



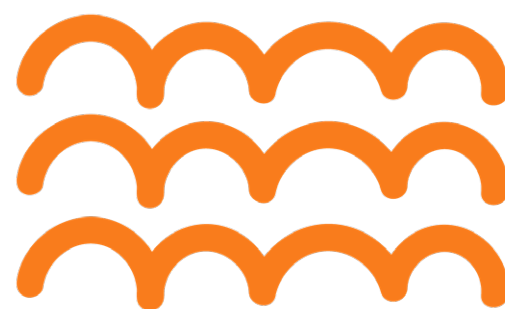
GUÍA

CONTRA EL RACISMO
Y EL MACHOISMO

CAMBIA con Ellas

Índice

01 CAMBIA CON ELLAS	03
02 MENSAJES INSTITUCIONALES	05
03 INTRODUCCIÓN	09
04 EQUIDAD RACIAL Y DE GÉNERO EN BRASIL	11
05 CONCEPTOS FUNDAMENTALES	17
06 DIAGNÓSTICOS E INDICADORES	25
07 ESTRATEGIAS PARA LA EQUIDAD EN PROCESOS SELECTIVOS	30
08 PRÁCTICAS PARA LA EQUIDAD RACIAL Y DE GÉNERO	35
09 COMPROMISO	39
10 COMPROMISO EMPRESARIAL	42
11 INCIDENCIA POLÍTICA Y DEFENSA	46
12 PARTICIPACIÓN EN FOROS Y COALICIONES	48
13 COMUNICACIÓN PARA LA EQUIDAD RACIAL Y DE GÉNERO	51
14 GLOSARIO ANTIRRACISTA Y ANTIMACHISTA	53
15 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59



01 | CAMBIA con Ellas



CAMBIA con Ellas

El proyecto CAMBIA con ellas es una iniciativa de articulación multiactores dirigida a superar las desigualdades de género y raza en el mercado laboral brasileño, con especial atención a las mujeres jóvenes negras. Su estructura se basa en dos frentes de actuación principales: incidencia política e inserción profesional. El objetivo central es ampliar el acceso y la permanencia de las jóvenes negras en el mercado laboral a través de acciones de formación, producción de conocimiento, advocacy y la movilización de una amplia Red Multiactores, compuesta por organizaciones de la sociedad civil, empresas, gestores públicos y los propios jóvenes.

La experiencia de la primera fase de CAMBIA con Ellas (2020-2023) revela que las acciones de movilización social y la incidencia política son esenciales para promover cambios estructurales, sostenibles y duraderos en la lucha contra la discriminación por motivos de género y raza en el mercado laboral. A partir de estas acciones, el proyecto ha podido ampliar y profundizar el debate sobre el tema, elaborar propuestas de políticas públicas e incidir directamente en las decisiones públicas con potencial para ampliar las oportunidades y mejorar las condiciones de vida de los jóvenes. **Inspirada en la perspectiva freiriana de “dar esperanza”, la Red Multiactores CAMBIA con Ellas se configura como uno de los principales legados de la iniciativa, que permite fortalecer el diálogo entre diferentes sectores sociales y la promoción de un cambio concreto y sostenible en la realidad laboral en Brasil.**



Multiactores superando a desigualdade de gênero e raça



02 | Mensajes institucionales



CEERT

El lanzamiento de esta guía refleja nuestro compromiso continuo con la promoción de la equidad racial y de género en Brasil, especialmente en lo respecto a la inclusión de las jóvenes negras en el mercado laboral. En una sociedad marcada por profundas desigualdades, es imperativo que la sociedad civil, las instituciones públicas y las organizaciones empleadoras trabajen juntas para hacer frente al racismo y el sexismo estructurales que no solo limitan el acceso de estas jóvenes a un trabajo digno, sino que también comprometen su permanencia y ascenso en las organizaciones, sobre todo en puestos de liderazgo.

El CEERT, a lo largo de sus más de treinta años de actividad, se ha dedicado a promover prácticas y políticas antirracistas y anti sexistas en las organizaciones, desde una perspectiva interseccional, y esta guía representa un paso más en este camino. Se trata de una herramienta para que las organizaciones empleadoras y otras instituciones empleadoras avancen en sus objetivos de diversidad, equidad e inclusión [DE&I] garantizando que el derecho a un trabajo digno sea accesible para todas las personas.

Nuestro objetivo es que esta guía sirva como recurso esencial para los líderes comprometidos con la transformación de sus organizaciones, ampliar la presencia de las jóvenes negras en todos los puestos y promover una cultura organizacional basada en la equidad.

Daniel Teixeira

[Director Ejecutivo del CEERT]



ACCIÓN EDUCATIVA

A lo largo de sus 30 años de trayectoria, Acción Educativa ha construido una amplia historia en la defensa de los derechos educativos, culturales y juveniles, con el objetivo de promover la democracia, la justicia social y la sostenibilidad socioeconómica. Actúa prioritariamente de manera colectiva, cooperando con redes, proyectos y entidades en la construcción de una sociedad sin racismo, sexismo ni ningún otro tipo de discriminación.

Ação Educativa se une a la Red Multiactores CAMBIA con Ellas para debatir acciones y estrategias para combatir las desigualdades que enfrentan las jóvenes negras al ingresar y mantenerse en el mercado laboral, luchando por puestos de trabajo dignos y entornos seguros, libres de violencia.

En este contexto, la Guía Antirracista elaborada por el CEERT es una herramienta fundamental para superar las desigualdades cotidianas que enfrentan las jóvenes negras. Permite una reflexión colectiva y la elaboración de estrategias para que el sector empresarial asuma compromisos tan importantes como urgentes. Además, proporciona un análisis del presente, con un enfoque en construcción de un futuro justo, equitativo y próspero para las jóvenes negras.

Equipo del Proyecto CAMBIA con Ellas

Fernanda Nascimento
Coordinadora Técnica

Andreia Alves
Coordinadora política

Allexia Antuona
Asistente administrativa

Gabriel Di Pierro
Coordinador del Área de Juventud



TERRE DES HOMMES ALEMANIA

El programa Cone Sur de Terre des Hommes Alemania, organización de cooperación internacional para la defensa de los derechos de la infancia y de la juventud, se orienta por un análisis estructural de la sociedad racista, machista y adulto céntrico, y se inspira en las acciones transformadoras desarrolladas por organizaciones asociadas con la participación y el protagonismo de niños, adolescentes y jóvenes en territorios periféricos de grandes ciudades de la Región (Argentina, Brasil y Chile).

El proyecto CAMBIA con Ellas, implementado por Acción Educativa y el CEERT con el apoyo de Terre des Hommes y el Ministerio de Cooperación y Desarrollo Alemán (BMZ), es una acción transformadora de referencia en el programa del Cono Sur y contribuye a la consecución del objetivo estratégico de TDH centrado en la promoción de la justicia de género para vivir en un mundo libre de violencia y discriminación por motivos de género. Para el programa Cono Sur, no hay justicia de género sin justicia racial-étnica.

En una sociedad estructurada a partir del racismo institucional, esta Guía antirracista y anti machista, elaborada por el CEERT, en el marco de la asociación multiactores CAMBIA con Ellas, es una herramienta fundamental en la orientación de las organizaciones sociales, del sector público y, en especial, del sector privado, en sus iniciativas de promoción de la equidad de género y raza centradas en la inserción y el desarrollo profesional de las jóvenes negras.

Célia Alldridge

[Coordinadora del Programa Cono Sur de Terre des Hommes Alemania]





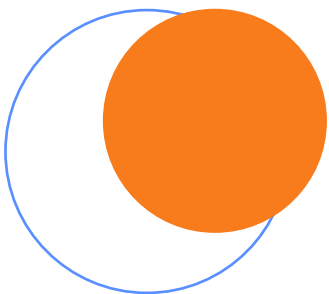
03 | Introducción

Introducción

En un país marcado por grandes desigualdades, el sector empresarial desempeña un papel crucial en la promoción de la equidad racial y de género, asumiendo la responsabilidad de implementar cambios significativos y estructurales. Esta guía, fruto de la colaboración entre CEERT, Ação Educativa y Terre des Hommes, fue creada con el objetivo de ofrecer herramientas prácticas a las organizaciones empleadoras para que puedan enfrentar el racismo y el machismo en ámbito corporativo de manera eficaz.

Elaborada con cuidado y atención a las necesidades del sector, la guía tiene como objetivo apoyar las organizaciones empleadoras en acciones concretas que promuevan el derecho al trabajo digno y la inclusión de las jóvenes negras en los entornos organizativos. A lo largo de las próximas páginas, encontrará reflexiones y recomendaciones sobre cómo fomentar entornos de trabajo más justos y saludables, promoviendo la equidad racial y de género y fortaleciendo la presencia de las jóvenes negras en todos los niveles jerárquicos.

Esperamos que esta guía sea una herramienta esencial para los líderes comprometidos con la transformación, permitiendo avances concretos en las acciones y políticas de equidad racial y de género y garantizando una cultura organizacional inclusiva y respetuosa para todas las personas.



04 |

Equidad racial y de género en Brasil



Equidad racial y de género en Brasil

Como ya se ha dicho, vivimos en un país profundamente desigual, cuyas relaciones sociales y económicas se han construido a partir de asimetrías históricas entre grupos raciales y de género. Las personas blancas, especialmente los hombres, se han beneficiado de un sistema que, al mismo tiempo que los privilegia, excluye los derechos y las oportunidades de las personas negras y las mujeres, en especial las jóvenes negras.

La lucha por la equidad racial y de género consiste en crear condiciones y oportunidades iguales para todas las personas, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales que afectan de manera más intensa, especialmente, a las jóvenes negras.

Promover la equidad significa adoptar medidas concretas para lograr una verdadera igualdad, corrigiendo las distorsiones históricas que limitan el acceso y el desarrollo de las personas negras y las mujeres en todos los ámbitos.

La equidad se refiere a las acciones para alcanzar una igualdad real:



La equidad adapta la norma a un caso específico para hacerla más justa, es decir, trata de manera desigual a los desiguales para reducir los efectos de la desigualdad.

Datos

Los datos son fundamentales para comprender el escenario en el que vivimos, teniendo en cuenta los retos y avances en las políticas de acción afirmativa, que nos ayudan corregir desviaciones e injusticias históricas mediante un conjunto de procedimientos **intencionados para avanzar hacia la equidad racial y de género.**



Equidad racial

- Las personas negras ganan un **43,1 %** menos que las personas blancas en el país [IBGE, 2023].
- Solo el **10,2%** de los puestos de alta dirección están ocupados por hombres negros [CEERT y Pacto Global, 2024].
- Si se mantienen las tendencias actuales de reducción de las desigualdades salariales en Brasil, **la igualdad entre personas negras y blancas solo se alcanzará en 2089** [Oxfam, 2017].
- Mientras que las personas blancas representan el **43,2%** de la población ocupada, las personas negras constituyen el **54,9%** de la población activa, pero representan el **71,6%** de los desempleados en Brasil [IBGE, 2021].
- El **22,3%** de los jóvenes se encuentran en situación de empleo sin contrato, en comparación con el **13,3%** de la población general. Entre los hombres jóvenes negros, la proporción es del **28,3%**, mientras que entre las mujeres blancas es del **17,2%** [PNAD Continua, IBGE, 2023].
- En Brasil, se ha producido una **reducción general del 31,9 % en el número de desanimados en 2023**, en comparación con 2021. Sin embargo, las desigualdades persisten: **las jóvenes negras son 3,1 veces más propensas al desaliento que las jóvenes blancas**, mientras que los jóvenes negros presentan una proporción **3,2 veces mayor que los jóvenes blancos** [PNAD Continua, IBGE, 2023].



Equidade de gênero

- Las mujeres ganan, en promedio, un **20,5%** menos que los hombres en Brasil [IBGE, 2023; IPEA, 2023].
- En Brasil, las mujeres ocupan el **37%** de los puestos de liderazgo de las organizaciones empleadoras [20.ª edición del estudio Mujeres en los Negocios: Caminos hacia la paridad, 2024].
- Solo el **18,6%** de los consejos de administración de las organizaciones empleadoras en Brasil están compuestos por mujeres, con un **1,8%** ocupados por mujeres negras [Ethos, 2024].
- Las mujeres dedican, en promedio, **54,4 horas** semanales al trabajo remunerado y al trabajo doméstico, mientras que los hombres dedican **52,1 horas** [IBGE, 2023].
- Se estima que se tardará unos **131 años** en alcanzar la paridad de en todo el mundo [Informe Global sobre la Desigualdad de Género Género, Foro Económico Mundial, 2023].

Equidad racial y de género: mujeres negras

- Solo el **2,6%** de las mujeres negras ocupan puestos de liderazgo en Brasil [FMI, Las mujeres negras deciden, 2024]
- **Las mujeres negras tienen una tasa de desempleo del 16,7%**, mientras que la tasa para los hombres blancos es del 8,2% [IBGE, 2023].
- Las mujeres negras con estudios superiores ganan, de media, un **159%** menos que los hombres blancos en Brasil [Insper, 2020].
- El **46,5%** de las mujeres negras tienen empleos informales, lo que las coloca en una posición más vulnerable en términos de seguridad en el trabajo [IPEA, 2023].
- En el Consejo Administrativo, las mujeres negras representan solo el **3,9%**, y en la presidencia de las organizaciones empleadoras, este porcentaje se reduce al **3,1%** [CEERT y Pacto Global, 2024].
- La tasa de participación de las mujeres negras en el mercado trabajo fue del **53,3%** en 2022 [IBGE, 2023].
- A pesar de ser el grupo más numeroso de la población brasileña, el **28%** según el IBGE, las mujeres negras ocupan menos del **1%** de los escaños parlamentarios a nivel estatal y federal [FMI, Mujeres Negras Deciden, 2024].

• **La tasa de desempleo de las mujeres negras jóvenes es del 18,3%**, es decir, tres veces la tasa de los hombres blancos (5,1 %) [PNAD Contínua, IBGE, 2023].

• **El 37,7% de las mujeres negras en edad activa se dedican a actividades de cuidado**, en comparación con el 22,8% de los hombres blancos [PNAD Contínua, IBGE, 2023].



- Mientras que el **32,0%** de las jóvenes blancas siguen asistiendo a la escuela/ universidad, en las jóvenes negras esta proporción es del **23,0%** [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]
- Mientras que el **45,7%** de las jóvenes negras que están fuera del mercado laboral no asisten a la escuela o la universidad, en las jóvenes blancas esta proporción es del 23,2%, prácticamente la mitad [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]
- Mientras que las jóvenes negras ocupadas perciben un ingreso mensual habitual medio, teniendo en cuenta todos los trabajos de la persona, de **R\$ 1.846 reales**, las jóvenes negras y los jóvenes negros reciben un **69,5%** y un **119,9%** más, respectivamente, con valores absolutos de **R\$ 3.129 y R\$ 4.060** reales [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]
- El **57,9%** de las jóvenes negras empleadas se encuentran en condiciones laborales precarias, mientras que para las jóvenes blancas este índice es del **35,8%** [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]
- El **62,4%** de los hogares improvisados (tiendas, chabolas y estructuras sin acceso a servicios básicos) se encuentran en zonas con alta concentración de mujeres jóvenes negras. En contraste, solo el **3,7%** de estos hogares se encuentran en zonas predominantemente ocupadas por mujeres jóvenes blancas [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]

Entre todas las jóvenes negras de entre 14 y 29 años, el 18,6 % están fuera del mercado laboral, del sistema educativo y sin buscar activamente empleo. Es decir, sin oportunidades de trabajo ni de estudio. La proporción observada en las jóvenes negras es significativa y se desmarca completamente de los otros tres grupos analizados, hombres negros, mujeres blancas y hombres blancos, con proporciones del 8,0%, 7,9% y 5,1%, respectivamente. [Censo Demográfico (IBGE) de 2022 y PNAD Continua (IBGE) de 2023]



05 | Conceptos fundamentales



Conceptos fundamentales

Al pensar y desarrollar programas y proyectos orientados a la diversidad, la inclusión y, específicamente, la equidad racial y de género, **es fundamental prestar atención a los conceptos centrales que sustentan estas prácticas y debates.**

Las organizaciones empleadoras y sus altos dirigentes tienen la responsabilidad, además de comprender ampliamente, de difundir estos conceptos, garantizando que todas las personas, especialmente los líderes directos de las mujeres negras jóvenes, tengan una clara conciencia del terreno sobre el que se basarán las acciones orientadas a la equidad racial y de género.

Esta comprensión es esencial para que las políticas y prácticas de equidad sean eficaces, **creando una base sólida para la transformación organizativa y el avance de la justicia social en el entorno laboral.**

Racismo y sexismo

El **racismo** es un sistema de opresión basado en una ideología que jerarquiza a los grupos humanos en función de características fenotípicas, atribuyendo superioridad al patrón blanco e inferioridad al negro. Estas prácticas, a menudo no explícitas, sino estructurales, afectan profundamente al mercado laboral, lo que da lugar a la exclusión y la infravaloración de las mujeres negras.

El **sexismo**, por su parte, se refiere a la discriminación basada en el género, que privilegia a los hombres en detrimento de las mujeres. En el entorno corporativo, esto perpetúa la exclusión de las mujeres de los puestos de liderazgo y refuerza los estereotipos sobre su capacidad de liderazgo, por ejemplo.

Cuando se combinan, el racismo y el sexismo tienen un impacto directo en la contratación y la retención de las mujeres negras. A menudo se las infravalora en las etapas de selección, reciben una remuneración menor, tienen menos oportunidades de ascenso y se enfrentan a barreras adicionales para mantenerse en puestos de mayor visibilidad y remuneración.

Los conceptos de racismo y sexismo ayudan a comprender las desigualdades estructurales en el mercado laboral. Para las jóvenes negras, estas opresiones se traducen en discriminación, acoso y microagresiones que afectan a su permanencia y crecimiento profesional. Estas violencias refuerzan las barreras económicas y sociales, por lo que es esencial que las organizaciones adopten medidas para garantizar entornos seguros y políticas eficaces de denuncia y acogida.

Interseccionalidad

La interseccionalidad, concepto acuñado por Kimberlé Crenshaw¹, **destaca cómo diferentes formas de discriminación, como el racismo y el sexismo, se combinan para crear experiencias únicas de opresión para las jóvenes negras.** En el mercado laboral, esta intersección da lugar a barreras específicas que afectan su contratación, permanencia y ascenso.

Patricia Hill Collins² amplía este concepto al introducir la matriz de dominación, **que muestra cómo la raza, el género, la clase y la sexualidad se entrelazan para reforzar las desigualdades.** Para las mujeres negras, esta combinación de opresiones hace que el entorno laboral sea aún más desafiante y, a menudo, hostil, creando obstáculos que van más allá del racismo o el sexismo aislados.

En Brasil, Lélia Gonzalez³ demostró cómo el racismo y el sexismo afectan de manera específica a las mujeres negras. **Ella utilizó el término “amefricanidad” para explicar que las mujeres negras e indígenas enfrentan, al mismo tiempo, discriminación racial y de género.** En el mercado laboral, esto significa que las mujeres negras se encuentran a menudo en puestos subordinados y tienen menos acceso a oportunidades de crecimiento y permanencia.

Para las organizaciones empleadoras, comprender y aplicar el concepto de interseccionalidad es esencial para crear un entorno verdaderamente inclusivo. Las políticas de DE&I que no tienen en cuenta las múltiples formas de discriminación terminan siendo insuficientes. Al tener en cuenta las complejidades a las que se enfrentan las mujeres negras, las organizaciones pueden desarrollar estrategias más eficaces para promover la equidad y la justicia dentro de sus prácticas.

[1] Kimberlé W. Crenshaw es una académica y escritora pionera en derechos civiles, teoría crítica de la raza, teoría jurídica feminista negra y raza, racismo y derecho. Además de su cargo en la Facultad de Derecho de Columbia, es profesora distinguida de Derecho en la Universidad de California, Los Ángeles. [<https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw> consultado en noviembre de 2024]

[2] Patricia Hill Collins es una reconocida socióloga, pionera en la teoría de la interseccionalidad y crítica de las opresiones simultáneas de raza, género y clase, especialmente en relación con la experiencia de las mujeres negras. Su obra desafía las estructuras de poder y enfatiza la importancia del conocimiento situado, ampliando la comprensión sobre las desigualdades y la justicia social. [<https://blogdaboitempo.com.br/2022/03/10/quem-e-patricia-hill-collins/>] consultado en noviembre de 2024.

[3] Lélia Gonzalez fue una intelectual y activista negra brasileña que destacó por su crítica al racismo y el sexismo y por el concepto de «pretuguês» para enfatizar la influencia africana en la lengua portuguesa. Fue profesora de la PUC-Rio, cofundadora del Instituto de Investigaciones de las Culturas Negras y activa en el Movimiento Negro Unificado, desafiando el mito de la democracia racial en Brasil. [<https://ea.fflch.usp.br/autor/lelia-gonzalez> acceso en noviembre de 2024]



Etarismo

La perspectiva de edad en el análisis de la juventud, con especial atención a las jóvenes negras, es fundamental para comprender las múltiples barreras que afectan sus trayectorias de manera interseccional.

El etarismo, que se manifiesta a través de la discriminación por motivos de edad, se suma al racismo y al sexismo, creando una combinación de opresiones que limita el acceso de estas jóvenes a las oportunidades educativas, laborales y de participación social. A menudo, las jóvenes negras son vistas como “inmaduras” o “inexpertas” y enfrentan estigmas que descalifican sus capacidades, especialmente en espacios de poder y decisión. **Reconocer el impacto de esta intersección es crucial para desarrollar acciones que promuevan la equidad de género y raza, asegurando que las jóvenes negras tengan acceso a oportunidades justas y respeten su potencial de liderazgo e innovación.**

Además de la interseccionalidad entre raza y género, es fundamental considerar cómo la identidad de género impacta el acceso y la permanencia en el mercado laboral. **Las mujeres trans y travestis, especialmente las negras, se enfrentan a una intersección entre el racismo, la transfobia y la misoginia, lo que las coloca en una posición de extrema vulnerabilidad.** La expulsión de la escuela y del mercado formal de trabajo hace que muchas se vean empujadas a la informalidad y la marginación. Incluso cuando acceden a oportunidades, se enfrentan a la discriminación en los procesos de selección, a la dificultad para rectificar sus documentos y entornos laborales hostiles, donde son objeto de microagresiones y violencia simbólica. Para promover un entorno verdaderamente equitativo, las organizaciones deben incluir a la población trans y travesti en sus políticas de diversidad, garantizando contrataciones inclusivas, seguridad psicológica y respeto a la identidad de género en todos los niveles jerárquicos.



Microagresiones en el entorno laboral

El término microagresión fue acuñado por Chester Pierce⁴, en la década de 1970, para describir pequeñas actitudes, comentarios, “bromas” o “chistes”, generalmente no explícitos, que tienen un contenido ofensivo o excluyente. Estas actitudes están dirigidas a grupos minoritarios y refuerzan estereotipos negativos de manera indirecta, afectando el bienestar psicológico de las víctimas.

En el entorno corporativo, las microagresiones afectan directamente a la experiencia de las mujeres negras. Un ejemplo recurrente es el cuestionamiento sobre el cabello. Comentarios como “¿puedo tocar tu cabello?” o “tu pelo es tan diferente” parecen inofensivos para quien los dice, pero transmiten la idea de que el cabello de las mujeres negras no se ajusta a los estándares “aceptables” o “profesionales” del entorno laboral.

Además, existen microagresiones que implican suposiciones sobre la competencia. **Cuestionar si una mujer negra “realmente entiende” determinado tema o atribuir sus logros a la política de cuotas son formas de desacreditarla y minimizar su mérito.**

Estas acciones crean un **ambiente de trabajo agotador, hostil y violento**, lo que dificulta la retención y el crecimiento de estas profesionales en las organizaciones. Las organizaciones empleadoras que buscan construir entornos inclusivos **deben estar atentos a estas dinámicas violentas y garantizar que las microagresiones se identifiquen, prevengan y corrijan.**

4| Chester Pierce fue un psiquiatra y educador afroamericano que acuñó el término «microagresión» para describir los comentarios y actitudes sutiles que perpetúan el racismo cotidiano. Contribuyó de manera significativa a la psicología del racismo, centrándose en los impactos psicológicos de la discriminación y en la promoción de la salud mental en las comunidades negras. Su carrera incluyó investigaciones sobre el bienestar psicológico de las minorías y la lucha contra los sistemas opresivos. [<https://www.psychiatry.org/getmedia/16df4c98-4a59-48e2-97c0-7039487e0e03/chester-pierce-bio.pdf> acceso en noviembre de 2024].



Las **microagresiones raciales** son formas no explícitas, pero recurrentes, de discriminación a las que se enfrentan los trabajadores negros:

● **Cuestionamiento de la competencia:**

Las personas negras en el entorno laboral suelen ver cuestionadas sus habilidades y cualificaciones, a menudo de forma implícita.

● **Suposiciones de inferioridad:**

Las ideas y contribuciones de los profesionales negros suelen ignorarse o subestimarse en las reuniones, lo que afecta al sentido de pertenencia y a las oportunidades de liderazgo de estas personas.

● **Aislamiento social:**

Los profesionales negros a menudo se sienten excluidos de las interacciones informales en el trabajo, como almuerzos o eventos, lo que afecta su integración y desarrollo.

Acoso sexual en el lugar de trabajo: identificar y prevenir

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia que compromete la dignidad, la salud mental y la seguridad de las personas, y afecta especialmente a las mujeres. **Para las jóvenes negras, estos impactos se ven agravados por las interseccionalidades de género y raza. Se trata del grupo para el que es más difícil tanto acceder a un empleo como mantenerlo. El acoso puede manifestarse de diversas formas, incluyendo comentarios y bromas de contenido sexual, miradas invasivas, tocamientos no deseados o promesas de promoción profesional a cambio de favores sexuales. Para las jóvenes e s negras, estos comportamientos suelen ir acompañados de comentarios racistas, que refuerzan los estereotipos y hipersexualizan sus cuerpos.**

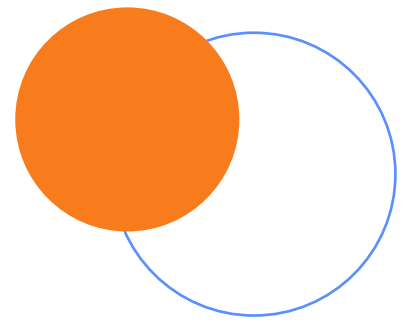
- **El 47,12%** de las mujeres encuestadas afirmaron haber sido víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo. **Entre ellas, la mayoría son mujeres negras (52%).** [Encuesta de Think Eva, 2020]
- **El 47%** de las brasileñas indican haber sufrido acoso sexual, **con mayores niveles de victimización entre las mujeres negras (49,1 %) en comparación con las mujeres blancas (42,2%).** [Encuesta del Instituto Patrícia Galvão, 2021]

En el entorno laboral, las jóvenes negras están más expuestas a situaciones de acoso moral y sexual, discriminación racial y de género, además de microagresiones que afectan su permanencia y desarrollo profesional. La ausencia de canales de denuncia eficaces y la naturalización de estas violencias hacen que muchas estas violaciones no sean denunciadas ni resueltas. Para que las empresas puedan crear un entorno seguro y equitativo, es esencial garantizar canales de denuncia accesibles y confiables, que protejan a las denunciantes de represalias y aseguren remisiones eficaces.

Para hacer frente a esta cuestión, es esencial que las organizaciones empleadoras implementen políticas institucionales que definan el acoso sexual y sus consecuencias, proporcionando canales seguros y anónimos para la denuncia, además de promover la formación obligatoria sobre la prevención y el reconocimiento del acoso, teniendo en cuenta las dinámicas de raza y género. **Ofrecer apoyo psicológico a las víctimas y crear redes de apoyo internas o externas son pasos fundamentales para garantizar un entorno de trabajo más seguro.**

Además, es importante fomentar la presencia de mujeres negras en puestos de liderazgo, lo que refuerza su visibilidad y participación en las decisiones organizativas, contribuyendo a la creación de una cultura de respeto y pertenencia.

Legislación



Acoso sexual

Artículo 216-A, CPB

Acoja a alguien con el fin de obtener una ventaja o favor sexual, aprovechándose el agente de su condición de superior jerárquico o ascendente inherente al ejercicio de su empleo, cargo o función.

Pena: Detención de 1 a 2 años.

Acoso sexual

Ley n.º 13.718/2018

La Ley de Acoso Sexual tipificó el delito en el Código Penal. Según esta ley, el acoso sexual se define como la práctica de actos libidinosos contra alguien, sin su consentimiento, con el objetivo de satisfacer la propia lascivia o la de terceros. Un ejemplo común es el acoso en el transporte público, como tocamientos inapropiados o cualquier otro comportamiento de connotación sexual que no cuente con el consentimiento de la víctima.

Pena: Reclusión de 1 a 5 años.

Ley de Lucha contra el Racismo y la LGBTfobia

Ley n.º 7.716/1989

También conocida como Ley de Lucha contra el Racismo, define los delitos resultantes de la discriminación o el prejuicio por motivos de raza, color, etnia, religión u origen nacional en Brasil. La ley tipifica como delito diversas conductas, como negar o impedir el acceso al empleo, denegar la atención en establecimientos comerciales o impedir el acceso a instituciones educativas por motivos raciales o discriminatorios.

La ley que combate la LGBTfobia en Brasil es la interpretación del Tribunal Supremo Federal (STF), que equiparó la LGBTfobia al delito de racismo en 2019. Según esta decisión, los actos de discriminación y prejuicio contra las personas LGBTQIAPN+ se consideran delitos, en virtud de la Ley n.º 7.716/1989, que trata del racismo.

Pena: Las penas varían de 1 a 5 años de reclusión, dependiendo de la gravedad de la infracción.

Ley Maria da Penha

Ley n.º 11.340/2006

La Ley Maria da Penha es una de las principales leyes brasileñas de lucha contra la violencia contra la mujer. Promulgada el 7 de agosto de 2006, la ley recibió este nombre en honor a Maria da Penha Maia Fernandes, una mujer que sufrió dos intentos de feminicidio por parte de su marido y se convirtió en símbolo de la lucha contra la violencia doméstica en Brasil. La Ley Maria da Penha amplió la definición de violencia contra la mujer, yendo más allá de la violencia física para incluir la violencia psicológica, sexual, patrimonial y moral. La legislación también trajo importantes avances, como la creación de medidas de protección de urgencia, que garantizan la protección inmediata de la mujer en situación de violencia, además de permitir el alejamiento del agresor del hogar y la prohibición de cualquier contacto con la víctima. Además, la ley impulsó la creación de Comisarías Especializadas en Atención a la Mujer (DEAM), servicios de acogida, refugios y centros de referencia para apoyo psicológico y social.

Pena: La pena prevista en la Ley Maria da Penha depende del tipo de violencia cometida contra la mujer.

06 | Diagnósticos e indicadores



Diagnósticos e indicadores

Para que las políticas de equidad racial y de género sean eficaces, **es fundamental que las organizaciones empleadoras conozcan su demografía y cómo se desarrollan los procesos de inserción, ascenso y desarrollo de las personas negras y las mujeres, con especial atención a las jóvenes negras.** Es igualmente importante comprender los procesos y herramientas utilizados por las áreas estratégicas, tanto para el público interno como para los stakeholders externos. **Sin esa información, el programa de DE&I no será completo y puede presentar fallos en su ejecución.**



Censo de Diversidad

El Censo de Diversidad es una herramienta de evaluación cuantitativa que revela la demografía interna de las organizaciones empleadoras. Permite identificar el número total de personas negras y blancas, así como su distribución por nivel jerárquico. El censo también puede recopilar información sobre género, edad, estado civil, religión, ascensos, trayectoria profesional, nivel educativo e incluir la identificación de otros grupos minoritarios, como personas LGBTQIAPN+, personas con discapacidad, refugiados y exreclusos, entre otros.

Además, los indicadores raciales proporcionados por los Censos de Diversidad servirán de base para la elaboración de Planes Estratégicos de Equidad Racial, la definición de objetivos y el seguimiento de las medidas implementadas.

Este instrumento es esencial para comprender las discrepancias y el potencial interno, ya que ayuda a crear una imagen fiel de la pluralidad demográfica dentro de la organización. El Censo de Diversidad debe ser anónimo, respetando la Ley General de Protección de Datos (LGPD), y realizarse de manera que se garantice la seguridad de la información de las personas colaboradoras. La práctica indica que un período de 45 días para la recopilación de datos es suficiente, incluyendo también a las personas que se encuentran de vacaciones.

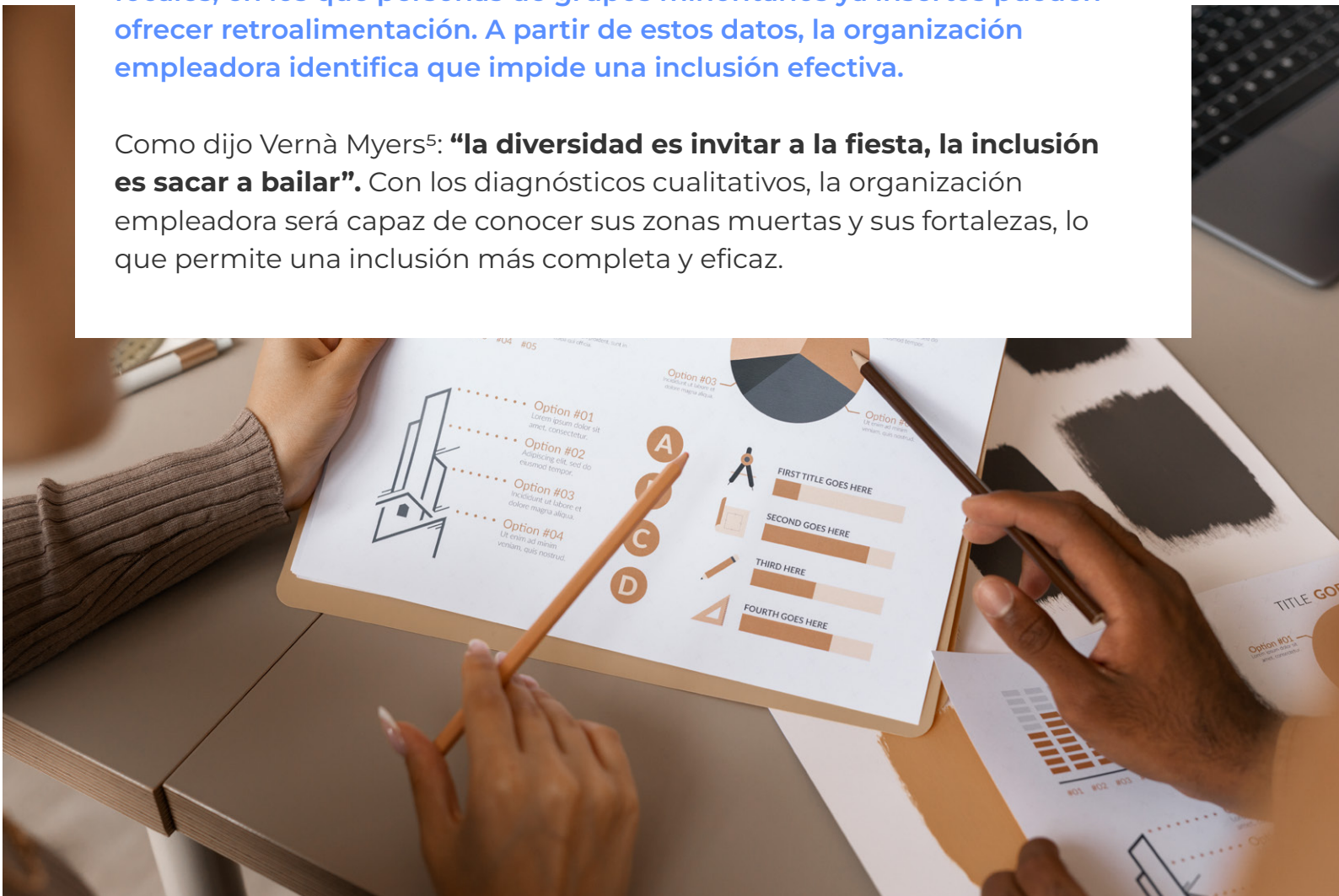


Diagnósticos cualitativos

Además del censo cuantitativo, **es igualmente importante realizar diagnósticos cualitativos que investiguen los procesos internos de reclutamiento, selección, carrera profesional y beneficios.** A menudo, esta revisión revela barreras ocultas, como una comunicación interna que afecta principalmente a grupos ya privilegiados, dejando fuera a profesionales negros y, en especial, a las jóvenes negras.

Estos diagnósticos también evalúan el lenguaje y los estilos de comunicación de la organización empleadora, el uso de beneficios, la existencia de brechas salariales, y utilizan herramientas como grupos focales, en los que personas de grupos minoritarios ya insertos pueden ofrecer retroalimentación. A partir de estos datos, la organización empleadora identifica que impide una inclusión efectiva.

Como dijo Vernà Myers⁵: **“la diversidad es invitar a la fiesta, la inclusión es sacar a bailar”.** Con los diagnósticos cualitativos, la organización empleadora será capaz de conocer sus zonas muertas y sus fortalezas, lo que permite una inclusión más completa y eficaz.



[5] Vernà Myers es una estrategia de inclusión, innovadora cultural y comentarista social. Es reconocida mundialmente como pionera en DE&I y por sus conferencias llenas de energía, sus ideas cautivadoras y su capacidad para ayudar a las personas a superar las diferencias y conectarse de manera más significativa. [<https://www.linkedin.com/in/vernamyers/> acceso en noviembre de 2024].



Metas y seguimiento

Basándose en el análisis de los diagnósticos, las organizaciones empleadoras pueden establecer metas cualitativas y cuantitativas para orientar su plan de acción. Estos objetivos pueden ser tanto numéricos como de procesos y deben tener en cuenta de manera prioritaria las barreras que enfrentan las jóvenes negras en el acceso, la permanencia y el crecimiento profesional.

Ejemplos de metas numéricas:

- Aumento del número de personas negras y, en especial, de mujeres negras jóvenes negras en puestos de liderazgo.
- Contratación de un porcentaje específico de mujeres negras jóvenes en áreas subrepresentadas.
- Ampliación del acceso de las jóvenes negras a programas de prácticas, trainees y formación profesional, garantizando el apoyo para su desarrollo en la organización.

Los objetivos numéricos están asociados a políticas afirmativas y a la búsqueda de la proporcionalidad entre la composición interna y la demografía externa. Deben ser monitoreados regularmente para identificar avances o retrocesos.

Ejemplos de metas procesales:

- Modificación de las imágenes del sitio web corporativo para que reflejen la diversidad racial y de género, con representación de jóvenes negras.
- Ajuste salarial para las mujeres negras, incluidas las jóvenes, que cobran por debajo de la media de los hombres en el mismo puesto.
- Creación de programas estructurados de mentoría y desarrollo profesional dirigidos a las jóvenes negras, garantizando el acceso a redes de apoyo y oportunidades de crecimiento profesional.

Los objetivos de proceso se basan en diagnósticos cualitativos y son esenciales para garantizar cambios reales en los procesos internos de la organización.



Es fundamental que la inserción de las jóvenes negras en organizaciones empleadoras no se limite a puestos operativos, de prácticas o de aprendizaje, sino que también abarque puestos de liderazgo y funciones con mejores salarios, como ocurre con frecuencia con los becarios blancos. La restricción de oportunidades para las jóvenes negras a puestos de entrada refleja las desigualdades raciales y de género presentes en el mercado laboral, perpetuando el ciclo de exclusión.

Además, la comparación sectorial con otras organizaciones empleadoras del mismo segmento desempeña un papel crucial en la identificación de las desigualdades y en la definición de metas más ambiciosas de inclusión. **Comparar indicadores de diversidad y proporcionalidad racial permite a las organizaciones reconozcan sus deficiencias y adopten medidas más eficaces.**



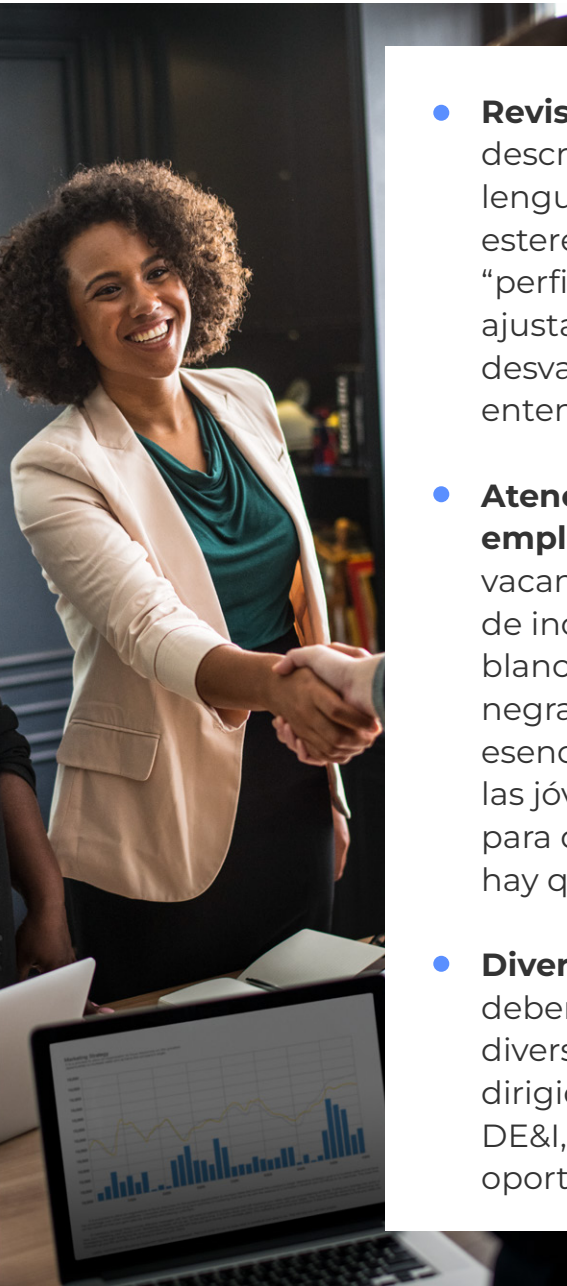


07 | Estrategias para la equidad en los procesos de selección

Estrategias para la equidad en los procesos de selección

Los procesos de selección merecen una atención especial, ya que pueden surgir diversos prejuicios pueden surgir, de forma explícita o velada. Existen “rincones ocultos” del en el reclutamiento y la selección, como preferencias inconscientes (pero a veces explícitas) que pueden comprometer la transparencia y la equidad de esta etapa.

Es esencial revisar y ajustar estos procesos para hacerlos más justos. Esto implica desde la elección cuidadosa de las imágenes utilizadas en los sitios web y en las descripciones de los puestos vacantes hasta la formación de los equipos de recursos humanos para reconocer y combatir sus propios sesgos.



- **Revisión de las descripciones de los puestos vacantes:** Las descripciones de los puestos vacantes deben utilizar un lenguaje inclusivo, evitando palabras que refuercen los estereotipos de género o raza. Términos que se refieren a “perfil agresivo” o “buena relación con el cliente” deben ajustarse para evitar la exclusión de candidatas que se sientan desvalorizadas o no representadas por tales expresiones de entendimiento subjetivo.
- **Atención a las imágenes que acompañan a las ofertas de empleo:** Las imágenes utilizadas en las publicaciones de vacantes desempeñan un papel importante en la percepción de inclusión. Las imágenes que muestran solo hombres blancos, por ejemplo, pueden inhibir la candidatura de jóvenes negras y reforzar la idea de que ese entorno no es para ellas. Es esencial utilizar imágenes que reflejen la pluralidad, incluidas las jóvenes negras y personas de otros grupos minorizados, para dar lugar a un sentimiento de pertenencia. Aquí también hay que tener cuidado con los estereotipos imagéticos.
- **Diversificación de los canales de difusión:** Las vacantes deben publicarse en medios que lleguen a una mayor diversidad de personas candidatas. Esto incluye redes sociales dirigidas a la población negra y plataformas especializadas en DE&I, garantizando que las jóvenes negras tengan acceso a las oportunidades.

- **Formación de equipos de reclutamiento:** Los equipos de reclutamiento y selección deben recibir formación que aborde los sesgos inconscientes y prácticas antirracistas y anti machistas. Esto ayuda a evitar decisiones discriminatorias o sesgadas durante la selección de currículos y entrevistas.
- **Preguntas estandarizadas:** Para reducir el impacto de los prejuicios durante las entrevistas, es esencial que las organizaciones empleadoras utilicen preguntas estándar, formuladas de manera justa y coherente a todas las personas candidatas. Un ejemplo común de sesgo se produce cuando solo se pregunta a las mujeres si tienen hijos y dónde se quedarán durante el trabajo. Este tipo de práctica refuerza los estereotipos de género y perpetúa las desigualdades en el proceso de selección.



Culture add X culture fit

Tradicionalmente, muchas organizaciones empleadoras se centran en contratar personas que “encajen” en la cultura organizativa ya existente, es decir, que sean “culture fit” o “culturalmente adecuada”, lo que puede reforzar las prácticas de exclusión y mantener el statu quo. **Por su parte, el concepto de “culture add” propone justo lo contrario: buscar personas que aporten valor y traigan diversidad demográfica y cognitiva al entorno.** Sustituir el criterio de “culture fit” por “culture add” en el proceso de selección es una estrategia que promueve una cultura de DE&I, ya que centrarse en el **“culture add” significa valorizar las candidaturas que aportan nuevas perspectivas y enriquecen la cultura organizacional, propiciando, por lo tanto, la inclusión de personas de grupos minoritarios.**

Equidad racial en las organizaciones empleadoras: el reto de los códigos institucionales

Un aspecto fundamental a tener en cuenta cuando ampliamos el debate sobre equidad racial en las organizaciones empleadoras es el desafío inherente a los códigos institucionales. Entendemos por códigos institucionales un conjunto de enseñanzas, aprendizajes, prácticas sociales y profesionales que no están disponibles en los planes de estudio universitarios porque son repertorios acumulados por la interacción entre individuos y colectivos que guardan proximidad entre sí. Es decir, **los códigos institucionales son cómo nos comportamos y lo que aprendemos por estar insertos en una organización empleadora.**

A estos repertorios se suman el bagaje cultural, el tránsito familiar y los recursos a alcance de un grupo incluido, como el acceso a libros, internet, cursos de idiomas, de los que disfrutaban las personas blancas de las clases más altas.



Cuando los padres, madres, tíos, tías, abuelos y abuelas enseñan tácita o expresamente cuáles son los valores aceptados y rechazados en los entornos prestigiosos y cuando ofrecen recursos materiales, actúan como mentores informales.

Teniendo en cuenta este escenario, las personas negras, hijas y nietas de personas que han sido y son sistemáticamente excluidas del mercado laboral formal y, por lo tanto, no han aprendido esos códigos, parten de una situación de desventaja. Romper con el racismo e incidir positivamente en una agenda de acciones orientadas a la equidad racial también pasa por prestar atención a las entre líneas del mantenimiento del statu quo, en el que las personas blancas siguen estando integradas y las negras, excluidas.



Ley del Joven Aprendiz

La Ley del Aprendiz Joven se estableció para integrar a los adolescentes y jóvenes en mercado laboral formal, en funciones que desarrollen sus habilidades y los preparen para futuras oportunidades profesionales. **Sin embargo, algunas organizaciones empleadoras han desvirtuado esta legislación, contratando a jóvenes negros y negras, por ejemplo, para tareas que no ofrecen formación, como recadero u otras actividades administrativas que enseñan muy poco.** Esta práctica no solo va en contra de la esencia de la ley, sino que también restringe las posibilidades de crecimiento de estos jóvenes, limitándolos a funciones sin potencial de avanzar profesionalmente.

Garantizar que estos jóvenes, especialmente los que pertenecen a grupos minorizados, participen en actividades que promuevan su desarrollo es crucial para una inclusión real en el mercado laboral. La diversidad y la equidad en la aplicación de la Ley del Aprendiz Joven exigen que las organizaciones empleadoras ofrezcan una formación cualificada y pertinente, que permita a estos jóvenes adquieran habilidades fundamentales para sus carreras. Este compromiso va más allá del mero cumplimiento de la legislación: **refuerza la responsabilidad social de las organizaciones empleadoras y crea oportunidades reales de ascenso para aquellas personas que, históricamente, han tenido y tienen menos acceso a oportunidades.**



08 |

**Prácticas para la
equidad racial
y de género**

Prácticas para la equidad racial y de género

Para promover la inclusión y la retención de las jóvenes negras en programas de desarrollo, como el aprendizaje, las prácticas y los programas de formación, es fundamental que las organizaciones empleadoras establezcan **procesos equitativos desde el reclutamiento hasta el seguimiento de estas profesionales en su trayectoria**. Esto requiere la adopción de medidas afirmativas y la construcción de una cultura organizacional verdaderamente inclusiva.

Alianzas estratégicas para atraer a las jóvenes negras

Las organizaciones empleadoras pueden establecer alianzas con instituciones educativas, ONG y programas de formación dirigidos a las jóvenes negras, creando una base de talentos amplia y plural.

Estas alianzas, como las realizadas con universidades públicas e iniciativas como el Programa Proseguir del CEERT, contribuyen a identificar y atraer jóvenes negras estudiantes, ofreciéndoles oportunidades para acceder a programas de prácticas y de formación, además de prepararlas para asumir puestos de liderazgo.

Asesoramiento especializado:

Las organizaciones empleadoras pueden contar con el apoyo de **consultoras especializadas en DE&I**, que ayudan a atraer e insertar talentos diversos en el mercado laboral, con un enfoque en promover la equidad racial y la inclusión de personas negras en diferentes sectores profesionales.



Programas de mentoría y acompañamiento

La inserción de jóvenes negras en programas de aprendizaje, prácticas y formación no suficiente si no hay un apoyo continuo para su desarrollo y permanencia en la organización empleadora. **Los programas de mentoría deben crearse para conectar a estas jóvenes con profesionales más experimentados, preferiblemente mujeres negras o personas aliadas, que puedan orientarlas en su trayectoria, ayudándolas a navegar por los retos del entorno corporativo.**

Mentoría interseccional:

Las mujeres negras se enfrentan a una **doble discriminación: de género y de raza**. Es importante que las mentorías sean sensibles a estas interseccionalidades, abordando los retos específicos a los que pueden enfrentarse estas jóvenes.

Capacitación de gerentes y equipos

Los líderes directos y los compañeros de las jóvenes negras también deben estar preparados para recibirlas de manera inclusiva y respetuosa. Ofrecer formación continua sobre DE&I en general, y sobre equidad racial y de género en particular, es esencial para **garantizar que los equipos sean conscientes de las barreras a las que se enfrentan estas jóvenes negras pueden enfrentar y cómo crear un ambiente más acogedor y equitativo.**

Feedback estructurado:

Los líderes directos deben estar capacitados para ofrecer feedback de manera justa y constructiva, con el fin de fomentar el desarrollo de las jóvenes negras y garantizar que tengan las mismas oportunidades de crecimiento. **Se debe evitar comentarios vagos y sin orientaciones explícitas, como, por ejemplo, “tienes que ser más profesional” o “tu rendimiento está por debajo de lo esperado”.** Esto puede dejar a la profesional sin saber cómo mejorar y generar inseguridades. También es bueno evitar las comparaciones con los compañeros: “deberías ser más como fulano” o “tu compañera lo hace mucho mejor que tú”. **Comentarios como estos son extremadamente contraproducentes para el desarrollo individual.**

Políticas de retención y ascenso

La retención de estas jóvenes es un punto crucial. Sin una política clara e intencionada de desarrollo y promoción, se corre el riesgo de que las jóvenes negras permanezcan estancadas en puestos iniciales o sean las primeras en abandonar la organización empleadora. **Establecer metas de ascenso profesional, garantizando que las jóvenes negras puedan crecer dentro de la organización de manera saludable, sin perjuicio para su salud mental, es esencial para el éxito de estas iniciativas.**

Desarrollo continuo:

Ofrecer acceso a formación avanzada, programas de liderazgo y oportunidades de networking ayuda a **garantizar que las jóvenes negras dispongan de las herramientas y el apoyo necesarios para crecer en la organización empleadora y convertirse en líderes en el futuro.**



Seguimiento y evaluación

Las organizaciones empleadoras deben supervisar y evaluar continuamente los resultados de los programas de aprendizaje, pasantías y prácticas para garantizar que las acciones promueven realmente la equidad racial y de género. El uso de indicadores como la proporción de mujeres negras en los programas de formación y los niveles de retención es una herramienta fundamental para ajustar las prácticas y lograr resultados más justos.



Punto de atención

Al implementar políticas de acción afirmativa orientadas a la equidad racial y de género, las organizaciones empleadoras deben tomar algunas precauciones para garantizar que las acciones sean eficaces y, de hecho, inclusivas. **La contratación de jóvenes negras no debe ser meramente simbólica o para “cumplir una cuota”. Es crucial ofrecer condiciones reales de crecimiento y permanencia, con apoyo y oportunidades.** El tokenismo genera frustración y puede perjudicar la credibilidad de las políticas de DE&I.



09 |

Compromiso

Compromiso

Para promover un entorno de trabajo equitativo y acogedor, **es fundamental que la diversidad demográfica vaya acompañada de una cultura organizativa comprometida con el respeto a todas las personas.** La presencia de personas negras y mujeres en las organizaciones empleadoras, sin el apoyo de un entorno acogedor, corre el riesgo de caer en la lógica de la “**puerta giratoria**”, según la cual **las jóvenes negras son las últimas en ser contratadas, pero las primeras en dimitir**, debido a prácticas excluyentes y violentas en el día a día del trabajo. Por eso, el enfoque no puede estar solo en la contratación, sino en la creación de una cultura de respeto y equidad genuina.

Efecto puerta giratoria:

las jóvenes negras son las últimas en ser contratadas, pero las primeras en ser despedidas.

- **Formación obligatoria:** La formación contra el racismo y el sexismo debe ser obligatoria para todas las personas colaboradoras, especialmente el alta directivos de las jóvenes negras. Los líderes tienen un papel crucial en modelar comportamientos y crear entornos inclusivos, siendo responsables de garantizar que se mitiguen las prácticas discriminatorias. Esta formación debe abarcar desde conceptos básicos de equidad hasta la identificación y mitigación de los prejuicios, con el objetivo de transformar la cultura organizacional.
- **Talleres de sensibilización:** Se recomiendan talleres periódicos para sensibilizar y comprometer a los equipos en torno al impacto que el racismo y el sexismo en el entorno laboral. Estas sesiones, que pueden adoptar formato de ruta de aprendizaje, ofrecen oportunidades para debates colectivos, permitiendo a los participantes reflexionar sobre sus prácticas y adquirir herramientas para promover la equidad racial y de género.
- **Rondas de diálogo:** Las rondas de diálogo crean un espacio seguro para que las jóvenes negras puedan compartir sus experiencias, promoviendo la escucha activa, la acogida y la identificación de barreras estructurales. Para ampliar el impacto, es fundamental incluir a líderes blancas, especialmente aquellas con más tiempo en la organización empleadora. Su participación prepara a estas líderes para valorar la llegada de las jóvenes negras, reconociendo las nuevas perspectivas que enriquecen la cultura organizacional y fortaleciendo el compromiso con la equidad racial y de género.

La importancia de prestar atención a la cultura organizacional

La construcción de una cultura organizacional verdaderamente equitativa exige una mirada atenta a los referentes que sustentan las prácticas institucionales.

Muchas organizaciones, incluso al adoptar políticas de diversidad, siguen reproduciendo patrones eurocéntricos, ignorando la riqueza de conocimientos de la población negra, los pueblos indígenas y los afrodescendientes.

Ampliar esos referentes culturales significan no solo reconocer, sino incorporar y valorizar diferentes epistemologías, lenguas y expresiones artísticas e intelectuales en el día a día corporativo. Esto pasa por acciones concretas, como la realización de formaciones y eventos que aporten perspectivas no hegemónicas, garantizando que el entorno organizacional refleje la pluralidad de la sociedad.

Además, es esencial que las empresas garanticen el respeto y la inclusión de las diferentes tradiciones religiosas, especialmente las de origen africano, que a menudo son objeto de estigmatización y prejuicios. La libertad religiosa en el entorno laboral debe protegerse, evitando que los profesionales adeptos a estas tradiciones sean objeto de microagresiones o descalificaciones. El uso de vestimentas, accesorios y prácticas relacionadas con estas religiones no debe ser motivo de discriminación o restricción, y los líderes deben actuar de manera proactiva para garantizar un entorno libre de intolerancia. La cultura organizacional no solo debe aceptar, sino acoger estas manifestaciones como parte de la diversidad religiosa y cultural que enriquece las relaciones laborales.

Por último, la equidad racial en el entorno corporativo no puede limitarse a la contratación de personas negras. Es fundamental cuestionar los patrones de “profesionalismo” y “formalidad” que excluyen expresiones culturales diversas y refuerzan las barreras simbólicas. Crear un espacio donde se reconozcan y valoren las diferentes estéticas, lenguajes y perspectivas sean reconocidas y valoradas es esencial para promover un ambiente verdaderamente inclusivo. Esto implica revisar los códigos de vestimenta, flexibilizar normas que reproducen patrones eurocéntricos y estimular una cultura organizacional que celebre, en lugar de silenciar, la diversidad. Solo así será posible construir un espacio donde todas las personas puedan sentirse parte y plenamente reconocidas.



10 | Compromiso Empresarial



Compromiso Empresarial

Para que la inclusión de las jóvenes negras sea efectiva, es necesario que las organizaciones empleadoras asuman compromisos formales con DE&I. Este compromiso debe ir más allá de las intenciones y traducirse, en la práctica, en **objetivos concretas para la contratación, retención y promoción de las jóvenes negras**. Establecer objetivos explícitos para la inserción y el ascenso de las jóvenes negras demuestra que la organización empleadora está comprometida en afrontar, de hecho, las desigualdades estructurales. Estos objetivos deben ser monitoreados regularmente, con transparencia sobre el progreso, para garantizar que las acciones sean realmente eficaces.

Institucionalización de las prácticas de DE&I

La institucionalización de las prácticas de Diversidad, Inclusión y Equidad (DE&I), es esencial para que las acciones de promoción de la equidad racial y de género sean sostenibles y no dependan de iniciativas aisladas. **Esto incluye la creación de políticas formales de diversidad, comités, grupos de afinidad y canales de denuncia seguros para hacer frente a la discriminación.** Institucionalizar estas prácticas también significa garantizar que todas las áreas de la organización empleadora estén involucradas, asegurando que la cultura de la equidad se integre en el día a día de forma orgánica y efectiva.



Aspectos importantes sobre los canales de denuncia:



Garantizar que los canales de denuncia sean ampliamente conocidos

entre todos los colaboradores, con información accesible sobre cómo utilizarlos y cuáles son los procedimientos adoptados.



Establecer medidas para proteger a quienes denuncian, garantizando el anonimato y evitando represalias.



Implementar un proceso de escucha respetuosa, evitando preguntas innecesarias que puedan descalificar la denuncia o generar inseguridad a la víctima.



Garantizar que las denuncias reciban respuestas adecuadas, informando a persona denunciante sobre las medidas adoptadas y la tramitación del caso.



Reflexionar sobre la composición del equipo responsable de recibir e investigar las denuncias, **priorizando la presencia de personas negras y mujeres para fortalecer la confianza en el proceso y evitar sesgos.**

Transparencia y rendición de cuentas

Además del compromiso con la promoción de la equidad, es importante que las organizaciones empleadoras sean transparentes sobre el progreso de sus metas en DE&I. Esto incluye **publicar informes periódicos o datos sobre el avance de las iniciativas de equidad racial y de género, como indicadores de contratación, retención y promoción de mujeres negras jóvenes.** La rendición de cuentas demuestra seriedad en el compromiso y fomenta un entorno de confianza y compromiso tanto para los colaboradores como para las partes interesadas.



Papel de la alta dirección

Como ya se ha dicho, pero siempre vale la pena reforzarlo, **la alta dirección tiene un papel fundamental en la promoción de la equidad racial y de género.** El apoyo y la participación activa de los altos directivos son esenciales para que las políticas de DE&I tengan un impacto real. **Al asumir la responsabilidad de impulsar estas prácticas, el liderazgo señala a toda la organización la importancia del tema, fomentando una cultura de promoción de la equidad racial.** El alto liderazgo debe, incluso participar en cursos de formación en materia de raza y género, para comprender las cuestiones que afectan directamente a las colaboradoras negras y poder ser realmente un agente de transformación dentro de la organización.

Liderazgo directo: conciencia y responsabilidad⁷

Los líderes directos, especialmente aquellos formados por personas blancas y hombres, desempeñan un papel fundamental en la promoción de equidad racial y de género en el entorno laboral. **Estos líderes deben ser conscientes de sus posiciones de privilegio y del impacto que la blancura y el machismo cotidiano tienen en sus interacciones con equipos plurales.**

Para los líderes blancos, es esencial reconocer y reflexionar sobre el concepto de blancura y sus propios privilegios. Es fundamental también escuchar y responsabilizarse de la transformación de las prácticas que refuerzan el racismo estructural. No basta con apoyar DE&I: es necesario educarse continuamente sobre el racismo y sus matices para garantizar que las decisiones, los comentarios y las interacciones sean justos y equitativos.

Del mismo modo, los líderes masculinos deben ser conscientes del machismo cotidiano y la autorreflexión es crucial en este proceso, ya que permite identificar comportamientos perjudiciales que perpetúan la desigualdad de género. **Es responsabilidad de estos líderes comprometerse activamente en su autoeducación, buscando formas de corregir las prácticas excluyentes y crear un entorno en el que las jóvenes negras se sientan valoradas y capaces de alcanzar su potencial pleno.**



11 |

Incidencia política y defensa

Incidencia política y defensa

La incidencia política y el advocacy son esenciales para las organizaciones empleadoras que desean promover la equidad racial y de género, ya que amplían el impacto de las acciones corporativas más allá de los límites internos y **ayudan a crear cambios estructurales más amplios en la sociedad.**



Apoyo a leyes favorables

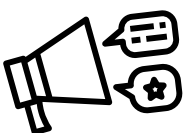
Las organizaciones empleadoras pueden desempeñar un papel protagonista apoyando iniciativas y políticas públicas que promuevan la equidad racial y de género. Esto incluye la participación en campañas para fortalecer la legislación orientada a la inclusión y ascenso de las jóvenes negras en el mercado laboral, como las leyes de acción afirmativa y políticas de cuotas raciales. **Al apoyar públicamente estas legislaciones, la organización demuestra su compromiso con los cambios estructurales y contribuye a la creación de un mercado laboral más justo.**



Asociaciones con movimientos sociales

Establecer alianzas con organizaciones de movimientos negros y de mujeres es una forma de ampliar el impacto de las acciones afirmativas y fortalecer las prácticas de equidad. La organización empleadora puede apoyar estos movimientos participando en acciones conjuntas y promoviendo sus agendas. Alianzas con ONG y redes de apoyo comunitarias, como los movimientos de mujeres negras, contribuyen a garantizar que políticas internas de la organización empleadora reflejen las necesidades y expectativas de las comunidades a las que pretenden beneficiar.

En este sentido, la asociación **Multiatores CAMBIA con Ellas** se presenta como un espacio estratégico para la construcción de acciones colaborativas entre empresas, organizaciones de sociedad civil y las instituciones públicas. Esta red permite compartir buenas prácticas, la articulación de iniciativas de equidad racial y de género y el fortalecimiento del compromiso empresarial con la promoción de la justicia social.



Campañas públicas

Las organizaciones empleadoras pueden ampliar su actuación en DE&I a través de campañas públicas de sensibilización sobre la equidad racial y de género. **Estas campañas, realizadas en colaboración con ONG y plataformas de redes sociales, ayudan a sensibilizar al público y refuerzan el papel activo de la organización empleadora en la promoción de la justicia social.** Al educar al público sobre la importancia de entornos inclusivos y equitativos, la organización empleadora no solo fortalece su propia marca, sino que también influye positivamente en el entorno empresarial en general.

12 |

Participación en foros y coaliciones



Participación en foros y coaliciones

La adhesión a foros y coaliciones que inciden positivamente en la equidad racial y de género permite a las empresas compartir experiencias y aprender de otras organizaciones comprometidas con DE&I.

Además, la participación en foros y coaliciones proporciona un espacio para el intercambio de buenas prácticas, la ampliación de redes de contacto y fortalecimiento de estrategias colectivas para promover cambios significativos. Esta colaboración activa permite a las empresas contribuir a la construcción de una sociedad más justa, al mismo tiempo que mejoran sus propias iniciativas de DE&I.

El apoyo a las organizaciones de la sociedad civil es otro aspecto esencial de este compromiso. Estas instituciones desempeñan un papel fundamental en la promoción de la equidad racial y de género, actuando como agentes de transformación social y ofreciendo conocimientos, datos y experiencias que complementan las acciones empresariales. **Invertir en alianzas, financiación y colaboración con estas organizaciones no solo fortalece sus capacidades de actuación, sino que también alinea a la empresa con valores de responsabilidad social y justicia.**



Plan Juventud Negra Viva (PJNV)

El Plan Juventud Negra Viva (PJNV) es una iniciativa del Gobierno Federal brasileño que tiene como objetivo reducir las vulnerabilidades y la violencia que afectan a la juventud negra, haciendo frente al racismo estructural. Con una inversión superior a 665 millones de reales, el plan contempla 217 acciones en 11 ejes de actuación, como el acceso a la justicia, la salud, la educación y la generación de empleo e ingresos. Estas acciones, desarrolladas a partir de escuchas participativas realizadas en todo el país, buscan crear condiciones para la inclusión y el desarrollo de los jóvenes negros y negras, fortaleciendo sus derechos y oportunidades.

La inserción de las jóvenes negras en el mercado laboral es una de las prioridades del PJNV, ya que la desigualdad racial y de género afecta directamente sus trayectorias profesionales. A través de acciones intersectoriales, el plan promueve el acceso a programas de cualificación, empleo y generación de ingresos, combatir las barreras impuestas por el racismo y el sexismo. Este enfoque refuerza la importancia de las políticas públicas centradas en la equidad, ya que la autonomía económica y el acceso a oportunidades laborales justas son esenciales para la construcción de una sociedad más inclusiva y justa.



Para más información, visite:

<https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/assuntos/plano-juventude-negra-viva>



13 |

Comunicación para la Equidad Racial y de Género



Comunicación para la Equidad Racial y de Género




La comunicación es un elemento central para el éxito de las acciones de equidad racial y de género, ya que una comunicación precisa, honesta y estratégica garantiza que las iniciativas adoptadas por las organizaciones empleadoras sean comprendidas y apoyadas tanto interna como externamente. **Además, una comunicación eficaz ayuda a evitar interpretaciones superficiales, promoviendo el impacto real de las acciones y mitigando los sesgos.**

Es fundamental que la comunicación corporativa evite uso de palabras de moda o discursos vacíos que no estén alineados con las prácticas de DE&I concretas de la organización empleadora. Términos como “diversidad”, “inclusión” y “equidad” no deben utilizarse como eslóganes superficiales. El lenguaje debe reflejar acciones concretas y medibles, y debe revisarse para garantizar que no perpetúe estereotipos.

La importancia del lenguaje inclusivo

El lenguaje inclusivo es una herramienta poderosa en construir un entorno corporativo más equitativo. **Debe reflejar el respeto a todas las identidades de género, raza y etnia, así como las diferentes configuraciones corporales, y evitar términos que refuercen los estereotipos.** Esto incluye, por el uso de pronombres de género adecuados, la eliminación de expresiones que puedan tener connotaciones racistas o sexistas y la elección cuidadosa de palabras que promuevan la inclusión. **Un lenguaje inclusivo no es solo un detalle: es una estrategia fundamental para garantizar que todas las personas se sientan parte y respetadas.**

The image features four raised fists of different skin tones (light, medium, and dark brown) against a light blue background. The fists are positioned around the central text, with one in the top left, one in the top right, one in the middle left, and one in the bottom right. The central fist is the most prominent, showing a blue ribbed sleeve cuff.

14 |

Glosario antirracista y anti machista

Glosario antirracista y anti machista

A

- **Acciones afirmativas:** Medidas temporales para corregir las desigualdades históricas y garantizar una mayor inclusión de grupos subrepresentados, como las personas negras y mujeres, en los espacios laborales y educativos, por ejemplo.
- **Androcentrismo:** Visión del mundo según en la que el hombre ocupa el centro de todas las cosas y la perspectiva masculina constituyen la norma universal. Esta visión refuerza la exclusión de las mujeres y otras identidades de género de los espacios de poder y decisión.
- **Anti machismo:** Conjunto de actitudes, comportamientos y políticas que apuntan a combatir y dismantelar el machismo, promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Antirracismo:** Actitudes y políticas activas para combatir el racismo en todas sus formas. Ser antirracista no solo significa rechazar el racismo, sino también actuar para dismantelar las estructuras racistas.
- **Acoso moral:** forma de violencia en trabajo que consiste en la exposición prolongada y repetitiva de las personas trabajadoras a situaciones vejatorias, vergonzosas y humillantes. Se produce mediante comportamientos con el objetivo de humillar, ofender, ridiculizar, menospreciar, culpabilizar, atemorizar, castigar o desestabilizar emocionalmente a personas trabajadoras, poniendo en riesgo su salud física y psicológica y afectando su rendimiento y el propio entorno de trabajo.
- **Acoso sexual:** comportamiento de naturaleza sexual que avergüenza, intimida

o humilla a la persona objeto del mismo. Puede darse en diversos contextos, sobre todo, en el entorno laboral. Delito que implica actos libidinosos sin consentimiento, como toques no deseados y besos forzados, con el objetivo de satisfacer la lujuria propia o de otra persona. Previsto en la Ley 13.718/18, puede ocurrir en cualquier contexto, sin necesidad de relación jerárquica, y se castiga penas de uno a cinco años de reclusión.

B

- **Blanquitud:** Concepto que designa los privilegios simbólicos y materiales otorgados a las personas blancas, que contribuyen a el mantenimiento de las desigualdades raciales y la exclusión de las personas negras.
- **Bropropriating:** Acto de un hombre que se apropiarse de las ideas de una mujer y recibir crédito por ellas, común en entornos profesionales y académicos.
- **Bullying:** Comportamientos agresivos, intencionados y repetitivos, dirigidos a causar incomodidad o daño a otra persona.

C

- **Cisnormatividad:** Supuesto que todas las personas son cisgénero, borrando la existencia y los derechos de las personas trans y no binarias.
- **Cuotas raciales:** Acciones afirmativas que reservan vacantes en instituciones educativas o laborales para personas negras e indígenas, con el objetivo de corregir las desigualdades históricas y garantizar una mayor proporcionalidad demográfica.

- **Cultura de la violación:** naturalización de comportamientos que permiten y toleran agresiones sexuales, a menudo culpando a la víctima en lugar de responsabilizar al agresor. Está íntimamente ligada a la cosificación de la mujer.

D

- **DE&I:** Siglas de diversidad, equidad e inclusión.
- **Diáspora:** Desplazamiento, dispersión, forzada o incentivada, de un pueblo o etnia por mundo. La diáspora africana, también conocida como diáspora negra, consistió en el fenómeno histórico y sociocultural que se produjo en gran medida a causa de la esclavitud, cuando los individuos africanos eran transportados a la fuerza transportados a otros países para trabajar.

- **Discriminación:** En el ámbito laboral, de acuerdo con el convenio 111 de la OIT, la discriminación es toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto destruir o alterar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en materia de empleo o profesión. La discriminación se refiere al acto, la acción y trato injusto, negativo y a veces violento, contra una persona o un grupo de personas a veces violento, contra una persona o grupo de personas, por las características que presentan, como el color/raza, la identidad de género, orientación afectiva-sexual, etc.

- **Discriminación racial:** Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, etnia u origen, que tenga por objeto anular la igualdad de derechos en diversos ámbitos de la vida pública o privada.
- **Disparidad de género:** Diferencias injustas en el trato, las oportunidades y los resultados entre hombres y mujeres, principalmente en materia de salarios, acceso a puestos de liderazgo y representación política.
- **Diversidad:** Se refiere a la variedad y es una característica destacada de la población brasileña. Aquí encontramos personas de los

más variados orígenes y culturas. La diversidad se manifiesta en la originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y sociedades que componen, no solo Brasil, sino toda la humanidad. Convivir, respetar y promover la diversidad es fundamental para que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, además de combatir el prejuicios y la discriminación por motivos de etnia/raza, género, discapacidad, orientación afectiva y sexual, religión o edad.

E

- **Equidad:** Principio de tratar de manera desigual a los desiguales para reducir las desigualdades. La equidad reconoce las desigualdades estructurales que afectan a grupos minoritarios, como las mujeres negras, y busca crear condiciones para que todas las personas tengan las mismas oportunidades.
- **Estereotipo:** Generalización simplificada y de un grupo de personas, basada en características como el género, la raza o clase social. Los estereotipos refuerzan los prejuicios y limitan las oportunidades de los grupos discriminados.
- **Etnia:** Conjunto de características culturales, lingüísticas, históricas y regionales que distinguen a un grupo humano. El concepto de etnia se utiliza para comprender las diferencias culturales entre grupos sociales.
- **Étnico-racial:** Referido a la interacción entre etnia y raza. El término se utiliza generalmente para destacar las particularidades culturales y sociales de diferentes grupos raciales y étnicos.
- **Edadismo:** Es la discriminación basada en la edad, que afecta especialmente a los jóvenes y a personas mayores, limitando su acceso a oportunidades en el mercado laboral y en los espacios sociales.
- **Eurocentrismo:** Visión del mundo que tiende a situar a Europa (así como su cultura, su pueblo, sus lenguas, etc.) como el elemento fundamental en la constitución de la sociedad moderna, siendo necesariamente la protagonista de la historia de la humanidad.

F

- **Femicidio:** Asesinato de una mujer por razón de su género, generalmente en contextos de violencia doméstico, familiar o de odio contra las mujeres.
- **Feminismo:** Movimiento social y político que lucha por la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. El feminismo busca combatir el machismo y las desigualdades de género en todos los ámbitos de la sociedad.
- **Femismo:** Término que algunos utilizan para describir la supuesta discriminación o prejuicio contra los hombres. A diferencia del feminismo, no tiene base en movimientos sociales que luchan por la igualdad.
- **Fenotipo:** Conjunto de características observables de un organismo, como el color de piel, el cabello y los rasgos faciales, que utilizan con frecuencia para definir las razas.

G

- **Gaslighting:** Forma de manipulación psicológica en la que el agresor distorsiona la realidad, haciendo que la mujer dude de su salud mental o su percepción. Este tipo de comportamiento se observa comúnmente en entorno laboral cuando las mujeres son desacreditadas o subestimadas.

• **Género:** Conjunto de características culturales, conductuales y sociales que una sociedad atribuye a los individuos en función de su sexo biológico. El género no se limita al binario masculino y femenino y puede incluir diversas identidades.

- **Grupos minoritarios:** Grupos que sufren marginación social, económica y política, aunque no constituyan necesariamente una minoría numérica. Esto incluye a las personas negras, mujeres, LGBTQIAPN+, entre otras.

H

- **Hegemonia:** supremacía de un pueblo sobre otros, mediante la imposición de su cultura o por medios militares. Es un concepto que describe el tipo de dominación ideológica de una clase social sobre otra, particularmente de la burguesía sobre el proletariado y otras clases de trabajadores.

I

- **Identidad de género:** Autopercepción que una persona tiene de sí misma en relación con género, que puede o no corresponder al género asignado al nacer.
- **Injuria racial:** Ofensa que utiliza elementos raciales para atacar directamente la dignidad de una persona, a menudo con el objetivo desmoralizarla. La injuria racial considera un delito en Brasil.
- **Interseccionalidad:** concepto creado por Kimberlé Crenshaw, describe la superposición de diferentes formas de discriminación, como el racismo y el sexismo, que afectan de manera única a las mujeres negras y otros grupos marginalizados.

M

- **Machismo:** Sistema de representaciones y prácticas que sitúan a los hombres como superiores a las mujeres. Puede darse tanto en las relaciones interpersonales como en estructuras institucionales, reforzando la exclusión y sumisión de las mujeres.
- **Mansplaining:** Acto de un hombre que explica algo obvio o subestimar la capacidad de una mujer, partiendo de la suposición de que ella no entiende el tema.
- **Manspreading o Man-sitting:** Acto de un hombre ocupar más espacio del necesario al sentarse, generalmente abriendo las piernas de forma exagerada, lo que simboliza una actitud de dominación y de falta de respeto hacia los demás.

- **Manterrupting:** Práctica de interrumpir constantemente a una mujer en discusiones, reuniones o diálogos, impidiéndole que complete su razonamiento y desvalorizando su contribución.
- **Microagresión:** Comentarios o acciones sutiles que menosprecian o discriminan a una persona por su raza, género u otras características. Aunque parecen inofensivas, estas actitudes refuerzan los estereotipos y pueden tener un impacto psicológicos profundos.
- **Micromachismo:** prácticas cotidianas y sutiles de opresivas que refuerzan la superioridad masculina. Estas prácticas pasan desapercibidas y son ampliamente aceptadas, pero contribuyen al mantenimiento del machismo estructural.
- **Mito de la democracia racial:** Falsa idea de que en Brasil existe la igualdad entre personas blancas y negras debido al mestizaje. Este mito niega la existencia de profundas desigualdades raciales y discriminación sistémica contra las personas negras.
- **Misoginia:** Odio o aversión hacia las mujeres, que se manifiesta a menudo a través de comportamientos violentos u opresivos que buscan mantener la subordinación de mujeres respecto a los hombres.

P

- **Patriarcado:** Sistema social y político en el que los hombres detentan la mayor parte del poder y privilegios, mientras que las mujeres están subordinadas en términos económicos, sociales y políticos.
- **Perfiles raciales y culturales:** Se refieren a la diversidad de perfiles fenotípicos y culturales que componen la sociedad brasileña.

• **Persona negra:** término que designa a las personas que se autodeclaran negras o pardas, según las categorías del IBGE, y que comparten experiencias históricas y sociales de discriminación racial.

- **Pueblos y comunidades tradicionales:** Son grupos culturalmente diferenciados que se reconocen como tales, con formas propias de organización social y conocimientos, tecnologías, innovaciones y prácticas generados y transmitidos a través de la tradición. Estos grupos ocupan y son usuarios de territorios y recursos naturales como condición para su reproducción cultural, social, religiosa, ancestral y económica.
- **Prejuicio:** Se trata de un prejuicio, literalmente “preconcepto”. Es un conjunto de opiniones subjetivas y superficiales sobre una determinada persona o grupo de personas, que no está basadas en una experiencia real o en la razón. El prejuicio no tiene fundamento crítico ni lógico.

Q

- **Quilombolas:** Grupos étnico-raciales definidos por auto atribución, con trayectoria histórica y tradiciones culturales propias, dotados de relaciones territoriales específicas (en comunidades rurales y urbanas), con presunción de ascendencia negra relacionada con la resistencia a la opresión histórica.

R

• **Raza:** El término raza, desde la perspectiva biológica, es inapropiado para aplicarse a seres humanos. Las variaciones biofisiológicas en la especie humana se limitan al plano de la apariencia física —los fenotipos— y se derivan de necesidades orgánicas (condiciones ambientales o climáticas, protección de los rayos solares), inscritas en la cadena genética de grupos de la especie repartidos por todas las regiones y respectivos tipos de clima del planeta. Sin embargo, la idea de raza forma parte del sentido común, sobre todo en las sociedades en las que la raza (color) de las personas tiene influencia en la distribución de oportunidades y de los lugares sociales. Aunque desde el punto de biológico sea inadecuado el uso de la categoría de raza para la clasificación de los seres humanos, el fenotipo de las personas persiste socialmente como atributo racial, lo que exige que las políticas de diversidad, con fines de promover la igualdad, tengan en cuenta la idea de raza.

• **Racismo:** Sistema de opresión que clasifica y jerarquiza a los grupos humanos características fenotípicas o culturales. Estas categorizaciones se utilizan para mantener estructuras de poder y exclusión, principalmente contra las personas negras, lo que da lugar a la desigualdad de oportunidades y trato.

• **Racismo ambiental:** injusticia que afecta de manera desproporcionada a grupos étnicos y raciales vulnerables, como las comunidades negras e indígenas, exponiéndolas a mayores riesgos ambientales y a una menor protección.

• **Racismo institucional:** prácticas y políticas en las instituciones que perpetúan la ausencia de personas negras en puestos de liderazgo y de poder, manteniendo las desigualdades históricas y estructurales.

S

• **Sesgos inconscientes:** prejuicios incorporados en nuestro día a día basados en estereotipos de género, raza, clase, orientación afectiva-sexual, edad, identidad de género, conformación corporal, etc. Afectan nuestras acciones y juicios sin darnos cuenta.

• **Sexismo:** Discriminación basada en el género, que privilegia a los hombres en detrimento de las mujeres. En el entorno laboral, el sexismo se manifiesta en la exclusión de las mujeres de los puestos de poder y en la perpetuación de estereotipos sobre su capacidad de liderazgo.

• **Slutshaming:** Práctica de humillar o ridiculizar a una mujer por su comportamiento sexual, real o percibido, como forma de controlar su sexualidad y reforzar las normas patriarcales.

• **Sororidad:** Empatía y solidaridad entre mujeres, basada en el reconocimiento de experiencias de discriminación de género y en la construcción de un apoyo colectivo para combatir el machismo.

• **Stakeholders:** Todas las partes que tienen algún tipo de interés o impacto en un proyecto, organización o decisión, incluyendo empleados, clientes, proveedores, accionistas y la comunidad. Pueden influir o verse influidos por los objetivos y resultados de la organización.

T

• **Tokenismo:** Práctica que consiste en incluir o contratar a personas de grupos minoritarios de manera superficial o simbólica, con el objetivo de parecer plural y equitativo, sin promover cambios estructurales.

• **Transfobia:** Prejuicio, discriminación o violencia contra las personas trans y travestis.

A woman with dark hair, wearing a blue denim shirt and large gold hoop earrings, is shown in profile, focused on her work. She is sitting at a wooden desk in a modern office or co-working space, typing on a laptop. The desk is cluttered with papers, a coffee cup, and another laptop. In the background, there are plants, a metal structure, and a warm light fixture. The overall atmosphere is professional and productive.

15 | Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- **BENTO, Maria Aparecida Silva.** Branquitude, Discriminação Institucional e Políticas de Diversidade. 2010.
- **BENTO, Maria Aparecida Silva.** Ciudadanía en blanco y negro: Discutiendo as Relações Raciais. São Paulo: Ática, 2001.
- **Convención Interamericana contra el Racismo: un nuevo vector de actuación del Estado.** São Paulo: CEERT, 2016.
- **Glosario CEERT.** Centro de Estudios de las Relaciones Laborales y Desigualdades (CEERT), 2019.
- **Glosario de Diversidad.** TECIDAS 360, 2024.
- **Glosario de términos sobre diversidad e inclusión.** Programa Pro-Equidad de Género y Raza del Consejo Regional de Psicología de São Paulo. BRASIL. Presidencia de la República. Estatuto de Igualdad Racial, 2010.
- **INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN ECONÓMICA APLICADA - IPEA.** Nota Técnica n.º 22 IPEA - PNAD 2014 - breves análisis. Brasília, 2015.
- **ONU. Declaración y Plan de Acción de la III Conferencia Mundial de Lucha contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Intolerancia.** Durban - Sudáfrica, 2001.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Discriminación en el Empleo y la Ocupación. Convenio 111. Ginebra, 1958.
- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** Sobre pueblos Indígenas y Tribales. Convenio 169. Ginebra, 1989.
- **Radar CEERT.** <https://www.ceert.org.br/radar>. Consultado en: nov. 2024.
- **ZIOTTO, LEANDRO.** Glosario antimachista. 4daddy ; MM360, 2023. - Consultado en: nov. 2024.

REDES SOCIALES
CAMBIA CON ELLAS



@mudecomelas



/mude-com-elas



@MUDEcomElas



<https://mudecomelas.org.br>



CRÉDITOS

Realización: CEERT

Colaboración:

Red Multiactores Cambia con ellas |
Acción Educativa | Terre des Hommes
Alemania | BMZ

Coordinación general: Daniel Teixeira |
Mario Rogério da Silva Bento

Organización, investigación y redacción:
Júlia Rosemberg

Equipo de apoyo: Giselle dos Anjos |
Luanda Mayra | Natália Silva de Souza |
Rafael Bassegio Caumo |
Shirley Santos | Waldete Tristão

Revisión: Ana Cecilia Agua de Melo

Diseño y maquetación: Gael Benítez

Fotos: Nappy Studio | Disability:IN |
The Gender Spectrum Collection

Traducción: Bárbara Soares da Silva
Fábio Anderson Ribeiro dos Santos
Andressa Soares da Silva
Equipe Casa da Tradução Ltda.