

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EQUIDADE RACIAL E DE GÊNERO
ASSOCIAÇÃO PACOVÁ DE COOPERAÇÃO DO CAMPO À CIDADE
(“Associação” ou “Pacová”)

Versão Vigente: Novembro/2025

Política Institucional de Equidade Racial e de Gênero

Política Institucional de Equidade Racial e de Gênero

I. INTRODUÇÃO

Este documento sistematiza a Política de Equidade Racial e de Gênero que visa à proteção de populações minoritárias e marginalizadas, em especial no que tange ao gênero e à raça, bem como de promoção dessas mesmas populações no âmbito da atuação da Pacová em seus programas e projetos (“Política”).

A Política de Equidade Racial e de Gênero da Pacová nasce como um instrumento institucional de enfrentamento, transformação e compromisso permanente com a justiça social. Seu propósito é orientar programas, projetos e práticas da Pacová, garantindo que a promoção da equidade esteja no centro de nossa atuação.

Assumimos, de forma inegociável, que a Equidade Racial e de Gênero são eixos estruturantes da nossa existência e que não há justiça social e socioambiental possíveis sem enfrentar radicalmente as desigualdades de raça e gênero, em suas intersecções com classe, território, sexualidade e geração.

Reconhecemos que o patriarcado e o racismo, em aliança histórica com o capitalismo e o colonialismo, estruturam um sistema de dominação que explora corpos, territórios e saberes, hierarquizando a vida e desumanizando pessoas. Como afirma Angela Davis, “o racismo, o sexismo e o capitalismo não são estruturas isoladas; eles se alimentam mutuamente”.

Inspiramo-nos nas contribuições do feminismo negro brasileiro, nos saberes indígenas, nas lutas das mulheres do campo, das águas e das florestas, e nas resistências das comunidades negras, quilombolas e periféricas. Referências como Sueli Carneiro, Beatriz Nascimento, Clóvis Moura e Sônia Guajajara nos ensinam que a luta por equidade é também uma disputa por poder, memória, território e liberdade.

Segundo o IBGE (2022), pessoas negras (pretas e pardas) representam mais da metade da população brasileira, mas seguem enfrentando desigualdades brutais em todos os indicadores sociais. Mulheres negras, indígenas e periféricas enfrentam ainda camadas adicionais de exclusão e violência. O racismo e o sexismo, por sua vez, estão presentes também nos espaços institucionais, inclusive nas organizações da sociedade civil.

Diante desse cenário, esta Política se propõe a fortalecer o compromisso da Pacová com a equidade racial e de gênero, articulando-se às demais políticas da Pacová e orientando sua prática institucional com coerência ética, política e social.

II. DEFINIÇÕES

Para melhor compreensão e entendimento, cumpre informar as seguintes definições:

Gênero-dissidência: Identidades e expressões de gênero que desafiam a normatividade cisgênero e binária, como pessoas trans, travestis e não binárias.

Cuidado como prática política: Reconhecimento do cuidado como dimensão coletiva, estruturante das relações humanas e institucionais, não limitado ao âmbito doméstico ou afetivo.

Interseccionalidade: Ferramenta analítica e política que compreende como as múltiplas opressões (gênero, raça, classe, sexualidade etc.) se interconectam e afetam grupos sociais de maneira distinta.

Paridade: Compromisso com a representatividade proporcional de grupos historicamente excluídos nos espaços de poder, decisão e formulação de políticas.

Racismo institucional: Formas de discriminação racial que se manifestam nas estruturas, práticas e normas institucionais, resultando na exclusão e desigualdade sistemática.

III. CONCEPÇÕES DE EQUIDADE E PARIDADE

A equidade é a ação concreta de corrigir desigualdades estruturais por meio de medidas específicas que garantam o acesso justo e digno de todas as pessoas às condições de vida, participação social e política.

Especificamente quanto a equidade de gênero, significa a promoção da paridade de gênero em todos os espaços institucionais, com atenção especial à inclusão de mulheres, pessoas trans, travestis e não binárias. De igual maneira, a equidade racial é a construção ativa de condições políticas, institucionais e sociais que garantam a superação das desigualdades históricas que atingem povos e comunidades negras, indígenas e outros grupos.

A promoção da equidade e a superação das situações de desigualdade, implicam na criação de mecanismos que assegurem oportunidades reais de participação, decisão, redistribuição de recursos e valorização de saberes.

A paridade racial e de gênero refere-se ao compromisso concreto de garantir representatividade proporcional da população negra, indígena, de mulheres e de gênero-dissidentes em espaços de poder, decisão e formulação de políticas tanto fora quanto dentro da Pacová. Trata-se de criar condições reais para o exercício pleno do poder por sujeitos historicamente excluídos.

IV. PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A Pacová preza por uma atuação ética, transformadora e comprometida com a justiça social. Para isso, adota os seguintes princípios orientadores em sua Política de Equidade Racial e de Gênero:

- (i) Justiça racial e de gênero como fundamentos institucionais;

- (ii) Reparação histórica e redistribuição de recursos com critérios de equidade;
- (iii) Valorização das identidades, culturas e saberes negros, indígenas, periféricos e feministas;
- (iv) Interseccionalidade como lente de análise e ação;
- (v) Antirracismo, antimachismo e antipatriarcado como práticas cotidianas, políticas e institucionais;
- (vi) Corresponsabilidade de toda a equipe e das instâncias decisórias;
- (vii) Participação ativa das populações negras, indígenas, de mulheres e de gênero-dissidente na construção de estratégias, políticas e avaliações;
- (viii) Prática do cuidado como dimensão coletiva, política e institucional.

V. DIRETRIZES E COMPROMISSOS

Para garantir a efetividade da Equidade Racial e de Gênero em sua estrutura, práticas e relações institucionais, a Pacová estabelece a seguinte gestão institucional:

- (i) Garantir paridade racial e de gênero na estrutura da Pacová e na composição dos órgãos sociais, em especial a Diretoria, o Conselho e o Comitê de Compliance e Ética, com atenção à diversidade territorial;
- (ii) Adotar políticas internas de cuidado, escuta ativa, horários flexíveis, licença parental igualitária e suporte a pessoas em situação de violência ou discriminação;
- (iii) Criar e manter canais internos seguros, acessíveis e com protocolos claros para denúncias de assédio, racismo, discriminação e violência de gênero;

- (iv) Garantir condições igualitárias de permanência, bem-estar e ascensão profissional;
- (v) Assegurar orçamento e recursos específicos para ações de Equidade Racial e de Gênero.

Quanto às decisões institucionais, a Pacová compromete-se com práticas que assegurem representatividade, diversidade e justiça nos espaços de poder e formulação de políticas para:

- (i) Assegurar composição paritária e racialmente diversa nos Conselhos e demais instâncias estratégicas da organização;
- (ii) Incluir representantes de coletivos e comunidades tradicionais e territórios periféricos, pessoas negras e indígenas, mulheres e de gênero-dissidente nas decisões estratégicas;
- (iii) Monitorar a composição desses espaços e adotar medidas para correção de desequilíbrios.

No que se refere à elaboração e execução de programas e projetos, a Pacová compromete-se com práticas que promovam a Equidade Racial e de Gênero em todas as suas etapas e dimensões:

- (i) Incorporar análise de gênero e raça em todas as etapas dos projetos: diagnóstico, planejamento, execução, monitoramento e avaliação;
- (ii) Apoiar iniciativas lideradas por mulheres, pessoas trans, negras, indígenas, camponesas, de comunidades tradicionais e territórios periféricos;
- (iii) Integrar critérios de Equidade Racial e de Gênero em todos os editais, seleções e parcerias;
- (iv) Fortalecer práticas e tecnologias sociais construídas nos territórios periféricos e comunidades tradicionais.

Em relação à comunicação institucional, a Pacová adota estratégias que visam garantir representatividade, respeito e enfrentamento às desigualdades:

- (i) Utilizar linguagem inclusiva, não sexista e antirracista em todos os materiais da organização;
- (ii) Visibilizar a atuação de mulheres, pessoas trans, negras, indígenas e lideranças comunitárias nos territórios;
- (iii) Criar campanhas e ações de incidência que enfrentem o racismo e o sexismo.

No apoio às organizações e iniciativas, a Pacová prioriza o fortalecimento de coletivos e movimentos que atuam na promoção da equidade:

- (i) Fortalecer coletivos e movimentos negros, indígenas, quilombolas, feministas, camponeses e de gênero-dissidência;
- (ii) Apoiar a regularização, estruturação e sustentabilidade dessas iniciativas;
- (iii) Reconhecer as formas próprias de organização e resistência desses grupos.

Quanto à articulação e à incidência política, a Pacová compromete-se com ações que ampliem a participação e a defesa dos direitos das populações historicamente excluídas:

- (i) Participar ativamente de redes, campanhas e espaços de mobilização antirracista e feminista;
- (ii) Incidir politicamente em defesa dos direitos das populações negras, indígenas, quilombolas, camponesas e de mulheres e gênero-dissidente, especialmente em agendas relacionadas à terra, território, água, soberania alimentar, comunicação e justiça climática;
- (iii) Posicionar-se publicamente diante de violações de direitos e violências raciais e de gênero.

No campo da formação, produção de conhecimento e pesquisa, a Pacová estabelece compromissos com a valorização de saberes diversos e com a construção de análises interseccionais:

- (i) Promover formações contínuas com equipe, conselheiros, apoiadores e organizações-parceiras sobre gênero, raça, branquitude, privilégio, colonialismo e reparação;
- (ii) Produzir materiais de comunicação e formação com abordagem feminista, popular e antirracista;
- (iii) Incluir a perspectiva de gênero e raça nas análises e diagnósticos elaborados pela organização;
- (iv) Apoiar a produção de conhecimento realizado por pesquisadoras/es negras/os, indígenas, trans e periféricas/os.

VI. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORAMENTO

Para garantir a efetividade desta Política, a Pacová estabelece os seguintes mecanismos de implementação e monitoramento:

- (i) Toda a equipe e conselhos da Associação são responsáveis pela implementação desta política;
- (ii) Os planos operacionais anuais deverão conter metas, indicadores e recursos específicos para sua execução;
- (iii) Relatórios anuais apresentarão avanços, desafios e indicadores de impacto;
- (iv) Canais de escuta e acolhimento serão garantidos, assegurando sigilo, escuta ética e medidas efetivas;

- (v) A política será revisada periodicamente com base em escutas internas e externas, assegurando sua atualização e aprimoramento contínuo.

VII. INTEGRAÇÃO COM OUTRAS POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

Esta Política se articula diretamente com a Política de Privacidade, Segurança e Proteção de Dados Pessoais e com a Política de Justiça Socioambiental e Climática da Pacová. Juntas, essas políticas compõem um marco ético, político e legal comum, orientado pela LGPD, pelos princípios da justiça social e pela promoção da equidade em todas as suas dimensões.

O cuidado com os dados, o enfrentamento das desigualdades estruturais e a valorização da diversidade são partes indissociáveis da luta por justiça de gênero, racial e socioambiental.

VIII. DISPOSIÇÕES GERAIS

Esta Política entra em vigor a partir da data de sua publicação, podendo ser alterada a qualquer tempo, a livre e exclusivo critério da Pacová. Quaisquer dúvidas relativas à esta Política devem ser encaminhadas ao Comitê de Ética.

O descumprimento total ou parcial das regras contidas nesta Política e na legislação vigente constitui violação dos padrões éticos, técnicos e operacionais, conforme o caso, que regem o funcionamento da Pacová.

Assim, a não observância, total ou parcial, do disposto nesta Política pode resultar em advertência, suspensão, multa, demissão ou exclusão do Colaborador por justa causa, conforme a gravidade e a reincidência na violação, sem prejuízo das penalidades civis e criminais aplicáveis a todos os envolvidos.

Todo Associado e Colaborador da Pacová deverá firmar termo de ciência e adesão a essa Política, comprometendo-se a observá-la rigorosamente.

Esta política entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua aprovação, devendo ser periodicamente revista e aperfeiçoada.

07 de Novembro de 2025