

RACISMO
INSTITUCIONAL

COMO IDENTIFICAR?



COGENS

Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (COGENs-1º e 2º Grau)



Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento
de Ações e Políticas Voltadas para Mulheres Negras



COORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

REALIZAÇÃO

Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (COGENs – 1º e 2º Graus)

Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento de Ações e Políticas Voltadas para Mulheres Negras

Direção-Geral de Comunicação e Difusão do Conhecimento

PROJETO GRÁFICO

Departamento de Comunicação Interna | Departamento de Identidade Visual (DECOI|DIVIS)

Design - Fernando Esteves

SUMÁRIO

- Palavra do presidente do TJRJ
 - Coordenadoria Estadual Da Mulher Em Situação De Violência Doméstica E Familiar (COEM)
 - Palavra do presidente dos Comitês de Promoção da Igualdade de Gênero e de Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação (COGEN-1º GRAU e COGEN-2º GRAU)
 - Palavra da Juíza Dra Leidejane Chieza Gomes da Silva
-

- Apresentação
- Precisamos falar sobre raça e cor
- Diferenciando preconceito, discriminação racial e racismo
- Concepções do Racismo (individualista, institucional, estrutural, ambiental, religioso e recreativo)
- A importância do reconhecimento do racismo e da compreensão da desigualdade racial
- Racismo institucional
- Exemplos mais comuns de racismo institucional
- Estratégias de enfrentamento do racismo institucional
- Iniciativas do Poder Judiciário
- Compromissos internacionais
- Legislações brasileiras
- Glossário
- Para saber mais (livros, filmes, documentários, atividades culturais)
- Como agir em casos de racismo?
- Telefones úteis
- Referências bibliográficas

PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A reparação histórica e social para com a população negra é dever de todas as pessoas e instituições. Este e-book, elaborado pelos COGENs (1º e 2º Graus) e pelo GT Mulheres Negras, reafirma o compromisso antirracista do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro, pois trata de um importante debate sobre a igualdade, que haverá de ser alcançada, ainda que tardiamente.

Des. Ricardo Rodrigues Cardozo

COORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR (COEM)

“Expressamos nosso profundo repúdio ao racismo, discriminação racial, xenofobia e intolerância correlata que persistem em alguns Estados no funcionamento dos sistemas penais e na aplicação da lei, assim como, nas ações e atitudes de instituições e indivíduos responsáveis pelo cumprimento da lei, especialmente nos casos em que isto tem contribuído para que certos grupos estejam excessivamente representados entre aqueles que estão sob custódia ou encarcerados”.

(Declaração da III Conferência Mundial contra o Racismo, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, parágrafo 24).

O Brasil é o país que concentra a maior população afrodescendente fora do continente Africano, constituindo 56% da população brasileira (IBGE, 2022). Entender o que é racismo é o primeiro passo para enfrentá-lo no âmbito institucional, sendo este um dos objetivos do Grupo de Trabalho Mulheres Negras criado através do Ato Executivo nº 136/2022, publicado no DJERJ de 01/12/2022.

Este e-book resulta de um trabalho coletivo que agregou magistradas e servidoras que compõem este importante grupo criado no âmbito da coordenadoria da mulher em situação de violência doméstica e familiar- COEM com o objetivo de propor a criação de políticas públicas judiciais antirracistas para combater a discriminação, o preconceito e outras expressões da desigualdade de raça, gênero e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988 e nos demais diplomas infraconstitucionais.

O material traz os conceitos de preconceito racial, discriminação racial, racismo, entre outros relevantes para esclarecer a comunidade jurídica e combater o racismo institucional. Foi um trabalho de fôlego realizado com muito êxito pela equipe que, com certeza, muito contribuirá para uma sociedade mais justa e igualitária.

Boa leitura!

Des. Adriana Mello

PRESIDENTE DOS COMITÊS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO (COGEN-1º GRAU E COGEN-2º GRAU)

Apesar de a igualdade ser um princípio fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, o racismo – que se manifesta nos planos individual, coletivo e institucional – é fruto de um processo histórico que modela nossa sociedade. Por isso, o debate permanente é necessário para despertar-nos para as consequências ainda atuais da escravização e, assim, inspirar novas políticas públicas com foco na equidade racial.

Des. Wagner Cinelli de Paula Freitas

PALAVRA DA JUÍZA DRA LEIDEJANE CHIEZA GOMES DA SILVA

*E conhecereis a verdade, e a verdade vos libertará.
(João 8:32 ARC)*

Este é o objetivo deste trabalho, lançar luz sobre situações racistas que ocorrem em nosso cotidiano e que, por costume, acreditamos ser normal.

A Lei Áurea foi promulgada em 13/05/1888, mas, até hoje, o grito de liberdade, para muitos, ainda está preso na garganta.

*Boa leitura.
Liberte-se!*

Juíza Dra. Leidejane Chieza Gomes da Silva



APRESENTAÇÃO

O racismo historicamente foi responsável por um grande abismo social entre os grupos racializados no Brasil. A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu texto, princípios como a igualdade, a dignidade da pessoa humana e a proibição de discriminação racial. Portanto, é dever do Judiciário zelar pelo cumprimento desses preceitos e promover a igualdade de direitos para todas as pessoas.

O Ebook Racismo Institucional surge em resposta ao imperativo de enfrentar uma das questões mais prementes de nossa sociedade: o racismo e suas expressões institucionais.

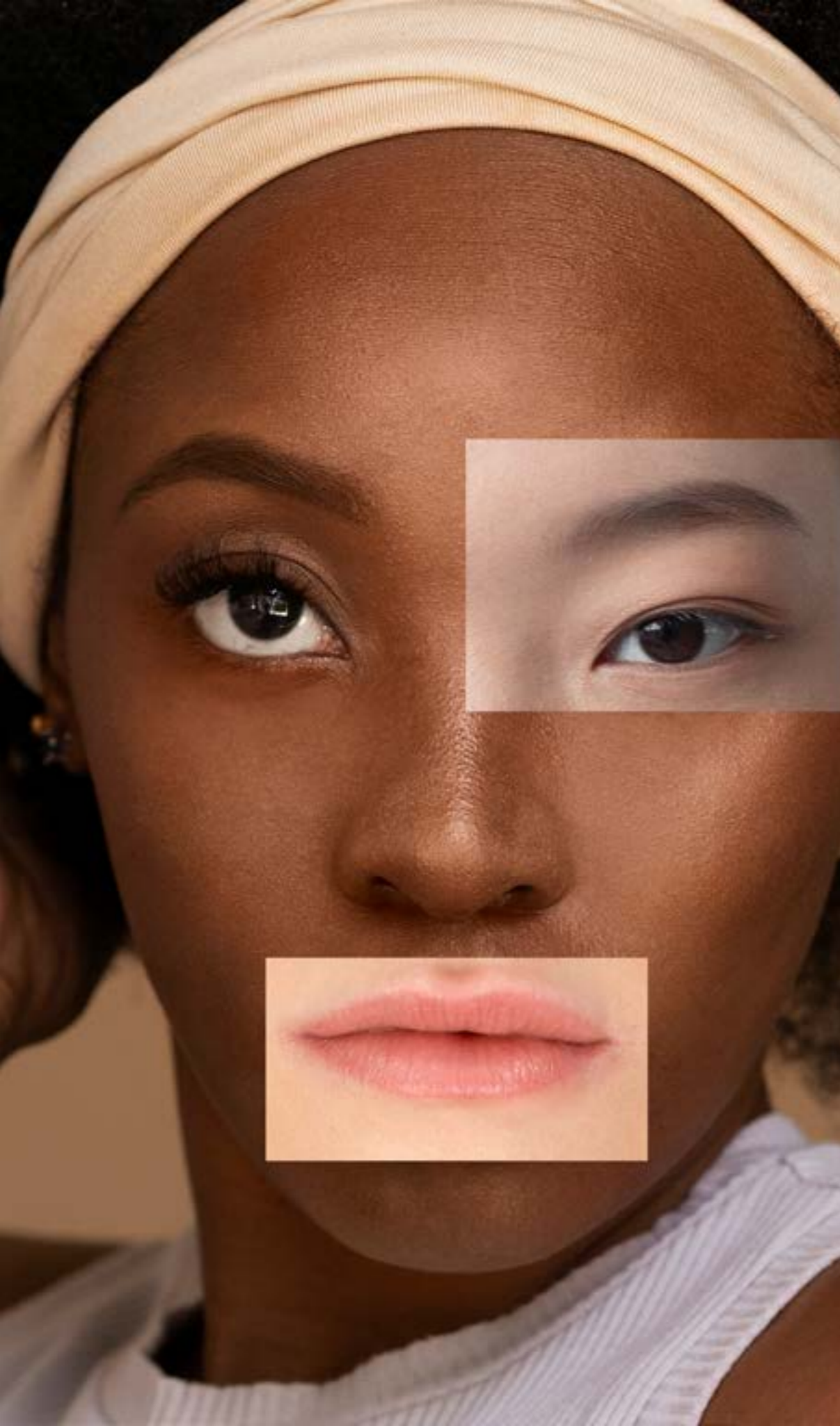
É resultado da construção coletiva que agregou esforços de magistradas, magistrados, servidoras e servidores, membros do Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento de Ações e Políticas voltadas para Mulheres Negras, da Coordenadoria Estadual Da Mulher Em Situação De Violência Doméstica E Familiar (COEM) e do Comitê de Promoção de Igualdade de Gênero, de Apoio às Magistradas e Servidoras e de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (COGEN).

Este Ebook tem como objetivo abordar o racismo institucional por meio da discussão de seus conceitos, legislações vigentes e formas de enfrentamento. Além disso, será disponibilizada uma extensa lista de bibliografias, materiais audiovisuais, literatura e atividades culturais para aprofundamento no tema. Tendo em vista sua relevância, esse material foi especialmente desenvolvido para servidores/as, magistrados/as, colaboradores/as e público externo, com o propósito de fornecer fontes de informação e conhecimento essenciais sobre o racismo e suas formas de combate.



PRECISAMOS FALAR SOBRE **RAÇA E COR**

Você já se perguntou se há diferença entre cor e raça e por que **precisamos falar sobre isso?**



Podemos definir cor como uma das características raciais que diferenciam as pessoas (cor, traços fenotípicos, entre outros). A cor se refere ao tom de pele – preta, branca, parda, amarela e indígena. Já raça é um constructo histórico-social. Categoria essencialmente social, circunstancial e política criada para classificar e hierarquizar os grupos sociais a partir de traços fenotípicos e/ou culturais, atribuindo aos brancos superioridade intelectual, moral e estética para a manutenção de privilégios políticos, sociais e econômicos (Almeida, 2019). A raça determina o lugar que um indivíduo ocupará dentro da hierarquia racial e social.

Historicamente, a ideia de raça se refere ao sistema de classificação de grupos sociais, criado pelos europeus no contexto da expansão comercial burguesa. Entre os séculos XVI e XIX, o conceito de raça esteve atrelado à ideia de que as características biológicas, culturais e as condições climáticas e/ou ambientais determinavam as características morais, psicológicas, emocionais e intelectuais dos grupos de indivíduos. Nesta compreensão, a raça branca era considerada naturalmente superior.

O conceito de raça deixou de ter caráter biológico no século XX, com os avanços dos estudos da genética humana. Logo, não há determinações biológicas e geográficas que justifiquem a associação de traços fenotípicos e/ou culturais a características morais, psicológicas, emocionais, intelectuais e à hierarquização dos grupos sociais. Assim, observamos que raça diz respeito ao fator político importante utilizado para naturalizar as desigualdades e legitimar a segregação e o genocídio de grupos sociologicamente considerados minoritários.

No Brasil mais da metade da população pertence à raça negra. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2021)¹, os brasileiros se autodeclararam brancos (43,0%), pardos (47,0%) e pretos (9,1%), ou seja, 56,1% dos brasileiros informaram pertencer à raça negra e pouco menos de 1,0% autodeclararam-se amarelos ou indígenas.



O fato de a cor parda e preta ser contabilizada como negra é resultado de um longo processo de lutas de diversos grupos que compõem o Movimento Negro no Brasil. Costa e Shucman (2022) abordam que os estereótipos negativos relacionados a pessoas negras fizeram com que pessoas miscigenadas rejeitassem sua negritude, se identificando com expressões como “morenos”, “pessoas de cor”, “escurinhos”, entre outras denominações. Assim, apontam as autoras:

Exatamente por esta constatação, o Movimento Negro nascido a partir da década de 1970 vem trabalhando para construir uma identidade negra positivada que inclua tanto pretos como pardos em uma mesma categoria. Sob influência do Movimento Negro estadunidense, há um esforço, então, para redefinir o negro e o conteúdo da negritude, incluindo os mestiços descendentes de negros que, até então, se caracterizavam como mulatos, morenos, marrons, entre tantos outros nomes. (COSTA e SHUCMAM, 2022, p. 473)

Dessa forma, é importante a compreensão de que a classificação de pessoas negras no Brasil inclui a população das cores pretas e pardas. É essa categorização que vai orientar as políticas públicas, as pesquisas e as políticas de ações afirmativas.

The background of the entire page is a dark purple color with a faint, artistic illustration of hands holding a book. The hands are rendered in a sketchy, charcoal-like style, with the fingers gripping the edges of the book. The book is positioned horizontally across the middle of the frame. The overall aesthetic is serious and educational.

DIFERENCIANDO **PRECONCEITO, DISCRIMINAÇÃO RACIAL E RACISMO**

Para abordarmos o tema do racismo, é fundamental esclarecer duas categorias frequentemente associadas a ele: **o preconceito racial e a discriminação racial.**

PRECONCEITO RACIAL

É o julgamento ou a opinião negativa sobre membros de grupos racialmente identificados (negros, povos originários). Trata-se de ideias formadas antecipadamente sem a existência de evidências concretas. O preconceito racial se fundamenta em estereótipos, ou seja, falsas crenças com base em generalizações equivocadas sobre determinados grupos raciais.

O preconceito racial é um comportamento, uma atitude e/ou uma maneira de perceber o outro que pode ser consciente ou inconsciente. É construído de geração em geração no processo de socialização.

Exemplos:

Supor que pessoas negras são potencialmente perigosas e não confiáveis;

Acreditar que mulheres negras são mais resistentes à dor;

Considerar que pessoas negras não possuem habilidades para as profissões e cargos de maior prestígio.

O preconceito racial serve para a naturalização das desigualdades sociais.



DISCRIMINAÇÃO RACIAL

É a atribuição de tratamento diferenciado e desvantajoso a membros de grupos racialmente identificados. Pressupõe a existência de uma relação de poder.

De maneira geral, a discriminação racial pode ser **direta** (quando há intenção de discriminar) e **indireta** (marcada pela ausência explícita da intenção de discriminar).

Exemplos:

Segurança que segue uma pessoa negra em loja (discriminação racial/tratamento desvantajoso), por supor que ela pode furtar algum objeto (preconceito racial/juízo negativo);

Dificultar o acesso de pessoas negras a cargos de chefia (discriminação racial/tratamento desvantajoso), por considerar que elas não possuem habilidades para o cargo (preconceito racial/juízo negativo).

O conceito de discriminação vem sendo ampliado para maior compreensão dos processos de exclusão social.

Dentre suas conformações, destacamos a discriminação interseccional, que é o tipo de discriminação caracterizada pela ação simultânea de dois ou mais eixos de identidade, tais como a raça, gênero, classe, capacidade, orientação sexual, religião, casta, idade, geolocalização.

O termo Interseccionalidade, como categoria analítica, foi cunhado pela jurista negra norte-americana Kimberlé Crenshaw em 1989, com foco em raça e gênero enquanto produtores de exclusão.

Contudo, as reflexões em torno do cruzamento de múltiplas formas de discriminação já eram produzidas desde a década de 1960, no seio do movimento feminista negro por intelectuais negras norte-americanas e na década de 1970 pelas intelectuais negras brasileiras. As principais referências nos estudos da interseccionalidade são Angela Davis, Kimberlé Crenshaw, Bell Hooks, Audre Lorde, Patrícia Hill Collins, Lélia Gonzalez, Beatriz Nascimento, Sueli Carneiro, Tereza Santos, Edna Roland, Luiza Bairros, Matilde Ribeiro, Fátima Oliveira, Carla Akotire, Djamila Ribeiro, dentre outras...

O conceito de interseccionalidade ganha destaque na reflexão acerca da experiência social da mulher negra.

Para saber mais, leia o livro *O que é Discriminação* do Doutor em Direito Adilson Moreira (2017).

RACISMO

É comum o racismo estar associado a um comportamento individual e imoral.

Segundo o filósofo e Doutor em Direito Silvio Almeida,

“o racismo é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento.

Ele se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertencem².

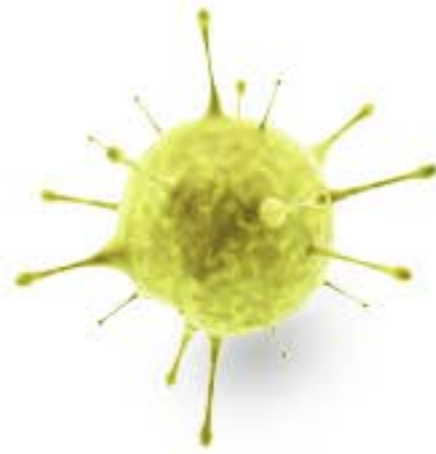
Esse sistema de dominação social se utiliza da crença na superioridade moral, intelectual e estética do grupo racial dominante para a manutenção de seus privilégios políticos e econômicos.





CONCEPÇÕES DO **RACISMO**

SUMÁRIO 



RACISMO INDIVIDUALISTA

Segundo essa concepção, o racismo seria uma “**patologia**” ou anormalidade a ser combatido no campo jurídico. Refere-se a situações de discriminação direta, como ofensas e/ou agressões físicas, praticadas por um indivíduo ou grupo contra pessoas que apresentam traços de uma determinada raça.

Sob este ângulo, não haveria sociedades ou instituições racistas, **mas indivíduos racistas, que agem isoladamente**. A denúncia e o repúdio moral seriam suficientes para enfrentar o racismo.

Porém, esta concepção é insuficiente, pois limita o racismo a aspectos comportamentais ao deixar de considerar seu processo socio-histórico e político.

RACISMO ESTRUTURAL

O racismo resulta da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações sociais, políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social, tampouco um desarranjo institucional (Almeida, 2019).

Por ser parte da estrutura social, o racismo não necessita de intenção para se manifestar. Trata-se de uma racionalidade que, por ser estrutural, funciona a partir de **três dimensões**:



ECONOMIA

POLÍTICA

SUBJETIVIDADE

Representa um **processo político e histórico** em que condições de **desvantagens e privilégios a determinados grupos étnico-raciais** são reproduzidos na sociedade. Dessa forma, o racismo estrutural se expressa nas **desigualdades raciais em diferentes âmbitos, como o político, econômico e jurídico**.

RACISMO RECREATIVO

Trata-se do racismo camuflado sob a roupagem do humor, em que declarações racistas se escondem por trás de brincadeiras e piadas, buscando escapar de punições diretas. Essa estratégia o torna particularmente pernicioso, já que dificulta a resistência por parte das vítimas, o que, por sua vez, configura crime de acordo com a legislação brasileira.

Exemplos:

Black Face;

Fantasiar-se de “nega maluca”;

Fantasiar-se com trajes utilizados por religiões de matriz africana.

RACISMO COTIDIANO

Refere-se a todo vocabulário, discursos, imagens, gestos, ações e olhares diários que colocam as pessoas negras no lugar de diferentes em relação às pessoas brancas.

RACISMO CIENTÍFICO

Difundido inicialmente na Europa, proclamava que a raça branca seria mais civilizada e mais associada ao progresso da humanidade. Para o racismo científico, a miscigenação desqualificava e degenerava a humanidade.

RACISMO AVERSIVO

Manifesta-se sobretudo por meio de preconceitos sutis, porém persistentes, que revelam aversão nas interações sociais com pessoas negras. Refere-se à atitude adotada por indivíduos brancos que, embora não se identifiquem como racistas, experimentam desconforto ou receio na proximidade de indivíduos pretos e pardos, optando por manter uma certa distância.

RACISMO SIMBÓLICO

O racismo simbólico refere-se a manifestações de preconceito racial que não se expressam diretamente por ações discriminatórias explícitas, mas sim por símbolos, linguagem e representações culturais que perpetuam estereótipos, hierarquias e desigualdades raciais. Esse tipo de racismo opera de maneira mais subjetiva e implícita, influenciando atitudes e comportamentos de maneira muitas vezes inconsciente.

RACISMO AMBIENTAL

Aborda as injustiças sociais enfrentadas por grupos como população negra, quilombola e indígena, destacando desigualdades no saneamento, poluição concentrada em comunidades de baixa renda e exposição a riscos ambientais devido à instalação indiscriminada de indústrias. No contexto

ocidental contemporâneo, o racismo ambiental se conecta à necropolítica, caracterizando ações estatais que determinam quem pode viver e quem deve morrer, com base racial, agravando-se com a emergência climática e a exclusão sistemática de grupos minorizados nas políticas ambientais.

Importante exemplificar o racismo ambiental:

Alagamentos e deslizamentos por causas naturais que geram mortes;

Óbitos por consequência de “balas perdidas” nas regiões periféricas e nas favelas;

Manutenção dos aterros sanitários insalubres - “lixões” - onde muitas pessoas trabalham e/ou moram;

Crise sanitária que culmina em mortes da população indígena em decorrência de conflitos por terras usurpadas pelos garimpeiros.



RACISMO RELIGIOSO

Diz respeito ao conjunto de práticas violadoras de direitos que, de forma violenta, expressa a discriminação e o ódio pelas religiões de matriz africana e seus adeptos, assim como pelos territórios sagrados, pelas tradições e pelas culturas afro-brasileiras.

Como exemplo de tal prática, destacamos: violência física, violência psicológica, violência simbólica, xingamentos, constrangimento, perseguições, perda do patrimônio e bens patrimoniais, depredação, invasão e/ou expulsão do território (favelas, bairros periféricos, bairros centrais, terrenos ou da sua propriedade), falsas denúncias de perturbação da ordem, exposição da imagem de religiosas/os/es para fins de ofensa à sua moral e ao seu caráter, em razão da sua religião e/ou crença (CRIOLA, 2022)³.

Muitos casos são os relatados nas mídias visuais e virtuais sobre atitudes racistas contra as religiões de matrizes africanas no Brasil, mesmo sendo assegurada a liberdade de culto e a preservação das tradições nas legislações que versam sobre a questão.

| ³(CRIOLA, 2022)



SEGUEM ALGUNS EXEMPLOS OBTIDOS **NAS REDES SOCIAIS:**



Ofensas

VOLTA PRO MAR, OFERENDA!

34.164 menções

CHUTA QUE É MACUMBA!

53.742 menções

*MACUMBA

8.544.539 menções

*MACUMBEIRO

1.321.128 menções



Ódio

COMPARAÇÃO ENTRE
EXÚ E O DEMÔNIO

31.482 menções

COMPARAÇÃO ENTRE
RELIGIÕES DE MATRIZ
AFRICANA E SATANISMO

9.412 menções



Violência

MENÇÃO À INVASÃO,
DEPREDAÇÃO, AGRESSÃO
E AMEAÇA A MÃES, PAIS DE
SANTO E TERREIROS

47.843 menções

FONTE: SPRINKLR | PERÍODO: de 2018 a 2022

* Estas são algumas das expressões mais populares nas redes relacionadas à religiões de matriz africana. É importante ressaltar que as nomeações/expressões/adjetivos **macumba e macumbeira(o)** não necessariamente foram mencionados de forma negativa, já que os seguidores das religiões de matriz africana usam estes termos para se auto denominar.

RACISMO INSTITUCIONAL

O racismo institucional é a **discriminação direta ou indireta baseada na raça que ocorre em instituições públicas ou privadas**. Por meio de normas e padrões de funcionamento, as instituições orientam a ação dos indivíduos no sentido de privilegiar determinados grupos raciais.

A presença marcante de pessoas brancas em cargos de maior remuneração e privilégios em uma instituição depende da existência de regras e padrões que, direta ou indiretamente, dificultem o acesso de pessoas negras a esse lugar.

Neste sentido, o poder é um elemento constitutivo das relações raciais, “não somente o poder de um indivíduo de uma raça sobre outro, mas de um grupo sobre outro, algo possível quando há o controle direto ou indireto de determinados grupos sobre o aparato institucional.” (Almeida, 2019, p.46 - 47)

O racismo institucional se refere às ações em nível organizacional que, independentemente da intenção de discriminar, acabam tendo impacto diferencial e negativo em membros de um determinado grupo. Não é apenas por atos discriminatórios que se verifica que uma instituição é racista, mas também por números de profissionais prestadores de serviços, lideranças e parceiros com perfil monolítico em que não se vê a diversidade.

**AS INSTITUIÇÕES
NÃO CRIAM O RACISMO,
MAS O REPRODUZEM.**



EXEMPLOS MAIS COMUNS DE RACISMO INSTITUCIONAL

O racismo institucional impacta não somente as relações de trabalho, mas também os usuários dos serviços ofertados. Estudos apontam para a necessidade de políticas corporativas de diversidade para cargos de chefia e liderança. Além disso, o público-alvo que recorre aos serviços públicos assistenciais, educacionais e de saúde é, em sua maioria, composto por pessoas negras.

São exemplos de racismo institucional:

- *As ações policiais que resultam em morte tem como vítimas principais as pessoas negras;*
- *A baixa proporção de pessoas negras em espaços como a magistratura, eleitos em cargos públicos, médicos e outras profissões com maior status social e remuneração. Em contrapartida, a mesma população é maior em cargos de menor remuneração, como empregadas domésticas e profissionais da limpeza de maneira geral, porteiros, seguranças, dentre outros;*
- *Restrições que organizações impõem em relação a cabelos crespos ou cacheados, exigindo que sejam presos.*



ESTRATÉGIAS DE **ENFRENTAMENTO DO RACISMO INSTITUCIONAL**

Reconhecer • Reparar • Monitorar

SUMÁRIO 

RECONHECER

POR ONDE **COMEÇAR?**

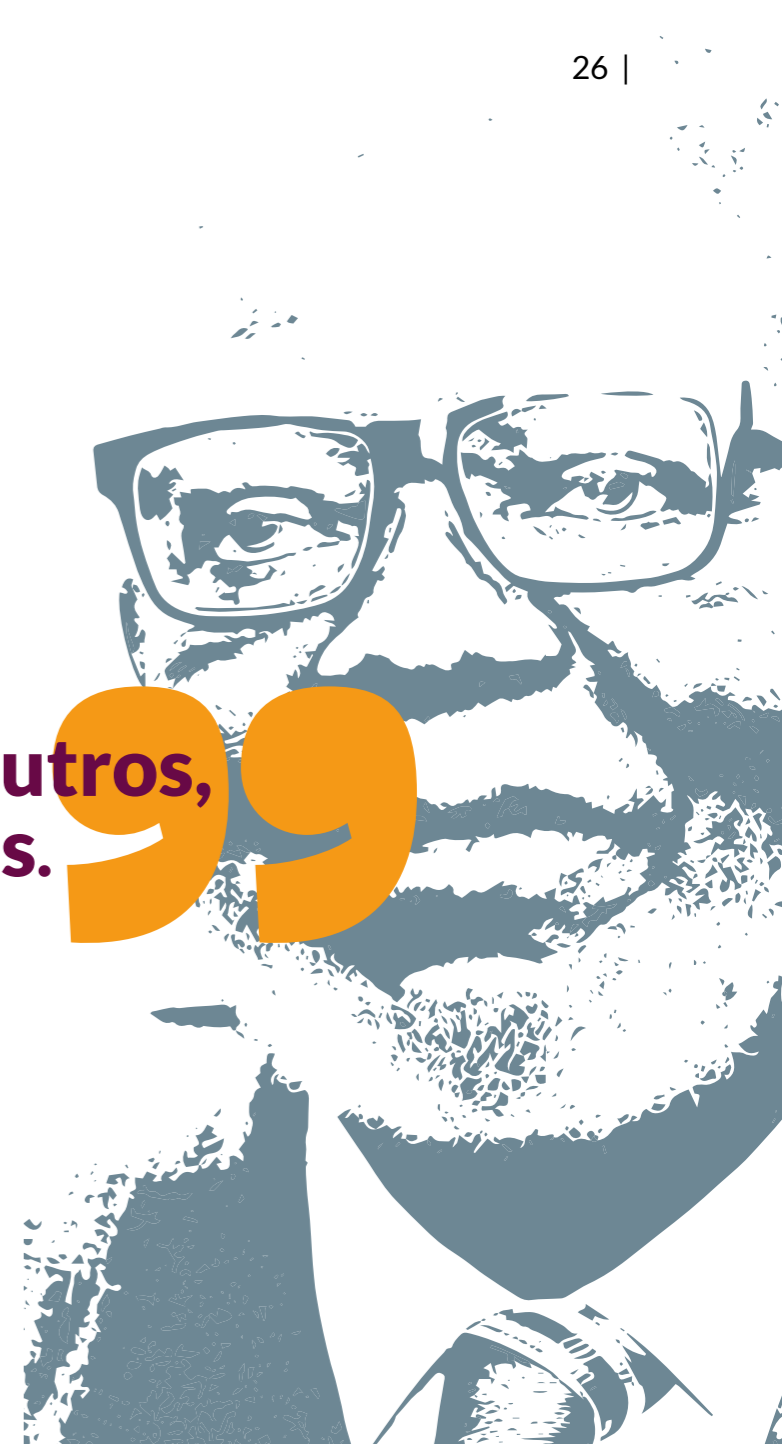
66 Ecoa dentro de muitos brasileiros uma voz muito forte que grita: **não somos racistas, os racistas são os outros, americanos e sul-africanos brancos.** 99

Kabengele Munanga

A frase citada, extraída do texto **Teoria Social e Relações Raciais no Brasil Contemporâneo**, o antropólogo nos provoca a pensarmos em quantas vezes escutamos algo semelhante quando a discussão sobre o racismo é pautada. Vitimismo ou exagero por parte das pessoas negras foram por muito tempo o álibe para quem não queria entender o que ocorre de fato. A questão é que as reflexões acima nos trazem um breve recorte do cenário de dificuldades e desconfortos que cercam a palavra racismo.

Para o sujeito branco, esse reconhecimento está geralmente atrelado à vergonha, culpa, negação, temendo se identificar ou ser identificado como alguém que se beneficia e contribui com a manutenção do sistema racista.

No entanto, no momento em que o sujeito se entende como um possível reprodutor do racismo estrutural e que isso reflete nas percepções, o tal passa a assumir um compromisso com a autorreflexão e reconhecimento do seu lugar no enfrentamento às relações raciais.



E COMO UM DOS **PRINCIPAIS CAMINHOS É A AUTORREFLEXÃO**, TROUXEMOS ABAIXO AS SEGUINTEs QUESTÕES:

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



As respostas destas questões podem delinear um possível caminho para o reconhecimento de quais ações podem ser implantadas no setor/organização para criar um ambiente seguro e desmantelar o racismo institucional.





REPARAÇÃO

O PROCESSO DE REPARAÇÃO NÃO ACONTECE DO DIA PARA A NOITE.

É um **processo contínuo**, agora não mais colocando-se só no lugar de questionar, mas também de criar meios para que a instituição possa superar o racismo. Essa mudança desloca o lugar moral para posicionar os/as profissionais e a organização da qual fazem parte a um lugar de comprometimento com a luta antirracista.

É longa e difícil a jornada do reconhecimento à reparação, visto que o processo de reconhecimento parte do desconforto do sujeito branco em perceber-se como sujeito racializado. Por isso, é importante que a instituição não só tome medidas para desfazer as consequências enraizadas na estrutura da empresa, como também promova ações afirmativas entre os funcionários.

ORIENTAÇÕES QUE PODEM SUBSIDIAR OS EIXOS DAS AÇÕES COLETIVAS INSTITUCIONAIS ANTIRRACISTAS

1. Investir na sensibilização e na formação sobre a temática

Reconheça a instituição como espaço de reprodução de racismo e do sexismo;

Organize fóruns de sensibilização para a temática;

Invista na educação continuada sobre relações raciais e de gênero;

Invista em fóruns permanentes de diálogo multirracial;

Amplie o conhecimento de autores/as e intelectuais negros/as como referenciais para a elaboração e realização de projetos, internos e externos;

Produza ou amplie o conhecimento sobre o racismo institucional, suas expressões e consequências;

Abra espaços de debate público com a participação de representantes de outras organizações da sociedade civil.

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

Construa instâncias internas mistas – que contemplem as diversidades de raça, gênero, orientação sexual, etária – para serem responsáveis pelo processo;

Abra espaço para o diálogo franco e transparente, onde o funcionário se sinta seguro para falar sem ser julgado ou tido como vítima.

3. Criar políticas de ação afirmativa

Amplie a representatividade negra, de gênero e de orientação sexual em todos os setores da instituição;

Adote ações afirmativas que visem à paridade racial, de orientação sexual e de identidade de gênero, no percentual de profissionais contratados/as;

Valorize a diversidade de conhecimento e a bagagem cultural, extrapolando critérios acadêmicos para a contratação e mobilidade de profissionais.



MONITORAR

COMO SABER SE
ESTAMOS PROGREDINDO?



INDICADORES DE PROGRESSO:

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

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

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

Encaminhamento de casos de assédio à ouvidoria.

Atividades realizadas pelo grupo de referência instituído.

Metas e objetivos institucionais direcionados ao enfrentamento ao racismo institucional.

Projetos com inclusão das categorias raça e gênero.

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

Periodicidade de pesquisas sobre perfil da equipe.

INDICADORES DE RESULTADO:

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

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

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



INICIATIVAS DO PODER JUDICIÁRIO PARA A PROMOÇÃO DA **IGUALDADE RACIAL**

Desde de 2019, o Conselho Nacional de Justiça possui em sua composição a Comissão Permanente de Democratização e Aperfeiçoamento dos Serviços Judiciários que visa propor estudos que promovam a democratização do acesso à Justiça por meio de ações e projetos destinados ao combate à discriminação, ao preconceito e a outras expressões da desigualdade de raça, gênero, condição física, orientação sexual, religiosa e de outros valores ou direitos protegidos ou que comprometam os ideais defendidos pela Constituição Federal de 1988.

Também foi instituído o Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento de Ações e Políticas Voltadas para Mulheres Negras destinado à elaboração de estudos e indicação de soluções com vistas à formulação de políticas judiciais sobre a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário. Esse grupo tem o foco tanto em trazer novas ideias e diretrizes quanto em monitorar o que já foi implementado.

COMPROMISSOS INTERNACIONAIS

- 1● Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)
- 2● Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958)
- 3● Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1965)
- 4● Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966)
- 5● Conferência Mundial de Combate ao Racismo e à Discriminação Racial (1978)
- 6● Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais (1989)
- 7● Declaração dos Direitos das Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais Étnicas Religiosas e Linguísticas (1992)
- 8● Declaração e Plano de Ação da Conferência Mundial Contra o Racismo a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas (2001)
- 9● Conferência Mundial sobre Racismo e Discriminação Racial (2001)
- 10● Xenofobia e Intolerância Correlata – Durban/África do Sul em (2001)
- 11● Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (2007)
- 12● Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (2022)
- 13● Década Internacional de Afrodescendentes – ONU (2015 a 2024)
- 14● Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (Decreto n. 10.932/2022).

LEGISLAÇÕES BRASILEIRAS

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA
DO BRASIL DE 1988

(ARTIGOS: 1º, 3º E 4º).

 **Clique e acesse!**

LEI Nº 12.288 DE 20 DE JULHO DE 2010.
Estatuto da Igualdade Racial.

LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989.

LEI Nº 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003.

LEI Nº 11.645, DE 10 MARÇO DE 2008.

LEI Nº 14.532, DE 11 DE JANEIRO DE 2023.

A pair of hands wearing blue work gloves are shaking hands over a glowing globe. The background is a dark, textured blue. The word 'GLOSSÁRIO' is written in bold, white, uppercase letters, underlined with a white horizontal line.

GLOSSÁRIO

SUMÁRIO 

A

Ações afirmativas - são políticas públicas de combate às desigualdades étnicas, raciais, religiosas, de gênero e de promoção à diversidade por meio da participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, entre outros.

Amefricanidade - categoria que incorpora todo um processo histórico de intensa dinâmica cultural (adaptação, resistência, reinterpretação e criação de novas formas) que é afrocentrada. Ela nos encaminha no sentido da construção de toda uma identidade étnica.

Atitudes antirracistas - conjunto de práticas que visam não somente não cometer racismo, mas também buscar informações sobre o racismo, enxergar e reconhecer os privilégios da branquitude, perceber o racismo, apoiar políticas afirmativas, transformar o ambiente de trabalho, perceber-se criticamente no que se refere às diferenças raciais e de modo a combater a hierarquização racial e social, buscar leituras que visem refletir e impactar diretamente na tomada de atitudes antirracistas buscando também uma postura ética, responsabilizar-se criticamente pelo sistema de opressão que privilegia historicamente pessoas brancas, que produz desigualdades e conscientizar pessoas negras de seus processos históricos para que não ocorra a reprodução de atitudes, pensamentos e falas racistas.

B

Branquitude - molda as relações sociais e raciais no Brasil engendrado por novas ideologias e práticas concretas que reforçam a racialização baseada na inferioridade de pessoas não brancas. Divide-se em: Branquitude Crítica – aquela pertencente ao indivíduo ou grupo de pessoas brancas que desaprovam publicamente o racismo – e Branquitude acrítica – diz respeito à identidade branca, individual ou coletiva que argumenta a favor da superioridade racial.

C

Capital afetivo - refere-se às diferentes experiências de amor e afeição que contribuem e reforçam as relações sociais que sustentam um sistema social racializado.

Capitalismo racial - elucida como o capitalismo funciona por meio de uma lógica de exploração do trabalho assalariado ao mesmo tempo que se baseia em lógica de raça, etnia e de gênero para expropriação que vai desde a tomada de terras indígenas e quilombolas até o que chamamos de trabalho escravo ou trabalho reprodutivo de gênero entre outros.

Colorismo - diz respeito à construção identitária no Brasil que pretendeu disciplinar e hierarquizar racialmente diferenciando pessoas brancas de pessoas não-brancas de acordo com a pigmentação da cor da pele, ou seja, de acordo com a maneira mais fácil de distinguir visivelmente o outro compreendendo não somente a cor da sua pele, como também seus traços fenotípicos.

D

Democracia racial - um dos mitos mais eficazes de dominação ideológica já que supõe uma igualdade de todos perante à lei e afirma a existência de uma grande harmonia racial, desde que estejam sob o escudo do grupo branco dominante, o que revela sua articulação com a ideologia do branqueamento.

Discriminação racial - atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Tem como requisito fundamental o poder, a possibilidade efetiva do uso da força sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por causa da raça. Pode ser discriminação direta, ou seja, repúdio ostensivo a indivíduos ou grupos motivado pela condição racial. Ou discriminação indireta, processo em que a situação específica de grupos minoritários é ignorada. Na discriminação indireta há ausência de intencionalidade explícita no modo de discriminar as pessoas.

Dororidade - vem de dor, palavra-sofrimento, seja físico, moral ou emocional. Carrega no seu significado a dor provocada em todas as mulheres pelo machismo e quando se trata de mulheres pretas tem um agravamento nessa dor. Agravamento provocado pelo racismo.

F

Fluência racial - termo que traça comparações entre a administração de símbolos raciais e os modos como os seres humanos desenvolvem a linguagem. Busca entender como a socialização ensina os afro-brasileiros a confrontarem suas posições em um sistema racializado com estratégias criativas que gerenciam, reforçam e contestam sua posição na ordem racial.

I

Ideal de branqueamento - teve grande aceitação na intelectualidade brasileira e na política de estado nas primeiras décadas do século XX. Foi visto como meio mais apropriado para que o país alcançasse o progresso segundo o ideal de civilização europeia.

Injúria racial - um tipo de crime qualificado em função de sua maior reprovação social, julgamento decorrente da utilização de elementos negativos relacionados à raça para proferir ofensas a uma pessoa, reprodução de estereótipos sobre indivíduos que possuem uma longa história de exclusão social.

Interseccionalidade - conceito pensado por feministas negras cujas experiências e reivindicações intelectuais eram inobservadas tanto pelo movimento feminista branco quanto pelos movimentos antirracistas. Surge da crítica feminista negra às leis antidiscriminação subscrita às vítimas do racismo. Visa observar como as estruturas do racismo, do capitalismo e do cisheteropatriarcado impactam principalmente a vida de mulheres negras.

L

Lugar de fala - desestabilização, fissura, tensionamento, capaz de romper com o silêncio instituído para quem foi subalternizado, oprimido, desvalorizado, desqualificado a partir de um movimento no sentido de romper com a hierarquia racial e social.

M

Meritocracia - vale-se do mérito para justificar as desigualdades. Por exemplo, se constatarmos representação excessiva de pessoas brancas nos lugares mais qualificados é porque elas mereceram. Já a ausência de pessoas negras em outros seguimentos se deve ao fato dessas pessoas não estarem devidamente preparadas.

Microagressões - podem ser identificadas por meios de três tipos: microassaltos - que significam atos que expressam atitudes de desprezo ou de agressividade de uma pessoa em relação a outra em função de seu pertencimento social; microinsultos - formas de comunicação que demonstram, de maneira expressa ou encoberta, uma ausência de sensibilidade à experiência, à tradição ou à identidade cultural de uma pessoa ou um grupo de pessoas e, microinvalidações - ocorre quando os sujeitos deixam de atribuir relevância às experiências, aos pensamentos e aos interesses de um membro específico de uma minoria.

N

Necropolítica - maneira pela qual, no mundo contemporâneo, as armas de fogo são dispostas com o objetivo de provocar a destruição máxima de pessoas. Considera a raça e a geopolítica para justificar suas ações. Formas únicas e novas de existência social nas quais vastas populações são submetidas a condições de vida que lhes conferem o estatuto de “Mortos vivos”.

Negritude - diz respeito ao negro que se aceita por inteiro em termos corporais e culturais. Remete ao ativismo negro dos anos de mil novecentos e setenta representado pelo Teatro Experimental do Negro.

P

Pacto da Branquitude - acordo tácito, contrato subjetivo não-verbalizado, estabelecido entre pessoas brancas para assegurar seus privilégios. Aliança que expulsa, reprime, esconde aquilo que é intolerável de ser suportado pelo coletivo. O pacto gera esquecimento, suprime as recordações que trazem sofrimento e vergonha já que essas recordações são relacionadas à escravização

Privilégio Branco - é entendido como um estado passivo, uma estrutura de facilidades que os brancos têm queiram eles ou não. Ou seja, a herança está presente na vida de todos os brancos sejam eles pobres ou antirracistas.

R

Racialização - forma de construção e de diferenciação dos indivíduos; prática que possui objetivo específico. A raça é uma marca que representa as relações de poder presentes em dada sociedade.

Racismo - processo estrutural, político, histórico, circunstancial e específico que está em conexão com as transformações sociais. É também uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento e se manifesta por meio de práticas conscientes ou não que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos a depender do grupo racial ao qual pertençam.

Representatividade - refere-se à participação de minorias em espaços de poder e prestígio social inclusive no interior dos centros de difusão ideológica como os meios de comunicação e a academia.

S

Sexismo - forma de discriminação, invisibilização, opressão associada aos papéis de gênero.

Socialização racial - inclui o papel do fenótipo e da consciência de cor na vida dos afro-brasileiros.

Para saber mais...

• LIVROS

- Como o racismo criou o Brasil - Jessé Souza (2021).
- Como ser um educador antirracista: Para familiares e professores - Bárbara Carine Soares Pinheiro (2023).
- Corpos Negros, Linguagens Brancas: O Mito da Boa-Aparência - Denise Maria Soares Lima (2021).
- Crônicas de Mulheres Negras – Michelle Villaça Lino (2020).
- Dispositivo de racialidade: A construção do outro como não ser como fundamento do ser - Sueli Carneiro (2023).
- Escrivências periféricas: minha vida importa sim! - Organizadoras: Carmen Lúcia Cardoso Soares, Luciléia de Souza Baptista, Sandra Fratane Maciel de Oliveira (2023).
- Enciclopédia negra: Biografias afro-brasileiras - Flávio dos Santos Gomes (2021).
- Entre fissuras e tecituras: histórias (com)partilhadas por mulheres negras - Michelle Villaça Lino (2021).
- Intelectuais Negros, Memória e Educação Antirracista uma leitura de Abdias Nascimento e Edison Carneiro - Marluce de Lima Macêdo (2021).
- Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano - Grada Kilomba (2020).
- Não basta não ser racista: Sejamos antirracistas - Robin DiAngelo (2023).
- O fascismo da cor: Uma radiografia do racismo nacional - Muniz Sodré (2023).
- O pacto da branquitude - Cida Bento (2022).
- Olhos D'Água - Conceição Evaristo (2014).
- Pequeno manual antirracista – Djamila Ribeiro (2019).
- Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil (Consciência em Debate) - Sueli Carneiro (2015).
- Coleção Feminismos Plurais - Coordenação Djamila Ribeiro (desde 2019).
- Apropriação Cultural – Rodney William (2019).
- Cotas Raciais - Livia Sant'Anna Vaz (2022).
- Discurso de Ódio nas Redes Sociais - Luiz Valério Trindade (2022).
- Empoderamento – Joice Berth (2019).
- Encarceramento em Massa - Juliana Borges (2018).
- Interseccionalidade - Carla Akotirene (2018).
- Intolerância Religiosa - Sidnei Nogueira (2017).
- Lugar de Fala - Djamila Ribeiro (2017).
- Racismo Recreativo - Adilson Moreira (2019).

* INFANTIS

- “A História de Ayana” - Tatiana Oliveira Moreira (2023).
- Uma família café com leite: uma história sobre adoção inter-racial - Michelle Villaça Lino (2022).

● PESQUISAS

SEGUNDO RELATÓRIO SOBRE INTOLERÂNCIA RELIGIOSA: BRASIL, AMÉRICA LATINA E CARIBE, UNESCO, 2023

DESCRIÇÃO: O relatório elaborado pela UNESCO apresenta análises e dados sobre a intolerância religiosa no Brasil, bem como em outros países da América Latina e do Caribe. Ele aborda questões relacionadas à liberdade religiosa, manifestações de intolerância e medidas de combate à discriminação religiosa na região.

[CLIQUE E ACESSE!](#)

ATLAS DA VIOLÊNCIA

DESCRIÇÃO: O Atlas da Violência é uma publicação conjunta do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Este estudo tem como objetivo analisar e apresentar os principais indicadores de violência no Brasil, incluindo uma análise detalhada dos homicídios com recorte racial. O relatório aborda dados estatísticos e informações relevantes sobre a distribuição geográfica da violência, as taxas de homicídio por região, estado e município, e também identifica questões relacionadas à violência que afetam de maneira desproporcional determinadas raças e etnias no país. O Atlas da Violência é uma ferramenta importante para o entendimento da complexa realidade da violência e suas nuances raciais no Brasil.

[CLIQUE E ACESSE!](#)

● PUBLICAÇÕES DO PODER JUDICIÁRIO

CADERNO DE JURISPRUDÊNCIA DO STF: CONCRETIZANDO DIREITOS HUMANOS – DIREITO À IGUALDADE RACIAL

DESCRIÇÃO: Este caderno de jurisprudência elaborado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) apresenta decisões e entendimentos sobre o direito à igualdade racial no Brasil. Ele oferece uma visão detalhada das decisões relacionadas a temas raciais e é uma fonte confiável para compreender a evolução jurídica do assunto.

[CLIQUE E ACESSE!](#)

INFORMATIVO SOBRE O PACTO NACIONAL DO JUDICIÁRIO PELA EQUIDADE RACIAL

DESCRIÇÃO: Este informativo detalha o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial, apresentando seus objetivos, metas e ações para promover a igualdade racial no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. É uma leitura relevante para entender os esforços do sistema de justiça na busca por uma sociedade mais inclusiva e justa.

[CLIQUE E ACESSE!](#)

RELATÓRIO PARA A IGUALDADE RACIAL NO JUDICIÁRIO

DESCRIÇÃO: O relatório oferece uma análise detalhada sobre a igualdade racial no sistema judiciário brasileiro, abordando aspectos como representatividade, acesso à justiça e medidas de enfrentamento ao racismo institucional. É uma fonte valiosa para conhecer os avanços e desafios na promoção da igualdade racial no Poder Judiciário.

[CLIQUE E ACESSE!](#)

● PRODUÇÕES AUDIOVISUAIS

FILMES

1. 12 anos de escravidão (2014) [CLIQUE E ACESSE!](#)
2. A grande marcha (2021) [CLIQUE E ACESSE!](#)
3. Amar – elo (2021) [CLIQUE E ACESSE!](#)
4. Corra (2017) [CLIQUE E ACESSE!](#)
5. Em todo lugar há de haver elas (2023) [CLIQUE E ACESSE!](#)
6. Infiltrado na Klan (2018) [CLIQUE E ACESSE!](#)
7. Minha história (2020) [CLIQUE E ACESSE!](#)
8. Moonlight: sob a luz do luar (2016) [CLIQUE E ACESSE!](#)
9. Pantera negra (2018) [CLIQUE E ACESSE!](#)
10. Dois estranhos (2021) [CLIQUE E ACESSE!](#)
11. Cara gente branca (2021) [CLIQUE E ACESSE!](#)
12. Estrelas além do tempo (2017) [CLIQUE E ACESSE!](#)
13. Frantz Fanon: pele negra, máscara branca (1995) [CLIQUE E ACESSE!](#)
14. Olhos azuis (1996) [CLIQUE E ACESSE!](#)

● DOCUMENTÁRIOS

- | | |
|--|----------------------------------|
| 15. 13ª emenda (2016) | CLIQUE E ACESSE! |
| 16. A última abolição (2018) | CLIQUE E ACESSE! |
| 17. A negação do Brasil (2018) | CLIQUE E ACESSE! |
| 18. Afronta (2017) (Série) | CLIQUE E ACESSE! |
| 19. Como é ser negro no Brasil? - Documentário (2021) | CLIQUE E ACESSE! |
| 20. Realidade não documentada (2019) (Série) | CLIQUE E ACESSE! |
| 21. Rotas da escravidão (2018) | CLIQUE E ACESSE! |
| 22. Sankofa – a África que te habita (2020) (Série) | CLIQUE E ACESSE! |
| 23. Guerras do Brasil (2018) (Doc) | CLIQUE E ACESSE! |

OUTROS

- | | |
|--|----------------------------------|
| 24. A história do racismo (2015) | CLIQUE E ACESSE! |
| 25. A negação do Brasil (2000) | CLIQUE E ACESSE! |
| 26. As oportunidades que o branco teve, o negro não teve (2019) | CLIQUE E ACESSE! |
| 27. Interface do racismo: racismo institucional. | CLIQUE E ACESSE! |

● PASSEIOS CULTURAIS

INSTITUTO DE PESQUISA E MEMÓRIA PRETOS NOVOS (IPN)

Rua Pedro Ernesto, 32, Gamboa. Rio de Janeiro. Próximo ao VLT da Praça da Harmonia.
Próximo à estação do VLT, da Praça da Harmonia.
<https://pretosnovos.com.br/visitacao/>
Email: pretosnovos@pretosnovos.com.br

MUSEU DA HISTÓRIA E DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA

Rua Pedro Ernesto, 80 – Gamboa Rio de Janeiro - RJ CEP: 20220- 350
Telefone: 2233-7754
muhcabrio.culturario@gmail.com
Educativo: educativomuhcab.culturario@gmail.com
Redes sociais:
Facebook: /muhcab.rio
Instagram: @muhcab.rio

CAIS DO VALONGO

Av. Barão de Tefé - Saúde, Rio de Janeiro - RJ, 20220-460

Principal porto de entrada de africanos escravizados no Brasil e nas Américas, o Cais do Valongo, localizado no Rio de Janeiro (RJ), passou a integrar Lista do Patrimônio Mundial da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), em 1º de março de 2017.

PEDRA DO SAL

Endereço: Rua Tia Ciata- Saúde, Rio de Janeiro - RJ, 20081-040

Pedra do Sal é um monumento histórico e religioso localizado no bairro da Saúde, perto do Largo da Prainha, na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil. É onde se encontra a Comunidade Remanescentes de Quilombos da Pedra do Sal. Foi tombada em 20 de novembro de 1984 pelo Instituto Estadual do Patrimônio Cultural.

Rodas de samba: segundas-feiras a partir das 19:00 horas.

GRUPO CULTURAL JONGO DA SERRINHA

Endereço: R. Balaiada, s/n - Madureira, Rio de Janeiro

O jongo, também conhecido como caxambu, é uma dança de origem africana que influenciou fortemente na formação do samba carioca e da cultura popular brasileira como um todo. Há cinquenta anos, o Grupo Cultural Jongo da Serrinha difunde e perpetua o gênero no bairro de Madureira, onde inaugurou recentemente sua nova sede, a Casa do Jongo.

QUILOMBO QUILOMBÁ

Endereço: Bongaba - Magé

Sinônimo de resistência negra, os quilombos são historicamente locais onde os escravos se refugiavam e resgatavam suas origens africanas. Em Bongaba, em Magé, um grupo de pelo menos 50 pessoas mantém viva essa tradição e comemora o reconhecimento como quilombo concedido pela Acquirerj (Associação de Comunidades Remanescentes de Quilombos do Estado do Rio de Janeiro) e pela Fundação Palmares.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://decada-afro-onu.org/>

LIVROS

AKOTIRENE, Carla. Interseccionalidade. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, Sílvio Luiz de. O que é racismo estrutural? Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BENTO, Cida. Pacto da Branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

GONZALEZ, Lélia. Por um Feminismo Afro-Latino-Americano: Ensaio, Intervenções e Diálogos. Rio Janeiro: Zahar, 2020.

MOREIRA, Adilson José. O que é discriminação? Belo Horizonte: Letramento, 2017.

MULLER, T. M. P.; CARDOSO, Lourenço C. (Org.) Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil. 1ª ed. Curitiba: Editora Appris, 2017.

NASCIMENTO, Abdias Do. O Genocídio Do Negro Brasileiro: Processo De Um Racismo Mascarado. São Paulo: Editora Perspectiva, 2016.

RIBEIRO, Djamila. Pequeno manual antirracista. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

CAPÍTULO DE LIVRO

MUNANGA, Kabengele. Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. In: Programa de educação sobre o negro na sociedade brasileira [S.l.: s.n.], 2004.

ARTIGOS EM PERIÓDICOS

COSTA, E.S.; SCHUCMAM, L. V. Identidades, Identificações e Classificações Raciais no Brasil: O Pardo e as Ações Afirmativas. Estudos e Pesquisas em Psicologia, Rio de Janeiro, v. 22, n. 02, p. 466-484, 2022.

DOCUMENTOS ONLINE

GELEDÉS - INSTITUTO DA MULHER NEGRA. Racismo Ambiental: o que é importante saber sobre o assunto. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/racismo-ambiental-o-que-e-importante-saber-sobre-o-assunto>. Acesso em: 28 maio 2023.

CONNECTAS - DIREITOS HUMANOS. De que forma tragédias climáticas aprofundam desigualdades no Brasil. [S.l.: s.d.]. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/de-que-forma-tragedias-climaticas-aprofundam-desigualdades-no-brasil>. Acesso em: 28 maio 2023.

CRIOLA - INSTITUTO DE PESQUISA E AÇÃO PELA IGUALDADE. Cartilha Racismo Religioso. [S.l.: s.d.]. Disponível em: https://criola.org.br/wp-content/uploads/2018/06/cartilha_racismo_religioso_online_distribuicao.pdf. Acesso em: 28 maio 2023.

G1 - GLOBO. Menina vítima de intolerância religiosa diz que vai ser difícil esquecer pedrada. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2015/06/menina-vitima-de-intolerancia-religiosa-diz-que-vai-ser-dificil-esquecer-pedrada.html>. Acesso em: 28 maio 2023.

DÉCADA INTERNACIONAL DE AFRODESCENDENTES - ONU. [S.l.: s.d.]. Disponível em: <https://decada-afro-onu.org/>. Acesso em: 28 maio 2023.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jul. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

_____. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 jan. 1989. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%207.716-1989?OpenDocument. Acesso em: 28 maio 2023.

_____. Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jan. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639

htm#:~:text=LEI%20No%2010.639%2C%20DE%209%20DE%20JANEIRO%20DE%202003.&text=Alter%20a%20Lei%20no,%22%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em: 28 maio 2023.

_____. Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 mar. 2008. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2011.645-2008?OpenDocument. Acesso em: 28 maio 2023.

CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA. Decreto nº 10.932, de 25 de julho de 2022. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 26 jul. 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d10932.htm. Acesso em: 28 maio 2023.

_____. Lei nº 14.532, de 11 de janeiro de 2023. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jan. 2023. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2014.532-2023?OpenDocument. Acesso em: 28 maio 2023.

DOCUMENTOS DO CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Caderno de Jurisprudência do STF: Concretizando Direitos Humanos – Direito à Igualdade Racial. [S.l.], 23 de maio de 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/05/cadernos-stf-igualdade-racial-web-23-05-03.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Informativo sobre o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial. [S.l.], 24 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/11/pacto-nacional-do-judiciario-pela-equidade-racial-v2-2022-11-24.pdf>. Acesso em: 28 maio 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Relatório para a Igualdade Racial no Judiciário. [S.l.], 2 de outubro de 2020. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/10/Relatorio_Igualdade-Racial_2020-10-02_v3-2.pdf. Acesso em: 28 maio 2023.

COMO AGIR EM CASOS DE RACISMO?

DENUNCIE!

O crime de racismo atinge uma coletividade indeterminada de pessoas, **discriminando toda a integridade de uma raça**. Ao contrário da injúria racial, **o crime de racismo é inafiançável e imprescritível**.



PELA INTERNET:

Crimes de ódio (homofobia, xenofobia, antissemitismo, racismo), ou seja, qualquer tipo de intolerância, podem ser denunciados pelo site da Polícia Federal ou pelo e-mail denuncia.ddh@dpf.gov.br. Caso o crime de ódio seja feito virtualmente, tire print ou foto da página agressora, as imagens serão usadas como prova.



DISQUE RACISMO:

As vítimas podem ligar para o número **100 de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h. Nos sábados, domingos e feriados, o horário de expediente é das 8.00 às 18.00.**



DENÚNCIA EM DELEGACIAS:

Procure atendimento o mais rápido possível na **Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância** ou na **Delegacia de Polícia** mais próxima ao local onde o fato ocorreu. Compareça, se possível, em companhia das testemunhas e acompanhado das provas que conseguir reunir.

Atenção! Se o policial responsável pelo atendimento atuar apenas um Termo Circunstanciado, insista que o crime de racismo e o crime de injúria racial (forma qualificada) não são delitos de menor potencial ofensivo e não se enquadram na **Lei n.º 9.099 de 1995**.

Ao final do atendimento, **solicite uma cópia do Registro de Ocorrência Policial** e guarde-a com você para os futuros passos.

TELEFONES ÚTEIS

- **NÚCLEO CONTRA A DESIGUALDADE RACIAL DA DEFENSORIA PÚBLICA (NUCORA)**

Av. Rio Branco, 147, 12º andar, Centro, Rio de Janeiro, RJ

Tel.: (21) 2332-6186 | (21) 2332-6344

Confira aqui o endereço e horário de funcionamento de todos os demais órgãos da Defensoria Pública do Estado

- **OUVIDORIA DA DEFENSORIA PÚBLICA**

Avenida Marechal Câmara, nº 314 – térreo, Castelo, Rio de Janeiro, RJ

Ligação gratuita para o número de telefone **0800 282 2279**

Atendimento online

- **DELEGACIA DE CRIMES RACIAIS E DELITOS DE INTOLERÂNCIA (DECRADI)**

Rua do Lavradio, 155 - Lapa, Rio de Janeiro, RJ

(21) 2333-3509

- **OUVIDORIA GERAL DE POLÍCIA**

(POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO)

Tel.: (21) 21334-8823 | (21) 2334-8835

Atendimento online

- **OUVIDORIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

Av. Marechal Câmara, 370, 3º andar, Centro, Rio de Janeiro, RJ

Tel.: **127** (dentro do Estado do Rio de Janeiro)

Tel.: **2262-7015** (de qualquer lugar)

Atendimento online

- **NAVIR - NÚCLEO DE ATENDIMENTO ÀS VÍTIMAS DE INTOLERÂNCIA RELIGIOSA**

Rua Terezinha Pinto, 297, 2º andar - Centro, Nova Iguaçu/RJ.

Tel.: (21) 3892-3985 ou (21) 96443-1520

Atende a todo o Estado do Rio de Janeiro

- **MINISTÉRIO DA IGUALDADE RACIAL**

Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas e Combate e Superação do Racismo

E-mail: separ@igualdaderacial.gov.br

Tel.: **(61) 2020-1575**

- **SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA QUILOMBOLAS, POVOS E COMUNIDADES TRADICIONAIS DE MATRIZ AFRICANA E CIGANOS**

E-mail: sqpt@igualdaderacial.gov.br

Tel.: **(61) 2027-3755**

- **CONSELHO NACIONAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL**

Tel.: **(61) 2027-3419**

E-mail: cnpir@mdh.gov.br

- **COMISSÃO DE COMBATE ÀS DISCRIMINAÇÕES E PRECONCEITOS DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO E PROCEDÊNCIA NACIONAL DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. (ALERJ)**

Rua da Ajuda, 5 - Centro, Rio de Janeiro/ RJ

CEP: 20.040-000

Tel.: **(21) 25881642 - 0800 2820802- (21)25881000.**

- **CONSELHO ESTADUAL DE DEFESA E PROMOÇÃO DA LIBERDADE RELIGIOSA - CONEPLIR**

SEDE: PRAÇA CRISTINO OTTONI, S/Nº - 7º ANDAR - SALA 752, CENTRAL DO BRASIL - RIO DE JANEIRO / RJ

CEP: 20221-250

Tel: **(21) 2334-5521**

E-mail: coneplir@sedsdh.rj.gov.br

- **CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS DO NEGRO - CEDINE**

Sede: Praça Cristiano Ottoni s/nº - 7º andar Sala: 724, Prédio D. Pedro II - Central do Brasil

Tel: **(21) 2334-5520 | 2334-5775**

E-mail: cedine@gmail.com

Instagram: [@cedine](https://www.instagram.com/cedine)

Site: www.cedine.wixsite.com/cedine

YouTube: Conselho Estadual dos Direitos do Negro

- **CONSELHO ESTADUAL DOS DIREITOS**

- **INDÍGENAS DO RIO DE JANEIRO - CEDIND**

Sede: Praça Cristino Ottoni, s/nº - 7º andar - Sala 752, Central do Brasil - Rio de Janeiro / RJ CEP: 20221-250

Tel.: **(21) 2332-9566**

E-mail: cedind.dhrj@gmail.com



GRUPO DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES E POLÍTICAS VOLTADAS PARA MULHERES NEGRAS

• PRESIDENTE

Juíza de Direito **LEIDEJANE CHIEZA GOMES DA SILVA**

• MEMBROS(AS)

Desembargadora **ADRIANA RAMOS DE MELLO**

Juíza de Direito **KATERINE JATAHY KITSOS NYGAARD**

Juiz de Direito **VITOR PORTO DOS SANTOS**

Juíza de Direito **CAMILA ROCHA GUERIN**

Senhora **TATIANA OLIVEIRA MOREIRA**

Senhora **ROBERTA CRISTINA BASTOS BARRETO**

Senhora **MICHELLE VILLACA LINO**

Senhora **SOYANNI SILVA ALVES**

COMITÊ DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 1º GRAU DE JURISDIÇÃO (COGEN-1º GRAU)

• PRESIDENTE E VICE-PRESIDENTE

Desembargador **WAGNER CINELLI DE PAULA FREITAS** – PRESIDENTE

Desembargadora **PATRICIA RIBEIRO SERRA VIEIRA** – VICE-PRESIDENTE

• MEMBROS(AS)

Juíza de Direito **CLAUDIA MARIA DE OLIVEIRA MOTTA**

Juíza de Direito **TULA CORRÊA DE MELLO**

Juiz de Direito **SANDRO PITTHAN ESPINDOLA**

Juíza de Direito **MIRELA ERBISTI**

Juíza de Direito **YEDDA CHRISTINA CHING SAN FILIZZOLA ASSUNÇÃO**

Juíza de Direito **RENATA DE LIMA MACHADO**

Juíza de Direito **SIMONE LOPES DA COSTA**

Juíza de Direito **ROSANA ALBUQUERQUE FRANCA**

Juíza de Direito **CRISCIA CURTY DE FREITAS LOPES**

Juíza de Direito **LEIDEJANE CHIEZA GOMES DA SILVA**

Juiz de Direito **CARIEL BEZERRA PATRIOTA**

Juíza de Direito **SIMONE DE FARIA FERRAZ**

Juíza de Direito **KATERINE JATAHY KITSOS NYGAARD**

Juiz de Direito **VITOR PORTO DOS SANTOS**

Senhora **ISABEL BARRA VIEGAS**

Senhor **CLOVES CRUZ DO NASCIMENTO**

Senhora **ANA CLARA OLIVEIRA GOMES PERES MACHADO**

Senhora **ROSÂNGELA ALVES TRANCOSO**

Senhora **ANA PAULA RODRIGUES RUAS**

COMITÊ DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO E DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO DOS ASSÉDIOS MORAL E SEXUAL E DA DISCRIMINAÇÃO NO 2º GRAU DE JURISDIÇÃO (COGEN-2º GRAU)

• PRESIDENTE E VICE-PRESIDENTE

Desembargador **WAGNER CINELLI DE PAULA FREITAS** – PRESIDENTE

Desembargadora **PATRICIA RIBEIRO SERRA VIEIRA** – VICE-PRESIDENTE

• MEMBROS(AS)

Desembargadora **ANA CRISTINA NASCIF DIB MIGUEL**

Desembargadora **DENISE NICOLL SIMÕES**

Juiz de Direito **ERIC SCAPIM CUNHA BRANDÃO**

Juíza de Direito **CLAUDIA MARIA DE OLIVEIRA MOTTA**

Juíza de Direito **RENATA DE LIMA MACHADO**

Senhora **ROSÂNGELA ALVES TRANCOSO**

Senhora **ANA CLARA OLIVEIRA GOMES PERES MACHADO**

Senhora **ANA PAULA RODRIGUES RUAS**

CORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR (COEM)

• COORDENADORA

Desembargadora **ADRIANA RAMOS DE MELLO**

• MEMBROS(AS)

Juíza de Direito **ANA PAULA MONTE FIGUEIREDO PENA BARROS**

Juíza de Direito **TULA CORRÊA DE MELLO**

Juíza de Direito **DANIELA BANDEIRA DE FREITAS**

Juíza de Direito **LUCIANA FIALA DE SIQUEIRA CARVALHO**

Juíza de Direito **RENATA TRAVASSOS MEDINA DE MACEDO**

Juíza de Direito **ELEN DE FREITAS BARBOSA**

Juíza de Direito **JULIANA CARDOSO MONTEIRO DE BARROS**

Juíza de Direito **LEIDEJANE CHIEZA GOMES DA SILVA**

Juíza de Direito **KATERINE JATAHY KITSOS NYGAARD**

Juíza de Direito **CAMILA ROCHA GUERIN**

Juiz de Direito **ANDREW FRANCIS DOS SANTOS MACIEL**



COGENs

Comitês de Promoção da **Igualdade de Gênero** e de **Prevenção e Enfrentamento dos Assédios Moral e Sexual e da Discriminação** (COGENs-1º e 2º Grau)



Grupo de Trabalho para o Desenvolvimento
de Ações e Políticas Voltadas para Mulheres Negras

COEM
COORDENADORIA ESTADUAL DA MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR