

## DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO

26 de abril de 2024

Sr. Secretário Geral,

Tenho o prazer de confirmar que o Instituto Desiderata reafirma o seu apoio aos 10 princípios do Pacto Global das Nações Unidas, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Expressamos nossa intenção de continuar apoiando e difundindo tais princípios, empreendendo esforços para divulgar publicamente este compromisso junto aos nossos funcionários, parceiros, clientes e público em geral.

Também nos comprometemos a participar e nos envolver com o Pacto Global da(s) maneira(s) seguinte(s): implementando os princípios do pacto internamente e disseminando nossas políticas internas. Além de termos interesse em parcerias com empresas e outras entidades do Pacto Global da ONU – Rede Brasil, no que diz respeito às ODS: 2. Fome zero e agricultura sustentável, 3. Saúde e Bem-Estar, 10. Redução das desigualdades e 17. Parcerias e meios de implementação.

Atenciosamente,



---

Renata Couto

Diretora Executiva

## COMUNICAÇÃO DE ENGAJAMENTO (COE)

O Instituto Desiderata é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) fundada no Rio de Janeiro, em 2003, com o objetivo de promover uma vida mais saudável para crianças e adolescentes por meio do diagnóstico precoce e da melhoria do tratamento do câncer e da prevenção e do cuidado da obesidade infantojuvenis.

Em consonância com os movimentos “Elas Lideram” e “Raça é prioridade” do Pacto Global, que almejam aumentar o número de mulheres e pessoas negras em posição de liderança, o Instituto Desiderata desenvolveu uma Política de Promoção de Diversidade e Equidade Racial. A Política é resultado de um processo de construção coletiva pelos membros dos diversos segmentos da equipe Desiderata. O projeto envolveu três etapas sequenciais: Letramento Racial; Diagnóstico; Delineamento de metas e estratégias.

Como objetivos específicos dessa política, temos:

- Desenvolver procedimentos de recrutamento e seleção alinhados aos princípios de promoção da diversidade e da equidade racial, reconhecendo o peso do racismo sobre as oportunidades educacionais de pessoas negras e buscando minimizar seus impactos no delineamento de critérios de seleção.
- Alinhar a política de desenvolvimento profissional e o plano de carreira do Instituto Desiderata com a Política de Promoção de Diversidade e de Equidade Racial ora apresentada.
- Considerar a diversidade e a equidade racial como premissa em todas as ações desenvolvidas no âmbito do Desiderata.
- Garantir o cumprimento dos compromissos firmados no Plano de Ação que acompanha esta Política.
- Sedimentar e ampliar o recorte transversal de raça e outros marcadores de desigualdades, na atuação programática do Instituto de modo a garantir a efetivação de sua missão.

Dentre as metas, destacamos:

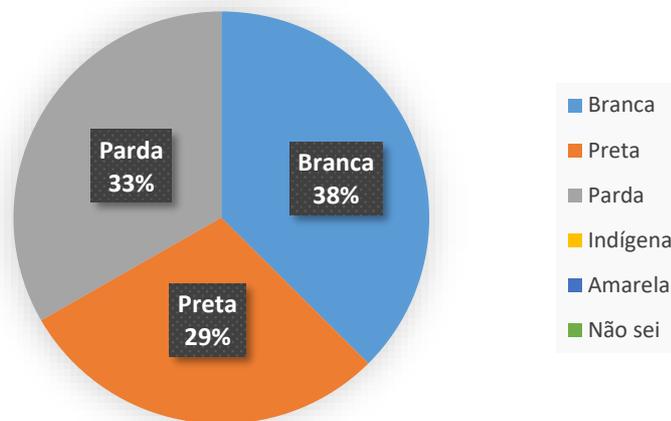
- Criar vaga exclusiva para mulheres negras em cargos de gerência ou diretoria.

Seguindo nosso compromisso com a transparência, nossa Política de Promoção de Diversidade e Equidade Racial encontra-se disponível, em sua versão completa, em

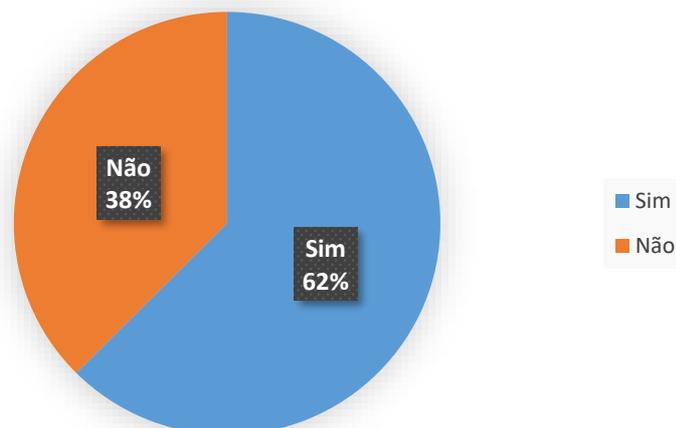
nosso site na aba de transparência (<https://desiderata.org.br/transparencia/>) e em anexo neste documento.

Como parte do marco zero para implementação dessa política, traçamos o perfil da nossa equipe em 2023 para acompanhamento das nossas metas em relação a equidade racial. Esse acompanhamento das metas será feito anualmente e divulgado em nosso relatório anual.

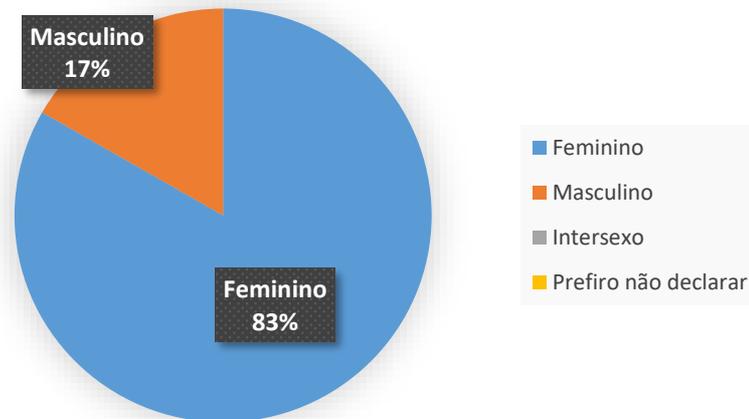
1. Autodeclaração de raça, considerando a classificação fenotípica (aquela que se baseia na aparência física dos sujeitos, independentemente de seus ancestrais)



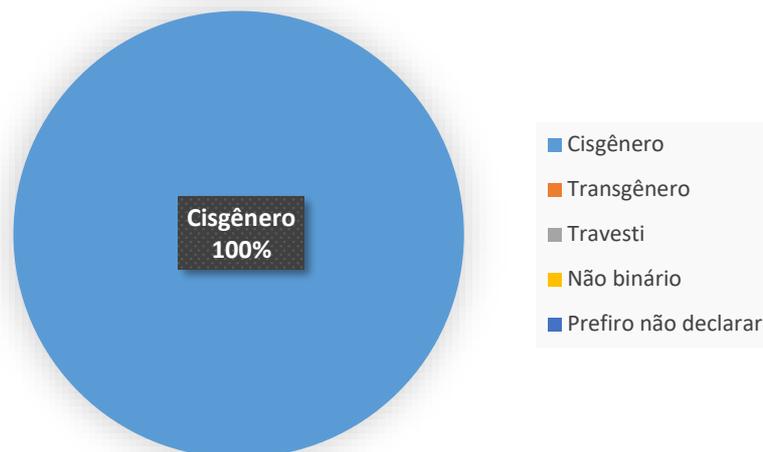
2. Você se classifica como parte do público-alvo de uma política afirmativa?



### 3. Sexo



### 4. Identificação de gênero (diz respeito a como a pessoa se sente e se percebe em relação ao seu gênero)



## POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA DIVERSIDADE E DA EQUIDADE RACIAL

### 1. Apresentação

Nós, do Instituto Desiderata, temos o prazer de apresentar aos nossos funcionários, colaboradores, parceiros e apoiadores nossa Política de Promoção da Diversidade e da Equidade Racial.

A sociedade brasileira é, historicamente, marcada por diversas formas de opressão estruturantes que geram, cotidianamente, desigualdades de gênero, raça, etnia e classe social, tendo como consequências, violências, exclusão e violações de direitos. Essas opressões podem ser parte da determinação social das condições de vida e de saúde, e geram desigualdades em todas as esferas. A garantia do acesso aos direitos básicos e fundamentais é o que possibilita as condições básicas para uma vida mais digna e equânime para todas as pessoas. Entendemos, portanto, que a responsabilidade no enfrentamento as diversas discriminações, é não só do poder público, mas de toda a sociedade e suas organizações sociais e institucionais.

Por isso o Instituto Desiderata apresenta a sua Política de Promoção da Diversidade e da Equidade Racial e torna público o seu compromisso e responsabilidades institucional e social, com intenção de banir todas as formas de preconceitos bem como o racismo, a xenofobia, o machismo, a misoginia, a LGBTIfobia, o capacitismo, a gordofobia, o etarismo e outras manifestações de ódio e discriminação. Desenvolver uma Política de Promoção da Diversidade e da Equidade Racial é essencial para uma organização promover uma abordagem abrangente e eficaz para alcançar seus objetivos. Pessoas de diferentes origens, perfis e vivências, trazem consigo uma variedade de conexões, conhecimentos e habilidades que são valiosas para a organização desenvolver soluções inovadoras para os desafios que enfrentamos. A diversidade pode levar a uma compreensão mais profunda das necessidades de atuação de uma organização social e garantir atuação que reflita as diversas necessidades, realidades e perspectivas com as quais trabalhamos.

Os compromissos, metas e estratégias foram firmados em prol da equidade racial e concretizam nossa Missão de promover soluções que garantam prevenção, diagnóstico e cuidado tempestivos para a saúde de crianças e adolescentes no contexto brasileiro, marcado por desigualdades sociais históricas no acesso à saúde e a outros direitos.

A Política de Promoção de Diversidade e Equidade Racial do Instituto Desiderata afirma o nosso compromisso institucional com a promoção da diversidade e com o combate ao racismo priorizando a lente da equidade racial dada a importância que este grupo populacional tem no país. A história do Instituto Desiderata registra ao longo dos anos de atuação, ações importantes na busca por acesso a direitos as suas equipes e aos grupos vulnerabilizados, com os quais se relaciona. Por isso assumimos o compromisso de atualização e ampliação das diretrizes dessa Política de Promoção da Diversidade e da Equidade Racial, porém entendemos a necessidade de iniciar a implementação por diretrizes e pelo plano de ação específico mais voltadas para a promoção da equidade racial, pela

necessidade de medidas, institucionais, de combate ao racismo e reparação histórica bem como pela importância social da temática.

De acordo com dados do último Censo, a população brasileira é composta majoritariamente por pretos e pardos (55,5%), no recorte de 0 a 19 anos o valor é de 57,4%. Se pensarmos que a nossa missão é voltada para a garantia de saúde para todas as crianças e adolescentes brasileiros, é mandatório priorizar esse grupo majoritário. Soma-se a isso o fato de as iniquidades repercutirem na saúde infantojuvenil como veremos ao longo desse documento.

E quando definimos o nosso modo de atuação, o fortalecimento de políticas públicas para crianças e adolescentes, nos voltamos necessariamente para o Sistema Único de Saúde (SUS). No Brasil, a saúde é um direito garantido pela Constituição Federal e ofertado pelo Estado à população por meio do Sistema Único de Saúde (SUS). Entre seus princípios doutrinários, a universalidade garante o acesso de todas as pessoas no sistema, a integralidade visa atender as pessoas em todas as suas necessidades, a equidade busca dar mais atenção a quem necessita de mais atenção, a participação popular e controle social garantem que representantes da população participem da formulação e controle das políticas públicas de saúde. No entanto, o acesso ao SUS e o cuidado prestado ocorrem de formas bastante distintas quando consideramos o fator racial.

Entre os principais marcadores de desigualdades, o racismo, em especial, em suas diferentes dimensões, justifica o quadro de vulnerabilidades da população negra(i), e tem se configurado num obstáculo para a realização do nosso sonho de que crianças e adolescentes brasileiros estejam entre as mais saudáveis do mundo.

Como se verá, esta política ambiciona não só o repensar do Instituto Desiderata, suas estruturas, e relações institucionais, mas visa também se consolidar como uma base de atuação programática, para nos ajudar a concretizar nosso potencial de mobilização, engajamento e articulação por uma sociedade mais saudável e, necessariamente, mais equitativa no que diz respeito a marcadores de raça.

É nessa perspectiva de enfrentamento institucional dessas desigualdades que a Política de Promoção da Diversidade e de Equidade Racial do Instituto Desiderata se torna uma ferramenta necessária para atuar, mobilizar e inspirar estratégias reparadoras que visam um futuro com maior equidade.

## **2. Elaboração da Política de Promoção da Diversidade e de Equidade Racial - princípios e processos**

A Política é resultado de um processo de construção coletiva pelos membros dos diversos segmentos da equipe Desiderata. O projeto envolveu três etapas sequenciais:

- Letramento Racial - encontros nos quais o objetivo foi ampliar repertório a respeito da temática racial nos temas raça, racismo, branquitude e democracia racial.
- Diagnóstico - ocasião em que a equipe analisou as áreas de atuação do

Instituto Desiderata, os papéis e processos desenvolvidos pelas equipes, definindo aqueles que seriam estratégicos para a construção da equidade.

- Delineamento de metas e estratégias - momentos em que os desejos de cada participante foram apresentados, discutidos e reorientados de modo a estabelecer um plano de ação factível com vistas à promoção da equidade racial.

No total, a Política foi elaborada em 8 encontros a partir de metodologia de escuta ativa e registro das discussões com posterior sistematização e devolutiva aos participantes. Desse modo, a autoria do texto que ora é apresentado é de toda a equipe Desiderata e se desenvolveu a partir dos princípios metodológicos de: Dialogicidade (FREIRE, 1987) - Coletividade – Horizontalidade.

Além desses, são princípios que regem não apenas o processo de elaboração, mas toda a Política, os princípios de: Antirracismo - Democracia - Respeito aos Direitos Humanos.

### **3. Objetivos da Política:**

#### **Objetivo Geral:**

Estabelecer diretrizes, princípios, metas e estratégias para a atuação programática do Instituto Desiderata, com vistas à construção da diversidade e da equidade racial, tanto da perspectiva interna, por meio da garantia de um ambiente de trabalho racialmente diverso e comprometido com o combate a todas as formas de preconceito, ao racismo, e à discriminação racial, quanto da perspectiva externa, considerando a equidade racial como eixo articulador da relação do Instituto com outras organizações da sociedade civil e do Estado.

#### **Objetivos específicos:**

- Desenvolver procedimentos de recrutamento e seleção alinhados aos princípios de promoção da diversidade e da equidade racial, reconhecendo o peso do racismo sobre as oportunidades educacionais de pessoas negras e buscando minimizar seus impactos no delineamento de critérios de seleção.
- Alinhar a política de desenvolvimento profissional e o plano de carreira do Instituto Desiderata com a Política de Promoção de Diversidade e de Equidade Racial ora apresentada.
- Considerar a diversidade e a equidade racial como premissa em todas as ações desenvolvidas no âmbito do Desiderata.
- Garantir o cumprimento dos compromissos firmados no Plano de Ação que acompanha esta Política.
- Sedimentar e ampliar o recorte transversal de raça e outros marcadores de desigualdades, na atuação programática do Instituto de modo a garantir a efetivação de sua missão.

#### 4. Diretrizes institucionais para a efetivação da Política:

Considerando os objetivos desta Política, o Instituto Desiderata resolve:

- Ampliar o quantitativo de colaboradores(as) negros(as), com especial atenção à ocupação de cargos de gestão, por meio da adoção de processos seletivos afirmativos, que estimulem a candidatura de pessoas negras.
- Sensibilizar o Conselho à adoção de critérios de composição de seus membros que considerem a diversidade racial como premissa.
- Elaborar estratégias nos processos seletivos para a inclusão de pessoas pretas retintas, considerando o colorismo (ii) (WALKER, 1982) de modo que as ações ora previstas não privilegiem a inclusão apenas de pessoas pardas.
- Ampliar a contratação de fornecedores e prestadores de serviços negros(as) de modo a fortalecer o empreendedorismo e a participação negra na economia.
- Garantir formas de desenvolvimento profissional que considerem o peso das desigualdades raciais sobre as oportunidades de aperfeiçoamento e ascensão na carreira de colaboradores negros(as) do Instituto.
- Tornar a discussão sobre a temática racial permanente nas diferentes oportunidades de reflexão e ampliação de conhecimentos que o Desiderata oferta a seus(suas) colaboradores(as).
- Na interlocução com outras instituições (governo, privadas e sociedade civil), pautar o compromisso com a diversidade e com a equidade racial como premissa no delineamento de estratégias, projetos e políticas de promoção à saúde de crianças e adolescentes.
- Criar mecanismos de engajamento de colaboradores(as) de modo a garantir a consecução desta Política.
- Garantir que todas as pessoas ligadas ao Instituto Desiderata conheçam esta Política e que seus(suas) colaboradores(as) pautem suas atividades tomando-a como princípio.

#### 5. Instância de implementação, monitoramento e avaliação:

Será instituído o Comitê de Implementação, Monitoramento e Avaliação da Política de Promoção da Diversidade e da Equidade Racial do Instituto Desiderata, instância autônoma cujo principal objetivo é zelar pelo cumprimento integral dos compromissos ora firmados.

Às pessoas integrantes do Comitê é garantida a livre atividade, sem que as decisões e

encaminhamentos delineados no âmbito das atividades do Comitê possam ser usadas como justificativa à demissão, a avaliações negativas quanto ao cumprimento das tarefas ligadas às funções desempenhadas no trabalho ou qualquer tipo de atitude que configure ônus ao exercício do mandato no referido Comitê.

O primeiro grupo a integrar o Comitê será escolhido entre seus pares e terá a responsabilidade de elaborar uma normativa para o funcionamento do mesmo, destacando critérios para a escolha de futuros membros, periodicidade do mandato, estratégias e instrumentos de monitoramento, avaliação e comunicação dos resultados de implementação desta Política à toda a comunidade Desiderata.

O Comitê será composto por três funcionários contratados no regime CLT e pela participação voluntária de até dois colaboradores contratados como pessoa jurídica (PJ). O mandato terá a duração de 6 (seis) meses, com a possibilidade de renovação, não excedendo o período de 18 (dezoito) meses.

## **6. Definições e conceitos:**

**Diversidade:** A diversidade é a definição de tudo aquilo que é plural, múltiplo ou diferente, ou seja, do que é diverso. No campo da diversidade social, está relacionada às relações e convivência entre pessoas com perfis, características e particularidades distintas, relacionadas a questões raciais, de gênero, culturais, étnicas, de corpos, de orientação sexual e mais.

**Racismo:** sistema de dominação construído durante a expansão colonial europeia baseado em ideias de superioridade racial branca e inferioridade racial de povos colonizados por europeus, notadamente negros e indígenas. Esse sistema apresenta dimensões econômicas, simbólicas, psicológicas e institucionais que dão origem à negação de direitos sociais àqueles reconhecidos socialmente como inferiores, tratando-os desigual e desfavoravelmente nas diversas esferas da vida social.

**Preconceito racial:** sistema de crenças, ideias e valores sobre grupos negros e indígenas que os associa a estereótipos negativos (feiura, desonestidade, mau cheiro, preguiça dentre tantos outros). Esses estereótipos são construídos com base no racismo, sendo, portanto, a forma como sujeitos correlacionam suas subjetividades e visões de mundo ao sistema de dominação mais amplo. O preconceito não é necessariamente passível de denúncia e judicialização, pois as ações e ideias que inferiorizam pessoas negras e indígenas não são manifestas objetivamente. Caso seja expresso deliberadamente por meio de ações, trata-se de discriminação racial.

**Discriminação racial:** ação de discriminar, tratar de modo diferente e desigual, sujeitos negros e indígenas com base no preconceito racial. Pode assumir a forma de injúria (xingamentos ou ofensas que façam menção à raça ou traços físicos de pessoas negras e indígenas), negação de direitos, como o de frequentar certos espaços sociais ou estabelecer relações de consumo, negação na ocupação de postos de trabalho dentre outros. No Brasil, quando tratamos do crime de racismo, comumente estamos tratando de um crime de discriminação racial.

Equidade racial: princípio de justiça social baseado no combate ao racismo que visa a promoção de direitos e distribuição de recursos com base no reconhecimento da existência de desigualdades raciais. A promoção da equidade racial se efetiva por meio do tratamento afirmativo de pessoas de grupos raciais inferiorizados, especialmente negros, e na garantia de ambientes livres de preconceito e discriminação racial.

## **7. A Política de promoção da diversidade e equidade racial na atuação programática do Instituto Desiderata: as expressões do racismo na saúde pública:**

O Desiderata se constitui como um instituto voltado para o fortalecimento de políticas públicas de saúde para crianças e adolescentes pelo seu desejo de garantir cuidados intempestivos de saúde a todas as crianças e adolescentes brasileiros.

O fortalecimento do SUS é primordial para a nossa missão, reafirmando o princípio de universalidade e equidade. Para além, de valores e princípios, enxergamos que o cumprimento da nossa missão implica necessariamente em acionar a transversalidade dos nossos temas, trazendo a equidade racial para o centro da nossa atuação programática.

Isso porque é evidente que apesar de trazer o princípio de universalidade, o SUS ainda não é capaz de alcançar e atender todos os grupos populacionais com o mesmo nível de qualidade e acesso. E essa iniquidade se revela com maior ênfase nos grupos étnico-raciais. Nas análises de morbimortalidade realizadas sob a perspectiva étnico-racial, a variável raça/cor expressa o impacto histórico do racismo estrutural e institucional nas condições de vida da população negra (Werneck, 2016). O racismo e as iniquidades se materializam a partir dos dados: são as mulheres negras e homens negros, que possuem a maior incidência de problemas de saúde evitáveis.

De acordo com dados da ONU, a mortalidade de recém-nascidos antes dos seis dias de vida, infecções sexualmente transmissíveis, mortes maternas, hanseníase e tuberculose - problemas de saúde evitáveis - são mais frequentes entre a população negra, tanto em comparação ao contingente branco, quanto em relação às médias nacionais (ONU, 2018).

As mortes maternas, igualmente consideradas como óbitos evitáveis, são um indicador importante sobre as condições de vida de uma população. São as mulheres/pessoas negras que têm mais chance de morrer no parto quando comparadas às brancas. A razão de mortalidade materna é de 68,1 para cada 100 mil nascidos vivos para negras, e de 55,3 em se tratando das brancas (Nexo PP, 2020).

Na perspectiva de acesso a saúde, a população negra constitui a maioria dos que dependem exclusivamente do SUS, uma vez que a Pesquisa Nacional de Saúde revela que 79% dos usuários negros no país não possuem plano de saúde. A busca e utilização desses serviços é mais acentuada entre a população branca, quando comparado com o segmento de pretos e pardos (IBGE, 2019). Nesse sentido, para o câncer infantojuvenil, cujo diagnóstico precoce é uma das principais estratégias para aumentar as chances de cura, garantir o acesso em tempo oportuno de maneira equânime é primordial. Outro aspecto diz respeito à mortalidade, haja

vista que a falta de diagnóstico pode mascarar os dados. Estudos estratificados por raça/cor demonstram maior mortalidade por alguns tipos de câncer para a população negra na vida adulta (Marcelino et al., 2021; Melo et al., 2023).

O quadro é ainda mais desigual quando analisado o acesso ao teste da orelhinha, exame importante para a detecção de possíveis alterações na capacidade auditiva dos bebês: de acordo com o Centro de Estudos das Desigualdades (Cedra), dentre crianças negras 24,2% não tiveram acesso ao teste, o dobro das 12% de crianças brancas que não o fizeram.

Essa desigualdade persiste quando tratamos sobre a violação do Direito Humano à Alimentação Saudável e Adequada (DHAA). Vale destacar que episódios de carência alimentar podem comprometer o pleno desenvolvimento de crianças e causar impactos em seu futuro.

A população negra é a principal afetada pela Insegurança Alimentar (IA), dados da Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF) 2017-2018 mostraram que, mesmo antes do agravamento do cenário de fome no país, a partir da crise econômica causada pela pandemia de Covid-19, crianças negras estavam mais expostas à insegurança alimentar (leve: 27,1%; moderada: 19,1% e; grave: 12,5%), quando comparadas às crianças brancas (leve: 22,9%; moderada: 10,7% e; grave: 6,1%). O mesmo ocorria com os adolescentes negros (leve: 26,4%; moderada: 18,6% e; grave: 12,5%) ao compararmos aos adolescentes brancos (leve: 22,4%; moderada: 10,7% e; grave: 6,6%) (Alexandre-Weiss et al., 2023).

No entanto, a pandemia de Covid-19 foi um evento ímpar para crianças e adolescentes. Em 2021, 9,4% dos lares com crianças de até 10 anos enfrentavam a IA, já em 2022 esse número dobrou (18,1%). As crianças membros de famílias em maior vulnerabilidade social vivenciaram um duplo impacto no acesso à alimentação, seja pelo distanciamento social que obrigou o fechamento das escolas e para muitos estudantes impossibilitou o acesso à alimentação escolar, seja pelo aumento no preço dos alimentos, especialmente os in natura e minimamente processados, reduzindo o poder de compra e, sobretudo, dificultando ou impossibilitando a escolhas alimentares mais saudáveis.

“A prevalência mais alta de IA grave em domicílios chefiados por mulheres negras, comparativamente aos demais, foi também observada quando as famílias tinham crianças menores de 10 anos de idade (IA grave: 23,8%). Do mesmo modo, a IA moderada foi também maior neste grupo de domicílios (23,3%). Já o percentual de domicílios chefiados por mulheres negras com menores de 10 anos e em condição de IA (21,3%) chegou à metade do encontrado em lares chefiados por homens brancos (52,5%) e quase a metade do percentual encontrado em domicílios chefiados por mulheres brancas (39,5%)” (PENSSAN, 2022).

Seja qual for o indicador de saúde considerado, as crianças e adolescentes negros provavelmente estarão representados em desvantagem comparativamente à população branca, fato que nos permite afirmar que qualquer luta pela garantia do direito à saúde é (ou deveria ser) também marcada pela luta contra os efeitos negativos do racismo sobre as oportunidades de vida de pessoas negras.

Assim, a existência do racismo impede a realização plena dos princípios doutrinários do SUS. Como forma reparatória desse conjunto de iniquidades em saúde, em 2009 o Ministério da

Saúde publicou a Política Nacional de Saúde Integral da População Negra (PNSIPN), que tem como marca “reconhecimento do racismo, das desigualdades étnico-raciais e do racismo institucional como determinantes sociais das condições de saúde, com vistas à promoção da equidade em saúde”. (BRASIL, 2008).

Outro avanço foi a publicação da Portaria n.344 de 2017, em que garante que a coleta do quesito cor seja obrigatório em todos os registros na área da saúde, seguindo o critério de autodeclaração do usuário de saúde, com os padrões utilizados e estabelecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e que constam nos formulários dos sistemas de informações da saúde como branca, preta, amarela, parda ou indígena.

Ao depararmos com este quadro fica evidente que o princípio da universalidade e equidade não será efetivado a partir de uma oferta comum a todas as pessoas, mas pela compreensão das necessidades específicas de cada grupo. A política de diversidade e equidade racial, vem fortalecer o Desiderata na sua missão, não somente a partir da organização de sua estrutura interna, mas trazendo mais camadas de diagnósticos importantes sobre a saúde infantojuvenil e agregando a lente da transversalidade para nossos eixos de atuação. Promover a diversidade não apenas é uma questão ética, mas também uma estratégia inteligente para fortalecer a nossa atuação e o impacto na busca por infâncias mais saudáveis.

Rio de Janeiro, 12 de abril de 2024.

  
Renata de Campos Couto  
Diretora Executiva  
INSTITUTO DESIDERATA

**Referências bibliográficas:**

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34488654/>

<https://olheparaafome.com.br/wp-content/uploads/2023/06/OLHERacaEGenero- Diag-v7-R05-26-06-2023.pdf>

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

JABLONSKI, Nina G. (10 de janeiro de 2014). «Living Color». Living Color: The Biological and Social Meaning of Skin Color. [S.l.]: University of California Press

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. 1ª. Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2022

CARNEIRO, Sueli. Dispositivo de Racialidade: A construção do outro como não ser como fundamento do ser. 1ª. Ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2023

FANON, Frantz. Pele Negra, Máscaras Brancas. São Paulo: Ubu Editora, 2020/320 pp.

WALKER, A. If the present looks like the past, what does the future look like? 1982. In: WALKER, A. In search of our mothers' gardens: womanist prose. San Diego, California: Harcourt Brace Jovanovich, 1983, p. 290-291

---

<sup>i</sup> Neste documento, considera-se população negra a soma de pessoas pretas e pardas.

<sup>ii</sup> Em “If the present looks like the past, what does the future look like?” da autora negra estadunidense Alice Walker, apontado como referência para a definição de colorismo como “a diferença de tratamento entre pessoas negras baseada unicamente na cor da pele”

## ANEXO

### PLANO DE AÇÃO – POLÍTICA DE DIVERSIDADE E QUIDADE RACIAL

<b>Eixos</b>	<b>Metas</b>	<b>Estratégias</b>	<b>Prazo</b>	<b>Setor / pessoa responsável</b>
Composição da equipe / Recrutamento e Seleção	Garantir a diversidade racial na instituição, com pelo menos 50% de toda equipe CLT composta por pessoas negras.	Realizar um levantamento sobre o perfil das pessoas contratadas e prestadores de serviços pertencentes ao quadro atual da instituição, a fim de se obter os dados iniciais e planejar as demais ações para o alcance da meta.	Processos seletivos: curto prazo	Gestores
		Abrir processos seletivos comprometidos com a diversidade racial, considerando a abertura de vagas afirmativas para pessoas negras até que se atinja o percentual estipulado na política de diversidade racial da instituição.	Consecução da meta: impossível determinar, proporcional ao revezamento/crescimento da instituição Meta contínua	
	Garantir a diversidade racial na instituição, com pelo menos	Criar um banco de prestadores de serviços que estejam alinhados aos valores da		

	50% da equipe de prestadores de serviços (PJ) composta por pessoas negras.	instituição e ao compromisso com a diversidade racial.		
		Priorizar a contratação de pessoas negras para compor o quadro de prestadores de serviços até que se atinja o percentual estipulado na política de diversidade racial da instituição.		
		Tornar a política de diversidade e equidade racial conhecida pelos prestadores de serviços contratados.	Para a elaboração do banco de prestadores de serviço	Todas as equipes / construção coletiva
	Ampliar as discussões sobre a política de equidade na instituição , considerando as pessoas que compõem o Conselho Deliberativo.	Garantir que a discussão sobre a Diversidade Racial seja apresentada aos Conselhos.		Diretoria
		Incentivar a renovação dos membros, considerando a importância de pessoas negras na composição dos Conselhos.	Ações começam já (curto prazo), resultado a médio prazo	
	Garantir que os planos de carreira e desenvolvimento profissional da instituição,	Divulgar, para todas as equipes, o plano de cargos e evoluções funcionais,	Curto prazo	Diretoria / gestores

Plano de Carreira / Desenvolvimento profissional	estejam alinhados à política de equidade racial.	considerando os tipos de contratação, níveis, carga horária e salários.		
	Tornar o plano de carreira conhecido por todos, especialmente os critérios de desenvolvimento e evolução.		Curto prazo	Diretoria / gestores
	Criar vaga exclusiva para mulheres negras em cargos de gerência ou diretoria.		indeterminado a depender da existência da vaga	Diretoria / gestores
Diversidade e Equidade nas ações desenvolvidas pelas equipes	Garantir a diversidade racial nos materiais de comunicação institucional.	Construir um banco de imagens que garanta a diversidade racial na elaboração dos materiais institucionais.	Curto prazo	Comunicação + áreas envolvidas
	Garantir que as ações desenvolvidas pelo Desiderata considere a questão racial na saúde em todas as áreas de atuação da instituição,		Curto prazo / médio prazo	Áreas programáticas
	Inserir a diversidade como agenda dos fóruns temáticos abertos com outras instituições e em eventos de formação.		Curto prazo	Áreas programáticas + institucional

	Criação momentos formativos e de discussão sobre raça em cada equipe e na instituição.		Médio prazo	Comitê
Efetivação e continuidade da Política de Equidade	Incluir a política de diversidade racial em ata da RCD, a fim de garantir sua efetivação independentemente das trocas de gestores.		Curto prazo	Diretoria
	Estabelecer formas de engajamento e compromisso de todas as áreas da instituição com a Política de Diversidade Racial.	Desenvolver plano institucional, contemplando o papel de cada área na garantia da diversidade racial.		Comitê
	Criar um Comitê com quatro representantes de diversas áreas da instituição, sendo pelo menos um deles pertencente à gestão.		Curto prazo	Todas
	Criar um espaço de escuta, acolhida e segurança para receber denúncias e/ou			Comitê

	reclamações relacionadas às questões raciais na instituição.			
	Monitorar e divulgar permanentemente os dados que envolvem as ações estipuladas na Política de equidade racial da instituição, incluindo no relatório anual dados como: número de contratações, composição racial da equipe etc.		Curto prazo	Diretoria - Renata/ Comitê