

GTT POLÍTICA ANTIRRACISTA



**“O racismo é um sistema de opressão que nega direitos,
e não um simples ato da vontade de um indivíduo.”**

Djamila Ribeiro - Pequeno Manual Antirracista



Desafios encontrados



Sub-representação de negros em cargos de liderança

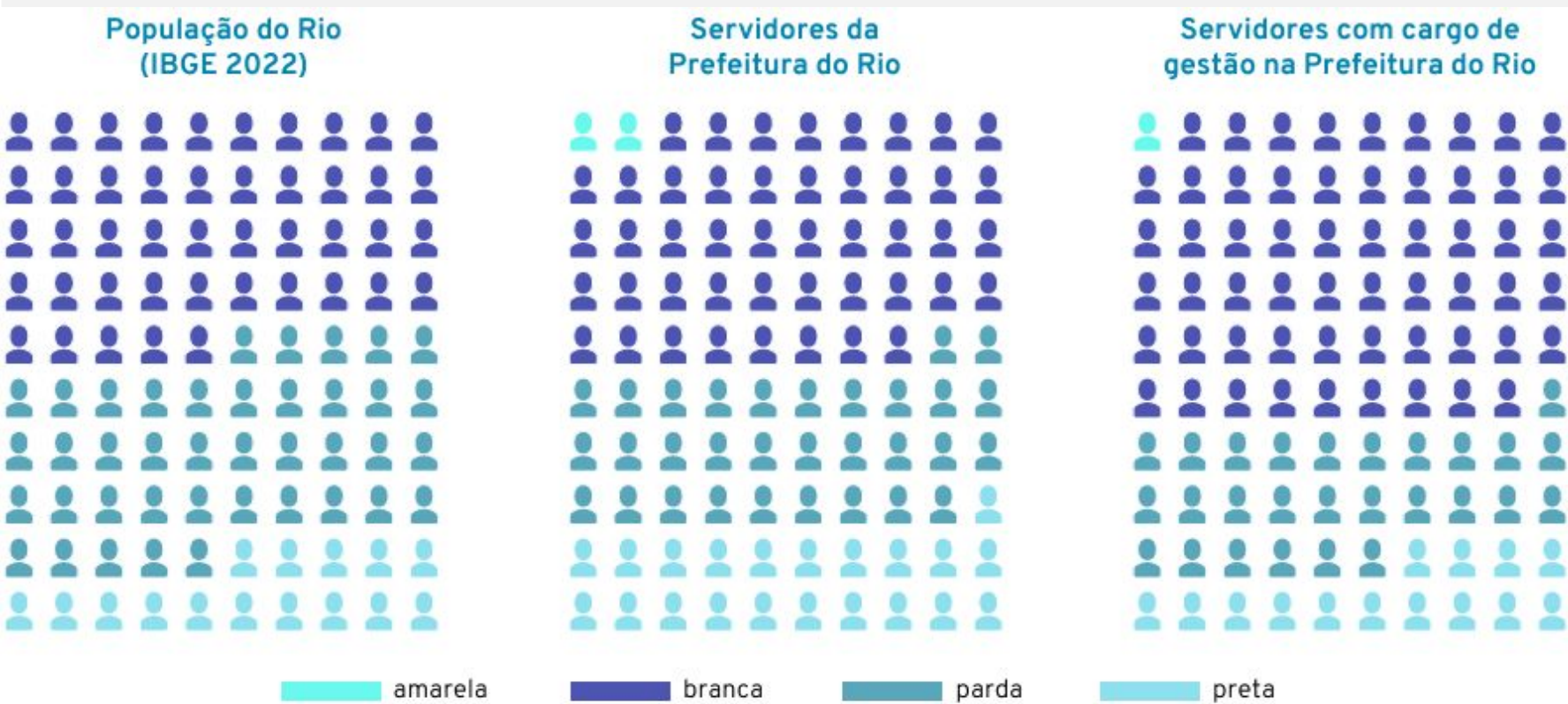


Figura 12 ► Ilustração sobre a proporção por raça/cor na cidade, total de servidores e total de ocupantes de cargos de gestão

Ações descentralizadas no combate ao racismo estrutural



Equipe do GTT



Cynthia Vallim

Professora
SMFP

Assistente na FP/SUBGGC/CGRH



Daniella Mudesto

Historiadora
SMS

Assistente da direção HMAR



Danielle Souza

Advogada
SMI

Secretária Executiva do FEIP



Joana Oscar

Professora
SME

Gerente da Gerência de Relações
Étnico-Raciais



Raquel Flores

Administradora
SMFP

Coordenadora EGP-Rio



Diagnóstico

Perfil racial da PCRJ

Quanto mais alto o cargo menos profissionais negros

Políticas existentes

- Sem diretriz de alinhamento do conteúdo
- Públicos-alvo segmentados
- Sem estratégia geral

Legislação vigente

- Estatuto da Igualdade Racial
- Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação
- Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial
- Código de Integridade

Relatos de Servidores

Casos de discriminação racial e assédio, sem apoio e orientação às vítimas

Benchmark

- Recife sem Racismo
- Programa de Combate ao Racismo Institucional
- Centros de Referência de Promoção da Igualdade Racial

Pesquisa

Representatividade no Poder Executivo:

- 20% das pessoas brancas se consideram representadas
- 8% das pessoas negras consideram que são representadas.

Strengths

- Iniciativa de órgãos na implementação de políticas antirracistas que servem de inspiração demais pastas
- Comprometimento de parte dos servidores públicos com a causa da equidade racial.
- Existência de unidades administrativas que trabalham na verificação e investigação de denúncias

S

Weaknesses

- Resistência cultural e institucional ao combate ao racismo.
- Falta de recursos financeiros e humanos para implementar as políticas específicas.
- Inexistência de uma diretriz institucional única que suporte todas as ações internas da prefeitura sobre antirracismo
- W** • Ausência de órgão voltado para orientação e acolhimento de vítimas de discriminação e assédio

Opportunities

- Apoio da sociedade civil e de movimentos sociais.
- Potencial de gerar um impacto positivo na imagem da Prefeitura
- Crescimento da pauta no âmbito do governo federal, em seus programas e normativas.

O

Threats

- Mudanças de governo e descontinuidade de lideranças que priorizam a pauta racial.
- Desinformação e preconceito da população em geral.
- Resistência de grupos conservadores e negacionistas do racismo.
- Dificuldades para aprovações de documentos legais e deliberações.

T

Solução proposta

- ❑ **Revisão do Código de Integridade** para incluir diretrizes antirracistas.
- ❑ Criação de um **Comitê de Orientação e Acolhimento** para apoiar vítimas de discriminação racial.
- ❑ Divulgação de uma **Cartilha de Boas Práticas Antirracistas** para agentes públicos municipais.
- ❑ Revisão da **Política Carioca de Desenvolvimento de Gestores** para incluir atributos antirracistas às competências.
- ❑ Política de **cotas** para o preenchimento de **Cargos de Confiança** por **pessoas pretas e pardas**.
- ❑ **Dispensa de ponto** para servidores que professam religiões de matriz afro-brasileira em datas específicas.



Entregas



Diagnóstico (Fase 1):

- Levantamento do cenário atual
- Entrevistas com servidores,
- Análise de políticas públicas existentes
- Benchmark
- Legislação vigente
- Identificação das causas



Propostas de Intervenção (Fase 2):

- Revisão do Código de Integridade
- Comitê de Orientação e Acolhimento
- Cartilha de Boas Práticas
- Competências Antirracistas
- Demais Normativas



Fatos relevantes recentes:

- Programa Federal de Prevenção e Enfrentamento do Assédio e da Discriminação (Decreto 12.122/2024 de 30/07/2024),
- Estatuto Municipal de Promoção da Igualdade Racial (Lei 8.548 de 24/08/2024)



Aprovação e Implementação (Fase 3):

- Aprovação do Código de Integridade revisado
- lançamento da cartilha
- criação do comitê
- Desenvolvimento de programas de treinamento com os atributos antirracistas



“A mudança não virá se esperarmos por outra pessoa ou outro momento. Nós somos aqueles por quem estávamos esperando. Nós somos a mudança que procuramos.”

Barack Obama

“A mudança não virá se esperarmos por outra pessoa ou outro momento. Nós somos aqueles por quem estávamos esperando. Nós somos a mudança que procuramos.”

Barack Obama

