Ao adotar essas práticas, as empresas podem garantir que todos os parceiros e fornecedores, independentemente de suas capacidades iniciais, tenham a oportunidade de se adequar aos padrões de compliance, promovendo assim um ambiente de negócios mais inclusivo e justo.

BOAS PRÁTICAS DE FILANTROPIA ANTIRRACISTA

INTRODUÇÃO

A filantropia antirracista é um compromisso com a equidade, inclusão e justiça social. Neste contexto, o papel do compliance é crucial na relação com as organizações sociais que estão sendo avaliadas para receber recursos. No entanto, é vital reconhecer que políticas de due diligence, se não trabalhadas de forma transparente e com apoio ao desenvolvimento institucional, podem reforçar a concentração dos investimentos em organizações de maior desenvolvimento institucional, que em sua grande parte não são organizações negras. Para evitar esse desequilíbrio e promover uma filantropia verdadeiramente inclusiva, é fundamental implementar boas práticas que assegurem uma avaliação justa e equitativa.



BOAS PRÁTICAS

1. CRIAÇÃO DE UM MAPA DE RISCO QUE LEVE EM CONSIDERAÇÃO ORGANIZAÇÕES DE DIVERSOS PORTES

Desenvolver um mapa de risco que abranja organizações de diferentes tamanhos e estágios de desenvolvimento é essencial para uma avaliação justa. Este mapa deve identificar e categorizar riscos específicos associados a cada tipo de organização, considerando suas capacidades e recursos. Ao fazer isso, é possível proporcionar um suporte adequado e direcionado, reconhecendo que organizações menores ou menos desenvolvidas, muitas vezes lideradas por pessoas negras, enfrentam desafios únicos que precisam ser abordados de forma equitativa.

2. TRANSPARÊNCIA COM AS ORGANIZAÇÕES SOBRE OS CRITÉRIOS A SEREM AVALIADOS

Manter um alto nível de transparência em relação aos critérios de ava-

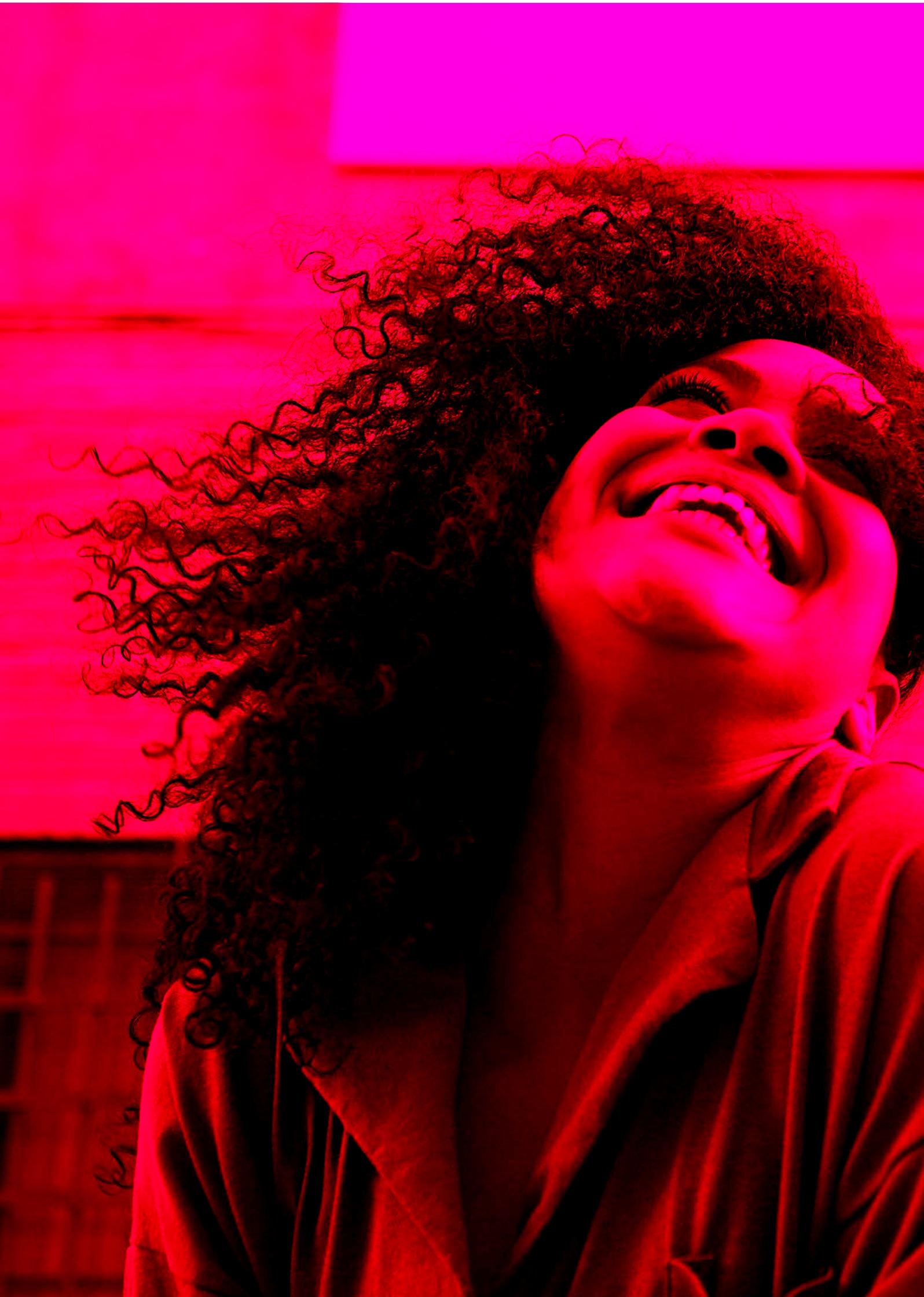
liação é fundamental para construir confiança e garantir um processo justo. As organizações sociais devem ter acesso claro e compreensível aos critérios de due diligence utilizados, bem como às expectativas e requisitos específicos. Isso não apenas fortalece a relação entre doadores e organizações, mas também capacita as organizações a se prepararem adequadamente para o processo de avaliação, promovendo um ambiente de confiança e cooperação mútua.

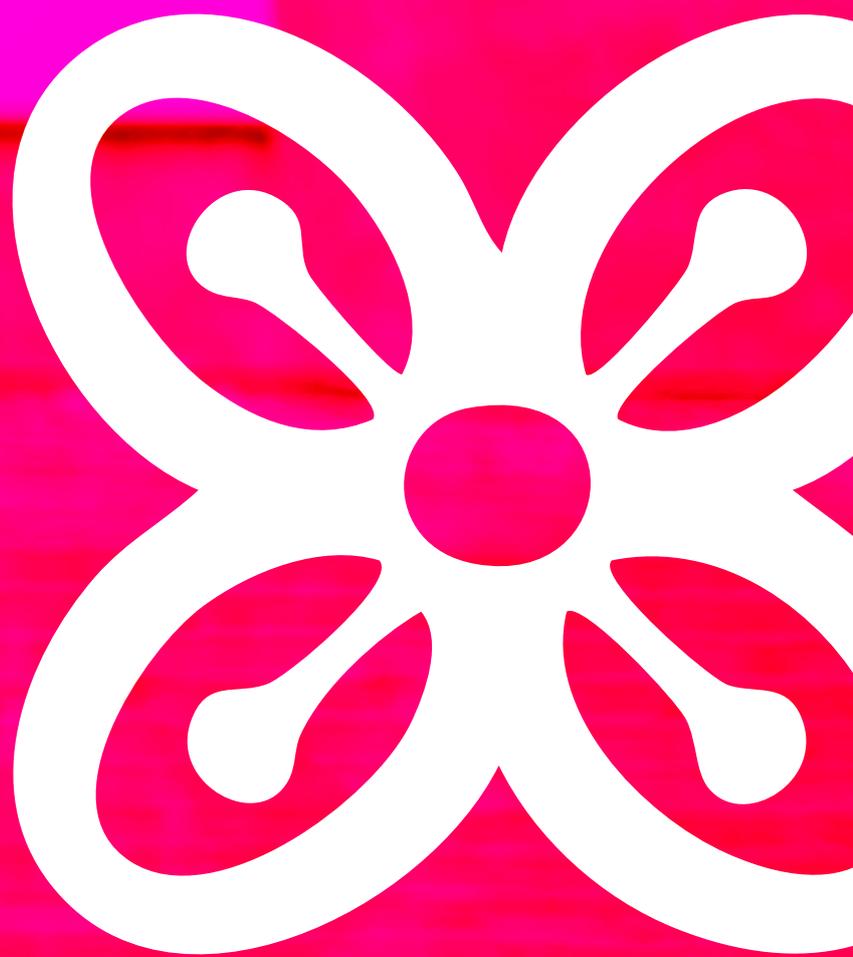
3. DAR ESPAÇO PARA QUE ORGANIZAÇÕES REPROVADAS POR CRITÉRIOS DE ESTRUTURA PODEREM SE REGULARIZAR

É essencial fornecer oportunidades e suporte para que organizações que não atendam inicialmente aos critérios estruturais possam se regularizar. Isso pode incluir a oferta de assistência técnica, capacitação, mentoria e recursos adicionais para ajudar essas organizações a fortalecerem suas capacidades institucionais. Ao oferecer essa chance de desenvolvimento, evita-se a exclusão sistemática de organizações menores ou menos desenvolvidas, muitas das quais são lideradas por comunidades negras, promovendo uma distribuição mais equitativa dos recursos filantrópicos.

Implementar estas boas práticas contribui para uma filantropia mais inclusiva e antirracista, garantindo que todas as organizações, independentemente de seu porte ou nível de desenvolvimento institucional, tenham acesso justo e equitativo aos recursos necessários para cumprir suas missões sociais.







**INVESTIMENTOS COM
RECORTE RACIAL:
EDUCAÇÃO, CULTURA
E EMPREENDEDORISMO
NO BRASIL**

A discussão sobre equidade racial tem ganhado cada vez mais relevância nas políticas públicas e nos investimentos sociais no Brasil.

A presente seção explora dados e análises recentes que destacam **a importância de se priorizar investimentos em causas como educação, cultura, esporte e empreendedorismo, por meio de um recorte racial.** Por meio de fonte de dados primários, como: IBGE, INEP, PISA, RAIS e PNAD e com base em estudos realizados Centro de Estudos e Dados sobre Desigualdades Raciais (CEDRA), SEBRAE, Fundação Itaú, Instituto Unibanco, GIFE, Fundação Roberto Marinho e Observatório da Branquitude, o objetivo dessa seção é aprofundar o entendimento das disparidades raciais nesses campos e como políticas focalizadas são capazes de contribuir para um desenvolvimento mais inclusivo e equitativo.

A coleta e análise de dados e recortes raciais é fundamental para o planejamento e execução de políticas públicas e de estratégias de investimento social que visem reduzir as desigualdades no Brasil. Nesse sentido, os dados apresentados destacam áreas críticas onde as disparidades raciais são evidentes e onde os investimentos sociais direcionados são capazes de mover o ponteiro. Uma vez que, **as organizações do terceiro setor possuem grande relevância para a economia brasileira, ao contribuir em 4,27% ao valor adicionado do Produto Interno Bruto (PIB), de acordo com o estudo realizado pela Sitawi Fundação do Bem.**

1. EDUCAÇÃO COMO GRANDE FOCO

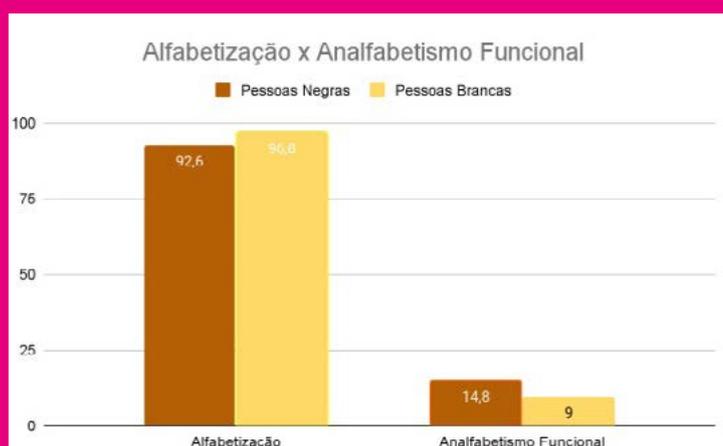
No contexto educacional brasileiro, o investimento social privado (ISP) desempenha um papel estratégico na promoção da equidade racial. A atuação do ISP na área da educação com foco racial é essencial para enfrentar as disparidades existentes e promover um sistema educacional mais inclusivo e equitativo. Nesta seção, exploraremos os dados educacionais do Brasil do ponto de vista racial, as estratégias e os impactos do ISP na promoção da equidade racial no âmbito educacional, além de trazer à luz intervenções sociais com resultados positivos nesse campo.

O ISP em educação com foco racial é uma ferramenta poderosa para promover a equidade racial no sistema educacional brasileiro. Ao adotar estratégias inclusivas e sensíveis à diversidade étnica, o ISP pode contribuir significativamente para a construção de um ambiente mais equitati-

vo e gerar um fortalecimento do combate às desigualdades raciais, sendo essencial garantir que todos os estudantes, independentemente de sua origem, tenham acesso a oportunidades educacionais de qualidade.

1.1. CONTEXTO EDUCACIONAL BRASILEIRO

O cenário educacional brasileiro é marcado por desigualdades desde a alfabetização até o ensino superior. Segundo dados da PNAD Contínua de 2023, em estudo divulgado pelo INEP, a taxa de alfabetização da população com 15 anos ou mais dos negros foi de 92,6%, em comparação com 96,8% entre brancos, enquanto o analfabetismo funcional atinge 14,8% entre negros e 9% entre brancos, revelando uma discrepância nessa primeira etapa tão fundamental para a formação dos indivíduos, bem como a necessidade de investimentos para a superação dessa realidade.



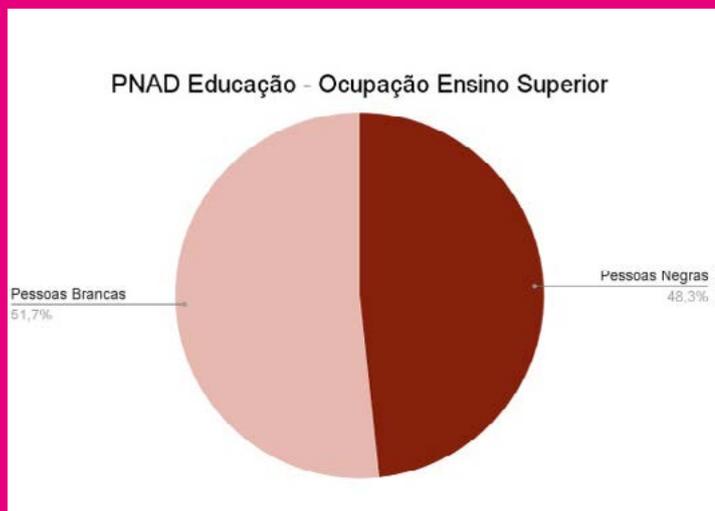
FONTE:
PACTO PELA
EQUIDADE RACIAL

A respeito das escolas, o Observatório da Branquitude elaborou um estudo sobre a infraestrutura escolar, diferenciando entre escolas majoritariamente negras e brancas, definidas por aquelas em que mais de 60% dos estudantes matriculados são de determinada raça. O estudo revela que 69% das escolas com melhor infraestrutura são majoritariamente brancas e que mais de 50% das escolas com a maioria negra não possuem biblioteca, laboratório ou quadras esportivas. Ademais, o nível socioeconômico das escolas majoritariamente negras é menor do que o das escolas brancas não somente em termos de renda, mas também considerando fatores como moradia e escolaridade dos responsáveis.

O ensino técnico é outro motor fundamental para o desenvolvimento brasileiro e que carece de uma abordagem racial mais sólida. Segundo estudo "Potenciais efeitos macroeconômicos com expansão da oferta pública de

ensino médio” da Fundação Itaú, a expansão desse tipo de ensino seria capaz de proporcionar um aumento de até 2% no PIB se fosse triplicado o ingresso nesse tipo de ensino. Ainda, estudo elaborado pela Fundação Itaú sobre os egressos do ensino técnico mostra que a remuneração, o nível de ocupação e presença no setor formal desses profissionais são superiores aos que tiveram apenas o ensino médio, sem considerar o ensino superior.

No campo do ensino superior, dados da PNAD Educação de 2022 apontam que os estudantes negros representam cerca de 48,3% dos estudantes, em comparação com 51,7% de brancos. O presente cenário tem evoluído ao longo dos anos devido à implementação de cotas raciais nos cursos de ensino superior, sobretudo nas universidades públicas. Contudo, é necessário refletir sobre a permanência dos estudantes negros no ensino superior bem como sobre a inserção desses estudantes no mercado de trabalho.



FONTE:
PACTO PELA
EQUIDADE RACIAL

1.2. ESTRATÉGIAS E IMPACTO DO ISP NA EDUCAÇÃO COM FOCO RACIAL

O ISP pode adotar diversas estratégias para promover a equidade racial na educação. De acordo com os dados do Censo GIFE 2022-2023, o investimento em educação é a área de maior relevância, representando 71% dos investimentos das organizações em 2022, sendo o foco racial transversal às iniciativas de educação. Nesse sentido, estratégias orientadas para o apoio financeiro a iniciativas voltadas à melhoria da qualidade da educação das comunidades negras, que fortaleçam projetos educacionais que atendam às necessidades específicas desse grupo populacional são fundamentais. Além disso, a produção de conhecimento sobre práticas educacionais eficazes para estudantes negros é essencial para embasar políticas públicas e programas de intervenção que promovam a inclusão e a igualdade racial no ambiente educacional.

O ISP em educação com foco racial tem o potencial de gerar impactos significativos na promoção da equidade racial. Ao integrar a perspectiva racial em suas estratégias de atuação, as organizações podem contribuir para a redução das disparidades educacionais entre estudantes negros e não-negros. Estudos apontam que o racismo estrutural impacta o acesso, a permanência e a aprendizagem de alunos negros, tornando crucial o papel do ISP na promoção de um ambiente educacional mais acolhedor e propício ao aprendizado de todos os alunos.

1.3. RECOMENDAÇÕES PARA O ISP EM EDUCAÇÃO COM FOCO RACIAL

Abaixo elencamos algumas recomendações fundamentais para que o investimento social privado em educação aprofunde seus impactos e seja intencionalmente antirracista:

1.3.1. Promover a criação e disseminação de materiais educacionais que abordam adequadamente a história, a cultura e as contribuições da população negra para a sociedade brasileira.

1.3.2. Apoiar iniciativas que visem à criação de ambientes escolares seguros, respeitosos e livres de discriminação, onde os estudantes negros se sintam valorizados e encorajados a alcançarem seu pleno potencial acadêmico e humano.

1.3.3. Financiar programas de bolsas de permanência para estudantes negros em situação de vulnerabilidade social no ensino superior e no ensino médio e técnico em escolas públicas e privadas, especialmente em formações com ensino integral ou que tenham barreiras de entrada para pessoas em situação de vulnerabilidade social (ex. custo de materiais, estigmas, etc.).

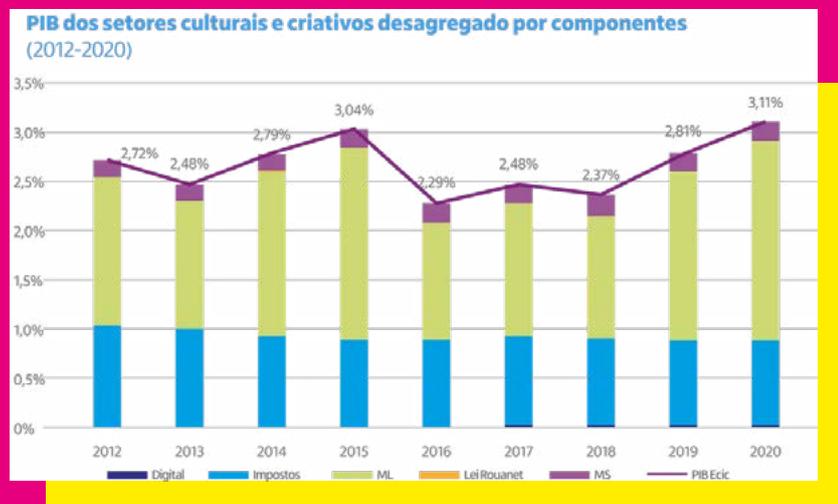
1.3.4. Investir na melhoria do ensino de matemática para a população negra. Os profissionais de áreas ligadas à matemática ganham em média mais do que o dobro da média nacional - nesse recorte de profissões existe ampla desigualdade racial, com os profissionais negros ocupando apenas 36% dos postos de trabalho em 2023 (ante 62% de brancos), os dados estão presentes no estudo “Contribuição dos trabalhos intensivos em Matemática para a economia brasileira” da Fundação Itaú.

1.3.5. Realizar investimentos sociais com foco na melhoria da capacidade de leitura e compreensão de textos da população negra, tendo em vista dados do PISA de 2018 que apontam para um desempenho pior dos estudantes negros em relação aos brancos.

2. CULTURA

O setor cultural exerce importante papel na economia brasileira, representa 3,11% do PIB que equivale a R\$280 bilhões e segundo dados do Painel da Educação da Fundação Itaú, também apresenta marcadas desigualdades raciais. De acordo com o estudo “Economia Criativa” do Itaú Cultural, a representatividade dos negros ocupados na economia criativa foi de 41% em 2023, frente a 57% da população branca. O estudo apresenta que os rendimentos da economia criativa são superiores a média dos rendimentos nacionais, onde os negros possuem um rendimento mensal inferior ao dos brancos no mesmo setor.

Estudo da Fundação Itaú em colaboração com o CEDRA intitulado “Desigualdades raciais no setor criativo: evidências quantitativas” (Revista Observatório, p. 29), revela uma **sub-representação de profissionais negros em posições de destaque e disparidades salariais persistentes comparadas aos profissionais brancos**. Isso demonstra a necessidade de políticas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades também nos segmentos da economia criativa.



FORNTE:
PAINEL DE DADOS DO
OBSERVATÓRIO ITAÚ
CULTURAL (2023)

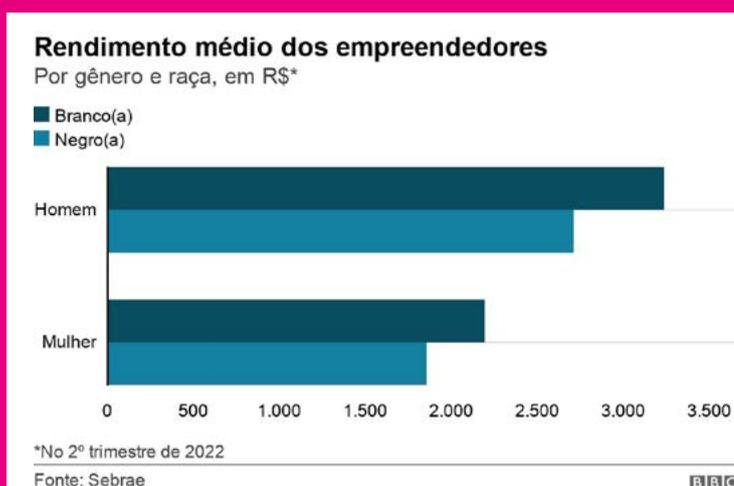
3. ESPORTE

Embora os dados sobre esportes do ponto de vista racial sejam limitados, a pesquisa sobre a infraestrutura das escolas do Observatório da Branquitude expõe a segregação racial em relação ao acesso à realização de atividades esportivas no ambiente escolar. O estudo mostra que 80,3% das escolas brancas possuem quadra esportiva, enquanto apenas 48,2% das escolas negras possuem infraestrutura esportivas.

Desse modo, é importante destacar que a disponibilidade de equipamentos adequados nas escolas pode ser um fator determinante para o desenvolvimento esportivo, social e de promoção da saúde entre jovens de diferentes origens raciais.

4. EMPREENDEDORISMO

No âmbito do empreendedorismo, a pesquisa do SEBRAE sobre “Empreendedorismo por raça-cor/gênero no Brasil (2021)” oferece insights valiosos. A pesquisa utilizou os dados dos empreendedores (conta própria e empregadores) constantes da base da PNAD Contínua, como autodeclaração racial, escolaridade, renda, quantidade de horas trabalhadas e setor da atividade empreendedora.



FONTE:
PESQUISA
EMPREENDEDORISMO
POR RAÇA-GÊNERO
SEBRAE (2023)

Os dados mostram que, em 2021, os empreendedores negros representavam 13,7 milhões, em comparação com 14,5 milhões de brancos, sendo a mulher negra a menor parcela. Ainda, **o rendimento médio dos negros foi consistentemente menor que o rendimento dos brancos**, sendo de R\$ 1.714/mês para o primeiro grupo e de R\$ 2.587/mês para o segundo. **Os resultados destacam desigualdades na capacitação empreendedora e no acesso a recursos financeiros entre empreendedores negros e brancos**, sublinhando a importância de políticas de apoio que considerem essas disparidades.





**MATERIAL
DE APOIO E
BIBLIOGRAFIA**

CURSOS

TRILHA FORMATIVA DE EQUIDADE RACIAL

Este curso apresenta conceitos fundamentais para compreender o racismo no Brasil. As aulas tratam da luta antirracista e situam historicamente as demandas do movimento negro.

<https://escola.itaucultural.org.br/autoformativos/trilhas-em-equidade-racial>

MUITO ALÉM DA BOCA: UM PASSEIO TRANSATLÂNTICO PELA COMIDA AFRODIASPÓRICA NO BRASIL.

O curso busca exaltar o poder da comida, preservar memórias culturais e fortalecer a identidade dos povos negros. Pensando a alimentação de forma ampla, as aulas abordam o passado, o presente e o futuro da gastronomia afrodiaspórica.

<https://escola.itaucultural.org.br/autoformativos/muito-alem-da-boca-um-passeio-transatlantico-pela-comida-afrodiasporica-no-brasil>

PERCURSO EM PRODUÇÃO CULTURAL – POLÍTICAS CULTURAIS NO BRASIL.

Um recorte sobre sociedade e cultura no Brasil, desde o Império até os nossos dias, com foco nas estruturas legais e institucionais ligadas à política cultural.

<https://escola.itaucultural.org.br/autoformativos/percurso-de-producao-cultural-politicas-culturais-no-brasil>

PERCURSO DE PRODUÇÃO CULTURAL: ECONOMIA DA CULTURA NO BRASIL.

O objetivo do curso é traçar um panorama da economia criativa e das políticas culturais no Brasil, compreendendo suas mudanças ao longo do tempo e as formas de financiamento de projetos culturais no país.

<https://escola.itaucultural.org.br/autoformativos/percurso-de-producao-cultural-economia-da-cultura-no-brasil>

PERCURSO EM PRODUÇÃO CULTURAL – POLÍTICAS CULTURAIS NA AMÉRICA LATINA.

O contexto da cultura no continente, seus horizontes e suas lutas, visto a partir de uma retomada histórica e do depoimento de convidados.

<https://escola.itaucultural.org.br/autoformativos/percurso-de-producao-cultural-politicas-culturais-na-america-latina>

EQUIDADE EDUCACIONAL: COMPREENDER PARA GARANTIR

Uma conversa inspiradora com um especialista revela pontos essenciais sobre a temática da equidade para a melhoria da qualidade da educação, propondo reflexão, aprendizado e estratégias para escolas e redes de ensino.

<https://polo.org.br/autoformativos/equidade-educacional-compreender-para-garantir>

PLATAFORMAS DE DADOS E INDICADORES

PAINEL DE DADOS – OBSERVATÓRIO DA FUNDAÇÃO ITAÚ

O Painel de Dados traz um panorama econômico dos setores cultural e criativo brasileiros por meio de quatro eixos de análise: Mercado de Trabalho e Empreendimentos, Indicadores Socioeconômicos, Gastos Públicos com Cultura e Comércio. Internacional.

https://www.itaucultural.org.br/observatorio/paineldedados/?_ga=2.157640570.1546417736.1673528817-483417376.1673528817

PLATAFORMAS DE LETRAMENTO RACIAL

ANCESTRALIDADES.

A Plataforma Ancestralidades objetiva reunir e difundir conteúdos derivados de processos investigativos para evidenciar as criações dos diversos Brasis baseados em saberes, histórias e culturas da população negra. Esse espaço plural, desenvolvido em parceria entre a Fundação Tide Setubal e o Itaú Cultural, é também um local de formação e fomento para iniciativas transversais dispostas em quatro eixos estratégicos: Democracia e Direitos Humanos, Arte e Cultura, Ciência e Tecnologia e Religião e Espiritualidade.

<https://www.ancestralidades.org.br>

PLATAFORMA DE DADOS RACIAIS - CEDRA

A plataforma disponibiliza dados sobre desigualdades raciais, a partir de cruzamentos da variável de cor/raça com outras características contidas em bases de dados oficiais como as do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) e do Ministério da Saúde. Variáveis inéditas, propostas pelo CEDRA, também ilustram novas dimensões das desigualdades raciais no Brasil. Os dados, disponibilizados em cartões e tabelas que podem ser compartilhados, estão organizados nos seguintes temas: trabalho, renda, escolaridade, características dos domicílios e saúde.

<https://cedra.org.br/>

PUBLICAÇÕES (LIVROS, ARTIGOS, BOLETIM, PODCAST, SÉRIES)

BOLETIM: ECONOMIA CRIATIVA: 4º TRIMESTRE DE 2023: ANÁLISE SOBRE O MERCADO DE TRABALHO DA ECONOMIA CRIATIVA, FORMALIZAÇÃO E QUESTÕES DE GÊNERO E RAÇA/COR

<https://www.itaucultural.org.br/observatorio/paineldedados/publicacoes/boletins/economia-criativa-4o-trimestre-de-2023-analise-sobre-o-mercado-de-trabalho-da-economia-criativa-formalizacao-e-questoes-de-genero-e-racacor>

REVISTA OBSERVATÓRIO 32: PERSPECTIVAS DAS ANCESTRALIDADES NO FAZER CULTURAL

A edição 32 da Revista Observatório Itaú Cultural Perspectivas das Ancestralidades no Fazer Cultural debate como as ancestralidades negras e indígenas incidem na gestão, na economia e nas políticas culturais no Brasil.

<https://www.itaucultural.org.br/secoes/observatorio-itaucultural/revista-observatorio-perspectivas-ancestralidades-cultural?title=Revista%20Observat%C3%B3rio%2032%20|%20Perspectivas%20das%20ancestralidades%20no%20fazer%20cultural>

REVISTA OBSERVATÓRIO 33: METODOLOGIAS DE MONITORAMENTO E DE AVALIAÇÃO DE PROJETOS DE ARTE, CULTURA E EDUCAÇÃO

Nesta edição da Revista Observatório Itaú Cultural são abordadas algumas investigações e aplicações de modelos para a construção de indicadores para monitorar e avaliar projetos voltados para a educação, a cultura e as artes.

<https://www.itaucultural.org.br/secoes/observatorio-itaucultural/metodologias-monitoramento-avaliacao-educacao-cultura?title=Revista%20Observat%C3%B3rio%2033%20|%20Metodologias%20de%20monitoramento%20e%20de%20avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20projetos%20de%20arte,%20cultura%20e%20educa%C3%A7%C3%A3o>

SÉRIE: ANCESTRALIDADES – IC PLAY

Como se mobilizar na busca por libertação e emancipação em combate ao racismo estrutural? Artistas e pesquisadores negros são convidados a comentar sobre como suas criações e reflexões abordam os efeitos da diáspora e de quais formas novas estéticas podem fortalecer a cosmovisão de matriz africana e a identidade negra no Brasil.

<https://www.itauculturalplay.com.br/>

INSTRUMENTOS E METODOLOGIAS PARA PESQUISA E ANÁLISE DE INDICADORES (CURSOS E FERRAMENTAS)

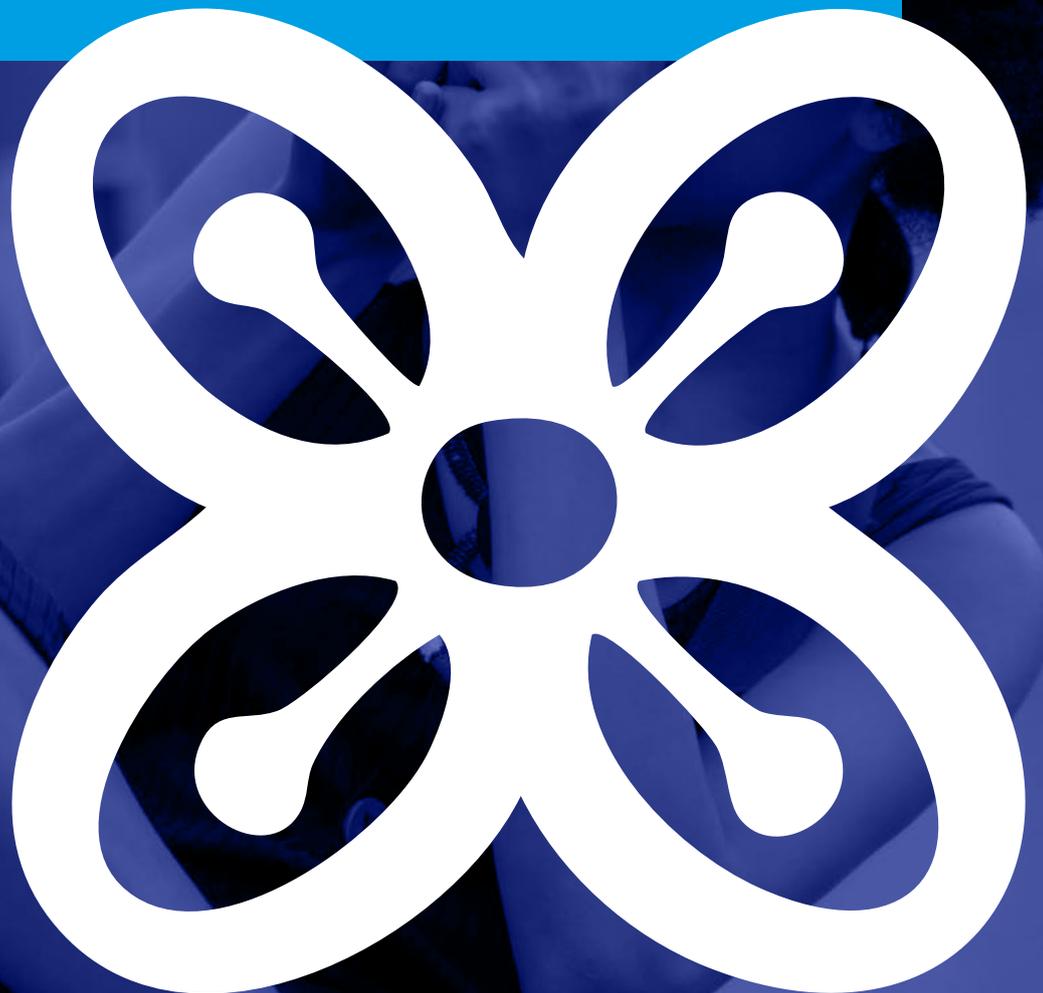
Monitoramento analítico. Aprimore a gestão de processos sociais e políticas públicas a partir do entendimento do conceito de Monitoramento Analítico e de exemplos.

<https://polo.org.br/autoformativos/monitoramento-analitico>

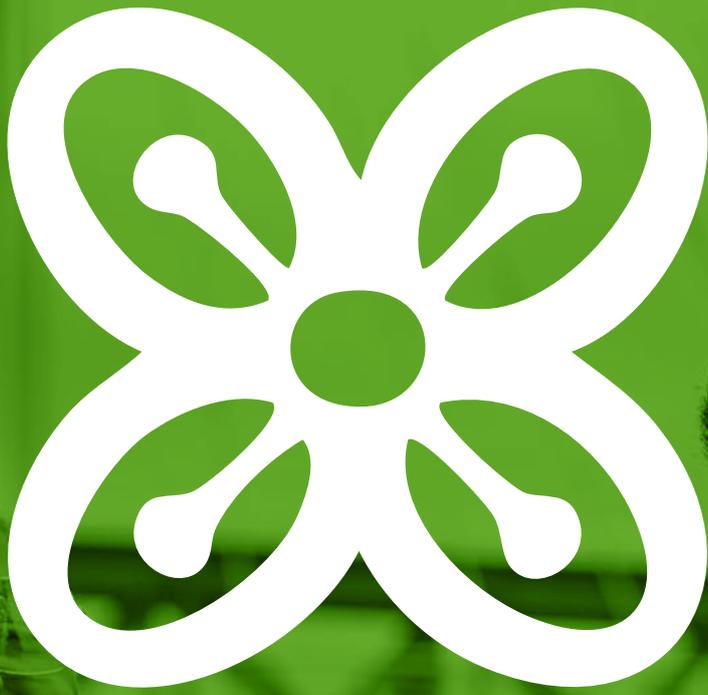
AVALIAÇÃO SISTÊMICA

A avaliação sistêmica permite organizar informações e conhecimentos com o intuito de aprimorar processos e resultados. Compreenda seu conceito, sua aplicação e sua importância para a gestão de políticas públicas, programas e projetos sociais.

<https://polo.org.br/autoformativos/avaliacao-sistemica>







**CONVERGÊNCIAS
ESTRATÉGICAS
E PRÁTICAS EFETIVAS
PARA A PROMOÇÃO DA
EQUIDADE RACIAL**

A equidade racial é uma pauta urgente e necessária para a transformação social no Brasil. Este capítulo busca explorar os pilares essenciais que orientam as estratégias de diversas organizações, destacando práticas eficazes e recomendações fundamentadas para a implementação de políticas de equidade racial. Com base nas diretrizes da Fundação Itaú e outras fontes especializadas, discutiremos como a produção de dados, o monitoramento, a formação, a comunicação estratégica, o advocacy estruturado e a governança institucional podem impulsionar mudanças significativas em direção a uma sociedade mais justa e inclusiva.

PILARES NORTEADORES

1. Produção de Dados e Indicadores: a coleta e análise de dados são a base para entender profundamente as disparidades raciais e para embasar estratégias de intervenção. Organizações como a Fundação Itaú enfatizam a importância de dados desagregados por raça/cor para identificar lacunas e direcionar recursos de forma eficaz.

2. Monitoramento e Avaliação: o monitoramento contínuo e a avaliação rigorosa são cruciais para verificar a eficácia das políticas implementadas. Além disso, estabelecer indicadores claros e metodologias de avaliação robustas que permitam ajustes rápidos e garantam resultados positivos na promoção da equidade racial.

3. Mensuração de Impacto: além de avaliar atividades, a mensuração de impacto visa verificar mudanças reais na vida e oportunidades das comunidades marginalizadas. Isso não apenas valida a eficácia das intervenções, mas também atrai investimentos e apoio contínuo.

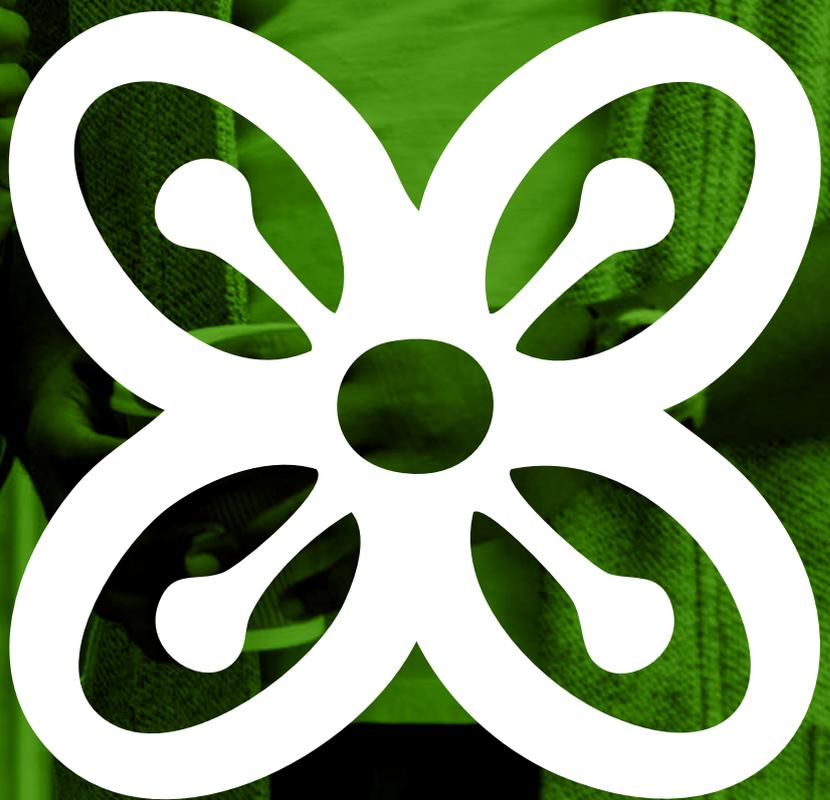
4. Benchmarking: comparar práticas com organizações do terceiro setor e empresas que têm implementado programas de equidade racial bem-sucedidos oferece insights valiosos. O benchmarking facilita a adoção das melhores práticas e adaptação às necessidades específicas de cada contexto organizacional.

5. Formação em Diversos Níveis: investir na formação em letramento racial para colaboradores em todos os níveis hierárquicos é fundamental. Capacitar líderes e equipes para reconhecer e combater o racismo estrutural fortalece a cultura organizacional e promove um ambiente de trabalho inclusivo.

6. Comunicação Estratégica: a comunicação eficaz é essencial para engajar colaboradores e stakeholders na jornada pela equidade racial. Utilizar múltiplos canais para comunicar de forma consistente compromissos, progressos e desafios ajuda a construir confiança e transparência.

7. Agenda de Advocacy Estruturada: desenvolver uma agenda de advocacy coesa e estratégica fortalece a capacidade de influenciar políticas públicas e promover mudanças sistêmicas. Parcerias estratégicas ampliam o impacto das iniciativas e aumentam a representatividade nas decisões políticas.

8. Governança Institucional e Políticas: implementar políticas de governança que incluam princípios de equidade racial em todas as áreas organizacionais é crucial. Isso envolve desde a definição de metas claras até a criação de comitês dedicados à diversidade e inclusão, garantindo compromisso contínuo com a equidade.







CASES

Moradigna Negócio Social - Avaliação, Teoria da Mudança e Dashboard KPI's*

Exemplo de avaliação de negócio de impacto social

Moradigna Negócio social localizado no bairro do Jardim Pantanal, Zona Leste de São Paulo, que oferece serviços de reformas habitacionais com foco na qualidade de vida e salubridade para classes C, D e E. No Brasil, existem mais de quarenta milhões de pessoas vivendo em moradias insalubres. Tratam-se de ambientes sem ventilação, iluminação adequada, extremamente úmidos e com reformas inacabadas, que muitas vezes se tornam foco de doenças diversas, como pneumonia e diarreia. Através do serviço da reforma express, o Moradigna visita as residências, identifica os principais cômodos insalubres e faz a proposta de reforma. O valor da reforma pode ser parcelado em até 12 vezes e inclui material de construção e a equipe de mão de obra que, normalmente, finaliza o serviço em até cinco dias úteis. Metodologia Considerando a necessidade de medição e a escassez de recursos, a Yunus Negócios Sociais Brasil, no papel de aceleradora e investidora, e o Moradigna optaram por um método prático, com dados simples de serem medidos pelo próprio empreendedor e com baixos custos. Na etapa 1 de planejamento de impacto foi desenhada a Teoria de Mudança. Com base no resultado da teoria, foram definidos KPIs (Key Performance Indicators) de outputs a serem medidos pelo empreendedor. A tabela abaixo mostra a evolução do exercício da Teoria de Mudança.

Para a etapa 2 de monitoramento de impacto, um painel de indicadores sociais foi desenvolvido. Essa ferramenta é atualizada mensalmente pelo negócio, considerando basicamente duas métricas: a) quantidade de vidas impactadas diretamente pelas reformas; b) quantidade de empregos diretos gerados pelo negócio, considerando que se trata de um serviço de mão-de-obra intensiva (vide gráficos I e II abaixo). Em adição



à etapa de monitoramento, a Yunus também coleta dados qualitativos através de entrevistas com usuários finais beneficiados pelas reformas, com o objetivo de comprovar o impacto no campo e na prática.

Finalmente, para a etapa 3 de Avaliação de Impacto, a Yunus faz, juntamente com o empreendedor, uma avaliação anual das evoluções e projeta as metas para o ano seguinte. Este processo de revisão é sempre questionador, no sentido de ganhar escala, impactando em número maior de vidas. Conclusão Levando em consideração o período ainda curto de coleta de dados (18 meses) e a falta de recursos financeiros para a medição e avaliação de impacto, o processo metodológico utilizado no caso Moradigna atende às necessidades dos investidores e do negócio social. É inegável que as reformas habitacionais impactam diretamente na melhoria da salubridade dos beneficiários e também em outros aspectos intangíveis, como aumento de dignidade e autoestima. Porém, a avaliação de impacto em si carece de profundidade, pois está restrita apenas aos outputs e não avalia o real impacto de melhoria na saúde dos beneficiários finais e do aumento de renda dos empregados do negócio, ambas métricas identificadas no desenho da Teoria de Mudança.

* Este artigo foi originalmente publicado no livro “Avaliação de Impacto Social – metodologias e reflexões” em uma parceria pelo IDIS , que faz parte do GT organizador deste e-book, juntamente com Avina, Plan CDE e Yunus. A publicação original você encontra em: <https://www.idis.org.br/publicacoes/idis/avaliacao-de-impacto-social-metodologias-e-reflexoes/>





PROGRAMA ELAS PERIFÉRICAS

UMA EXPERIÊNCIA DE FOMENTO INSTITUCIONAL DE ORGANIZAÇÕES LIDERADAS POR MULHERES NEGRAS

Elas Periféricas nasceu de um diálogo direto com lideranças comunitárias, respondendo à urgente necessidade de apoiar mulheres negras nas periferias do Brasil e promover equidade e justiça social. No ano de seu lançamento, o Elas Periféricas foi reconhecido como um importante edital, destacando-se por seu suporte a organizações lideradas por mulheres negras em áreas periféricas do Brasil, com ênfase em questões de gênero, raça e território.

O programa buscou atuar em diversos aspectos, como a adoção de um modelo flexível de prestação de contas, o apoio a organizações não formalizadas, a doação de recursos livres e flexíveis para o desenvolvimento institucional, em vez de se restringir a projetos específicos, e uma abordagem educativa, visando capacitar as organizações para acessar eficientemente recursos futuros, tanto filantrópicos quanto públicos. Além disso, cuidados com a saúde mental das participantes sempre estiveram presentes.

A Fundação Tide Setubal tem atuado com a crença de que o fomento deve ser realizado com base em confiança e parceria, em uma ação que promova o aprendizado mútuo e a construção de soluções coletivas. Esta publicação surge a partir desses princípios e foi criada por acreditarmos que, assim como o Elas Periféricas ensinou muito à Fundação Tide Setubal, também pode inspirar outras pessoas e organizações financiadoras de programas de fortalecimento institucional de organizações da sociedade civil, movimentos e coletivos.

“O diferencial do Elas se deu não só por ser um fomento voltado para periferias, porque isso já existe há muito tempo. A diferença se dá pela intersecção gênero, raça e território. Quando incluímos esses marca-

dores sociais, vemos quem são as pessoas periféricas que estão à frente de movimentos no Brasil e que não têm acesso a recursos, conseguimos identificar que são as mulheres negras”. Guiné Silva, coordenador de Fomento da Fundação Tide Setubal.

Dessa forma, o programa busca trazer uma abordagem diferenciada e atenta à população afetada pelas desigualdades estruturais presentes em nossa sociedade, propondo um modelo de intervenção social ao fortalecer organizações e lideranças de contextos periféricos em todo o Brasil. Sublinha, também, o potencial das tecnologias desenvolvidas nos territórios negros e periféricos, demonstrando que o que é produzido nesses espaços pode contribuir para solucionar questões prementes na sociedade. Com um foco em raça, gênero e localização geográfica, o edital busca reforçar a base da pirâmide social, proporcionando suporte atencioso para organizações muitas vezes invisibilizadas fora dos seus territórios de atuação e origem.

LINHA DO TEMPO

- **2018** Realizada por meio de carta-convite, a primeira edição selecionou seis iniciativas com valores de aporte de R\$ 40 mil. O foco foi em projetos com experiência comprovada e inseridos em redes de atuação social nas periferias da cidade de São Paulo. A potencialização começou no ano seguinte e foi até meados de 2020.
- **2019** O processo seletivo da segunda edição foi realizado por edital público, com seis organizações selecionadas na cidade de São Paulo e com cada uma recebendo R\$ 40 mil, além de mentoria e apoio técnico. Da mesma forma, o processo de potencialização ocorreu no ano seguinte.
- **2020** A terceira edição, com expansão nacional do programa, teve parceria com o TikTok. Foram selecionadas 60 organizações de todo o Brasil via edital, que receberam R\$ 20 mil cada. O foco foi o fortalecimento institucional, com mentorias e capacitações em gestão, comunicação, sustentabilidade financeira, entre outras.
- **2022** Renovação da parceria com o TikTok na quarta edição, apoiando 75 organizações de todo o país, selecionadas via edital, que também receberam R\$ 20 mil cada, mentorias e formações. A jornada formativa foi até 2023. No total, as quatro edições do Elas Periféricas apoiaram 147 organizações.

O PROGRAMA TEVE FOCO EM RAÇA, GÊNERO E TERRITÓRIO

O programa fomentou iniciativas periféricas lideradas por mulheres negras, que, frequentemente, não têm acesso a recursos do investimento social privado ou da filantropia. Além disso, o principal pilar da chamada é o desenvolvimento institucional, com recursos livres e flexíveis para o fortalecimento da gestão e da estrutura interna das organizações.

Investir em desenvolvimento institucional é fundamental para a eficácia e sustentabilidade das organizações, especialmente dentro do ecossistema de inovação no Brasil e na América Latina. Esse investimento fortalece a cultura de inovação e estimula o intraempreendedorismo entre os colaboradores, melhorando a capacidade de execução e estabelecendo um sólido referencial de filantropia no mercado.

O OLHAR INTEGRAL PARA AS PARTICIPANTES

Desde a primeira edição do Elas Periféricas, percebeu-se a importância de olhar para as participantes de forma integral, indo além da formação técnica. Embora inicialmente o tema bem-estar emocional não fizesse parte do projeto, ao escutar as necessidades das mulheres negras durante os processos formativos, identificou-se a importância de criar um espaço dedicado a esse tópico. “A mulher negra frequentemente é levada a assumir responsabilidades coletivas, muitas vezes negligenciando suas próprias necessidades individuais. É constantemente esperado que ela cuide de todos, mas o cuidado consigo mesma raramente é visto como legítimo. Precisamos discutir e possibilitar acessos em direção ao autocuidado”, pontua Viviane Soranso dos Santos.

FLEXIBILIDADE E CARGA DE TRABALHO

Outra preocupação foi com a carga de trabalho das participantes, o que levou à adoção de uma abordagem flexível nas formações. Na primeira e segunda edição, as jornadas formativas incluíram encontros presenciais e online, além de videoaulas e formações com especialistas. A partir da terceira e quarta edição, as atividades tiveram apenas atividades online, síncronas e assíncronas. Essa flexibilidade permitiu que as mulheres adaptassem o aprendizado às suas rotinas sem sobrecarregar suas agendas.

METODOLOGIA UTILIZADA

Seis aspectos foram avaliados:

1. **Estruturação:** avalia definição da missão, objetivos, público-foco e gestão administrativa.
2. **Perfil da equipe:** examina a gestão de pessoas, o desenvolvimento da equipe e a gestão de voluntários.
3. **Canais de comunicação:** observa a presença online e a produção de conteúdo.
4. **Sustentabilidade financeira:** analisa estratégias de financiamento e obtenção de recursos.
5. **Redes e parcerias:** examina a existência de articulações em rede, a formação e mobilização de parcerias.
6. **Engajamento no processo:** avalia a participação ativa nas atividades do programa.

O Elas Periféricas possibilitou que organizações e coletivos periféricos estruturassem suas equipes e melhorassem a gestão interna e de seus projetos, promovendo um fortalecimento institucional significativo.

“Antes, atuávamos muito com uma perspectiva de coletivo. Com o Elas, conseguimos estruturar uma equipe que pensa na gestão dos projetos e na sua organização. Foi a partir do edital que conseguimos pagar à equipe e nos dedicar integralmente ao projeto, nos fortalecendo e, inclusive, conquistando outros apoios financeiros”, comenta Lívia Lima, do Nós, Mulheres da Periferia.

A democratização dos recursos da filantropia brasileira, chegando a diversas periferias, é outro impacto relevante do programa, como explica Guiné Silva: “A maioria das selecionadas não tinha recebido nenhum apoio financeiro antes. Conseguimos levar esse recurso para periferias invisibilizadas até então, especialmente a partir da terceira edição, com a expansão nacional”.

Outro impacto mais sutil, mas tão relevante quanto, foi notado na confiança e na autoestima das participantes, muitas vezes “invisíveis” para

grande parte da sociedade. Todas as lideranças apoiadas afirmaram que o programa aumentou sua confiança no potencial de suas organizações ou coletivos. Isso as ajudou a se sentirem mais autoconfiantes para lidar com problemas de gestão, indicando um impacto positivo significativo nas iniciativas apoiadas pelo Elas Periféricas.

A expansão do programa, a partir da terceira edição, permitiu, ainda, uma integração nacional entre dezenas de organizações periféricas, todas lideradas por mulheres negras, trazendo visibilidade para esse público e qualificando suas ações.

O programa promoveu uma conexão nacional, integrando diversas organizações sociais em diferentes temáticas importantes para as periferias. Também impactou diretamente mais de mil pessoas comprometidas com essas organizações e envolveu muitos voluntários em ações territoriais, qualificando sua atuação e conexão dentro do território. Guiné Silva, coordenador de Fomento da Fundação Tide Setubal

BENEFÍCIOS E FORTALECIMENTO DAS COMUNIDADES

As iniciativas apoiadas pelo edital Elas Periféricas continuam impactando milhares de vidas, promovendo justiça social e igualdade, fortalecendo comunidades locais e ampliando o reconhecimento do trabalho realizado pela Fundação Tide Setubal.

Alguns fatores de sucesso das lideranças negras femininas selecionadas pelo programa contribuem para o impacto ainda maior em suas comunidades, tais como:

Experiência pessoal: enfrentam os desafios das periferias, como falta de acesso a serviços básicos, discriminação, violência e desigualdade econômica e social.

Proximidade com o território: mantêm conexão direta com a periferia, facilitando a identificação de soluções práticas e sustentáveis.

Inovação e criatividade: desenvolvem abordagens sustentáveis e eficazes em contextos de baixa renda, enfrentando limitações de recursos.

Empatia: têm sensibilidade e empatia, adaptando abordagens para respeitar as especificidades culturais e sociais de suas comunidades.

Rede de apoio local: contam com redes de apoio e colaboração dentro e fora do território, essenciais para a implementação de soluções eficazes.

Motivação e comprometimento: são motivadas pela necessidade de melhorar as condições de vida, aumentando determinação e resiliência diante das barreiras sociais.

O coletivo tem um impacto muito grande na periferia do Maranhão. Ter entendido os processos de como fazer os registros de indicadores e a importância dos dados para atender de forma mais certa foi essencial. Desde 2019, quando fundamos o coletivo, já atendemos mais de 10 mil pessoas. Meirivânia Sá, do Coletivo Mulheres da Periferia e participante da terceira edição do Elas Periféricas





PRESENÇA PRETA: PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL NA CENA MUSICAL BRASILEIRA

A Vivo acredita no poder da arte, esporte e tecnologia para a transformação da sociedade e, por isso, apoia projetos relevantes e engajadores em todo país, levando experiências construtivas e de qualidade aos mais diversos públicos.

Em 2024, destacamos o patrocínio aos maiores festivais de música do país, Lollapalooza e o The Town, promovendo o “Presença Preta”, um projeto que busca aumentar a representatividade de pessoas negras e promover mais inclusão e representatividade nos espaços de música e entretenimento. Assim, a Vivo destina toda a sua cota de ingressos como patrocinadora do Lollapalooza para pessoas negras.

Acreditamos que a cultura da música é importante, pois, quando a população negra está representada, potencializa oportunidades, incentiva o senso de comunidade e dar visibilidade às expressões culturais periféricas e negras que historicamente são invisibilizadas, mas que fazem parte do que significa ser brasileiro, já que estamos falando de 56% da população do Brasil.

AÇÕES NO LOLLAPALOOZA 2023



No Lollapalooza em 2023, o Presença Preta ampliou sua abordagem, e baseado no provérbio africano “se quiser ir mais longe, vá acompanhado”, incentivou o senso de comunidade e empreendedorismo negro ao longo dos dias de festival.

Convidamos um squad de influenciadores e empreendedores pretos para produzir conteúdo durante o evento – maquiadores, estilistas, cabeleiros e designers que se transformou em uma rede para profissionais pretos. Além disso, a empresa fez uma parceria com o Projeto “Click na Favela”, formado por fotógrafos pretos e pardos da favela Paraisópolis, para fazer a cobertura dos três dias de festival.

Todas essas ações acontecem junto com o projeto “O futuro é um corre coletivo”, que conta com uma campanha protagonizada por L7nnon. Com essa comunicação, que foi criada pela VMLY&R, reforça a ideia de coletivo, que faz com que as pessoas cheguem mais longe.

A Vivo também levou um squad de influenciadores negros, reforçando o valor e a grandiosidade do ecossistema de empreendedorismo negro ativado com o evento. Além disso, a marca também teve um QG pré-evento onde empreendedores negros fizeram a produção do look de convidados e influenciadores para curtir o show.

AÇÕES NO THE TOWN 2023

No The Town, a proposta do Presença Preta foi a de aumentar a visibilidade das ações e ocupações de arte que fazem parte da cultura periférica paulistana. Nesta edição, a Vivo trouxe para dentro do The Town uma expressão cultural característica da cidade de São Paulo, a batalha de rimas. Convidando grupos como Batalha da Aldeia, Leste, Matrix e Ana Rosa para realizarem duelos dentro do festival.

A Vivo também levou um squad de influenciadores negros, reforçando o valor e a grandiosidade do ecossistema de empreendedorismo negro ativado com o evento. Além disso, a marca também teve um QG pré-evento onde empreendedores negros fizeram a produção do look de convidados e influenciadores para curtir o show.





AGRADECEMOS AO GT RESPONSÁVEL PELA PRODUÇÃO DESTA E-BOOK:

*Ana Andreotti |
Fundação José Egydio Setúbal*

*Ana Leticia Silva |
Casa Sueli Carneiro*

*André Santos |
Banco Mundial*

*Bruno Gomes |
Equidade.Info*

*Cristina Lopes |
CEDRA*

*Debora Silva |
CIEDS*

*Evandro Alves |
VIVO*

*Fabiana Prianti |
B3 Social*

*Fabio Muller |
CIEDS*

*Felipe Groba |
IDIS*

*Fernanda Vieira |
Daniel Law*

*Gilberto Costa |
Pacto de Promoção da Equidade Racial*

*Guibson Trindade |
Pacto de Promoção da Equidade Racial*

*Isabel Clavelin |
Brazil Foudation*

*Jader Rosa |
Fundação Itau*

*Marcio Black |
Instituto Beja*

*Michele Salles |
AMBEV*

*Midan Leão |
Daniel Law*

*Neca Setubal |
Fundação Tide Setubal*

*Nilza Iraci |
GELEDES*

*Paula Fabiani |
IDIS*

*Pedronila Ferreira |
CIEDS*

*Rafael Marques |
Colaborador*

*Rafael Mayer |
Simbi Social*

*Renato Gomes |
Instituto Luiz Gama*

*Ricardo Henriques |
Instituto Unibanco*

*Richard Sippli |
Movimento Bem Maior*

*Thais Nascimento |
GIFE*

*Viviane Soranso |
Fundação Tide Setúbal*

*Welson Barbosa |
ANBIMA*

Ficha técnica

Equipe Pacto:

Gilberto Costa

Diretor Executivo

Theo van der loo

Diretor Estatutário

Guibson Trindade

Gerente Executivo

Ednalva Moura

Relações Institucionais

Chris Figueiredo

Relações Institucionais

Sérgio Pereira

Gerente de projetos e parcerias

Alan Gualberto

Coordenador de projetos e parcerias

Ariene Salgueiro

Assistente de projetos

Luiza Rocha

Analista administrativo financeiro

André Santos

Coordenador de pesquisas estatísticas

Lucas Ramos

Coordenador de pesquisas estatísticas

Equipe técnica:

Lucas Santos

Coordenação e elaboração do relatório

Roberta Calixto

Diagramação e elaboração do relatório

siga nossas redes:



**PACTO DE PROMOÇÃO
DA EQUIDADE RACIAL**

Rua Augusta, 101. Conjunto 1216, Consolação - São Paulo/SP - CEP 01.305-900