

O QUE O  
**INVESTIMENTO  
SOCIAL PRIVADO**  
PODE FAZER  
POR...?



# **EQUIDADE RACIAL**

**UM GUIA PARA INVESTIDORES SOCIAIS PRIVADOS  
E ORGANIZAÇÕES FILANTRÓPICAS INICIAREM  
ESTRATÉGIAS DE APOIO À EQUIDADE RACIAL**

# O QUE O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE FAZER POR EQUIDADE RACIAL?

UM GUIA PARA INVESTIDORES SOCIAIS PRIVADOS E ORGANIZAÇÕES FILANTRÓPICAS INICIAREM ESTRATÉGIAS DE APOIO À EQUIDADE RACIAL

São Paulo | 2019  
1ª reimpressão

**Supervisão geral:** José Marcelo Zacchi  
**Coordenação:** Erika Sanchez Saez e Gustavo Bernardino  
**Parceiro técnico responsável pela publicação:** Move Social  
**Pesquisa e redação:** Gabriela Brettas  
**Relatoria e sistematização:** Walquíria Tiburcio

**Realização:** GIFE  
**Apoio:** Instituto Unibanco  
**Promoção:** Instituto Unibanco, Fundo Baobá e Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT)

**GIFE**  
**Conselho de governança**  
Ana Helena de Moraes Vicintin – Instituto Votorantim  
Átila Roque – Fundação Ford  
Beatriz Azeredo – TV Globo  
Fábio Deboni – Instituto Sabin  
Leonardo Gloor – Fundação ArcelorMittal  
Marcos Nisti – Alana  
Maria Alice Setubal – Fundação Tide Setubal (Presidente)  
Maria de Lourdes Nunes – Fundação Grupo Boticário  
Mônica Pinto – Fundação Roberto Marinho  
Pedro Massa – Instituto Coca-Cola Brasil  
Ricardo Henriques – Instituto Unibanco  
Virgílio Viana – Fundação Amazonas Sustentável

**Conselho fiscal**  
Andrea dos Santos Regina – Serasa Experian  
Cibele Demetrio Zdradek – Instituto Grupo Boticário  
Cristiano Mello de Almeida – Banco J.P. Morgan

**Secretário-geral**  
José Marcelo Zacchi

## AGRADECIMENTOS

Agradecemos a toda equipe do GIFE, em especial a Aline Rosa, Andréa Almeida, Giovana Bianchi, Mariana Moraes, Thaís Nascimento e Thaís Rodrigues.

Às organizações copromotoras do tema equidade racial neste projeto: Instituto Unibanco, Fundo Baobá e Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT).

A todos os entrevistados e participantes do workshop que, gentilmente, contribuíram com o processo de pesquisa e produção de conteúdo deste guia: Adriana Barbosa (Feira Preta), Alessandra Neves Angélico, Angela Dannemann, Gabriela Jorge, Gleise Alves Silva e Juliana Yade (Itaú Social), Ana Valéria Araújo (Fundo Brasil de Direitos Humanos), André Degenszajn (Instituto Ibirapitanga), Cida Bento, Daniel Teixeira e Giselle Santos (CEERT), Denise Carreira (Ação Educativa), Felipe Souza e Ricardo Henriques (Instituto Unibanco), Handemba Mutana (Fundação Tide Setubal), Hélio Santos (Vale do Dendê), Isadora Harvey (consultora para gênero e raça do Fundo de Populações das Nações Unidas), Marina Motta (Fundação Ford), Oliver Hudson e Thiago Amparo (Conectas Direitos Humanos), Selma Moreira (Fundo Baobá), Valter Silvério (NEAB/UFSCAR).

Realização



Promoção



Apoio



# Sumário

<b>APRESENTAÇÃO</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Equidade racial: do que estamos falando?</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Desvendando o problema: quais são os principais desafios envolvidos?</b> .....	<b>12</b>
<b>3. Caminhos de atuação: como o investimento social privado pode contribuir?</b> .....	<b>14</b>
a. Fortalecimento de iniciativas promovidas por organizações negras ou lideradas por pessoas negras .....	17
Inclusão de indicadores raciais no investimento social em outras áreas.....	19
b. Fortalecimento de lideranças negras .....	21
c. Fomento ao empreendedorismo negro .....	23
d. Equidade racial no campo educacional .....	25
e. Equidade racial no mundo corporativo .....	30
f. Conhecimento e posicionamento público.....	33
<b>4. Recomendações finais para atuação do ISP</b> .....	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>38</b>

# APRESENTAÇÃO

O projeto **O que o Investimento Social Privado pode fazer por...?** é uma iniciativa do GIFE que tem como intenção ampliar a atuação do Investimento Social Privado (ISP) brasileiro de modo a diversificar e expandir seu trabalho para outras temáticas relevantes da agenda pública e contemporânea. Dessa forma, o projeto busca fomentar o engajamento dos investidores em assuntos ainda pouco explorados no campo, com o objetivo de refletir sobre quais são as contribuições potenciais para as diversas temáticas da agenda pública e seus desafios. Temas como cidades sustentáveis, mudanças climáticas, água, gestão pública, equidade racial, direitos das mulheres, migrações e refugiados, dentre outros, serão abordados nesta iniciativa.

Conheça mais sobre os temas na [série sobre o projeto no canal do Youtube do GIFE](#) ou no [site do projeto](#).

Com isso, além da diversificação da atuação do ISP, a iniciativa pretende identificar caminhos possíveis de intervenção, fomentar parcerias, contribuir com a articulação entre organizações investidoras e outros atores importantes em cada tema e reforçar o engajamento do campo com pautas da agenda pública contemporânea, dialogando com o cumprimento da Agenda 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Assim, para cada temática, o projeto inclui as seguintes etapas: pesquisa de conteúdo e contexto; escuta de interlocutores de referência; realização de *workshop* com pessoas e organizações especialistas; produção de vídeos temáticos; e elaboração de um guia

como este. Todo o material produzido é reunido em uma plataforma *online*: [isppor.gife.org.br](http://isppor.gife.org.br).

Para desenvolver cada uma das temáticas do projeto, o GIFE conta com a parceria de organizações copromotoras, reconhecidas por sua atuação, experiência ou investimento nos assuntos abordados, sendo pelo menos uma delas caracterizada como investidora social privada e pelo menos uma organização da sociedade civil referência no tema. No caso de equidade racial, a iniciativa está sendo desenvolvida com a participação e a curadoria do [Instituto Unibanco](#) (também como financiador), do [Fundo Baobá](#) e do [Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades \(CEERT\)](#).

Para apoiar investidores sociais privados que tenham interesse em iniciar ou fortalecer sua atuação no tema **equidade racial**, este guia inclui: subsídios básicos relacionados ao tema (incluindo conceitos e informações sobre panorama, contexto e tendências); desafios envolvidos; e, em especial, caminhos e possibilidades de atuação de organizações do ISP nesse campo. Os conteúdos abordados foram produzidos a partir de entrevistas, de pesquisa bibliográfica e das contribuições do *workshop* sobre o tema realizado com especialistas.

Com isso, esperamos chamar a atenção de atores do campo social para a importância dessa agenda, além de disponibilizar insumos e inspirar formas inovadoras e relevantes de intervir na realidade social em direção a uma sociedade mais justa e democrática.



ACESSE O SITE DO PROJETO

# 1

## EQUIDADE RACIAL: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

A questão racial é um dos desafios fundamentais a serem superados para o enfrentamento das profundas desigualdades do Brasil. Pesquisa Datafolha de 2018 aponta que apenas uma pequena parcela da população (3%) se declara abertamente racista. Ao mesmo tempo, 91% reconhece que existe racismo no país (Folha de São Paulo, 2008), o que chama a atenção para um fenômeno de racismo velado característico da sociedade brasileira. O racismo estrutural se apresenta cotidianamente de formas diversas e perpassa dinâmicas identitárias, de relações sociais e institucionais. As desigualdades envolvendo questões raciais são gritantes e se manifestam nos âmbitos econômico, político, educacional, jurídico e muitos outros. Refletir e, sobretudo, atuar para enfrentar essa realidade é urgente no cenário nacional, um caminho obrigatório na construção de uma sociedade mais justa, democrática e tolerante.

Atualmente, no Brasil, mais da metade (50,7%) da população é negra – 97 milhões de pessoas se declaram como pretas ou pardas. Entretanto, este grupo é sub-representado e excluído de diversas esferas da sociedade, como evidenciam alguns dados:

**OS RENDIMENTOS DE NEGROS EQUIVALEM A 57% DO VALOR DOS RENDIMENTOS DE BRANCOS.**

Mantendo-se o ritmo de equiparação observado nos últimos vinte anos, apenas em 2089 as rendas médias desses grupos serão equivalentes. (Oxfam Brasil, 2017)

**Dentre as 500 maiores empresas do Brasil, 80% AFIRMAM NÃO TER MEDIDAS PARA INCENTIVAR A PRESENÇA DE NEGROS NO QUADRO DE PESSOAL**

para todos os níveis hierárquicos, parcela que sobe para 85% quando se trata de políticas voltadas aos cargos mais altos (quadros executivos). (Ethos, 2016)

**70,8%**

**DAS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE EXTREMA POBREZA SÃO NEGRAS.**

(Carmo, 2017)

**24%**

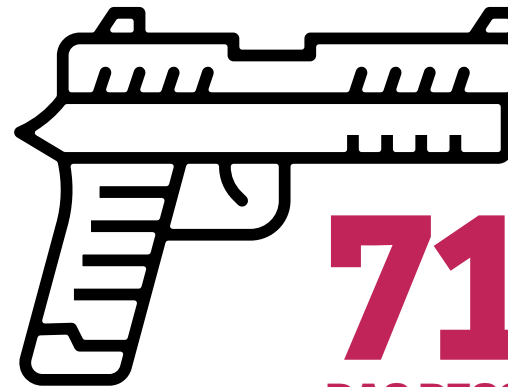
**APENAS DOS DEPUTADOS FEDERAIS SÃO NEGROS.**

(Câmara dos Deputados, 2018)

A presença negra diminui em relação à progressão na carreira, sendo que apenas

**5% DOS CARGOS EXECUTIVOS EM EMPRESAS SÃO OCUPADOS POR NEGROS.**

(Ethos, 2016)



**71%**

**DAS PESSOAS QUE SOFREM HOMICÍDIO SÃO NEGRAS.**

(IPEA; FBSP, 2017)

**61,6%**

**DA POPULAÇÃO CARCERÁRIA BRASILEIRA É NEGRA.**

(Carmo, 2017)

**UM JOVEM NEGRO É ASSASSINADO A CADA 23 MINUTOS NO PAÍS.**

(BBC, 2016)

**65,3%**

**DAS MULHERES ASSASSINADAS no Brasil vítimas de agressão são negras.**

(IPEA; FBSP, 2017)



Hoje, não ser racista não basta, é preciso ser antirracista, tem que ser afirmativo. A sociedade precisa começar a aplicar ações em prol de uma construção mais democrática, inclusiva e equânime para todos.



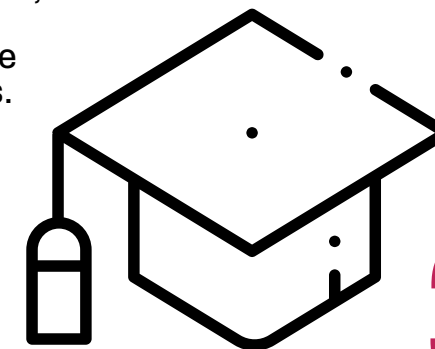
Selma Moreira - Fundo Baobá



**A TAXA DE ANALFABETISMO entre negros é de 9,3%, enquanto que entre os brancos esse valor cai para 4%. (IBGE, 2017)**

**EM 2015, 65% DOS JOVENS BRANCOS DE 15 A 17 ANOS ESTAVAM NO ENSINO MÉDIO; DENTRE JOVENS NEGROS, O NÚMERO É DE 51%. Apesar da diferença, observa-se uma considerável evolução: em 2001, apenas 25% dos jovens negros estavam matriculados neste ciclo escolar. (Folha de São Paulo, 2015)**

**Apesar de o número de pessoas negras no ensino superior ter aumentado significativamente, principalmente em função do sistema de cotas raciais, APENAS 9,3% DAS PESSOAS NEGRAS COM MAIS DE 25 ANOS DE IDADE CONCLUÍRAM O ENSINO SUPERIOR** – sendo que, dentre brancos, essa parcela é de 23%. (IBGE, 2017)



Mulheres brancas com doutorado são 19% do total de docentes da pós-graduação, parcela que cai para

**3% NO CASO DE DOCENTES NEGRAS COM A MESMA ESCOLARIDADE.**

(Baobá, 2019)



**SAIBA MAIS**

Escute mais sobre o racismo e suas manifestações nos podcasts *Ideias Negras* e *Mamilos 173 - Eu não sou racista*.



## O tema equidade racial na agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda mundial adotada em 2015, durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável. Os ODS são compostos por 17 objetivos e 169 metas, que devem ser atingidos até 2030 e incluem ações relacionadas a diversos temas voltados a quatro dimensões principais: social (saúde, educação, melhoria da qualidade de vida e justiça); ambiental (preservação e conservação do meio ambiente); econômica (recursos naturais, resíduos, consumo de energia e outros); e institucional (capacidades de colocar em prática os ODS).

Para que os ODS sejam alcançados, é fundamental o diálogo, compromisso, colaboração e envolvimento de diversos setores, incluindo os governos

nacionais e locais, a sociedade civil (organizações, coletivos e movimentos sociais), o setor privado e a academia.

O tema **equidade racial** perpassa diversos objetivos, mas tem destaque no **Objetivo 10 – Redução das desigualdades**. Este objetivo inclui, dentre outras, metas relacionadas a inclusão social, econômica e política (10.2), garantia da igualdade de oportunidades e redução das desigualdades de resultado (10.3) e adoção das políticas para alcance progressivo de maior igualdade (10.4). O **Objetivo 5 – Igualdade de gênero** também é relevante no debate de equidade racial, em especial no que se refere às condições sociais das mulheres negras, que evidenciam a interseccionalidade de opressões de gênero e de raça.

*“Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e suas agendas representam uma possibilidade concreta para a reversão das condições sociais da população negra, pois implicam em compromissos com um desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza e com a prosperidade de todas as pessoas, em particular com aqueles grupos em situação de maior vulnerabilidade”* (Sueli Carneiro – Geledés – Instituto da Mulher Negra).



### SAIBA MAIS



**LEIA MAIS SOBRE OS ODS E A AGENDA 2030 na Plataforma da Estratégia ODS e na Plataforma de Filantropia dos ODS do Brasil.**

## 1 EQUIDADE RACIAL: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

É consenso que a condição racial é um fator determinante nas desigualdades em nossa sociedade, uma vez que inúmeros estudos mostram como ser negro influencia as oportunidades dos indivíduos, independentemente da origem social.

A ideia de *equidade racial* reconhece o contexto histórico de desigualdades de condições e oportunidades entre brancos e negros e o caráter estrutural do racismo em nossa sociedade. Assim, se refere a formas proativas de construção de inclusão social, política, econômica, educacional e cultural das pessoas negras, de modo a enfrentar esses padrões.

Nesse sentido, é fundamental fortalecer abordagens que considerem que as diferentes dimensões de discriminação e exclusão que operam na sociedade (como raça, gênero, sexualidade, classe social, território, etc) se sobrepõem e, assim, devem ser enfrentadas de forma articulada.



Alcançar a equidade racial exige compromisso de Estado para que mudanças efetivas ocorram na vida da população negra. Não podemos contar com ações pontuais e descontínuas, nem somente com ações voltadas à sensibilização.



Sueli Carneiro – Geledés – Instituto da Mulher Negra

Entre 1597 e 1695

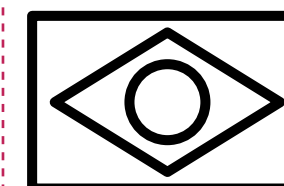
### MARCOS IMPORTANTES NO DEBATE DE EQUIDADE RACIAL

**Quilombo dos Palmares:** um dos mais conhecidos do período colonial, este quilombo da Serra da Barriga (município União dos Palmares, Alagoas), junto com seu líder Zumbi, é um símbolo da resistência e luta contra o sistema escravocrata. Formado por escravos fugitivos e negros livres, chegou a reunir cerca de 20 mil quilombolas, que subsistiam da caça, pesca, coleta de frutas,

agricultura e produção de artesanatos; além disso, sua organização incluía estratégias e estruturas para resistir aos ataques externos. O Quilombo dos Palmares, junto com outros – como a Revolta dos Malês (1835, Bahia) – é um importante capítulo de movimentos populares negros que tiveram papel fundamental no desmonte da escravidão (até sua extinção oficial ao final do século 19).

1871

**Lei do Ventre Livre (Lei Imperial nº 2.040):** liberta todas as crianças nascidas de pais escravos.





# 1 EQUIDADE RACIAL: DO QUE ESTAMOS FALANDO?

Nos últimos quinze anos, uma série de políticas e legislações referentes à equidade racial foram implementadas, incluindo a questão racial na agenda governamental (ver box sobre *Marcos importantes no debate de equidade racial*). Com isso, foi possível observar importantes avanços sociais, como a ampliação da presença negra no sistema de ensino superior, a revisão de conteúdos didáticos sobre a história do negro no Brasil ou o início do reconhecimento dos territórios quilombolas. Ainda assim, há um longo caminho a ser percorrido.



**1958**  
**Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, da Organização Internacional do Trabalho (OIT):** aprovado na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (em Genebra), o documento define as situações de discriminação (distinção, exclusão ou preferência) relacionadas à igualdade de oportunidades e tratamentos em matéria de emprego ou profissão e dá diretrizes aos países membros sobre como aplicar a convenção em nível nacional. Em 1965, o Brasil ratifica a convenção, o que é promulgado em 1968, por meio do Decreto nº 62.150.

**1965/1966**  
**Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965) e Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1966):** com base na Declaração Universal dos Direitos Humanos, buscam “promover e encorajar o respeito universal e efetivo pelos direitos humanos e liberdades fundamentais para todos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião” e trazem o compromisso dos Estados em enfrentar as formas de discriminação racial.

**2001**  
**Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata (Durban, África do Sul):** declara o enfrentamento ao racismo e à todas as formas de discriminação e intolerância baseadas em questões raciais como prioridade para a comunidade internacional, além de reivindicar a adoção de enfoques inovadores e holísticos, que promovam iniciativas práticas e efetivas em níveis nacionais, regionais e internacionais.

**2015**  
**Instituição da Década Internacional de Afrodescendentes 2015-2024 pela comunidade internacional,** que tem como o objetivo geral promover o respeito, a proteção e a concretização de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais da população afrodescendente.

MUNDO

BRASIL

1888

Séc. 20

1988

2003

2008

2010

2011

2012

**Lei Áurea (Lei Imperial nº 3.353):** extingue legalmente a escravidão no Brasil, que foi o último país independente do continente americano a abolir completamente a escravidão.

Movimentos sociais e organizações voltados à articulação e luta contra a discriminação, por justiça econômica, sociais, culturais e identitárias dos negros no Brasil após a abolição da escravidão. Alguns exemplos importantes são: a **Revolta da Chibata (1910, Rio de Janeiro)**, a **Frente Negra Brasileira (1931)**, o **Teatro Experimental do Negro (1944)** e o **Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial (1978)**.

**Constituição Federal:** torna racismo crime inafiançável.

**Decreto nº 4.887:** regulamenta o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos.

**Lei nº 10.639/2003:** torna obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-brasileira.

**Lei nº 11.645/2008:** além de reforçar os preceitos estabelecidos na Lei nº 10.639/2003, estabelece a obrigatoriedade do ensino de história e cultura indígena nas nossas instituições de ensino.

**Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288/2010):** busca “garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica”. Também institui o Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Sinapir) “como forma de organização e de articulação voltadas à implementação do conjunto de políticas e serviços destinados a superar as desigualdades étnicas existentes no País, prestados pelo poder público federal”.

**Lei 12.519/2011:** institui o Dia da Consciência Negra na data 20 de novembro, em memória à morte de Zumbi dos Palmares.

**Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012):** trata do ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, garantindo a reserva de 50% das matrículas a alunos oriundos integralmente do ensino médio público e prevendo que as vagas sejam preenchidas por autodeclarados pretos, pardos e indígenas de modo a assegurar a proporção desses grupos na população (de acordo com o Censo mais recente).

## A questão da branquitude

É importante que iniciativas voltadas a promover equidade racial abordem a questão da branquitude de modo transversal às reflexões e estratégias realizadas: muito se fala e se produz sobre a negritude, mas é importante tratar também das condições e implicações de ser branco em nossa sociedade, de modo a “desnaturalizar” o olhar sobre a branquitude – isso é, como se ser branco fosse o ‘normal’, o ‘padrão’. Dessa forma, perceber como a branquitude age no campo prático é fundamental para se pensar em caminhos em prol da equidade racial.



SAIBA MAIS



ENTENDA MELHOR SOBRE O DEBATE SOBRE BRANQUITUDE nos seguintes materiais de referência:

[Página de GELEDÉS Instituto da Mulher Negra dedicada ao tema;](#)

[Texto “Branqueamento e Branquitude do Brasil”, de Cida Bento \(disponível na página do CEERT\);](#)

[Artigo “O lugar dos sujeitos brancos na luta antirracista”, de Denise Carreira;](#)

[UOL Tab Gente Branca.](#)

# 2

## DESVENDANDO O PROBLEMA: QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS DESAFIOS ENVOLVIDOS?

Os desafios existentes no debate de equidade racial são muitos, diversos e intensos, e perpassam dimensões objetivas e subjetivas, diferentes campos e formas de manifestação. Ter clareza das questões sociais presentes nesse campo é fundamental para se pensar caminhos de atuação legítimos e alinhados a problemas reais da sociedade. A seguir, são destacados alguns desses desafios, a partir do que vem sendo mais enfatizado por especialistas nos diálogos atuais em torno desse tema, reconhecendo-se que eles não esgotam o debate e o retrato da realidade social.

### COMPREENSÃO CONCEITUAL E QUESTÕES SIMBÓLICAS E IDENTITÁRIAS

- Dificuldade da sociedade brasileira em reconhecer que há desigualdade racial no país.
- Inferiorização da pessoa negra no imaginário social.
- Apagamento da memória do povo negro, em especial no que se refere a sua história e contribuições para a ciência e formação do país.
- Baixo reconhecimento da legitimidade da produção intelectual de negros.

- Intolerância religiosa em relação às religiões afro-brasileiras.
- Hipersexualização das mulheres e homens negros.
- Problemas de saúde mental de pessoas negras em função de questões identitárias e da vivência do racismo.
- Baixa representatividade de pessoas negras nos livros, publicidade, produtos de beleza, brinquedos, etc.

### DINÂMICAS INSTITUCIONAIS

- Baixa representatividade de negros nos espaços de poder (partidos políticos, cargos dos poderes executivo, legislativo e judiciário, conselhos, fóruns, etc.).
- Racismo no sistema de justiça – influência da questão racial na aplicação da lei.
- Desigualdades no atendimento à população negra no sistema de saúde.
- Racismo institucional no sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente.<sup>1</sup>

### SISTEMA EDUCACIONAL

- Menores expectativas e estímulos para alunos negros ao longo do percurso educacional, com influência direta em sua aprendizagem.
- Existência de conflitos com conotação racial dentro das escolas.
- Baixa apropriação dos docentes em relação a pautas, conteúdos e linguagem voltados a questões raciais e história e cultura afro-brasileira.
- Ingresso mais tardio de negros na escola, acompanhado de ritmo de progressão mais lento e índices de evasão e repetência maiores.

### JUVENTUDE PERIFÉRICA E NEGRA

- Falta de recursos destinados a iniciativas de jovens negros nas periferias, onde é mais alta a parcela da população negra.
- Constrangimentos à circulação e ocupação de espaços institucionais por jovens negros.

- Violência policial contra jovens negros; genocídio da juventude negra: exposição desses jovens a diferentes formas de violência nas periferias, em relações marcadas por medo e vulnerabilidade.

### VIOLÊNCIA

- Altos índices de homicídios praticados contra pessoas negras.
- Encarceramento em massa da população negra.
- Altos índices de feminicídio contra as mulheres negras.

### MUNDO DO TRABALHO

- Dificuldades tanto para acessar (ingresso, contratação) como para se desenvolver no mercado de trabalho (capacitação, plano de carreira, etc.).
- Dinâmicas excludentes no mundo do trabalho: a parcela de negros vai diminuindo à medida que se eleva o nível hierárquico.

- Códigos institucionais pouco acessíveis à população negra: regras e padrões de comportamento subjetivos (como vestimenta, linguagem, circulação em espaços informais de tomada de decisão, etc.) são subentendidos e melhor empregados pela população branca.
- Ausência de indicadores institucionais com recorte racial nas empresas e organizações públicas.
- Dificuldade de acesso a crédito por empreendedores negros.
- Ausência de políticas afirmativas nas grandes empresas.

### CENÁRIO POLÍTICO

- Adensamento do ultraconservadorismo, com reforço de pautas e discursos racistas.
- Enfraquecimento das políticas sociais, em especial no que se refere à perspectiva interseccional, que articulam as questões raciais a outros fatores de desigualdade (como gênero, classe social, território, sexualidade, etc.).

<sup>1</sup>Vale destacar que a própria ideia de infância – relacionada a sentimentos positivos, à garantia de direitos e à priorização pela sociedade – é comumente vinculada à branquitude, enquanto a infância negra, em geral, é tida muito mais como “menoridade” – associada a problemas sociais e familiares, pobreza e violência. (Exemplos práticos: famílias negras mais propensas à destituição familiar; preferência pela adoção de crianças brancas; maior número de crianças negras em situação de acolhimento; tratamento discriminatório nos serviços e equipamentos públicos; etc.). Saiba mais: [Publicação Direitos da Criança e do Adolescente e a Promoção da Igualdade Racial](#), de Hédio Silva Jr. e Daniel Teixeira.

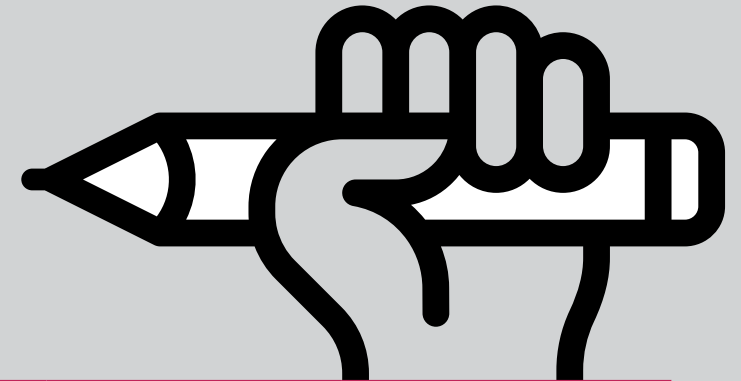
# 3

## CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

Considerando a complexidade, abrangência e urgência do debate sobre equidade racial e dos desafios aí envolvidos, diversas são as possibilidades de atuação que podem contribuir para alterar esse cenário. Nesse horizonte, ao lado de outros atores – como o poder público, a sociedade civil ou a academia –, o ISP pode ter um papel estratégico em diferentes frentes: sua atuação pode ser mais focada no tema – por exemplo, tendo equidade racial como linha temática de investimento – ou se dar de modo mais transversal a outros temas já desenvolvidos pelas organizações.

Também é possível que, além da dimensão programática, na perspectiva de equidade racial, as organizações do ISP desenvolvam estratégias internas, voltadas às suas próprias práticas institucionais e das organizações às quais estão vinculadas.

A partir desse panorama mais amplo sobre as possibilidades de direcionamento da atuação do ISP, algumas linhas de atuação têm destaque. Os caminhos são diversos e podem ir desde o apoio financeiro a iniciativas negras até a produção de conhecimento. A tabela a seguir sintetiza as possibilidades de linhas de atuação do ISP no tema equidade racial abordadas neste guia, que são detalhadas em seguida.



LINHAS DE ATUAÇÃO	OBJETIVOS	O QUE O ISP PODE FAZER?	CASES
<b>A \</b> <b>FORTELECIMENTO DE INICIATIVAS PROMOVIDAS POR ORGANIZAÇÕES NEGRAS OU LIDERADAS POR PESSOAS NEGRAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecer e fortalecer iniciativas existentes voltadas à equidade racial.</li> <li>Fomentar a organização e protagonismo de atores locais, valorizando as soluções desenvolvidas nos territórios.</li> </ul>	<b>MAPEAMENTO DE ORGANIZAÇÕES NOS TERRITÓRIOS DE INTERESSE</b>	Linhas de apoio a projetos da Akonadi Foundation  Linha de apoio da Ford Foundation à reforma do modelo de encarceramento em massa
		<b>DEFINIÇÃO DE LINHAS TEMÁTICAS DE APOIO FINANCEIRO</b>	Apoio da Open Society Foundations ao edital de enfrentamento ao racismo do Fundo Brasil de Direitos Humanos
		<b>FINANCIAMENTO A INICIATIVAS LIDERADAS POR ORGANIZAÇÕES OU PESSOAS NEGRAS</b>	
		<b>APOIO TÉCNICO A INICIATIVAS LIDERADAS POR ORGANIZAÇÕES OU PESSOAS NEGRAS</b>	
<b>B \</b> <b>FORTELECIMENTO DE LIDERANÇAS NEGRAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconhecer e incentivar lideranças negras, fortalecendo a representatividade e identidade negra.</li> </ul>	<b>RECONHECIMENTO DA ATUAÇÃO DE LIDERANÇAS POLÍTICAS, COMUNITÁRIAS E PROFISSIONAIS NEGRAS</b>	Programa de Aceleração do Desenvolvimento de Lideranças Femininas Negras – Marielle Franco (Fundo Baobá, Kellogg Foundation, Ford Foundation, Open Society Foundations e Instituto Ibirapitanga)
		<b>INVESTIMENTO NO DESENVOLVIMENTO DE NOVAS LIDERANÇAS NEGRAS</b>	Young, Black and Giving Back Institute  Projeto “Negras Potências” (Fundo Baobá, Benfeitoria e Instituto Coca-Cola Brasil)
<b>C \</b> <b>FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO NEGRO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar o empreendedorismo negro, criando condições técnicas, financeiras, de infraestrutura e de relacionamento para que jovens negros desenvolvam negócios próprios.</li> </ul>	<b>criação ou fomento de HÚBS PARA EMPREENDEDORISMO DE JOVENS NEGROS</b>	Projeto de afro-empendedorismo “StartBlackUp”, do Movimento Black Money
		<b>APOIO TÉCNICO A JOVENS EMPREENDEDORES NEGROS</b>	Afrolab, do Instituto Feira Preta  Conta Black
		<b>criação de linhas de crédito específicas para a população negra</b>	
		<b>APOIO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO DE EMPREENDIMENTOS NEGROS</b>	



<b>D \</b> <b>EQUIDADE RACIAL NO CAMPO EDUCACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir o olhar para o tema da equidade racial como eixo das estratégias de atuação na área da educação.</li> </ul>	<b>AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DOS SUJEITOS NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÕES NO SISTEMA EDUCACIONAL</b>	Programa Prosseguir (CEERT) Edital <i>Gestão Escolar para a Equidade: Juventude Negra</i> (Instituto Unibanco, Fundo Baobá e UFSCar) <i>Indicadores da qualidade na educação: relações raciais na escola</i> (Ação Educativa)
		<b>DESENVOLVIMENTO DE FERRAMENTAS QUE APOIEM O OLHAR DA GESTÃO ESCOLAR E CORPO DOCENTE PARA O TEMA DA EQUIDADE RACIAL</b>	Plataforma <i>Educação em Números</i> (Instituto Unibanco) Programa de formação de professores da Fundação Vale Apoio do Instituto Unibanco ao Projeto Afrocientista da Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN)
		<b>DESENVOLVIMENTO DE AGENDA DE PESQUISA E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO</b>	Fundo para bolsas de estudo para estudantes de pós-graduação negros (Fundação Lemann, W.K. Kellogg Foundation e Fundo Baobá)
<b>E \</b> <b>EQUIDADE RACIAL NO MUNDO CORPORATIVO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir para relações mais equitativas no mundo do trabalho.</li> </ul>	<b>PROGRAMAS QUE PREPAREM AS PESSOAS NEGRAS PARA O MERCADO DE TRABALHO</b>	Indicadores Ethos-CEERT para promoção da equidade racial Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero (CEERT, Instituto Ethos e BID)
		<b>CRIAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE FERRAMENTAS QUE AJUDEM AS EMPRESAS A OLHAREM PARA AS QUESTÕES RACIAIS</b>	
		<b>MAPEAMENTO, SISTEMATIZAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS</b>	
<b>F \</b> <b>PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO E POSICIONAMENTO PÚBLICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produzir e disseminar conhecimento voltado a temas raciais.</li> <li>Incidir na agenda pública de equidade racial.</li> </ul>	<b>FOMENTO À PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO SOBRE QUESTÕES RACIAIS</b>	<i>Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas</i> (Instituto Ethos)
		<b>FOMENTO A AÇÕES E ESPAÇOS DE DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTO RELACIONADO À EQUIDADE RACIAL</b>	Campanha "Jovem Negro Vivo" da Anistia Internacional
		<b>ADOÇÃO DE POSICIONAMENTO PÚBLICO INSTITUCIONAL EM PROL DA EQUIDADE RACIAL</b>	

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## A \ Fortalecimento de iniciativas promovidas por organizações negras ou lideradas por pessoas negras

Uma primeira forma de atuação de organizações do ISP é reconhecer e fortalecer as iniciativas e organizações voltadas à equidade racial que já existem e que, portanto, acumulam experiência e conhecimento sobre o campo. Nesse sentido, é possível desenvolver novas linhas de apoio da filantropia com doações de recursos voltadas a esse tema.

Um caminho interessante para isso é a valorização e investimento em soluções locais, desenvolvidas nas periferias por pessoas e organizações do próprio território. Dessa forma, fortalece-se a relação das populações com suas comunidades e se fomenta a organização e protagonismo de coletivos e articulações sociais, culturais e políticas locais.

Para desenvolver linhas de apoio a organizações voltadas à equidade racial, algumas estratégias podem ser adotadas por organizações do ISP:



### MAPEAMENTO DE ORGANIZAÇÕES NOS TERRITÓRIOS ABRANGIDOS

Identificar as iniciativas que atuam no tema de equidade racial nas localidades de interesse e com potencial para receberem investimento social.

## inspire-se!

#### LINHAS DE APOIO DA AKONADI FOUNDATION (OAKLAND, EUA)

A Akonadi Foundation tem como missão apoiar o desenvolvimento de mudanças sociais para eliminar o racismo estrutural e criar uma sociedade mais justa do ponto de vista racial. Para tal, realizam apoios de diferentes tipos, buscando criar um "ecossistema de doações" direcionado a esta

pauta. Desde a sua criação, em 2000, a fundação apoiou mais de 1.600 iniciativas, totalizando cerca de 35 milhões de dólares destinados a organizações sem fins lucrativos nos Estados Unidos.

A estratégia de apoio da organização está estruturada em três linhas de doações filantrópicas: a) *Beloved Community Fund*, voltado a iniciativas artísticas e eventos culturais de grupos negros; b) *So Love Can Win Fund*, com foco em projetos relacionados

ao tema da violência e segurança pública em comunidades negras; c) *Arc Toward Justice Fund*, que objetiva mudanças mais estruturais relacionadas à equidade racial, apoiando iniciativas que busquem enfrentar os prejuízos às pessoas negras ("Stop Harm") e/ou proponham soluções para tal ("Promote Solutions") – as ações apoiadas nesse terceiro eixo são voltadas a lideranças negras, *advocacy*, pesquisa, desenvolvimento de jovens para atuação em suas comunidades, dentre outras.



## DEFINIÇÃO DE LINHAS DE APOIO FINANCEIRO

Do ponto de vista temático, é possível atuar de modo mais abrangente no campo da equidade racial ou priorizar linhas de financiamento específicas para temas sensíveis dentro desse debate – por exemplo, apoiando projetos que busquem enfrentar o feminicídio de mulheres negras, a violência policial ou o encarceramento em massa da juventude negra.

### Realização de apoios em parceria com outros atores

Uma possibilidade interessante é pensar formas de apoio em articulação com outros atores e setores. Nesse caminho, as organizações do ISP podem criar arranjos com outras instituições para potencializar os resultados dos apoios realizados, ampliando sua escala e buscando parcerias para qualificar as estratégias de alocação dos recursos, bem como fortalecendo a rede de organizações que defendem esta causa. Para tal, é possível lançar editais tripartite, realizar as doações por meio de parcerias com organizações e fundos especializados, fazer investimentos coletivos, dentre outros. Diversos casos citados neste guia seguem essa tendência.

## inspire-se!

### LINHA DE APOIO DA FORD FOUNDATION A INICIATIVAS VOLTADAS À REFORMA DO MODELO DE ENCARCERAMENTO EM MASSA

Nos Estados Unidos, a Ford Foundation desenvolve uma linha de atuação chamada “justiça de gênero, racial e étnica” (“gender, racial and ethnic justice”), que inclui, dentre suas estratégias-chave, o apoio a iniciativas voltadas à reforma do sistema de encarceramento em massa. Esse eixo de apoio abarca projetos voltados à redução da população carcerária, à prevenção ao crime, ao desenvolvimento de modelos alternativos de encarceramento e à mudança na narrativa em torno do sistema prisional e da segurança pública.

Todos os resultados perseguidos com esse eixo de atuação explicitam a questão da equidade racial (com destaque aos dois primeiros):

- Reduzir o encarceramento: redução da população carcerária e das desigualdades raciais no sistema de justiça criminal.
- Políticas e práticas: novas intervenções políticas e práticas que reduzem o impacto desproporcional do sistema de justiça criminal sobre as pessoas negras.
- Alternativas ao encarceramento: *advocacy* para aumento do financiamento governamental para realocação de presídios, tratamento de drogas, justiça restaurativa e outras alternativas ao encarceramento, bem como para iniciativas comunitárias de emprego e prevenção do crime.
- Apoio à reforma do sistema prisional: formação de base de cidadãos que apoiam ativamente a reforma em nível local – que inclua pessoas negras, egressos do sistema prisional, sobreviventes de crimes, agentes da lei e líderes empresariais.

## inspire-se!

### APOIO DA OPEN SOCIETY FOUNDATIONS AO EDITAL DE ENFRENTAMENTO AO RACISMO DO FUNDO BRASIL DE DIREITOS HUMANOS

O Fundo Brasil de Direitos Humanos disponibiliza recursos para apoio institucional e para atividades de organizações da sociedade civil e de defensores de direitos humanos, sobretudo aqueles que encontram maiores desafios de acesso a recursos. Dentro da agenda de direitos humanos, trabalha com algumas temáticas prioritárias que se desdobram em editais específicos. Dentre eles, o edital Enfrentando o racismo a partir da base: mobilização

*para defesa de direitos* é fruto de uma parceria com a Open Society Foundations, que, por meio do programa Human Rights Initiative, busca fortalecer movimentos de luta por equidade racial que atuem em favor dos setores mais excluídos e apoiar iniciativas que enfrentem a discriminação racial, incluindo desigualdades e opressões interseccionais, a partir do trabalho de base e mobilização local protagonizado por pessoas negras.

O edital destina até 70 mil reais a cada iniciativa selecionada (em um apoio de até 18 meses), totalizando até 490 mil reais para apoio a projetos que promovam o enfrentamento ao racismo a partir de ação direta junto à realidade vivida pela população negra no Brasil, com foco nos seguintes eixos:

- a) denúncia e enfrentamento à violência do estado, violência policial, encarceramento em massa, política de drogas e modelo de políticas de segurança pública em geral;
- b) apoio aos familiares de vítimas da violência do estado;
- c) direitos e apoio ao desenvolvimento sócio-político-cultural-educacional de mulheres LGBTQ+ negras;
- d) valorização e defesa das religiões de matriz africana.

As estratégias propostas nos projetos podem ser diversas, incluindo litígio estratégico, *advocacy*, comunicação, práticas de educação popular, formação política, artes, música, poesia, leitura, literatura e atividades interdisciplinares e inovadoras.

### Inclusão de indicadores raciais no investimento social em outras áreas

As organizações do ISP podem desenvolver o olhar para equidade racial nas áreas de atuação que já desenvolvem, de modo intencional e estratégico. Um dos caminhos para isso é a inclusão de indicadores e métricas de monitoramento e avaliação dos donatários (*grantees*) que, por si só, evidenciem e induzam reflexões e práticas voltadas à equidade racial.

Dessa forma, é possível, dentro de sua estratégia de investimento:

- Incluir o critério racial na **seleção dos projetos apoiados**;
- Desenvolver e aplicar indicadores voltados à equidade racial no **monitoramento e avaliação dos projetos apoiados**;
- Dar destaque à agenda da equidade racial no processo de **acompanhamento técnico às iniciativas apoiadas** – sem que isso se dê de modo impositivo pelo doador, mas fortalecendo relações de parceria orientadas a qualificar e induzir as práticas voltadas à mitigação de questões raciais.

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## A Fortalecimento de iniciativas promovidas por organizações negras ou lideradas por pessoas negras

### Foco de atuação na área de juventude

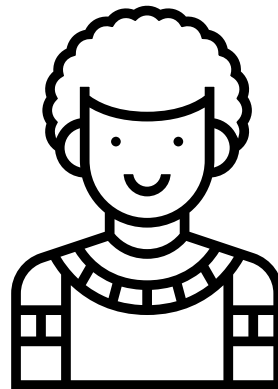
Segundo dados do Censo GIFE (GIFE, 2017), um tema relevante na atuação do ISP é o de juventude, que tem grande interface com a questão racial. Essa reflexão passa por reconhecer a potência nas maneiras próprias pelas quais as juventudes se organizam e produzem, ocupando e ressignificando espaços. Nesse processo, as questões identitárias são centrais: o complexo movimento de afirmação da identidade negra remete a uma reflexão sobre quais são as implicações de ser negro e traz consigo a reivindicação por direitos, participação e acesso a territórios, serviços e espaços de poder. Nesse sentido, têm importância iniciativas que permitem encontros e ativismo político dos grupos, incluindo as redes sociais – fundamentais nas dinâmicas de encontro, articulação política e produção por grupos de jovens negros.

Diversas linhas de atuação propostas neste Guia podem ser desenvolvidas com foco em juventude, em especial no caso de:

A) FORTALECIMENTO DE INICIATIVAS NEGRAS;

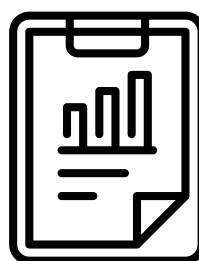
B) FORTALECIMENTO DE LIDERANÇAS NEGRAS;

C) FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO NEGRO.



### FINANCIAMENTO A INICIATIVAS LIDERADAS POR ORGANIZAÇÕES OU PESSOAS NEGRAS

São diversas as formas de apoio financeiro a projetos e organizações que contribuam com a equidade racial, sendo possível realizar repasse financeiro por meio de editais e chamadas públicas, doações direcionadas, patrocínios pontuais, prêmios, criação de fundos, dentre muitas outras formas.



### APOIO TÉCNICO A INICIATIVAS LIDERADAS POR ORGANIZAÇÕES OU PESSOAS NEGRAS

Além do repasse de recursos financeiros, as organizações do ISP podem desempenhar um papel importante de apoio no processo de desenvolvimento dessas iniciativas, a fim de que elas ampliem e qualifiquem sua atuação e os resultados alcançados. Nesse sentido, podem ser realizadas ações voltadas à formação, aceleração e articulação das organizações apoiadas, a fim de ampliar suas capacidades de gestão estratégica, resiliência e inovação.

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## B Fortalecimento de lideranças negras



### RECONHECIMENTO DA ATUAÇÃO DE LIDERANÇAS POLÍTICAS, COMUNITÁRIAS E PROFISSIONAIS NEGRAS

Incentivando seu protagonismo e referência para as comunidades e a sociedade em geral – o que pode ser feito por meio de prêmios, editais, campanhas ou apoio a projetos que tenham esse propósito de dar visibilidade a essas pessoas.

Além do apoio a iniciativas institucionalizadas (projetos e organizações), o ISP pode ter um papel importante no reconhecimento e incentivo de lideranças políticas do movimento negro e de profissionais de destaque nas mais variadas áreas. Esse tipo de estratégia tem forte potencial simbólico de fortalecer a representatividade e identidade negras, estimulando o surgimento e a visibilidade de referências negras em diferentes campos.

Nesse sentido, é possível desenvolver uma série de estratégias, como:

### inspire-se!

#### **PROGRAMA DE ACELERAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇAS FEMININAS NEGRAS - MARIELLE FRANCO**

O Programa de aceleração do desenvolvimento de lideranças femininas negras: Marielle Franco é um projeto de investimento na formação técnica e política de lideranças femininas negras brasileiras e no aprimoramento das capacidades de organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras.

O investimento se dará por meio de apoio financeiro e institucional para cerca de 20 organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras, além da concessão de bolsas, formação política, coaching, e construção de redes de relacionamento para 120 beneficiárias individuais.

Espera-se que, ao final de cinco anos, mulheres negras que já atuam e assumem papel de liderança em diversas áreas possam ter seu desenvolvimento acelerado, acessar espaços estratégicos de tomada de decisão, transformar o mundo a partir de suas experiências e mobilizar mais pessoas para a luta antirracista, por justiça e equidade social e racial.

A iniciativa contou com três apoiadores iniciais: Instituto Ibirapitanga, Ford Foundation e Open Society Foundation. Juntos, eles doaram US\$ 3 milhões. Desse recurso, US\$ 2,7 milhões (cerca de R\$ 10 milhões de reais) serão aplicados no apoio às organizações da sociedade civil, grupos e coletivos liderados por mulheres negras e também no apoio individual às 120 beneficiárias. Ao receber essa doação, o Fundo Baobá contou com um novo aporte da Kellogg Foundation, no valor de mais de R\$ 12 milhões, que serão empregados em atividades programáticas relacionadas ao Programa de Aceleração e a outros projetos, além de também serem utilizados para alavancar o funcionamento do próprio fundo.



### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## B Fortalecimento de lideranças negras



### INVESTIMENTO NO DESENVOLVIMENTO DE NOVAS LIDERANÇAS NEGRAS

É possível criar uma série de ações voltadas a fomentar o desenvolvimento de profissionais e potenciais lideranças negras em suas áreas de atuação. Para tal, as organizações do ISP podem realizar ou apoiar programas de formação e intercâmbio, conceder bolsas de estudos ou apoiar projetos que tenham esse propósito.

## inspire-se!

### YOUNG, BLACK AND GIVING BACK INSTITUTE

O *Young, Black and Giving Back Institute* é uma organização voltada ao fortalecimento, inspiração e empoderamento de jovens profissionais negros – incluindo influenciadores, empreendedores sociais e ativistas que tenham potencial de realizar mudanças em suas comunidades. Com isso, busca-se contribuir para preparar a próxima geração de profissionais negros para que produzam soluções inovadoras e sustentáveis para as questões sociais latentes de suas comunidades.

Para tanto, o instituto identifica e capacita jovens profissionais negros de

destaque, oferecendo ferramentas e recursos para que desempenhem uma liderança efetiva. O principal programa é o “Changing the Face of Philanthropy Summit”, uma reunião em que profissionais conveniados adquirem conhecimentos e constroem relacionamentos que os ajudarão a assumir papéis de liderança como solucionadores de problemas da comunidade. Nesse encontro, os profissionais conversam sobre as demandas específicas da comunidade afroamericana, aprendem por meio da experiência reunida pela comunidade a partir de lideranças profissionais negras, compartilham aprendizados e experiências e constroem uma comunidade de apoio.

## inspire-se!

### PROJETO “NEGRAS POTÊNCIAS”, UMA PARCERIA ENTRE FUNDO BAOBÁ, BENFEITORIA E INSTITUTO COCA-COLA BRASIL

O *Negras Potências* é um fundo de 500 mil reais que funciona na modalidade de *matchfunding* – para cada 1 real captado pela plataforma de mobilização e financiamento coletivo *Benfeitoria*, mais 2 reais são automaticamente acrescidos pelo *Movimento Coletivo, iniciativa de investimento social da Coca-Cola Brasil* – que tem como proposta fortalecer econômica, política e socialmente as mulheres negras. Também são parceiros do projeto o *Fundo Baobá* e o *Instituto Coca-Cola Brasil*.

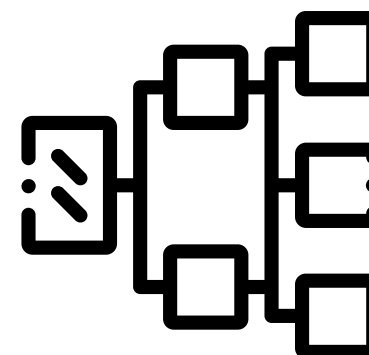
Foram selecionados 16 projetos dentro dos eixos **empoderamento econômico, vida livre de violência e educação, cultura e difusão de informação**. Dentre as iniciativas selecionadas, algumas estão voltadas a valorizar e visibilizar referências profissionais negras, como por exemplo:

- **Revista Arquitetas Negras vol. 1:** uma revista com conteúdo pensado e produzido exclusivamente por arquitetas negras.
- **Afroricas:** é uma série audiovisual com objetivo de divulgar informações relevantes na imersão e desenvolvimento de mulheres negras no mercado laboral.
- **Investiga Menina!:** projeto que busca incentivar meninas negras a seguirem a carreira de cientistas, inspiradas por pesquisadoras negras renomadas.

### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## C Fomento ao empreendedorismo negro

Em diálogo com a linha de atuação anterior, as organizações do ISP podem desenvolver estratégias de atuação para criar condições técnicas, financeiras, de infraestrutura, de relacionamento etc. para incentivar que jovens negros ampliem suas possibilidades de concretizar suas ideias e potenciais e, assim, possam desenvolver negócios próprios. Nesse sentido, os investidores sociais privados podem atuar por meio de:



### criação ou fomento de HUBS para empreendedorismo de jovens negros

Espaços de encontro para interações, construções conjuntas, ações formativas e prototipagem de modelos de negócio voltados a encorajar o empreendedorismo de jovens negros.



### APOIO TÉCNICO A JOVENS EMPREENDEDORES NEGROS

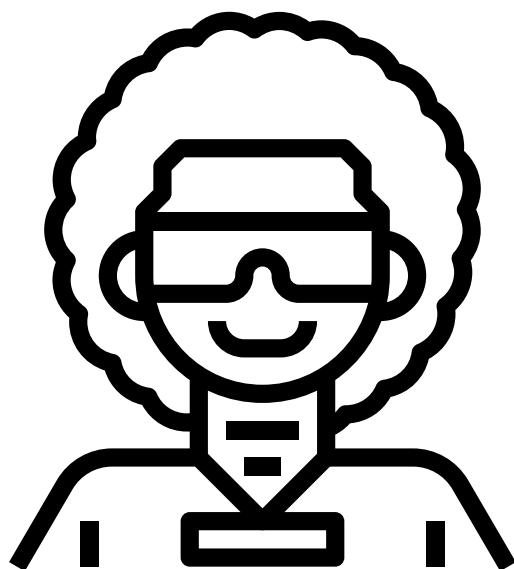
No processo de criação, teste e expansão de seus empreendimentos – por meio de iniciativas como incubação, aceleração, capacitação, assessoria, etc.

## inspire-se!

### PROJETO DE AFRO-EMPREENDEDORISMO “STARTBLACKUP”, DO MOVIMENTO BLACK MONEY

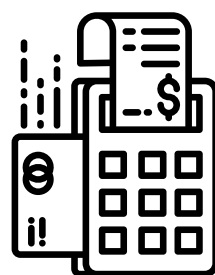
O *Movimento Black Money* é uma organização voltada à construção de um ecossistema afroempreendedor, estimulando o desenvolvimento de empreendedores e jovens negros inovadores e com diferenciais competitivos no mercado. Para isso, procuram dar voz, visibilidade e conectar os atores, a fim de promover a cooperação, o diálogo e a autossustentação desse ecossistema. Além de produzir conteúdo nas áreas de inovação, tecnologia e finanças, a organização realiza cursos de curta duração voltados a marketing, gestão e tecnologia.

Uma das iniciativas é o *StartBlackUp*, uma comunidade de *networking* e eventos que tem como objetivo melhorar os negócios de empreendedores negros, promovendo encontros entre profissionais que desejam iniciar ou melhorar seus negócios dentro de uma pauta identitária. O projeto se propõe a articular talentos, fortalecendo redes de relacionamento e incentivando a conexão com potenciais investidores.



### **CRIAÇÃO DE LINHAS DE CRÉDITO ESPECÍFICAS PARA A POPULAÇÃO NEGRA**

Com a possibilidade de enfoque em mulheres negras, que encaram maiores desafios no campo profissional e financeiro.



### **APOIO FINANCEIRO AO DESENVOLVIMENTO DE EMPREENDIMENTOS NEGROS**

Em especial em suas fases iniciais – o que pode ser feito por meio de diferentes modalidades de investimento (ou também como doação). Para tal, é importante flexibilizar os critérios de avaliação dos proponentes frente às especificidades e o ponto de partida de cada iniciativa.

## *inspire-se!*

### **PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO TÉCNICA AFROLAB, DO INSTITUTO FEIRA PRETA**

O **Afrolab** é um programa de capacitação técnica e criativa desenvolvido pelo Feira Preta com a intenção de apoiar, promover e impulsionar o afro-empendedorismo no Brasil, por meio da oferta de conhecimento e capacitação com foco em inovação e inventividade. O projeto propõe atividades de autoconhecimento, ciclos de imersão criativa, aprendizagem, cursos e workshops. A iniciativa é fruto de uma parceria com o British Council e Coventry University, do Reino Unido.

### **Conta Black: um exemplo de iniciativa voltada ao empreendedorismo e crédito para pessoas negras**

A **Conta Black** é uma *fintech* (startup que trabalha para inovar e otimizar serviços do setor financeiro utilizando tecnologia e, assim, oferece custos operacionais mais baixos e processos simplificados) independente do setor financeiro, que tem como objetivo incluir social e financeiramente uma camada da população que não possui conta bancária. Trata-se de uma conta digital que oferece serviços bancários online para pessoas negras.

## **D** Equidade racial no campo educacional

Diversos são os estudos e análises que chamam a atenção para como o racismo impacta o acesso, a permanência e a aprendizagem de estudantes negros, uma vez que ele se manifesta ao longo de toda a trajetória escolar, traduzido em práticas observáveis e que têm influência em elementos objetivos e subjetivos nos estudantes negros: a recusa ao toque no cabelo pelos professores; as baixas expectativas dos docentes em relação a alunos negros; os desafios na relação com os colegas de sala; a diferenciação nas expectativas e tempo que os educadores dedicam a crianças negras (algumas pesquisas mostram que é menor para alunos negros do que para brancos); e assim por diante. Dessa forma, quando se aborda o tema da aprendizagem neste contexto, o que está em jogo não são as capacidades ou possibilidades de negros no sistema educacional, mas sim as diferenças de condições e tratamentos que impactam sua trajetória de desenvolvimento cognitivo e valorativo.

Reconhecer a escola como espaço de conflito é importante no debate educacional do ponto de vista da equidade racial e, sobretudo, para se pensar em possibilidades de transformação dessa realidade. Nesse sentido, é fundamental trabalhar a gestão da diversidade no cotidiano escolar, o que pressupõe uma nova cultura organizacional voltada à valorização da diversidade nas dinâmicas de convivência e a aprendizagem de todos os estudantes.

Dentre os investidores sociais privados brasileiros, a educação é a principal área de atuação – 84% deles realizam ações nesse campo, seja por meio de projetos próprios (66%) ou apoiando projetos executados por terceiros (44%) (GIFE, 2017) –, o que revela um amplo campo de oportunidade para inclusão do recorte racial como eixo das estratégias de atuação na área da educação.

Buscando contribuir com a meta 8 do Plano Nacional de Educação (PNE), que declara o objetivo de igualar a escolaridade média entre negros e não negros, é possível desenvolver uma agenda voltada à equidade racial na educação de diferentes formas:



Os jovens estão pedindo mais, querem o alargamento de saberes. Novas formas, novas linguagens para acessar e lidar com os conteúdos curriculares. Uma perspectiva de maior agenda de participação desse jovem, sair de um modelo que ainda pressupõe o estudante como passivo diante de um saber.

Os jovens estão nos ensinando uma pedagogia do movimento, que passa pela estética, pelo empoderamento, uma apropriação de um discurso característico da juventude na interação com os conhecimentos ditos formais.



**Macaé Evaristo** – Secretária de Educação de Minas Gerais



### 3 CAMINHOS DE ATUAÇÃO: COMO O INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO PODE CONTRIBUIR?

## D \ Equidade racial no campo educacional



### AMPLIAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ESCOLAR NO PROCESSO DE TOMADA DE DECISÕES EM TODOS OS NÍVEIS DO SISTEMA EDUCACIONAL

Dar voz às diferenças e respeitar a diversidade cultural e regional das instituições na definição de prioridades educacionais, fortalecendo uma perspectiva de gestão democrática na educação. Para tal, é possível realizar ações de diferentes tipos:

- Formações, assessorias e outras formas de qualificação da gestão escolar e dos docentes, com foco na valorização da diversidade e na promoção da equidade racial.
- Apoio a iniciativas de ampliação e fortalecimento da participação dos movimentos juvenis negros, para que esses grupos ocupem um espaço de questionamento sobre as relações e conhecimentos priorizados pela escola (debate sobre currículo, abordagens pedagógicas, relação professor-alunos, etc.).
- Apoio para elaboração e implementação de projetos educacionais institucionais que contemplem a atenção à diversidade – esta estratégia pode ser concretizada por meio de editais, prêmios, selos, etc.

### inspire-se!

#### EDITAIS VOLTADOS À GESTÃO ESCOLAR COM FOCO NA JUVENTUDE NEGRA DO INSTITUTO UNIBANCO, FUNDO BAOBÁ E UFSCAR

Os editais 1 e 2 *Gestão Escolar para a Equidade: Juventude Negra*, realizado em parceria entre Instituto Unibanco, Fundo Baobá e Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) tem como proposta contribuir

para o desenvolvimento e a implementação de práticas inspiradoras de gestão escolar que busquem elevar os resultados educacionais dos jovens negros na rede pública de Ensino Médio – contribuindo para a melhoria de indicadores como acesso, conclusão, frequência, rendimento escolar, número de estudantes que ingressam em cursos de educação superior, entre outros. Para isso, a iniciativa busca identificar, reconhecer e acompanhar

projetos com foco na gestão que se proponham a enfrentar de forma criativa as desigualdades raciais no ambiente escolar e promovam o aumento da qualidade da educação dos jovens negros.

No total dos dois editais, foram selecionados 20 projetos de escolas ou organizações da sociedade civil, que receberam o apoio de até 35 mil reais, além de monitoramento do Fundo Baobá e avaliação da UFSCar por um ano.

### inspire-se!

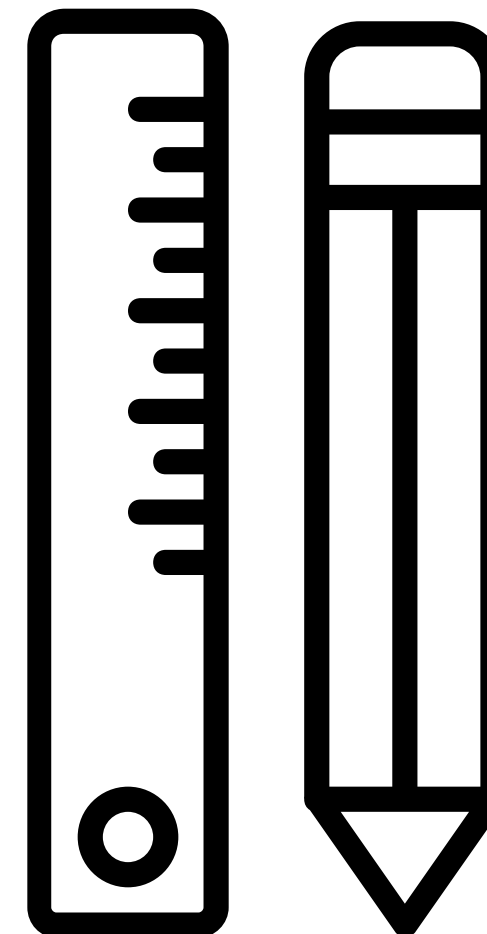
#### PROGRAMA PROSEGUIR, DE PERMANÊNCIA DE JOVENS NEGROS NAS UNIVERSIDADES - CEERT, COM APOIO DO ITAÚ UNIBANCO

Com o objetivo de incentivar a manutenção de jovens negros na universidade, o *Programa Prosseguir* é uma ação afirmativa desenvolvida pelo Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), com apoio do Itaú Unibanco. O programa contribui com a trajetória de estudantes universitários negros de baixa renda em São Paulo e Salvador, desenvolvendo atividades extra-curriculares e concedendo 30 bolsas para apoiá-los na conclusão da graduação com êxito e ingresso no trabalho em posições de futura liderança.

### inspire-se!

#### INDICADORES DA QUALIDADE NA EDUCAÇÃO: RELAÇÕES RACIAIS NA ESCOLA

Buscando permitir à comunidade escolar avaliar suas práticas e identificar novos caminhos para construção de uma educação com a marca da igualdade racial, o UNICEF, a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPIR) e o Ministério da Educação, em parceria com a Ação Educativa, lançaram a edição “Relações Raciais na Escola” dos *Indicadores da qualidade na educação (Indique)*. Este instrumental foi elaborado para ser usado pelas unidades escolares que oferecem educação infantil, em um formato flexível, que pode ser adequado de acordo com a criatividade e a experiência de cada escola.



### DESENVOLVIMENTO DE FERRAMENTAS QUE APOIEM O OLHAR DA GESTÃO ESCOLAR E CORPO DOCENTE PARA O TEMA DA EQUIDADE RACIAL

Os investidores sociais privados podem desenvolver metodologias, indicadores e tecnologias que apoiem o diagnóstico e atuação das escolas voltados às questões raciais.

## inspire-se!

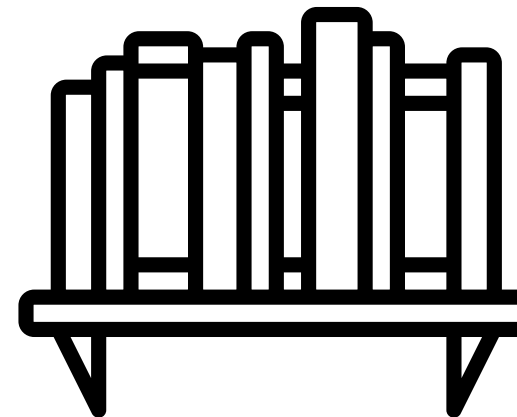
### **PLATAFORMA EDUCAÇÃO EM NÚMEROS, DO INSTITUTO UNIBANCO**

A plataforma **Educação em Números** é uma iniciativa do Observatório de Educação Ensino Médio e Gestão, do Instituto Unibanco, que reúne indicadores educacionais, sociais e demográficos de diversas fontes, com a intenção de contribuir para a análise dos contextos e desafios no campo da educação no Brasil.

A plataforma disponibiliza duas funcionalidades: **Indicadores e Estatísticas** - que possibilita buscas de indicadores

educacionais, sociais e demográficos, que podem ser visualizados na forma de gráficos, tabelas ou mapas - e **Análises Integradas de Estatísticas Educacionais** - que busca apoiar os gestores nas tomadas de decisão baseadas em evidências, por meio da apresentação de roteiros temáticos que orientam a análise de conjuntos de indicadores.

Os conjuntos de indicadores que compõem a plataforma têm a inteligência de cruzar e apresentar dados relacionados a diferentes questões, como desigualdade racial, desigualdade de gênero, abandono no Ensino Médio e desempenho escolar (análise de rendimento, Ideb, avaliação estadual e muitos outros itens).



## DESENVOLVIMENTO DE AGENDA DE PESQUISA E PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO COM FOCO EM EQUIDADE RACIAL

Apoio a pesquisas acadêmicas e aplicadas voltadas à identificação de mecanismos institucionais que trazem desafios à garantia da equidade racial na escola. Nessa linha, têm valor pesquisas com proposta mais global, que, baseadas em uma concepção da escola como espaço de conflito e em uma perspectiva interseccional, estejam interessadas em identificar formas de construção da escola enquanto espaço de equidade.

## inspire-se!

### **APOIO DO INSTITUTO UNIBANCO AO PROJETO AFROCIENTISTA, DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PESQUISADORES NEGROS (ABPN)**

A **Associação Brasileira de Pesquisadores Negros - ABPN** é uma associação sem fins lucrativos que tem como finalidade o ensino, pesquisa e extensão acadêmico-científica sobre temas de interesse das populações negras do Brasil. Parceiro da organização, o Instituto Unibanco apoia uma de suas iniciativas, o **Projeto Afrocientistas**, que tem como objetivo aproximar do ambiente acadêmico universitário jovens negros oriundos de baixas classes socioeconômicas e com alto potencial de engajamento acadêmico e social. Com o projeto, os estudantes recebem uma bolsa de iniciação científica júnior e passam a integrar uma das linhas de pesquisa nos núcleos de estudos regionais (Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros - NEABS) consorciados, estando inseridos em oficinas de ciências, grupos de discussão interdisciplinar, orientação e instrumentalização acadêmica, pedagógica e vocacional.

## inspire-se!

### **PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E GESTORES ESCOLARES DA FUNDAÇÃO VALE**

A **Fundação Vale**, em parceria com a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e a Secretaria Municipal de Educação de Mangaratiba, realizou em 2014, no município de Mangaratiba (RJ), um curso de extensão universitária sobre a temática étnico-racial voltado à formação de professores. Os encontros buscaram fornecer subsídios aos professores e gestores para a aplicação efetiva da lei, como forma de estimular

a prática docente nos princípios da pluralidade e do respeito às diferenças. Todos os 45 diretores escolares da rede municipal participaram do projeto.

A partir dessa experiência piloto, foi elaborada a publicação **Educação das relações étnico-raciais no Brasil: trabalhando com histórias e culturas africanas e afro-brasileiras nas salas de aula**, que traz conteúdos sobre as histórias da África e da presença dos negros no Brasil, além de discutir a educação e as relações étnico-raciais no cotidiano escolar. O material oferece também indicações bibliográficas e exemplos práticos de atividades que podem ser desenvolvidas em sala de aula.

## inspire-se!

### **FUNDO PARA BOLSAS DE ESTUDO PARA ESTUDANTES DE PÓS-GRADUAÇÃO NEGROS (FUNDAÇÃO LEMANN, W.K. KELLOGG FOUNDATION E FUNDO BAOBÁ)**

Fruto de um fundo patrimonial de 2 milhões de dólares (cerca de 7,5 milhões de reais) criado e gerido pelo Fundo Baobá com doações da Fundação Lemann e contrapartida da W.K. Kellogg Foundation, a **iniciativa** direcionará, a partir de 2021, 5% dos rendimentos do fundo a bolsas de estudos para estudantes negros em programas de pós-graduação em áreas como saúde, educação e gestão pública das universidades de Harvard, Columbia, Stanford, MIT, Illinois de Urbana-Champaign (UIUC) e Oxford.

## **E** Equidade racial no mundo corporativo

Um grande campo de discussão no tema de equidade racial é o mundo do trabalho. Se, por um lado, a história do negro e do trabalho no Brasil se confundem – considerando-se que, dos 500 anos de história do país, vivemos 400 anos de escravidão institucionalizada –, por outro, o espaço social destinado a profissionais negros no mercado de trabalho é bastante restrito, tanto no que se refere a questões objetivas – como dificuldades de contratação ou de ocupação de cargos mais altos, diferenças salariais, etc. – como subjetivas – diferenças de tratamentos, investimentos em formação, relações sociais no ambiente de trabalho, etc. Os códigos invisíveis que circulam no mundo do trabalho levam à anulação da identidade negra e a uma dinâmica de “embranquecimento” dos costumes e formas de comportamento e relacionamento.

Diante desse cenário, e de maneira crescente, a gestão da diversidade é uma preocupação presente nas empresas. Além de ações para garantir o acesso de profissionais negros a essas instituições (por exemplo, por meio de políticas afirmativas de contratação), é preciso pensar e atuar para garantir a qualidade desse acesso – com foco nos relacionamentos e nos processos de aprendizagem e progressão na carreira.

No Brasil, a atenção das empresas às questões raciais costuma se dar como resposta a pressões externas, como constrangimento em função de episódios racistas que tenham vivenciado, mas são poucas as experiências de iniciativas espontâneas, em que as instituições voluntariamente decidam implementar políticas voltadas à equidade racial.

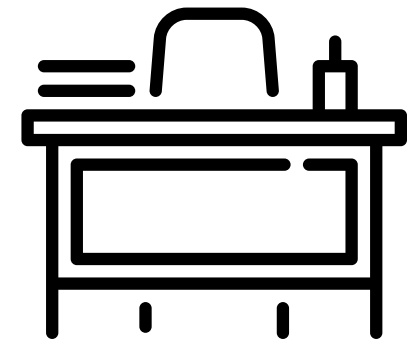
O principal desafio no mundo do trabalho é desconstruir dinâmicas excludentes que já estão enraizadas na cultura e nos processos organizacionais. As pessoas que ocupam os espaços de poder, em sua maioria, são brancas e as questões raciais dificilmente se tornam prioritárias nas agendas das empresas. Além disso, implementar ações nesse sentido implica repensar os espaços de privilégio e exclusão dos diferentes grupos.



Nenhum tema avança se você não construir de forma compartilhada. No mundo empresarial, essa indução precisa se dar de cima para baixo, diferente da lógica de movimento social, porque se for de baixo para cima gera demissão.



Cida Bento – CEERT



### PROGRAMAS QUE PREPAREM AS PESSOAS NEGRAS PARA O MERCADO DE TRABALHO

Além de formação técnica, é importante que os profissionais negros aprendam os códigos institucionais e políticos que circulam nos ambientes profissionais.

## inspire-se!

### **COALIZÃO EMPRESARIAL PARA EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO**

Criada por uma articulação entre o Instituto Ethos, o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) e o Institute for Human Rights and Business (IHRB), com o apoio do Movimento Mulher 360 e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e financiada pelo programa Fundo Newton (governo do Reino Unido e pelo Conselho Britânico), a **Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero** tem o objetivo de impulsionar a promoção da diversidade e da igualdade racial e de gênero no mercado de trabalho. Sua proposta é funcionar como um espaço de debate, troca

de experiências e estímulo à implementação e ao aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais para superar a discriminação de gênero e raça nas organizações. Para isso, a iniciativa se propõe a:

- Estimular a promoção da diversidade e da equidade racial e de gênero no mercado de trabalho, especialmente para reverter o cenário atual de sub-representação em cargos de liderança;

- Engajar, mobilizar e articular empresas, poder público e sociedade civil para promoverem políticas, práticas e ações mais inclusivas com foco em gênero e raça;

- Compartilhar e disseminar boas práticas e inovações na promoção e gestão da equidade de gênero e raça;

- Influenciar políticas públicas para superar a discriminação de gênero e raça;

- Disseminar práticas e políticas de enfrentamento a todas as formas de violência e discriminações de gênero e raça no ambiente corporativo;

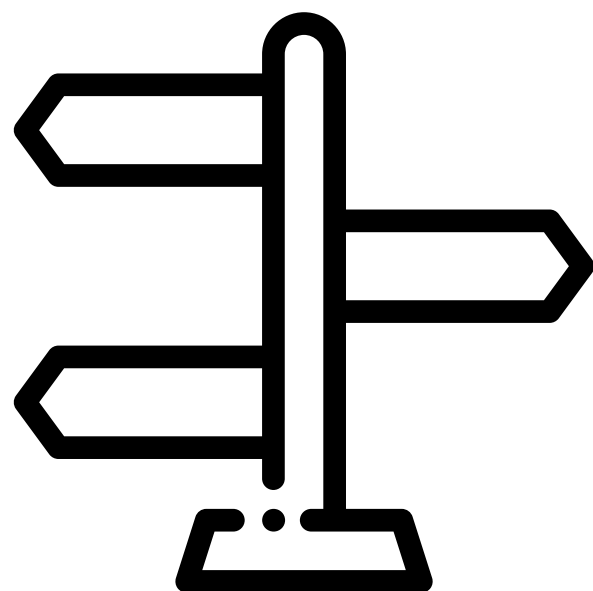
- Desenvolver alternativas para superação das dificuldades enfrentadas pelas empresas.

Um dos projetos da Coalizão é o **Banco de Práticas para Equidade Racial e de Gênero** que descreve casos de empresas brasileiras e do Reino Unido que adotaram práticas que efetivamente contribuem com o avanço da equidade racial e de gênero e com o combate à discriminação, a fim de que elas possam ser replicadas ou inspirem outras organizações.



### **CRIAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE FERRAMENTAS QUE AJUDEM AS EMPRESAS A OLHAREM PARA AS QUESTÕES RACIAIS**

E desenvolverem estratégias, políticas e processos para que elas sejam incorporadas nas práticas das corporações.



### **MAPEAMENTO, SISTEMATIZAÇÃO E DISSEMINAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS**

Compartilhar iniciativas qualificadas que vêm sendo protagonizadas pelas empresas no campo da equidade racial pode ter um importante papel de inspirar outras empresas para o tema, além de fornecer a elas subsídios concretos para que avancem em suas práticas internas.

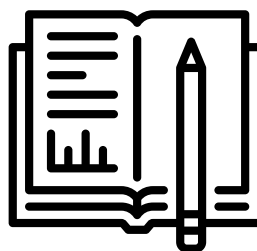
### *inspire-se!*

#### **INDICADORES ETHOS-CEERT PARA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Os *Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis* são uma ferramenta de gestão desenvolvida pelo *Instituto Ethos* que busca apoiar as empresas na incorporação da sustentabilidade e da responsabilidade social empresarial em suas estratégias de negócio. Em 2016, em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT), foram elaborados indicadores específicos para tratar da equidade racial, com a intenção de desenvolver um mecanismo indutor para a adoção de práticas e políticas igualitárias no âmbito empresarial. A partir desses indicadores, foi publicado o *Guia Temático: Promoção da Equidade Racial*, para apoiar as empresas na aplicação e reflexão dos indicadores.

### **F** Produção de conhecimento e posicionamento público

Um papel relevante do ISP na agenda de equidade racial, e que pode ser transversal às demais soluções propostas neste guia, está voltado a estratégias de produção e disseminação de conhecimento e de incidência na agenda pública. Para tanto, algumas frentes podem ser destacadas:



### **FOMENTO À PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO SOBRE QUESTÕES RACIAIS**

Apoiando estudos, debates e grupos de pesquisa. Nesse sentido, é possível fortalecer iniciativas que se proponham a:

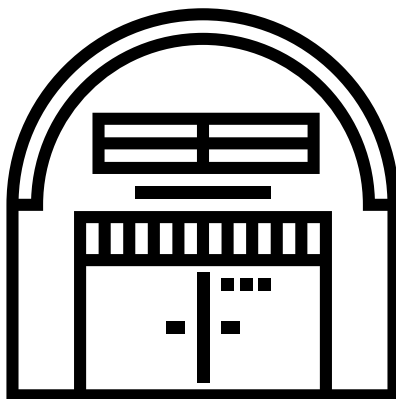
- Conhecer o ecossistema de pessoas e organizações que atuam no campo da equidade racial – levantar dados sobre perfis e interesses dos empreendedores, jovens e organizações voltados a esse tema.
- Financiar pesquisas acadêmicas quantitativas e qualitativas que se debrucem sobre o tema.
- Financiar estudos aplicados, que analisem elementos concretos voltados às questões raciais – como, por exemplo, as implicações econômicas do investimento social na equidade racial ou ações e práticas relacionadas a questões raciais no fluxo de atendimento do sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente.

### *inspire-se!*

#### **PESQUISA DO INSTITUTO ETHOS SOBRE PERFIL RACIAL E AÇÕES AFIRMATIVAS EM GRANDES EMPRESAS**

Desde 2003, o Instituto Ethos publica periodicamente o *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas*, que tem como intenção mapear as ações voltadas para a inclusão social nas empresas. A pesquisa retrata o público interno das grandes corporações, identificando eventuais desequilíbrios em sua composição em relação a diferentes pautas, dentre elas as referentes a cor ou raça. A partir dela, os gestores têm a oportunidade de refletir sobre as práticas adotadas e sobre as oportunidades para implementar ações voltadas a valorizar a diversidade e promover a equidade no ambiente de trabalho. O estudo também analisa as políticas e ações afirmativas já desenvolvidas pelas empresas pesquisadas.

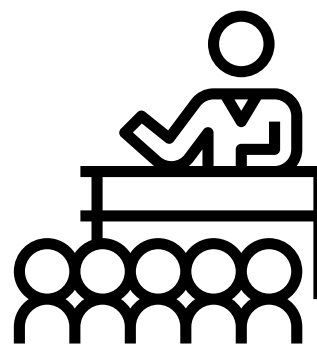




## FOMENTO A AÇÕES E ESPAÇOS DE DISSEMINAÇÃO DE CONHECIMENTOS RELACIONADOS À EQUIDADE RACIAL

A fim de fortalecer essa agenda e seu campo de atuação. Iniciativas desse tipo podem envolver:

- Produção de publicações ou outras peças de comunicação (como cartilhas, infográficos, guias, etc.), que compartilhem resultados de pesquisas e a produção de conhecimento na área, garantindo-se linguagem acessível e que dialogue com diferentes grupos sociais.
- Fomento ao compartilhamento de boas práticas nacionais e internacionais voltadas ao campo da equidade racial, por meio de intercâmbios, banco de práticas, publicações e participação em eventos com essa finalidade (diretamente ou viabilizando a participação de atores relevantes do campo).
- Realização e/ou apoio a eventos de troca de conhecimentos, como seminários ou workshops.



## ADOÇÃO DE POSICIONAMENTO PÚBLICO INSTITUCIONAL PELA PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Manifestando explicitamente apoio a pautas dessa agenda e repúdio a episódios racistas – o que pode ser feito por meio de declarações públicas, manifestos ou campanhas, para citar alguns exemplos.

## inspire-se!

### CAMPANHA JOVEM NEGRO VIVO, DA ANISTIA INTERNACIONAL

A **Anistia Internacional** realiza ações e campanhas voltadas ao reconhecimento e respeito aos direitos humanos em todo o mundo, estando presente em mais de 150 países. No Brasil, uma de suas iniciativas é a campanha **Jovem Negro Vivo**, que tem como objetivo desnaturalizar e romper com a indiferença da sociedade brasileira frente ao alto número de homicídios cometidos contra jovens negros e negras diariamente no país. A principal ferramenta de mobilização da campanha é o manifesto “**Eu quero ver os jovens vivos**”, que propõe a criação de um plano nacional de redução de homicídios e, desde 2014, já contou com adesão de mais de 60 mil pessoas. Diversas outras ações e campanhas fazem parte do projeto.

## Iniciativas voltadas à equidade racial nas práticas institucionais das organizações do ISP

**A**lém da inclusão do tema de equidade racial em suas linhas de atuação e eixos programáticos, as organizações do ISP também podem atuar no sentido de rever suas relações e práticas internas. Essa reflexão parece ser fundamental, inclusive, no sentido de fortalecer a capacidade, coerência e legitimidade dos institutos e fundações para atuarem com o tema.

Dessa forma, ter ações afirmativas para garantir igualdade de acesso e ascensão de pessoas negras nas próprias equipes dessas organizações, em diferentes níveis hierárquicos, é importante do ponto de vista ético e político, mas também para qualificar sua atuação no tema de equidade racial. Para tal, algumas iniciativas podem ser adotadas:

- **Realizar um diagnóstico interno:** um passo importante é compreender como as dinâmicas raciais operam na organização. Para isso, é possível realizar rodas de conversa e entrevistas com a equipe, aplicar ferramentas já existentes (como indicadores, guias, questionários, etc.) ou, ainda, contar com a assessoria de consultores ou organizações especializadas no tema para conduzirem esse processo.
- **Sensibilizar os gestores:** para que as mudanças necessárias sejam efetivadas, é fundamental haver apoio e envolvimento das lideranças da organização. Assim, é possível realizar apresentação de resultados de estudos, capacitações, *benchmarking* com outras instituições que tenham desenvolvido iniciativas interessantes no tema, oficinas ou workshops, etc.
- **Formação interna sobre racismo institucional:** também é importante envolver a equipe mais ampliada, preparando-a e implicando-a no processo de compreensão dos mecanismos internos que perpetuam práticas racistas na organização e na busca por soluções para isso. Com isso, amplia-se o sentido político e a adesão institucional às iniciativas propostas.
- **Rever valores, políticas e práticas institucionais:** as mudanças concretas e voltadas ao cotidiano organizacional podem envolver desafios e gerar resistências das equipes e grupos gestores. Contar com orientação especializada pode contribuir com esse movimento.
- **Implementar políticas de contratação de pessoas negras em todos os níveis hierárquicos:** é fundamental buscar desenvolver formas de acessar e atrair profissionais negros. Para isso, é preciso rever os critérios de contratação (repensando quais são realmente necessários para preenchimento das vagas).
- **Revisão dos mecanismos institucionais:** repensar os dispositivos internos (manuais, vocabulário, espaços de convivência, cadeia de fornecedores, etc.) para aumentar a retenção de profissionais negros.
- **Definir indicadores para olhar esse tema periodicamente:** além de um movimento inicial de implementação de mudanças organizacionais, é importante que os institutos e fundações se mantenham atentos às questões raciais e acompanhem o desenvolvimento e efeitos das iniciativas propostas.



# 4

## RECOMENDAÇÕES FINAIS PARA ATUAÇÃO DO ISP

Como é possível observar na seção anterior, as possibilidades de atuação do ISP no tema de equidade racial são diversas e, em síntese, incluem linhas de:

- Reconhecimento de pessoas, projetos e organizações referenciadas por suas atuações na promoção da equidade racial;
- Apoio financeiro direto voltado à promoção de iniciativas negras (pessoas, projetos, empreendimentos);
- Criação e implementação de ferramentas que contribuam com o olhar para as questões raciais (nas estratégias de apoio das organizações, no monitoramento e avaliação de projetos, na práticas e relações organizacionais);
- Produção e disseminação de conhecimento (apoio à pesquisa, sistematização e disseminação de práticas).

### COMO DISCUTIDO, A ATUAÇÃO DE ORGANIZAÇÕES DO ISP NESTE CAMPO PODE SEGUIR DIFERENTES CAMINHOS. EM RESUMO, ELAS PODEM DESENVOLVER:

**A.** Um eixo de investimento específico em equidade racial: de forma explícita e direcionada, com financiamento e garantia do acesso a recursos para organizações negras ou projetos voltados a esse tema – ou subtemas relevantes que mereçam ser privilegiados em função de sua relevância social. Nesse caminho, é importante observar que a promoção da equidade racial vai além do debate de diversidade e deve priorizar soluções voltadas ao combate ao racismo estrutural e seus efeitos na população negra.

**B.** Diretrizes raciais para o seu investimento de modo transversal às linhas de atuação, realizando recortes e dando destaque às questões raciais nos projetos apoiados. Nem todas as organizações do ISP irão incorporar a equidade racial como parte de sua missão, mas é possível a todas assumir recortes específicos relacionados à questão racial dentro das linhas que já atuam (como meio ambiente, educação, juventude, direitos da criança e do adolescente).

### DE MODO TRANSVERSAL A ESSES CAMINHOS MAIS GERAIS, É IMPORTANTE QUE UMA ORGANIZAÇÃO DO ISP ORIENTADA A PENSAR E ATUAR EM PROL DESSE TEMA PERCORRA ALGUNS PASSOS GERAIS:

- I.** Definir como a equidade racial pode ser inserida na agenda estratégica da fundação, instituto ou empresa. oportunidades para iniciativas criativas e culturais da juventude negra, empoderamento da mulher negra, combate ao racismo institucional no sistema de justiça ou no sistema de saúde, dentre tantos outros exemplos.
- II.** Traçar ações afirmativas com o recorte racial para os projetos apoiados.
- III.** Estudar linhas de atuação voltadas às questões raciais e, caso opte-se por este caminho, definir subtemas de interesse e relevância – como enfrentamento da violência policial ou encarceramento em massa,
- IV.** Rever as formas de seleção, apoio, desenvolvimento de projetos próprios, abordagens teóricas e metodológicas e formas de comunicação de suas iniciativas, identificando e solucionando possíveis vieses racistas e incorporando práticas mais equitativas e afirmativas.

A atuação do ISP no campo da equidade racial deve estar orientada à equiparação dos direitos historicamente negados às populações negras e diversas características desse setor têm forte potencial de contribuição nesse sentido: o ISP é marcado pela capacidade de inovação e produção e disseminação de conhecimentos; além disso, suas organizações dispõem de conhecimento e experiência em diferentes formas de atuação em articulação com outros atores e setores, tendo o importante papel de criar arranjos entre instituições para ampliar a escala e relevância dos resultados alcançados pelas iniciativas sociais.

Finalmente, vale destacar o lugar privilegiado e potente dos investidores sociais privados na busca por soluções que contribuam para o desenvolvimento sustentável e o alcance da Agenda 2030: em parceria com o setor público e sociedade civil, o setor privado pode desenvolver mecanismos inovadores na construção de uma sociedade mais justa e democrática, inclusive do ponto de vista das relações raciais.



**Realização**



**Promoção**



**Apoio**



**Acesse [isppor.gife.org.br](http://isppor.gife.org.br)**