



Posicionamento Institucional

Raça e Etnia



INTRODUÇÃO

Em junho de 2020 o racismo ganhou centralidade no debate público, motivado por episódios que chamaram mais uma vez a atenção para este problema que persiste entranhado na cultura e nas estruturas de uma sociedade marcada pela desigualdade. Diante deste cenário, o desejável é que todo/a e qualquer cidadão/ã ou instituição efetivamente comprometido/a com os princípios democráticos se engajem e comprometam com a luta antirracista. Por isso, **remendar o presente e tecer um outro futuro são, mais do que nunca, obrigações urgentes.**

Mas como podemos contribuir para a construção de uma sociedade mais humana e justa, sem enfrentar o racismo e seus efeitos, visto que, mesmo que não queiramos admitir, o pertencimento racial é constitutivo dos sujeitos e os hierarquiza e diferencia social e historicamente? Como educar para a autonomia e emancipação sem propiciar elementos que contribuam para a criação da identidade positiva nas crianças negras? Como desconstruir a falsa ideia de igualdade propagada em todos os espaços – educativos, sociais, culturais, econômicos -, que confina e condena à invisibilidade o sofrimento a que as pessoas não brancas são submetidas? Como qualificar pessoas e profissionais para que se comprometam efetivamente com o combate às práticas discriminatórias e tenham subsídios teóricos e práticos consistentes para o enfrentamento dessas questões nos espaços em que vivem e atuam? Como formar estes/as profissionais, existindo e persistindo enquanto espaços nos quais as desigualdades econômicas, políticas e sociais - bem como os conflitos de poder que marcam as relações sociais hierarquizadas e hierarquizantes - costumam ser mantidos ocultos e não reconhecidos e confrontados?

Estas são perguntas a serem encaradas e respondidas com celeridade e foi nessa direção que a Luta Pela Paz se moveu ao **propor um projeto com foco em raça e etnia**, pensado para orientar o posicionamento institucional considerando três frentes de atuação: formação, comunicação e sustentabilidade. Neste documento são apresentadas as principais ações e resultados do processo de construção coletiva vivenciado com e por representantes das diferentes instâncias institucionais.



1. O COMPROMISSO DA LUTA PELA IGUALDADE RACIAL

“Diversidade é chamar para a festa e inclusão é tirar para dançar”. No último ano, a frase da ativista norte-americana Vernã Myers ganhou as bocas e as redes e hoje se consolidou como uma metáfora explicativa da diferença entre as duas iniciativas ou políticas que vem sendo cada vez mais reivindicadas, sobretudo pelos grupos minorizados: as de promoção da diversidade e as de garantia da inclusão.

Essa diferenciação parte do entendimento de que assegurar a diversidade nos espaços é um primeiro passo para avançarmos na construção de uma sociedade mais democrática. Contudo, numa sociedade estruturada pelo racismo, capacitismo, sexismo e lgbtfobia e na qual negros/as, pessoas com deficiência, mulheres, lgbtqi+ etc. vivem em condições desiguais, tendo acesso limitado aos serviços e bens - materiais e simbólicos, como educação e cultura - e enfrentam barreiras adicionais para acessá-los, **é necessário avançar para a adoção de iniciativas que promovam a inclusão.**

Nesse sentido, **a inclusão precisa se traduzir em medidas de “discriminação positiva”**, com vistas a reduzir essas barreiras de acesso, interromper o ciclo de exclusão sistemática e assegurar a participação efetiva e equitativa de pessoas e/ou grupos que historicamente se viram ausentes nos espaços de relevância social, política, cultural e econômica. São medidas compensatórias que orientam as instituições na construção e consolidação da equidade e na garantia do acesso e permanência, com êxito, de sujeitos e grupos que podem ampliar e diversificar vozes e olhares nos espaços, assegurando que as distintas formas de ser, saber, ver e experimentar o mundo estejam presentes, enriquecendo suas possibilidades de atuação.

Diversidade e inclusão são coisas distintas, porém complementares, assim como os princípios da igualdade e equidade. São como duas faces de uma mesma moeda ou como um farol que pode e precisa orientar as escolhas e ações de organizações que querem se comprometer com a correção dos efeitos de práticas discriminatórias sobre determinados grupos da população, principalmente no que tange à sua inserção no mercado de trabalho e representatividade nos diferentes espaços.



Entender a diferença entre diversidade e inclusão é condição para o empreendimento de esforços efetivos e eficazes na luta pela construção de uma sociedade mais equânime. Contribuir com a diminuição das assimetrias e com a eliminação do abismo social que inviabiliza o exercício da plena cidadania por boa parte da população precisa ser compromisso reiterado e propósito a ser perseguido por organizações e indivíduos que ensejam viver em um mundo efetivamente democrático e justo.

Esses novos entendimentos precipitaram mudanças no contexto social que, por sua vez, têm impulsionado a saída das discussões sobre a questão das diversidades da periferia dos debates, das políticas e das ações institucionais. Esses movimentos timidamente foram motivando o investimento no preenchimento de uma lacuna histórica: denúncia e visibilização de práticas excludentes e de cobrança de posicionamento das instituições em relação às históricas desvantagens acumuladas pelos grupos minorizados, notadamente negros e negras.

Eles também trouxeram a emergência pela busca por informação sobre os temas e pela materialização de iniciativas que não reproduzam discursos e práticas racistas, capacitistas ou excludentes. Contudo, a maior exigência é pela **geração de oportunidades** para a população que sofre historicamente com as desigualdades e acumula desvantagens sociais, educacionais, culturais, políticas e econômicas, pelo **apoio às políticas e ações afirmativas de amplo espectro e a formação de pessoas que engendram novas práticas e relações institucionais e pessoais** nas quais esses indivíduos são alçados à condição verdadeira de cidadãos.



COMPROMISSOS INSTITUCIONAIS

A Luta pela Paz empreendeu um processo interno e intenso de reflexões e produções que culminaram nos seguintes compromissos institucionais:

1. Ampliar oportunidades e fortalecer uma cultura institucional comprometida com a promoção da diversidade e inclusão.
2. Atualizar sua teoria da mudança, de modo a contemplar os aspectos de diversidade e inclusão intencional e estruturalmente nas ações, objetivos estratégicos, resultados e metas da organização;
3. Realizar periodicamente diagnóstico sobre situação institucional em relação à representatividade dos diferentes grupos raciais, procurando mapear o contexto, desafios e necessidades da organização;
4. Implementar ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda no contexto intra e extra institucional (organizações parceiras);
5. Orientar colaboradores/as para desenvolvimento de projetos e ações institucionais que contemplem de maneira estruturante ou transversal as questões de diversidade e inclusão, considerando todos os setores e pessoas envolvidas com a organização. (público interno ou externo);
6. Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing interno e externo, por meio da atenção e cuidado com a representatividade equitativa dos diferentes grupos raciais em suas comunicações;
7. Estimular e apoiar concretamente a manutenção dos grupos de colaboradores/as que discutem e promovem iniciativas voltadas à promoção da igualdade racial;
8. Atuar intencional e planejadamente para reduzir as assimetrias em relação à participação de profissionais negros/as e residentes na Maré nas posições estratégicas e de liderança na organização;
9. Fornecer suporte e estimular o desenvolvimento de ferramentas de monitoramento e avaliação de impacto das iniciativas adotadas;
10. Acompanhar a implementação das ações, orientar equipes para a realização de ajustes e aprimoramentos constantes das iniciativas.



2. ESTRATÉGIA ANTIRRACISTA 2021 - 2024

No exercício de busca pela proposição e materialização de práticas antirracistas convergentes com os compromissos institucionais elencados, a Luta pela Paz intenta percorrer uma trilha de desenvolvimento que deve abarcar:

1. o reconhecimento da existência e persistência do racismo na sociedade e em si mesmo, a assunção de privilégios por pessoas não negras;
2. a busca permanente por informações sobre como não reproduzir discursos e práticas racistas;
3. a geração de oportunidades para a população negra;
4. a adoção e o estímulo ao desenvolvimento de ações afirmativas pelas organizações parceiras e;
5. a formação de pessoas que engendrem novas práticas e relações institucionais e pessoais nas quais vidas negras efetivamente importem.

Essas trilhas estarão traduzidas nas macroações das três frentes institucionais que compõem a iniciativa e construídas em regime de colaboração pela equipe da organização, a saber:

FRENTES	PROJETOS PRIORITÁRIOS 2021 - 2024
FORMAÇÃO	Elaboração do Projeto Político-Pedagógico com ênfase em educação antirracista
	Implementação de mecanismo de avaliação e monitoramento de todas as ações de formação
	Avaliação e sistematização de todos os projetos de temas transversais (estruturantes) sendo realizados
	Sistematização de conteúdo e elaboração de Guia Antirracista que oriente as iniciativas da LPP
	Sistematização e disseminação da metodologia Jovem Sankofa com o público interno e externo (comunidade e pelas organizações parceiras)
SUSTENTABILIDADE	Criação e implementação de ferramentas permanentes que garantam a sustentabilidade das práticas antirracistas na Luta pela Paz atravessando desde os cargos de gerência, coordenações e público atendido.
	Criação de um programa de inclusão, permanência e progressão de funcionários/as negros/as em diferentes esferas da organização



	Influenciar pelas organizações parceiras e financiadores/as para a adoção de iniciativas de promoção da igualdade racial
	Criar e manter um comitê de gestão das ações do compromisso, responsável pela definição, acompanhamento, avaliação e ajuste das metas institucionais em relação à promoção da igualdade racial
COMUNICAÇÃO	Planejar ações e desenvolver recursos de comunicação interna que informe adequadamente o posicionamento antirracista da LPP
	Planejar ações de comunicação externa que informem o posicionamento institucional antirracista da LPP
	Promover a revisão de linguagem e comunicação visual que reflita o compromisso com a promoção da igualdade racial

Embora as iniciativas sejam multifocais e estejam organizadas numa lógica que segmenta as ações por frente, a sua implementação coerente e eficaz precisa pressupor a ação sistêmica, intersetorial e em rede. Trata-se de um conjunto coerente de ações que intentam contribuir com a formação de novos/as líderes do futuro, comprometidos/as com a construção de uma sociedade que interrompa o ciclo de reprodução da colonialidade do ser, do saber e do poder e das desigualdades que este modelo perpetua e intensifica, portanto, não podem prescindir da integração e articulação de diferentes olhares e experiências para ganhar concretude e perenidade no cotidiano da organização.