



Política para Promoção da *Equidade Racial* & Combate ao Racismo

2023

Missão da ACT

Promover ambientes saudáveis e sustentáveis para a prevenção de fatores de risco de doenças crônicas não transmissíveis.

Visão da ACT

Ser uma organização de referência e credibilidade na promoção de políticas públicas de saúde e no fortalecimento da sociedade civil, que atua com base em evidências, por meio de comunicação, advocacy e articulação em rede.



Objetivo geral da Política

Instituir e regulamentar princípios, diretrizes, alcance, orientações e responsabilidades da ACT para que a instituição promova a equidade racial e contribua para o combate ao racismo de maneira a i) ampliar as ações de inclusão racial na organização e ii) incidir positivamente no debate e na agenda de políticas públicas sobre relações raciais e saúde.

Objetivos Específicos

- Estimular ações institucionais de valorização da diversidade racial na perspectiva da promoção da equidade em todas as áreas da ACT, de acordo com suas necessidades e especificidades.
- Promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas na ACT, valorizando a diversidade racial.
- Implementar ações afirmativas (programas, projetos e planos) para o desenvolvimento profissional de funcionários(as), levando em conta os efeitos do racismo sobre as oportunidades de vida da população negra brasileira.



- Promover a aproximação e o diálogo permanente com movimentos sociais e coletivos negros para reconhecimento de suas demandas e elaboração de respostas institucionais a elas, sempre que possível.
- Garantir instância de comunicação institucional que acolha relatos de situações de risco ou oposição às práticas de promoção de equidade racial, bem como definir formas de sanção caso danos não possam ser mitigados.
- Estabelecer a forma de governança desta Política que assegure seu cumprimento e atualização.

Objetivos Específicos

Compromisso com ampliação de debates acerca da categoria raça na área de saúde e com o delineamento de políticas públicas construídas na perspectiva de reparação dos impactos negativos do racismo sobre as condições de saúde da população negra.



Definições



Raça: conceito criado por europeus, originalmente usado para se referir à botânica e ao reino animal, que dividiu as populações humanas em subespécies, considerando o fenótipo (aparência) como aspecto externo de diferenças naturais supostamente responsáveis por desigualar as capacidades intelectuais, morais e comportamentais de pessoas negras, asiáticas, indígenas e brancas.

Racismo: sistema de dominação criado com base na ideia de que as raças humanas podem ser compreendidas a partir de uma escala evolutiva cujo ápice seria representado pela raça superior, a branca, sucedida de outros grupos inferiores, tendo negros(as) na base. A existência desse sistema justificou a escravização e genocídio de povos de origem africana e indígena após a expansão colonial europeia. O racismo apresenta três dimensões (ALVES, 2022):

Institucional: centrada nas instituições, caracteriza-se pela existência de normas explícitas ou implícitas que favorecem pessoas brancas em detrimento de negros(as) e indígenas, tais

como obstáculos à contratação ou ascensão de pessoas negras no mercado de trabalho ou ainda a inexistência de discussões sobre África pré-colonial ou povos originários nos currículos escolares, dentre outros tantos exemplos.

Estrutural: centrada nas formas como direitos sociais são desigualmente distribuídos entre os grupos raciais, por exemplo as desigualdades no acesso à saúde, à moradia, à escolarização, dentre outros.

Individual – centrada nas interações entre sujeitos, esta dimensão se baseia em manifestações de desvalorização ou desprezo por pessoas negras, considerando-as inferiores. Essas manifestações denotam juízos de valor a respeito das pessoas em função de sua cor ou características físicas e se expressam por meio de xingamentos, atos, como jogar bananas, ou menções jocosas a respeito de tais características.

Preconceito racial: maneira como a dimensão individual do racismo é subjetiva e possibilita a construção de estereótipos que sobrevivem,

mesmo que a experiência dos sujeitos os contrarie. Ilustrativo nesse sentido são os episódios nos quais negros(as) são abordados(as) por policiais por supostamente apresentarem “comportamento suspeito”, quando, na verdade, estão se comportando como qualquer outra pessoa.

Discriminação: baseia-se no preconceito racial para impor tratamentos desiguais a negros(as) e brancos(as). Como exemplo temos a negativa a pessoas negras de circularem em determinados espaços.

Equidade: compreensão de que o princípio da igualdade estrita não garante a desconstrução de desigualdades sociais. A existência de tais desigualdades coloca em xeque o debate sobre mérito que, nas sociedades desiguais é, na verdade, a tradução de privilégios de gênero, raça e classe social em vantagem competitiva para homens, brancos e pessoas com melhores condições socioeconômicas. O princípio da equidade é traduzido pela premissa “dar mais a quem tem menos”.

Ações afirmativas: ações que visam a reparação de desigualdades sociais cujo alvo é um grupo que pode ser identificado como prejudicado em função de hierarquias construídas a partir de suas propriedades sociais como sexo, idade ou raça/cor entre outros. Como exemplos, temos a reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a cota partidária, que implica na candidatura de mulheres, e a reserva de vagas para negros(as) no ensino superior. Essas ações rompem com o princípio de igualdade irrestrita, tratando de maneira diferenciada grupos historicamente desprivilegiados.

Desenvolvimento profissional: garantia de condições para que o(a) trabalhador(a) possa formar-se enquanto tal à medida em que vivencia o cotidiano da instituição. Pode estar atrelado ao incentivo aos estudos, oportunidades de aprendizagem de uma nova função ou ocupação de um novo cargo e reconhecimento dos esforços empreendidos para a realização das atividades. A formação profissional costuma ser encarada como empreitada individual, numa ló-

gica em que o mérito seria o elemento responsável pelo avanço na carreira. Já na perspectiva de desenvolvimento, tanto a instituição quanto o(a) trabalhador(a) são responsáveis por elaborar e seguir planos que possibilitem o crescimento e a excelência do trabalhador.

Quesito raça/cor: o recenseamento da população brasileira ocorre desde o século XIX e permite, dentre outros objetivos, aferir a composição racial do país. Em geral, as categorias branca, parda, preta, amarela e indígena são apresentadas como alternativas para que os(as) respondentes(as) se autotransclassifiquem. Nosso histórico e tradição revelam que o critério por meio do qual essa classificação é realizada é a aparência física das pessoas, portanto, a ascendência (possuir uma avó preta, por exemplo) não é um critério suficiente para definir-se como pardo(a) ou preto(a) pois, para fins de proposição de políticas públicas, os grupos pardo e preto são agregados, formando a categoria "negro", grupo alvo, juntamente com indígenas, do racismo em suas diferentes dimensões.

Branquitude: primeira identidade racial de que se tem notícia na história da humanidade, surgida concomitantemente ao projeto de dominação colonial. Trata das construções sociais a respeito de ser branco e dos sentidos de superioridade atrelados à branquitude. Nos estudos sobre a branquitude, é possível encontrar várias outras definições:

Identidade normativa: branquitude serve de norma ou padrão que permite definir os "diferentes".

Branquitude como lugar de privilégio: em todas as sociedades multirraciais, brancos(as) ocupam espaço privilegiado, possuindo mais acesso a direitos e recursos sociais.

Branquitude como parte da subjetividade de brancos(as): pessoas brancas constroem uma noção de si em diálogo com os sentidos de superioridade branca

***Diretrizes
institucionais
& metas***



Considerando os efeitos do racismo sobre as oportunidades de vida da população negra e a decorrente necessidade de combatê-los, promovendo a equidade racial, a ACT resolve:

- 1)** *Aumentar o quantitativo de colaboradores(as) negros(as) em diferentes posições institucionais, de modo que a composição racial da equipe reflita a diversidade racial da população brasileira*
- 2)** *Ofertar oportunidades de formação em relações raciais de modo a garantir a conscientização a respeito do racismo e o zelo às ações voltadas à promoção da equidade racial.*
- 3)** *Considerar os conceitos de raça e etnia na coleta e análise de dados (desagregados por cor), permitindo a consolidação de novos conhecimentos nas áreas de atuação da ACT. Tornar-se referência no debate sobre relações raciais e saúde.*
- 4)** *Incidir sobre o processo de construção de políticas públicas na área de saúde que considerem especificidades ligadas às desigualdades raciais brasileiras.*
- 5)** *Garantir a representatividade de pessoas negras nos processos de criação e nas campanhas veiculadas pela ACT.*
- 6)** *Garantir a representatividade de pessoas negras nos cursos e eventos promovidos pela ACT.*

Alcance

Como condição para que esta Política seja implementada, ela deve ser amplamente divulgada para trabalhadores(as) da ACT, fornecedores(as) e organizações parceiras com vistas a modificar não apenas a cultura interna da organização, mas também ensinar adesão de outros grupos e instituições ao compromisso com a promoção da equidade racial.



