

CHECKLIST COMBATE AO RACISMO INSTITUCIONAL

PARA COMEÇAR

Com este recurso educacional, esperamos que você consiga identificar aspectos do Racismo Institucional presentes na instituição em que trabalha, bem como as estratégias implementadas para combatê-lo.

Para isso, vale a pena esclarecer que o **racismo institucional é quando as regras e práticas de instituições, tanto públicas quanto privadas, favorecem pessoas identificadas como brancas e prejudicam pessoas identificadas como negras e/ou indígenas**. Essa é uma definição bastante simplificada para um problema complexo, mas nos ajuda a pensar sobre como essa realidade se reflete nas políticas do governo, nas empresas e em outras organizações. Esse tipo de manifestação do racismo faz com que os direitos e oportunidades das pessoas de pele escura, especialmente das mulheres negras, sejam limitados e menosprezados. Já as pessoas que se beneficiam desse sistema costumam resistir a mudanças para manter as coisas como estão (Werneck *et al.*, 2013).

Para enfrentar o racismo institucional, é preciso adotar novas regras e práticas que garantam a igualdade de direitos e condições de vida digna e confortável para todos, superando critérios baseados em inferiorização ou superioridade racial.

VAMOS REFLETIR?

Com isso em mente, propomos a você o exercício de pensar em como o racismo institucional se manifesta na vida em geral e nos serviços de saúde. Para isso, responda aos questionamentos do checklist abaixo:

Checklist para a identificação de aspectos do racismo institucional

Questionamento/reflexão	Sim	Não
Geral		
Você percebe nas comunicações da mídia (televisão, rádio e canais oficiais nas redes sociais) abordagem de temas relacionados à promoção da equidade em horário nobre (20h às 23h, de segunda a sexta-feira)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quando você ouve falar das ações e prioridades dos seus representantes políticos no Congresso Nacional, no Senado, nas Câmaras de vereadores etc., você percebe a presença de metas de redução das disparidades raciais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No seu local de trabalho		
No seu local de trabalho, há um mapeamento das populações diversas no território segundo raça/cor e identidade de gênero atualizado periodicamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As equipes de trabalho têm representantes dos diferentes grupos populacionais (segundo gênero, raça, cultura, religião e território)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há disponibilização de uma porcentagem de turnos alternativos de atendimento destinados à população negra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você percebe alguma diferença na distribuição dos serviços ofertados de acordo com a porcentagem de população negra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As equipes de trabalho estão treinadas para reconhecer a diversidade de sujeitos e de demandas no território?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As equipes têm acesso às informações detalhadas sobre os diferentes grupos populacionais para quem trabalham?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São implementadas estratégias de treinamento das equipes para a promoção da equidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há diferença no cálculo de recursos e prestação de contas do investimento público por pessoa levando em consideração raça/cor e sexo/identidade de gênero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há protocolos ou estratégias implementadas ou planejadas para o enfrentamento ao racismo institucional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há campanhas de promoção da diversidade e de enfrentamento ao racismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O número de mulheres negras em postos de chefia é compatível com o número de cargos de chefia disponíveis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
São estabelecidas metas diferenciadas de acordo com raça/cor e sexo/identidade de gênero para as ações da sua equipe de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há ações afirmativas para ampliação da diversidade cultural, racial, e de identidade de gênero na gestão e nas equipes de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há alguma estratégia para avaliação periódica da competência institucional para enfrentamento ao racismo institucional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A proporção da participação de mulheres negras nas equipes de trabalho está compatível com o número de mulheres negras na população do território?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os quesitos raça/cor e sexo/identidade estão presentes nos formulários administrativos, inclusive nas ouvidorias, para reportar problemas relacionados a esses aspectos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mapeamento do tempo de espera para atendimento segundo raça/cor e sexo/identidade de gênero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mapeamento do grau de satisfação da população atendida e não atendida segundo perfil cultural, racial, e de identidade de gênero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mapeamento sobre o percentual de alcance dos resultados das ações e políticas segundo raça/cor e sexo/identidade de gênero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há alguma metodologia para a incorporação de demandas das mulheres negras no planejamento institucional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há mapeamento sobre o número de reclamações, denúncias e elogios apresentados às ouvidorias segundo raça/cor e sexo/identidade de gênero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Se você respondeu **NÃO** à maioria dos questionamentos propostos nesse checklist, você teve a oportunidade de perceber as evidências de que, no seu local de trabalho, há atualmente poucas ou nenhuma estratégia para enfrentamento do racismo institucional.

Embora esse não seja um instrumento de caráter científico, ele serve para conduzir você à reflexão sobre o que poderia ser feito no seu local de trabalho para enfrentar as desigualdades e injustiças que o racismo impõe na oferta dos serviços de saúde.

E AGORA?

Os resultados desse breve levantamento devem ser para você um disparador de reflexão e de ação para mudar esse cenário, dentro das suas possibilidades.

- O que pode ser feito na sua instituição para enfrentar o racismo institucional?
- O que você pode fazer a respeito?

DICAS:

- Coletar dados e buscar conhecer a realidade das pessoas que utilizam os serviços de assistência à saúde do seu território pode ser o começo mais seguro para planejar as ações!
- Falar sobre o assunto, estudá-lo e discuti-lo ajuda a trazer à tona essa realidade. Somente percebendo-a e reconhecendo-a é possível combatê-la!

Referências:

WERNECK, Jurema *et al.* Racismo institucional: uma abordagem conceitual. **Geledés – Instituto da mulher negra**, v. 2016, 2013. Disponível em:

<https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024.

QUERINO, Ana Carolina *et al.* Geledés – Instituto da Mulher Negra e Cfemea – Centro Feminista de Estudos e Assessoria. **Guia de enfrentamento do racismo institucional**. 2013. Disponível em:

<https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Guia-de-enfrentamento-ao-racismo-institucional.pdf>. Acesso em: 25 maio 2024.

Esse Checklist foi adaptado com inspiração no livro “Racismo institucional: uma abordagem conceitual” de Jurema Werneck e colaboradores, publicado por Geledés – Instituto da mulher negra, v. 2106, 2013. Essa adaptação foi realizada pela designer instrucional Mizraim Mesquita e validada pelo professor Marcos Araújo, para o Curso Letramento Racial para Trabalhadores do SUS, que é uma produção desenvolvida pela Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio – Fiocruz.

Realização:



Apoio:

