



DÉCADA **INTERNACIONAL DE**
AFRODESCENDENTES

1º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2024

RECONHECIMENTO, JUSTIÇA E
DESENVOLVIMENTO

DÉCADA INTERNACIONAL DOS AFRODESCENDENTES

1º DE JANEIRO DE 2015 A 31 DE DEZEMBRO DE 2024



Existem aproximadamente 200 milhões de pessoas vivendo nas Américas que se identificam como afrodescendentes. Muitos mais, vivem em outros lugares do mundo, fora do continente africano.

Seja como descendentes das vítimas do tráfico transatlântico de escravos ou como migrantes mais recentemente, estas pessoas constituem alguns dos grupos mais pobres e marginalizados. Estudos e pesquisas de órgãos nacionais e internacionais demonstram que pessoas afrodescendentes ainda têm acesso limitado à educação de qualidade, serviços de saúde, moradia e segurança.

Além disso, seu grau de participação política é baixo, tanto na votação quanto na ocupação de cargos políticos. Adicionalmente, os afrodescendentes podem sofrer de múltiplas formas de discriminação baseadas em outros critérios relacionados, como idade, sexo, idioma, religião, opinião política ou outra, classe social, incapacidade, origem ou outros.

Por este motivo, as Nações Unidas declararam a Década Internacional de Afrodescendentes, pela Resolução 68/237 da Assembleia Geral, que será observada entre 2015 e 2024, proporcionando uma estrutura sólida para as Nações Unidas, os Estados-membros, a sociedade civil e todos os outros atores relevantes, para tomar medidas eficazes para a implementação do programa de atividades.

O tema para a Década Internacional de Afrodescendentes é “reconhecimento, justiça e desenvolvimento”.



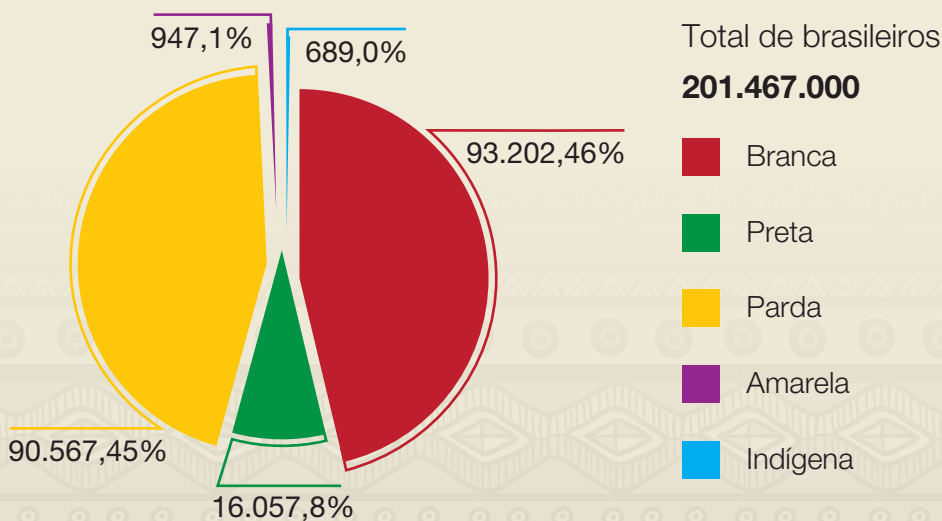
PRINCIPAIS OBJETIVOS DA DÉCADA

- Promover o respeito, proteção e cumprimento de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais das pessoas afrodescendentes, como reconhecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Promover um maior conhecimento e respeito pelo patrimônio diversificado, a cultura e a contribuição de afrodescendentes para o desenvolvimento das sociedades;
- Adotar e reforçar os quadros jurídicos nacionais, regionais e internacionais de acordo com a Declaração e Programa de Ação de Durban e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, bem como assegurar a sua plena e efetiva implementação.



NEGROS E NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO¹

- Os negros correspondem a 48% dos ocupados, mas recebem por seu trabalho 63,9% do que recebem os não negros;
- As desvantagens permanecem quando olhamos para as diferentes regiões, para horas trabalhadas ou para setor de atividade da economia;
- À medida que acrescentam anos de estudo a sua formação, pretos e pardos melhoram suas condições de remuneração, mas é nos patamares de maior escolaridade que se constata as discrepâncias mais acentuadas de rendimentos entre negros e não negros;
- Na indústria metropolitana, o confronto de rendimentos-hora de trabalhadores com ensino superior completo indica que, em média, os ganhos dos negros ficam em R\$ 17,39, enquanto os dos não negros ficam na ordem de R\$ 29,03;
- Os negros ocupam os grupos ocupacionais de menor prestígio e valorização: Na RMSM, enquanto 18,1% dos ocupados não negros alcançam cargos de Direção e Planejamento, apenas 3,7% dos negros chegam lá;
- As diferenças salariais são ainda maiores quando observamos os rendimentos das mulheres negras.



FONTE: Pnad, 2013

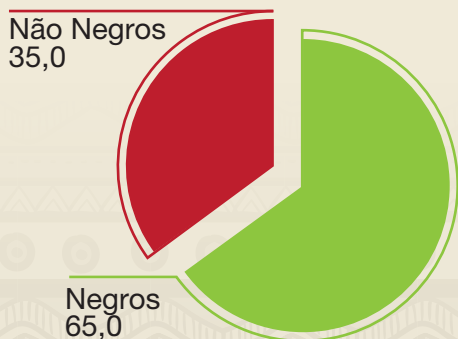
¹ Dados Regiões metropolitanas da PED/DIEESE, 2012.

PERFIL DOS DIRIGENTES SINDICAIS CUTISTAS²

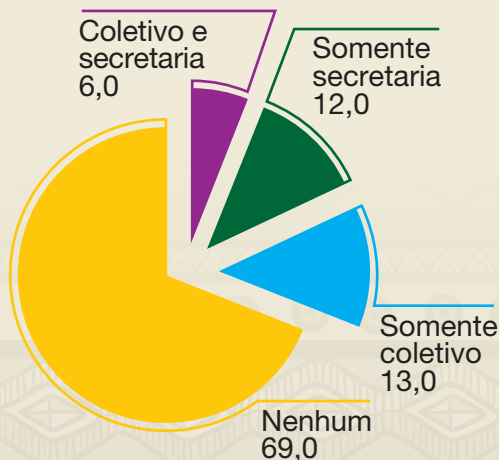
Principais características da participação dos negros e não negros na direção da CUT:

- A proporção de negros entre os dirigentes entrevistados é de 65%;
- Considerando as regiões do país: os negros são maioria nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste. No Sudeste, respondem por quase metade dos dirigentes e no Sul, a pouco mais de 34%.
- A distribuição segundo cor/raça nas diversas secretarias das instâncias da CUT é: 71% dos Presidentes, 70% dos Secretários Gerais, 91% dos Secretários de Combate ao Racismo, além de 74% das pastas de Juventude e 72% das Secretarias das Mulheres Trabalhadoras.
- Considerando as categorias profissionais, a menor participação de dirigentes negros é entre os bancários. A maior participação de dirigentes negros é nas entidades ligadas aos profissionais da saúde (85%) e aos trabalhadores rurais (71%).

Percentual de dirigentes em entidades com coletivos ou secretaria de combate ao racismo



Percentual de dirigentes em entidades com coletivos ou secretaria de combate ao racismo



Fonte: Pesquisa Perfil dos Dirigentes sindicais CUTistas, 2014

² Pesquisa "Políticas Afirmativas da CUT", realizada pelo DIEESE, em 2014. Foram entrevistados os dirigentes da CUT Nacional e das CUTs Estaduais.

AValiação das ações de combate ao racismo das entidades CUTistas

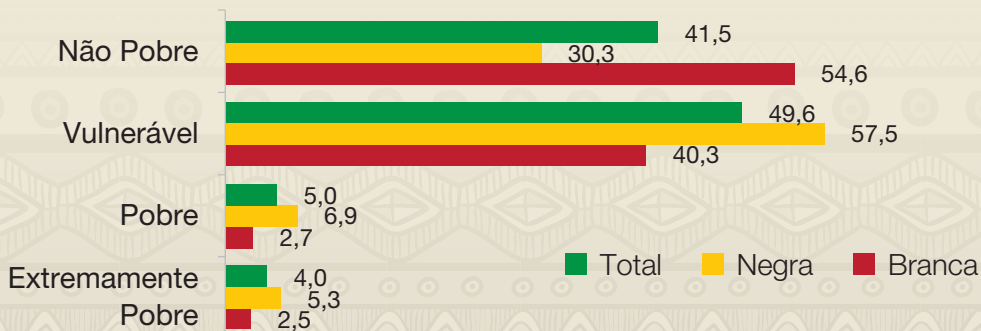
Apesar da grande presença de negros nas direções CUTistas, isso não se traduz diretamente em implementação de políticas de combate ao racismo e nem em espaços para que esse tema seja debatido.

Os dados da pesquisa revelam que 69% dos dirigentes entrevistados afirmaram que suas entidades de base não possuem coletivo nem secretaria de Combate ao Racismo. Apenas 5% dos dirigentes afirmaram que suas entidades de base têm política de cotas para negros na direção.

Do total de dirigentes entrevistados, 53% afirmaram que suas entidades de base adotam ações específicas de combate ao racismo ou pela igualdade racial. Dentre esses, 75% asseguraram que realizam eventos, debates, seminários e encontros sobre as questões raciais; quase 40% promovem campanhas de conscientização da base sobre a importância do tema; e cerca de 30%, campanhas para a ampliação dos direitos do segmento na sociedade.

No levantamento sobre os problemas que os dirigentes enfrentam para adotar políticas de combate ao racismo em suas entidades, 40% afirmaram que tais dificuldades decorrem de falta de interesse da entidade de base ou de sua diretoria; 17%, do preconceito ou discriminação da própria categoria, revelando ainda haver necessidade de ampliar o trabalho sobre a questão da discriminação racial nas bases e nas direções das entidades. No entanto, há também que se destacar que 20% dos dirigentes entrevistados disseram não enfrentar nenhuma dificuldade para adoção de políticas para o segmento em questão.

Distribuição da população por cor/raça e situação de pobreza - 2013



FONTE: Phad, 2013

AÇÕES DA CUT NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA E RACIAL AO LONGO DOS 30 ANOS

- Núcleo contra o Racismo e a Discriminação Racial do Trabalhador Negro - 1990
- Comissão Nacional de Luta contra a Discriminação Racial - 26/11/1992
- Seminário Nacional: O Papel da CUT no Combate ao Racismo - 6 a 8/08/1993
- Política de Combate ao Racismo da CUT - 1994
- Criação do INSPIR Instituto Sindical Interamericano pela Igualdade Racial – novembro 1995
- Marcha contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida “Marcha Zumbi” novembro 1995
- O 8º CONCURT propõe a criação em cada sindicato de um coletivo de combate ao racismo – julho de 2003
- Marcha Zumbi + 10 – 25/11/2005
- Criação da Secretaria Nacional de Combate ao Racismo – 2009
- No 11º CONCURT destaca-se a resolução em apoio às leis 10.639/03 e 11.645/08, que estabelecem como currículo obrigatório o ensino da história da África, cultura afro-brasileira e indígena e o apoio à implementação do Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/10) – julho de 2012
- Durante a 12ª Plenária Nacional foi lançada a campanha “Basta de Racismo no Trabalho e na Vida” em conjunto com a CNM, CNTE, FENADADOS, CONTRAF, CONTRACS e CNTSS.

PUBLICAÇÕES

- Igualdade Faz a Diferença – políticas para a igualdade racial e combate à discriminação (novembro de 2010 – relançado em 2014)
- Mercado de Trabalho e Igualdade Racial - subsídios para a negociação coletiva (2012)
- Encarte especial na revista Raça – A CUT faz a história: A CUT na luta contra a discriminação e o combate ao racismo (2013)
- Revista CUT com Raça – novembro de 2014



DÉCADA
INTERNACIONAL DE
AFRO
DESCENDENTES
2015-2024

**12°
CONCUT**

EDUCAÇÃO • TRABALHO • DEMOCRACIA
13 a 17 de Outubro de 2015 • São Paulo-SP



Secretaria Nacional de
Combate ao Racismo

CUT BRASIL
CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES