

PROMOÇÃO DA
*diversidade
e inclusão*
PARA NOSSA GENTE

DIRETRIZES PARA

COMBATE à discriminação

E PROMOÇÃO DA **EQUIDADE RACIAL**

 **GPA** pela
diversidade



Sumário

1. Introdução

2. Contexto

3. Equidade Racial no GPA

4. Iniciativas que o GPA já desenvolve na pauta racial

5. A população brasileira em números

6. A desigualdade racial

7. Alguns termos e conceitos básicos

7.1. Raça

7.2. Etnia

7.3. Racismo

7.4. Injúria Racial

7.5. Mito da Democracia racial

7.6. Preconceito

7.7. Discriminação

7.8. Racismo Estrutural

7.9. Racismo Reverso

7.10. Racismo Institucional

7.11. Racismo Religioso

7.12. Racismo Midiático

7.13. Racismo Recreativo

8. Como agir? Onde denunciar?

9. Agenda antirracista

9.1. Algumas dicas para praticar o antirracismo: o que fazer e o que não fazer na pauta racial

9.2. Recursos Humanos

9.3. Jurídico/*Compliance*

9.4. Legislação Racial

9.5. Comunicação

10. Mais posturas antirracistas que você pode adotar no trabalho e na vida

10.1. Revendo o vocabulário

11. Dicas de leitura, filmes e documentários



1. Introdução

Este guia, desenvolvido em parceria com o **ID_BR (Instituto Identidades do Brasil)**, reúne informações essenciais sobre a pauta de equidade racial, com o objetivo de demonstrar o cenário de desigualdades presente em nosso País e o seu impacto no nosso dia a dia, assim como destacar a importância do papel e da responsabilidade de todos(as) em prol da agenda antirracista.

2. Contexto

A população negra no Brasil foi **marginalizada, historicamente, pelas instituições e políticas públicas**, desde a vinda dos(as) africanos(as) trazidos(as) à força para trabalhar no país em um regime de escravização. Esse processo histórico produz efeitos diretos até os dias atuais. Após a chamada “abolição da escravidão”, não houve em nosso país a implementação de políticas públicas e regulamentações que solucionassem de forma definitiva a injustiça social, sendo assim, mantida **uma estrutura de desigualdade socioeconômica**.

Atualmente, mesmo representando mais da metade da população brasileira, as pessoas negras ainda **são aquelas com mais dificuldades de acesso a oportunidades** quando falamos, por exemplo, sobre educação, moradia, trabalho, saúde, segurança, lazer, renda, previdência social, alimentação e transporte.

O nosso contexto ajuda a compreender que temos um problema racial em nossa sociedade e que, portanto, é dever de todos(as) buscar ativamente mudanças e soluções. É importante lembrar que todas as pessoas não negras usufruem de privilégios que foram herdados por antepassados a partir do regime escravocrata – por esse motivo, apenas dizer “mas eu não sou racista!” não é o suficiente para mudanças estruturais, pois precisamos ser propositivos(as) no nosso esforço para **contribuir verdadeiramente para o avanço da agenda antirracista**.

Lembramos aqui que a equidade racial é uma pauta que está em constante mudança, logo, seu interesse deve ser contínuo, não devendo se limitar apenas a este guia. Para auxiliar nesse processo de construção, ao final deste material, você encontrará indicações de leituras, filmes e documentários para continuar os seus estudos e aprendizados sobre os desafios do tema.

Boa leitura!

3. Equidade racial no GPA

O GPA acredita que Diversidade é considerar e respeitar as diversas características do(s) indivíduo(s). Já a Inclusão vai além de reconhecer, mas também **valorizar e fomentar essas diferenças, buscando a representatividade**. Desde 2015, o GPA formalizou seu compromisso com a promoção da Diversidade e Inclusão, e para o fortalecimento de políticas e processos para garantir e promover os direitos, o respeito, a valorização e equidade de todos(as) definiu cinco temas prioritários, sendo um deles a Equidade Racial.

Contamos com uma **área de Diversidade e Inclusão**, responsável por liderar e apoiar o desenvolvimento de ações e políticas afirmativas para o combate às desigualdades e à discriminação, inclusive as raciais, aumentando o sentimento de pertencimento, cultura pelo respeito e a representatividade em todos os setores e atividades da empresa, como, por exemplo, na liderança e na cadeia de valor.

O nosso compromisso com a **Equidade Racial** está firmado na nossa **Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos** que você pode [acessar aqui](#), e por meio de pactos e associações públicos como:

- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
- Movimento AR;
- Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero e;
- MOVER – Movimento pela Equidade Racial.

4. Quais são as iniciativas que o GPA já desenvolve na pauta racial?

- Equidade racial como um dos temas prioritários de Diversidade e Inclusão;
- Grupo de Afinidade GPA Madiba, formado por colaboradores(as) negros(as) e não negros(as) do GPA;
- Programa EmbaixadorEs da Diversidade, com representantes de lojas, postos e centrais de distribuição da Companhia como multiplicadores(as) locais do tema;
- Canal da Ouvidoria para recebimento de denúncias sobre casos de racismo ou injúria racial ou qualquer denúncia de discriminação racial e violação aos direitos humanos, seja em nossa operação, como em nossa cadeia de valor;
- Realização de agenda contínua formativa do tema com palestras, treinamentos e dinâmicas;
- Produção de conteúdo, como criação de cartilhas e materiais educacionais sobre a pauta;
- Apoio à área de Recursos Humanos para melhoria de processos, políticas e iniciativas que visam desenvolver e aumentar o número de pessoas negras na Companhia, especialmente em áreas e cargos subrepresentados;
- Políticas, processos e ações de combate a estereótipos na comunicação, fomentando-a como veículo de inclusão e de equidade racial, como a [Política de Comunicação Inclusiva](#).



5. A população brasileira em números



População total do Brasil:

215 milhões

de habitantes (PNAD Contínua, IBGE, 2023)



População negra:

56,5%
de autodeclarados(as)
pretos(as) e pardos(as)
(PNAD Contínua, IBGE, 2023)

121 milhões

de pessoas (PNAD Contínua, IBGE, 2023)



Mulheres negras são a maioria:

28,5%

61 milhões

de pessoas (PNAD Contínua, IBGE, 2023)



Você sabia?

O Brasil é o **segundo país do mundo em população negra** (só perde para a Nigéria) e o país fora do continente africano que tem maior composição de pessoas pertencentes a esse grupo racial. É também a **maior diáspora¹ negra do mundo**.

6. A desigualdade racial



Os(as) negros(as) foram as vítimas em
82,7% dos casos
de morte em ações policiais em 2023.

(Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2024)



Em 2022,
76,5% dos homicídios do Brasil foram
contra negros

(Atlas da Violência 2024)



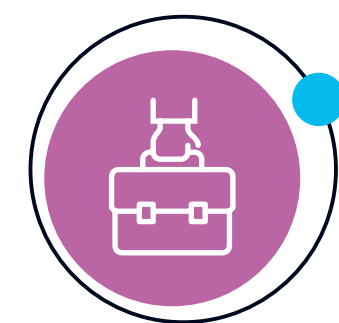
Negros(as) são
72,9% entre os(as) mais
pobres do país

(IBGE, 2022)



Mulheres negras são mais de
60% das vítimas
de feminicídio

(Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2024)



Negros(as) são apenas
13,8% dos(as) que ocupam cargos
executivos nas 1100 maiores
empresas do Brasil

(Instituto Ethos, 2024)



Mulheres negras
são apenas

3,4%

das que ocupam
cargos executivos
nas 1100 maiores
empresas do Brasil

(Instituto Ethos, 2024)



7. Alguns termos e conceitos básicos

Para que possamos compreender essa estrutura de desigualdade de raça no nosso país, é importante saber o que significam alguns termos e conceitos básicos sobre a pauta racial.

Trazemos alguns deles:

Raça: Conceito global construído por meio de discursos e experiências sociais de grupos usados para classificação / diferenciação de seres humanos com base nas características da cor de pele, traços físicos e ancestralidade. *(Munanga, 2010).*

A raça é, portanto, um fator social, e não uma categoria biológica. Ou seja, ela se justifica a partir das estruturas de tratamento, oportunidades e acessos ditados pelas dinâmicas da vida em sociedade; não se relaciona à diferenciação das pessoas por pertencimento a espécies diferentes.

Etnia: Conjunto de indivíduos que, histórica ou mitologicamente, têm marcadores como ancestral ou língua em comum, uma mesma religião ou cosmovisão; uma mesma cultura ou moram geograficamente num mesmo território. *(Munanga, 2010).*

Racismo: Hierarquização das raças por meio da associação entre características físicas e psicológicas, morais, intelectuais e/ou culturais. *(Munanga, 2010).*

Injúria racial: Injúria é o termo legal para o ato de ofender a honra de alguém, atribuindo-lhe características negativas. Atinge-se a autoestima do(a) ofendido(a), a imagem que a pessoa tem dela mesma. Quando a ofensa contém elementos ligados à raça, cor, etnia, origem, condição de idoso(a) ou de deficiência física, ocorre a injúria qualificada, muitas vezes chamada apenas de injúria racial.

Mito da democracia racial: É a interpretação, disseminação e a tradução livre das ideias expressas por Freyre nos anos 1940, e por pensadores como o francês Roger Bastide, que transformam a falsa harmonia, defendido por Freyre, em democracia racial, e aos poucos alargado para sinônimo de um país que possibilitava igualdade de oportunidade para todos(as), independentemente da raça. A estratégia governamental dominante na época, segundo Guimarães (2003), sempre fora de incentivo da mestiçagem como identidade nacional que endossava a ideia do clareamento da pele da população via miscigenação, expressa via ideário da democracia racial, e apagamento do multiculturalismo, ou seja, de “embranquecimento”, de incorporação dos mestiços socialmente bem-sucedidos ao grupo dominante “branco”.

Preconceito: É o juízo baseado em estereótipos acerca de indivíduos que pertençam a um determinado grupo racializado, e que pode ou não resultar em práticas discriminatórias. Exemplo: considerar pessoas negras violentas, inconfiáveis.



Discriminação: É a atribuição de tratamento diferenciado a membros de grupos racialmente identificados. Tem como requisito fundamental o poder, ou seja, a possibilidade efetiva do uso da força, sem o qual não é possível atribuir vantagens ou desvantagens por conta da raça. Exemplo: negar, proibir ou perseguir acesso de pessoas negras nos espaços sociais.

Racismo estrutural: O racismo é definido por seu caráter sistêmico. Não se trata, portanto, de apenas um ato discriminatório ou mesmo de um conjunto de atos, mas de um processo em que condições de subalternidade e privilégio se distribuem entre grupos raciais e se reproduzem nos âmbitos da política, da economia e das relações cotidianas.
(Almeida, 2018).

Racismo reverso: Pensar em racismo reverso é como pensar em machismo reverso. **Racismo é estrutura de poder.** Pessoas brancas podem ser discriminadas, mas isso não as torna vulnerabilizadas perante todo um sistema, em diversas instâncias. Ou seja, o racismo reverso não existe.

Racismo institucional: É o resultado do funcionamento das instituições que passam a atuar em uma dinâmica que confere, ainda que indiretamente, desvantagens e privilégios com base na raça, [...] que servem para manter a hegemonia do grupo racial no poder. [...] Assim, o domínio de homens brancos em instituições públicas e instituições privadas dependem, em primeiro lugar, da existência de regras e padrões que direta ou indiretamente dificultem a ascensão de negros(as) e/ou mulheres e, em segundo lugar, da inexistência em espaços em que se discuta a desigualdade racial e de gênero, naturalizando assim, o domínio do grupo formado por homens brancos.
(Almeida, 2019).

Racismo religioso: É o que faz com que muitos templos de religião de matriz africana sejam queimados, demonstrando desrespeito à fé das pessoas. Cada um tem o direito constitucional de expressar sua crença, mas, no Brasil, é comum que religiões de matriz africana sejam “demonizadas”.

Racismo midiático: O racismo na mídia ajuda – e muito – a perpetuar as desigualdades raciais, na medida em que as emissoras de TV exibem, por exemplo, produções de conteúdo, como filmes, novelas e propagandas, majoritariamente protagonizadas por pessoas brancas, ou colocam com frequência pessoas negras em papéis de bandidos(as) ou como escravizados(as), reforçando e perpetuando o papel submisso do(a) negro(a) na sociedade.

Racismo recreativo: Para o advogado e doutor em Direito Adilson Moreira, o racismo está camuflado no cotidiano com as rotineiras “piadas” e “brincadeiras”, uma categoria de humor que retrata “a negritude como um conjunto de características esteticamente desagradáveis e como sinal de inferioridade moral”. Esse formato vai além e retrata negros(as) também como animais e criminosos(as). Para muitas pessoas brancas essas “brincadeiras” são formas de interação, um “meio aceitável de aproximação social”.

8. Como agir? Onde denunciar?

Infelizmente, demonstrações de preconceito e intolerância acontecem todos os dias. Provavelmente, se você é negro(a), já passou por uma situação de discriminação. Da escola ao ambiente de trabalho, do supermercado ao shopping, do(a) pobre ao(à) rico(a), pessoas negras estão sujeitas ao racismo todos os dias.

Se você ou alguém próximo for vítima de crimes de racismo, até mesmo via internet, é muito importante que a cena seja gravada ou os comentários sejam salvos para apuração e identificação dos(as) responsáveis.

Nesse caso, é importante deixar claro que qualquer pessoa que tomar conhecimento do crime pode notificar às autoridades, não precisa ser a própria vítima, nem precisa pertencer ao grupo discriminado.

É interessante também que busque um(a) advogado(a), que poderá orientá-lo(a) adequadamente. Caso não tenha condições financeiras, pode recorrer à **Defensoria Pública** em atuação na sua localidade para obter o auxílio jurídico necessário.



Baixe gratuitamente e saiba mais na
**Cartilha Racismo e Injúria Racial: O que é/
Como identificar/Como agir**

Para detectar infrações às nossas políticas e valores, temos canais de **Ouvidoria**, publicamente disponíveis (telefone, site e e-mail) para registro de qualquer caso de desrespeito ou não conformidade com a legislação vigente, com o nosso **Código de Ética**, bem como com políticas e procedimentos que possam envolver nossos públicos de relacionamento.

Ouvidoria GPA

<https://www.gpabr.com/pt/ouvidoria>

08000 55 57 11

ouvidoria@gpabr.com



Segunda a sábado,
das 8h às 20h



9. Agenda antirracista

9.1. Algumas dicas para praticar o antirracismo: o que fazer e o que não fazer na pauta racial

1 Não é correto

Perguntar a uma pessoa negra de cabelo crespo, *dreadlocks* ou tranças como ela faz para lavar. Também não é certo passar as mãos nos fios sem autorização.

Por quê?

O cabelo crespo é como qualquer outro, mas o padrão de beleza imposto pela sociedade diz que o liso é o normal e o melhor. Quando se tem uma atitude como essa, estamos reforçando a ideia de que pessoas negras não possuem aspectos humanos, ou que suas características são anormais, exóticas e, por isso, precisamos saber como elas conseguem fazer coisas simples.

Você pode substituir por...

Elogiar a beleza dos cabelos dessa pessoa, sem chamá-los de exóticos ou estilosos, por exemplo.

Elogio é bom para todos(as)! Olhe de longe e admire a beleza sem precisar tocar. É possível admirar e não invadir o espaço de ninguém.

2 Não é correto

Dizer que a pessoa “Tem um pé na cozinha” ou “Tem um pé na senzala”, por se identificar com elementos das culturas negras ou ter algum(a) parente ou familiar negro(a).

Por quê?

Pessoas negras africanas que foram escravizadas possuem uma história anterior ao processo de escravização. A escravidão foi uma interrupção violenta dessa história e elas não nasceram na senzala ou na cozinha. Essa condição foi imposta pela violência da colonização.

Negros(as) podem e devem ocupar os lugares que quiserem e devemos trabalhar em conjunto para isso.

Você pode substituir por...

Se você tem pai, mãe ou algum(a) outro(a) parente negro(a), mas não é visto(a) socialmente como negro(a), pode simplesmente citar isso, não a condição a que pessoas negras foram colocadas.

Se você curte elementos das culturas negras, isso também é possível se você não é uma pessoa negra. Aprecie o que lhe faz bem, respeitando o lugar de protagonismo dessas pessoas.

3

Não é correto

Silenciar ou minimizar uma situação de racismo narrada ou vivenciada por uma pessoa negra.

Por quê?

O racismo, embora seja uma questão de todos(as), atinge física e emocionalmente pessoas negras. Então, se essa pessoa apontar uma situação dessas, ela está falando de uma experiência que pessoas não-negras, por mais empáticas que sejam, não experimentam e não sentem na pele. Minimizar a dor do(a) outro(a) é fazê-lo(a) vivenciar o racismo novamente.



Você pode substituir por...

Pratique a escuta atenta e ativa. Saber que está sendo ouvido(a) é importante quando se tratam de questões raciais.

Ouçá com empatia a pessoa que passou pela situação. Por mais que você queira ajudar, quem passa pela experiência é quem sabe falar com propriedade.

Use do seu privilégio em favor da pauta racial! Se você estiver em posição de fazer a discussão ou a denúncia chegar a lugares onde uma pessoa negra não consiga, aproveite para se mostrar ativo(a) e propor ações práticas que podem ser desenvolvidas por pessoas brancas.

4

Não é correto

Agir na defensiva e dizer que as pessoas entenderam errado quando você é acusado(a) de racismo.

Por quê?

Não se trata de intenção, mas o efeito que as ações produzem. Para além do discurso, práticas racistas são formas de projetar a ideia de que há ausência de habilidade intelectual na população negra.



Você pode substituir por...

Em vez de se dizer não racista, busque ouvir e tentar compreender porque foi acusado(a). O racismo nos é ensinado desde sempre e ele não vai deixar de aparecer só porque você se considera não racista.

Peça desculpas pela ofensa, se polície e busque entender como agir de forma diferente.

Mas, lembre-se: a pessoa negra com quem você foi racista não é obrigada a querer lhe desculpar, ensinar ou ouvir. Existem diversas formas de aprender...é possível encontrar outras fontes!



5

Não é correto

Falar para pessoas negras que elas são raivosas ou radicais quando se manifestam de forma mais incisiva com relação ao racismo.

Por quê?

Pessoas negras vivenciam o racismo todos os dias, das mais diferentes formas, além de serem as atingidas diretamente pelas desigualdades históricas que a estrutura racial criou.

Pedir para que fiquem calmas ou sejam agradáveis ao falar sobre uma dor que é delas é cometer outra violência e tentar ensiná-las sobre uma experiência que você não passa.



Você pode substituir por...

Em vez de acusar de raivosa ou radical, ouvir a pessoa com atenção para entender o motivo de sua insatisfação e tentar buscar juntos(as) uma solução para o problema.

6

Não é correto

Dizer que não é racista porque tem um(a) familiar, um(a) amigo(a) ou funcionário(a) negro(a).

Por quê?

O racismo estrutura as relações sociais e vai ser reproduzido e reforçado em algum momento. Ter pessoas negras no convívio não exime ninguém de ser racista, mas pode demonstrar que você está sendo racista inclusive com pessoas que ama e tem intimidade.



Você pode substituir por...

Observar com mais atenção seus atos, falas e posicionamentos. Mesmo que não intencionais, podem ser racistas e precisam ser desaprendidos.

Ouvir com atenção o que foi apontado sobre seu comportamento é chave para saber por onde deve começar a desconstrução.

Você também vai poder notar como seus(uas) parentes, amigos(as) ou funcionários(as) são tratados(as) por conta da cor da pele e interferir e dar apoio emocional e prático quando preciso.

7 Não é correto

Dizer que sofreu “Racismo Reverso” por não ter sido convidado(a) para um evento, ação ou iniciativa voltada a pessoas negras.

Por quê?

Racismo reverso não existe! O racismo é uma estrutura de poder muito ampla e que compreende privilégios a determinados grupos raciais e restrição de acesso a direitos a outros grupos.

Então, pessoas brancas podem sofrer com preconceito e discriminação, mas não sofrem racismo porque, estruturalmente, a sociedade permanece a mesma, ou seja, pessoas brancas ainda são as mais ricas, as que mais possuem acesso a todos os bens, materiais ou não, e estão nos menores índices de vulnerabilidades sociais.

Você pode substituir por...

Pessoas brancas têm “passe-livre” para praticamente todos os espaços que existem no mundo. Se nesse, especificamente, você não foi convidado(a) ou não é bem-vindo(a), pode buscar tantos outros em que você possa estar.

Não fique solicitando acesso às ações constantemente. Se já foi informado(a) que é uma iniciativa para um público-alvo específico, é importante respeitar.

8 Não é correto

Dizer expressões que sexualizam os corpos negros.

Por quê?

Esse é um estereótipo muito comum conferido a homens e mulheres negros, que as tornam apenas objeto de desejo, não de respeito. É um legado da escravidão, em que essas mulheres eram obrigadas a ter relações sexuais com os senhores e isso chegou até os dias de hoje como se fosse por escolha delas, e também um legado da escravidão, em que homens negros eram, muitas vezes, utilizados como “procriadores”. Além disso, reforça que corpos negros servem apenas para procriação e sexo, reforçando a objetificação² dos seus corpos.

Você pode substituir por...

Todas as pessoas têm preferências afetivas e sexuais. Isso pode ser ditado socialmente ou não. Um passo é tentar observar os motivos pelos quais a sua escolha por homens ou mulheres negros(as) se dá. Se for sexual, é um ponto de atenção, precisa ser revisto e deve levar a uma mudança de atitude.

Uma pergunta boa para refletir seria: Você se casaria com um homem ou mulher negro(a), apresentaria a seu ciclo de amigos(as), à família ou teria outro tipo de relação que não sexual com ela?

² Objetificar é tratar uma pessoa como se ela fosse um objeto, não alguém que merece respeito. Quando objetificamos corpos de pessoas, estamos dizendo que elas servem para aquilo que eu quero ou penso delas, e não têm direito às suas próprias vontades ou desejos.

9

Não é correto

Pintar o rosto de preto para se mostrar engajado na pauta racial.

Por quê?

O chamado “*blackface*” tem origem nos EUA e representa o retrato caricato de pessoas negras, feito por pessoas brancas, para que as uniformizassem e passassem a ideia de que pessoas negras são todas iguais. Além disso, era uma forma de manter os(as) negros(as) fora das representações teatrais, ou seja, não lhes dar oportunidade de emprego.

Pintar a pele de preto nada mais é do que retirar novamente a possibilidade de pessoas negras falarem por elas e de tomar um lugar de discussão sem experimentar o que realmente é ser negro(a) no Brasil.



Você pode substituir por...

Em vez de pintar seu rosto de preto e continuar reforçando estereótipos, por que não se coloca como uma pessoa não negra que entende a pauta racial como uma pauta de todas as raças?

Reforce seu lugar de fala. Posicione-se dentro da sua condição e apresente para as pessoas que lhe conhecem e acompanham como é importante que todos(as) estejam envolvidos(as) na discussão, independentemente do seu pertencimento.



10 Não é correto

Fazer uma pessoa negra de “Wikipreta”, ou seja, achar que ela deve lhe responder tudo o que você tem dúvida sobre questões raciais.

Por quê?

Nem todas as pessoas negras sabem ou desejam falar sobre questões raciais. Elas podem ter outros anseios, conhecimentos e formações.

Achar que uma pessoa negra sabe ou quer falar de racismo é reforçar a ideia de que a discussão sobre raça é exclusiva dos(as) negros(as).



Você pode substituir por...

Hoje em dia, existe muita informação e material para quem deseja saber sobre questões raciais. Há *youtubers*, escritores(as), blogs, sites, consultorias, artigos, livros, filmes, palestras...

Então, se você tem muitas dúvidas sobre questões raciais, que tal começar por uma pesquisa individual no vasto acervo existente antes de pedir a informação para alguém? No final da cartilha já deixamos algumas dicas para você.

11 Não é correto

Conhecer uma pessoa negra e já apelidá-la de “Negão”, “Neguinho”, “Preta” etc.

Por quê?

Pessoas negras, historicamente, são usadas para representar uma coletividade, ou seja, é como se elas não tivessem identidades individuais ou nomes.

Difícilmente vemos um “Brancão” no grupo de amigos(as). Então, assim como pessoas brancas têm suas individualidades, pessoas negras também. É importante respeitá-las.



Você pode substituir por...

Usar o nome da pessoa à qual está se referindo!

Antes de mais nada, respeite o nome e a maneira que essa pessoa deseja ser chamada e a intimidade que se tem em cada relação - Só altere se lhe for permitido ou solicitado expressamente.



12 Não é correto

Perguntar se uma pessoa, por ser negra, conhece outra pessoa negra que não está, necessariamente, em seu contexto social e/ou de afinidades.

Por quê?

Existem bilhões de pessoas negras no mundo! E, obviamente, nem todas elas, assim como nem todas as pessoas brancas ou de outras raças, se conhecem. Fazer esse tipo de pergunta reforça a ideia de que todos(as) os(as) negros(as) são iguais ou da mesma família e retira as suas características geográficas, sociais, econômicas e históricas.

Você pode substituir por...

Não fazer esse tipo de pergunta. Assim como não perguntamos a pessoas brancas se elas conhecem o Bill Gates ou são da família do Steve Jobs, por exemplo, não faz sentido achar que todos(as) os(as) negros(as) possuem algum grau de proximidade com a Beyoncé ou Joaquim Barbosa.

Pessoas negras são diversas e existem muitas complexidades nas suas vivências sociais. Em comum, há apenas o fato de que a raça acaba sendo determinante para que sejam atingidas pela discriminação, independentemente de a qual grupo social pertençam.



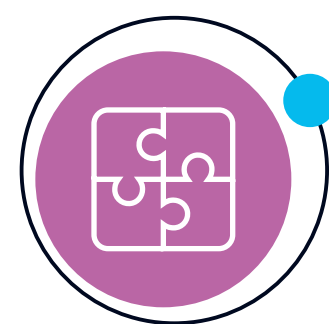
9.2. Recursos humanos

Esta seção se destina aos(às) profissionais responsáveis pela área de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Trazemos, neste momento, algumas questões e dicas que são importantes para se pensar quando estamos falando sobre a pauta de inclusão racial.

O que é Gestão de Pessoas?

É um conjunto de políticas e práticas fundamentais para o exercício dos aspectos da posição gerencial no tocante aos indivíduos, abrangendo atratividade, recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, recompensas e avaliação de desempenho.

Pensando nisso, é muito importante que a área esteja efetivamente integrada com a pauta de diversidade e equidade racial, pois é preciso pensar em como podemos ser mais inclusivos(as) nos nossos processos.



A lógica:

Diversidade e equidade racial no mercado de trabalho influenciando a cultura organizacional

Isso acontece porque pessoas diversas racialmente e com representatividade transformam o ambiente de trabalho e trazem mais inovação e compreensão sobre os diversos públicos.



Gestão de Pessoas, qualidade de vida no trabalho e potencialização de carreiras

É importante que pensemos em processos de sucessão com recorte racial, desenvolvimento de profissionais negros(as) e planos de carreira.



Processos seletivos intencionais

Estruturar políticas de recrutamento, seleção, treinamento e banco de dados com perfis profissionais de pessoas negras.

5 passos

- 1 Revisão dos filtros dos processos seletivos;
.....
- 2 Criação de processos de mentoria e desenvolvimento;
.....
- 3 Escolha de universidades fora do eixo contemplado pelas classes A e B;
.....
- 4 Processo seletivo direcionado; e
.....
- 5 Retirada de exigências que não sejam estritamente necessárias para a posição/cargo.



9.3. Jurídico/*Compliance*

Esta seção se destina aos(às) profissionais responsáveis pela área do Jurídico/*Compliance* do GPA. Inserimos aqui informações importantes acerca dos cuidados a serem levados em consideração sobre o canal de denúncia organizacional para pessoas negras.

DIRETRIZES PARA

COMBATE
à discriminação
E PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

O cuidado em promover um canal de denúncia organizacional seguro para pessoas negras



Qual a importância disso?

- Ao pensar o processo seletivo direcionado para pessoas negras, é preciso pensar como essas pessoas serão acolhidas no ambiente de trabalho;
- Preparar um ambiente saudável para inclusão de diversidade racial requer diálogos e ações de sensibilização com colaboradores(as), parceiros(as), fornecedores(as) e clientes;
- Ter um canal reconhecido como seguro e acolhedor para o recebimento de denúncias raciais;
- Ter pessoas negras envolvidas na escuta e tratamento das denúncias;
- Implementação de treinamentos, guias e cartilhas para o setor jurídico e de *compliance*, a fim de qualificá-los(as) frequentemente para o tratamento de denúncias que se relacionem à pauta racial.



Escuta e Acolhimento

“O acolhimento institucional deve se desenvolver a partir de atendimento singular, entendido como um espaço de cuidado, e não de segregação, em condições físicas de salubridade, segurança e educação adequadas, onde se garanta o respeito e a assistência necessária”. (CARLOS et. al, 2013)



Sofrimento Emocional e Psíquico

“O sofrimento de pessoas negras não é da ordem da neurose, da ordem do privado, mas é sim produzido e mantido social e historicamente através de dispositivos políticos que desde a abolição trabalham para exterminar a população negra. A cura dos traumas do racismo e a luta pela igualdade racial caminham lado a lado”. (VEIGA, 2019)

4 passos

1

Divulgação constante do canal interno e externo de denúncias (Canal da Ouvidoria GPA);

2

Conhecimento da Política de Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos que possui aplicação expressa voltada à pauta racial;

3

Respeitar o fluxo para tratamento de denúncias relacionadas à pauta racial, com delimitação de áreas responsáveis e etapas bem determinadas; e

4

Esclarecer possíveis medidas cabíveis para os casos de Injúria Racial ou Racismo – seja reativa, como estrutural preventiva para novos casos.



9.4. Legislação racial

Lei nº 7.716/89: Lei do racismo. Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional.

Lei nº 12.288/10: Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Lei 14.532/2023: A Lei equipara a injúria racial ao crime de racismo.

É considerado como crime qualquer atitude ou tratamento discriminatório em razão da cor, etnia, religião ou origem de uma pessoa ou grupo. A pena tornou-se mais severa com reclusão de dois a cinco anos, além de multa, não cabe mais fiança e o crime é imprescritível.

**Cartilha Racismo e Injúria Racial:
O que é/Como identificar/Como agir**

Baixe gratuitamente



Por onde começar?

- Conhecer a Lei da Promoção da Igualdade Racial, Pacto pela Inclusão Racial e outros mecanismos legais relacionados à pauta racial.
- Aplicar consequências em situações de desrespeito às políticas de diversidade e inclusão.
- Monitorar indicadores relacionados ao tratamento e às consequências das denúncias.

DIRETRIZES PARA

COMBATE
à discriminação

E PROMOÇÃO DA **EQUIDADE RACIAL**
NO GPA





9.5. Comunicação

Esta seção se destina aos(as) profissionais responsáveis pelas áreas de Comunicação e Marketing do GPA. Aqui colocamos o passo a passo para a inserção de negros(as) nas campanhas publicitárias e demais veículos de comunicação do GPA.

5 passos

- 1 Inserção de pessoas negras nas campanhas publicitárias das marcas do GPA;
- 2 Definição de metas de contratação de pessoas negras e/ou indígenas para a área (criação, marketing, plano de comunicação) e estipulação de compromissos para as agências;
- 3 Inserção de novas narrativas sobre pessoas negras, positivando suas vivências, traços e histórias;
- 4 Revisão cotidiana do vocabulário;
- 5 Parcerias com modelos, artistas e influenciadores(as) negros(as) como embaixadores(as) das marcas.

Atenção para que campanhas não sejam reprodutoras não intencionais do racismo. Por exemplo:

- Utilizar lemas importantes para a população negra de forma aleatória, sem a presença de negros(as), e para nomear um produto, por exemplo.
- Transmitir a ideia de que ser branco(a) é ser mais limpo(a), ou ser melhor, ou ainda, a evolução de algo que era ruim porque era negro(a).
- Campanhas que repliquem estereótipos sobre pessoas negras como as que precisam de ajuda.
- Produtos que são nomeados de partes do corpo ou características de pessoas negras, reforçando estereótipos.
- Campanhas que repliquem estereótipos sobre pessoas negras, como sujas ou desleixadas.
- Nomear produtos designados para pessoas negras com termo “morena”, na tentativa de suavizar o que se entende como incômodo e/ou agressivo.

O GPA também conta com a “Política de Comunicação Inclusiva”, que orienta sobre processos e práticas de comunicação no GPA, para todas as áreas da empresa e seus respectivos prestadores (as) de serviço, não apenas as áreas responsáveis pela gestão oficial dos canais de comunicação. Independentemente da área em que atuem, os (as) colaboradores (as) do GPA também devem ter a sua comunicação profissional alinhada à Política de Comunicação Inclusiva.



10. Mais posturas antirracistas que você deve adotar em seu trabalho - e na sua vida

Este Guia apresentou os termos e conceitos principais relativos à pauta racial, com orientações de como agir/denunciar eventuais situações de racismo sofridas ou presenciadas, e listou as diretrizes de equidade racial adotadas pelas áreas de Recursos Humanos, Jurídico/*Compliance* e Comunicação do GPA, além das posturas antirracistas que podem ser adotadas em sua vida pessoal, acadêmica e profissional. Essa prática, entretanto, é um processo que requer mudança de comportamento, precisa de continuidade e ser revista a todo instante.

Para acompanhá-lo(a) nesse percurso, elencamos, a seguir, uma série de ações que vão ajudá-lo(a) a manter o foco nessa caminhada antirracista. Aproveite e leve consigo seus(uas) familiares e suas amizades, pois certamente o destino final - uma sociedade mais justa e equalitária - trará benefícios a todos(as).

Algumas estratégias antirracistas que você já pode adotar:

- 1 Ler autores(as) negros(as);
- 2 Seguir páginas e influenciadores(as) negros(as), que tratem de conteúdo antirracista e de temas diversos;
- 3 Combater piadas racistas entre familiares e amigos(as);
- 4 Cobrar de instituições que consumam e produzam algum tipo de serviço/produto que tenham representatividade negra;
- 5 Participar ativamente das atividades de diversidade oferecidas pelo GPA e do GPA Madiba;
- 6 Rever posturas racistas;
- 7 Ensinar o antirracismo para seus(uas) filhos(as)/sobrinhos(as) etc.;
- 8 Rever o vocabulário para que não reproduza termos racistas;
- 9 Praticar a empatia, ou seja, se colocar no lugar do outro;
- 10 Entender e praticar o antirracismo como uma causa também sua, independente do seu pertencimento racial.

10.1. Revendo o vocabulário

DIA DE BRANCO

A escravidão do povo negro, no Brasil, durou mais de 300 anos, e os(as) escravizados(as), mesmo sendo forçados(as) a trabalhar, geralmente eram vistos(as) como “vagabundos(as)”. As consequências disso duram até hoje, o(a) negro(a) é sempre visto(a) como a pessoa que não faz nada.

SERVIÇO DE PRETO

Comum no nosso dia a dia, essa expressão é usada para desqualificar determinado esforço e/ou trabalho, ou seja, fazer “serviço de preto” é igual a ser desleixado(a). O(a) negro(a) sempre é associado(a) a algo ruim, o “bom” trabalho seria o(a) do(a) branco(a).

A COISA ESTÁ PRETA

Essa expressão é utilizada para associar que, se uma coisa está preta, está ruim. É importante lembrarmos que não é porque uma coisa é preta que ela não é boa.

MERCADO NEGRO

O mercado negro é aquele que promove ações ilegais, e mais uma vez é a palavra “negro” sendo usada com conotação desfavorável. O negro, na expressão, significa ilícito.

CABELO RUIM

CABELO DURO

CABELO DE BOMBRIL

QUANDO NÃO ESTÁ PRESO, ESTÁ ARMADO

A questão da negação da estética é sempre comum quando se referem ao cabelo afro. São falas racistas usadas, principalmente na fase da infância, pelos(as) colegas, porém que se perpetuam em universidades, ambientes de trabalho e até em programas de televisão, com a presença negra aumentando na mídia. Falar mal das características dos cabelos dos(as) negros(as) também é racismo.

(Fonte: Geledés)

INVEJA BRANCA

Finalizando a leva de palavras e expressões que associam negro(a) e preto(a) a comportamentos negativos, o exemplo que mostra a “inveja branca” como sendo a inveja boa, “positiva”.

11. Dicas de leituras, filmes e documentários



- **Mulheres, Raça e Classe**, de Angela Davis
- **Pequeno Manual Antirracista**, de Djamila Ribeiro
- **Quem tem medo do feminismo negro?**, de Djamila Ribeiro
- **Rastros de resistência: Histórias de luta e liberdade do povo negro**, de Ale Santos
- **O Genocídio do negro brasileiro: Processo de um Racismo Mascarado**, de Abdias do Nascimento
- **Quarto de Despejo**, de Carolina Maria de Jesus
- **Amoras**, de Emicida e Aldo Fabrini
- **Tornar-se Negro**, de Neusa Santos Souza
- **Do silêncio do lar ao silêncio escolar**, de Eliane dos Santos Cavalleiro
- **O perigo de uma história única**, de Chimamanda Ngozi Adichie
- **A cor da ternura**, de Geni Guimarães
- **Coleção Feminismos Plurais**, de Djamila Ribeiro



- **Eu não Sou seu Negro** (2016)
- **Branco Sai Preto Fica** (2014)
- **LA 92** (2017)
- **Menino 23 – Infâncias Perdidas no Brasil** (2016)
- **Fruitvale Station – A Última Parada** (2013)
- **A Última Abolição** (2018)
- **Olhos que Condenam** (2019)
- **13ª Emenda** (2016)
- **Cara Gente Branca** (2014)
- **Estrelas Além do Tempo** (2016)
- **Pantera Negra** (2018)

Ficha técnica

Realização: Instituto Identidades do Brasil - ID_BR

Diretora Executiva: Luana Genôt

Coordenação Empregabilidade: Aline Nascimento

Consultoras e conteudistas: Cleide Mello e Heloise da Costa

Projeto Gráfico, Revisão e Editoração: GPA