

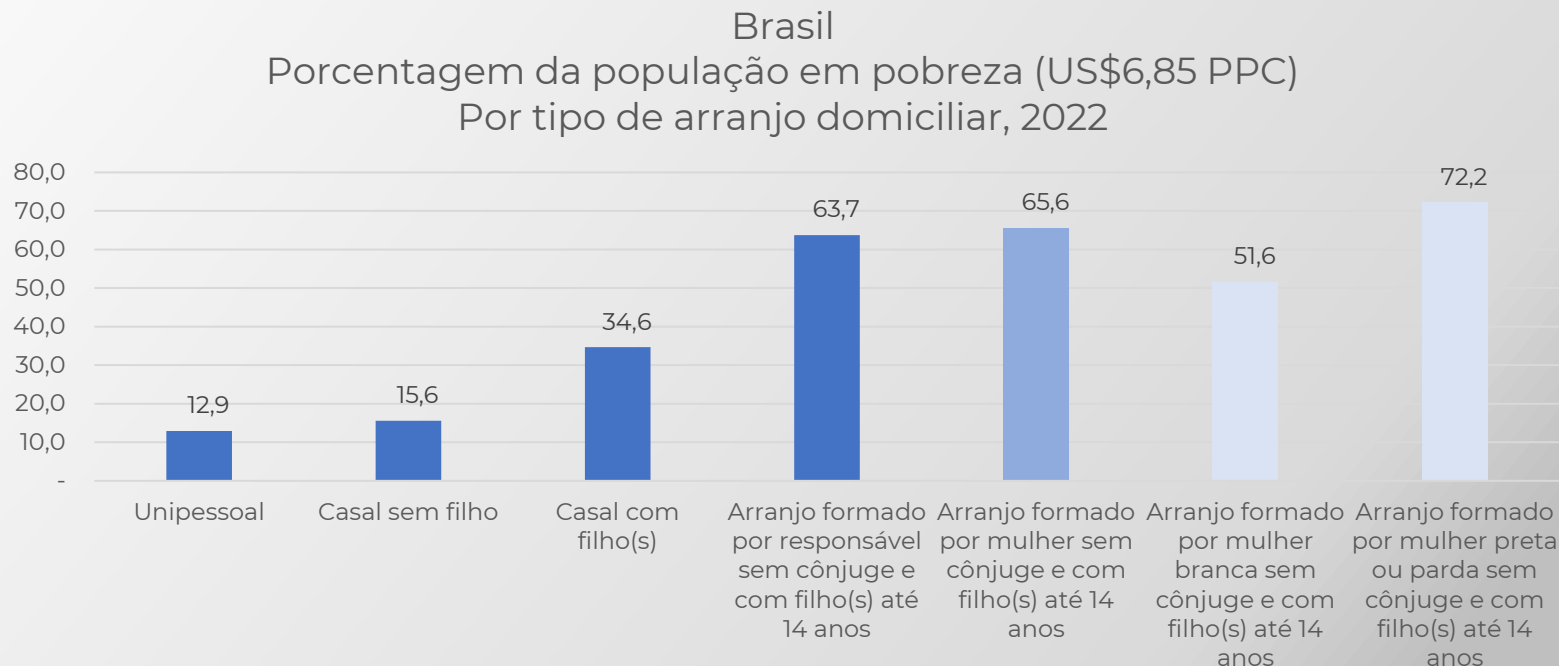


BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO

Orçamento e igualdade | racial: experiências internacionais

Setembro 2024

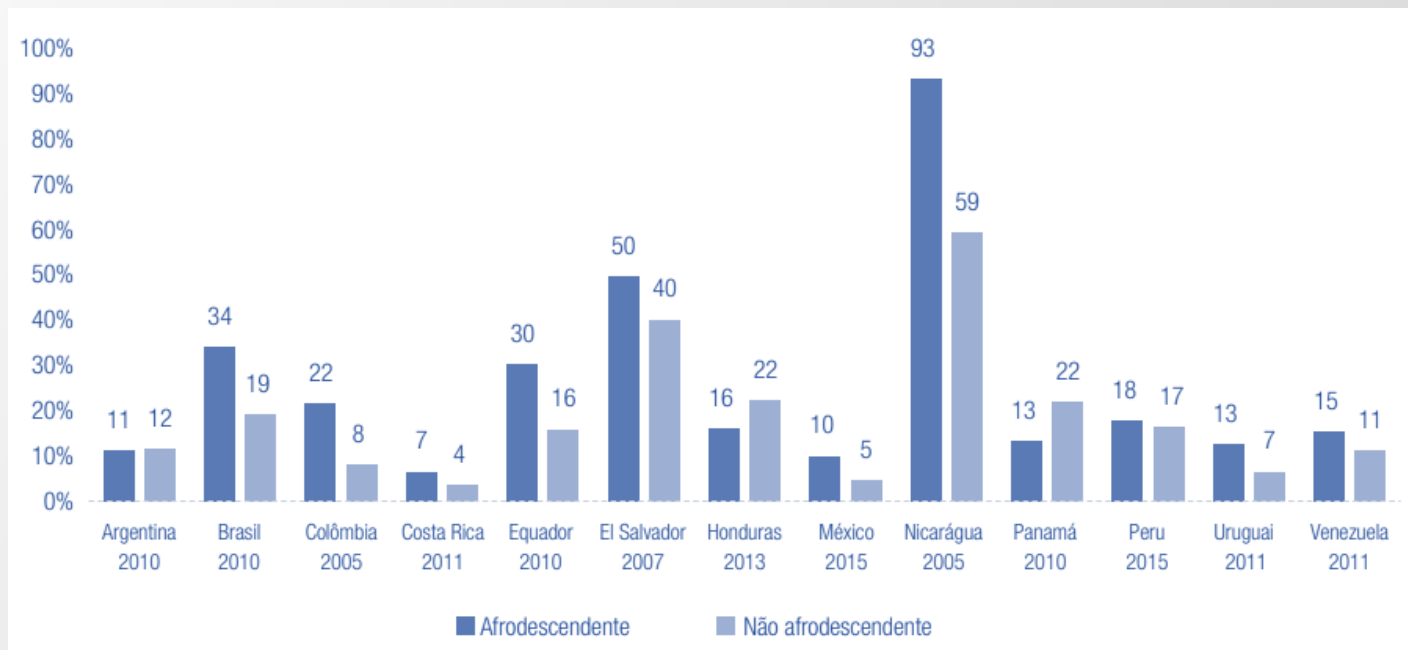
Ainda vivemos em uma realidade extremamente desigual



Fonte: IBGE, Síntese de Indicadores Sociais

Ainda vivemos em uma realidade extremamente desigual

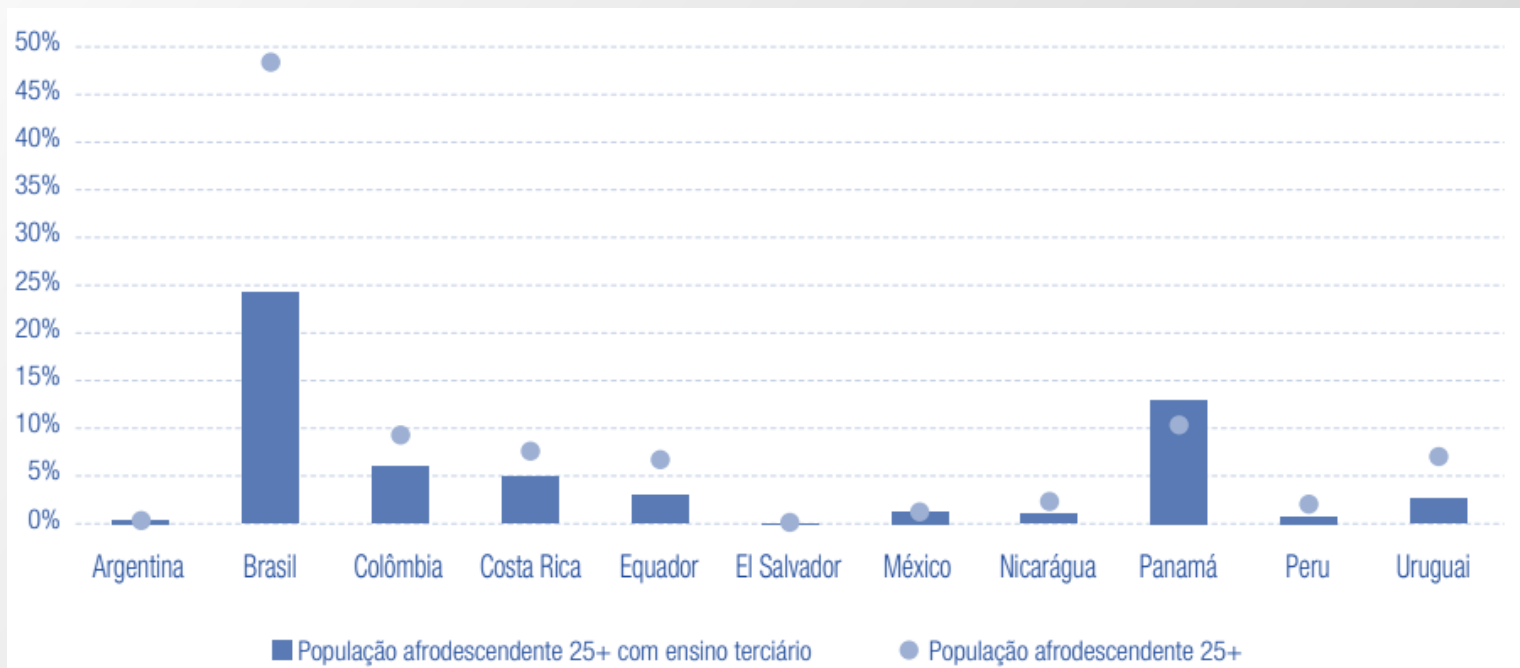
Percentual da população urbana residente em favelas



Fonte: Censos Nacionais, Banco Mundial – *Afrodescendentes na América Latina, rumo a um marco de inclusão*

Ainda vivemos em uma realidade extremamente desigual



Percentual da população com ensino superior



Fonte: Censos Nacionais, Banco Mundial – *Afrodescendentes na América Latina, rumo a um marco de inclusão*

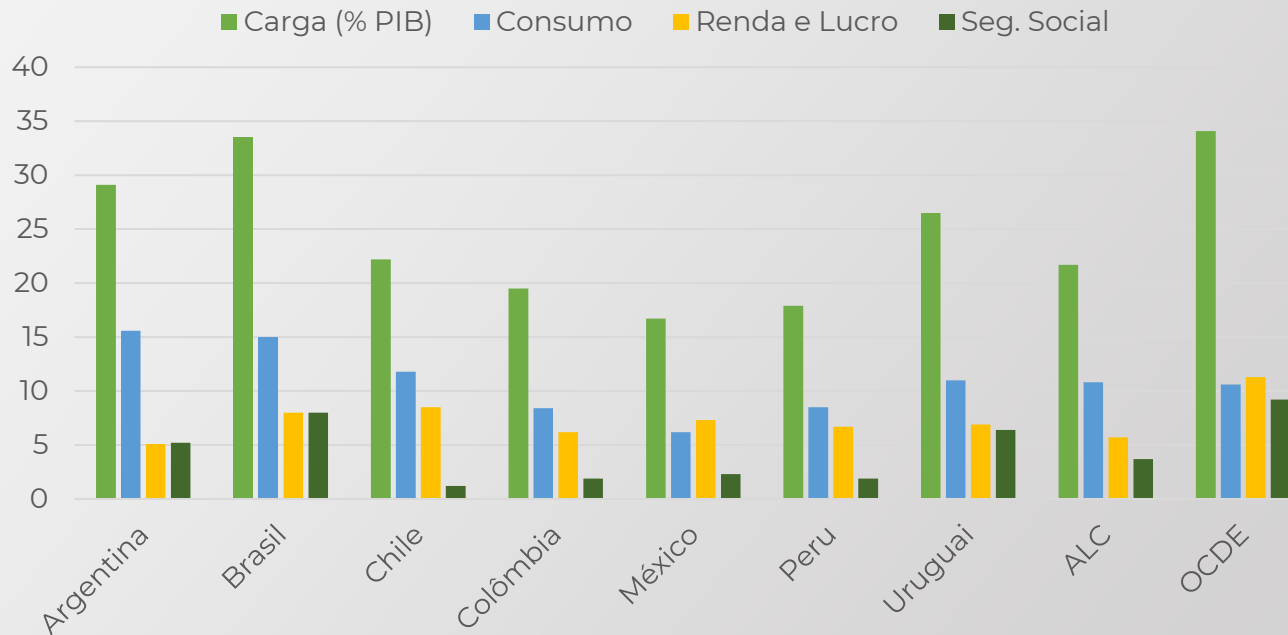
Beneficiários das políticas


Brasil: Proporção étnico-racial das políticas

	Afrodescendentes	Povos indígenas	Branco
 População	50,8%	0,4%	48%
 Salários	33,5%	0,3%	64,9%
Bolsa Família	72,3%	0,5%	26,6%
Ensino superior	37,6%	0,1%	58,9%
Bolsas de estudo	27,4%	0,1%	72,2%
Aposentadorias	33,2%	0,2%	65,4%

Quem paga pelas políticas públicas?

O sistema tributário brasileiro é regressivo, com foco nos tributos indiretos (consumo), afetando os mais pobres.





Uma gestão fiscal sensível a diversidades ajuda a garantir que os recursos públicos estão sendo alocados de modo a reduzir brechas e promover maior equidade.

Por que o orçamento?

Orçamentos são mais do que uma peça técnica: são uma declaração de prioridades.

Ferramentas institucionais são necessárias para lidar com o racismo sistêmico e suas consequências.

Orçamentos Sensíveis a Raça

Não há uma receita única, mas há práticas e ferramentas úteis para avançar



Benefícios



Melhoram o marco normativo do sistema orçamentário



Apoiam a geração de dados, indicadores e metas sobre políticas específicas



Aumentam a transparência da informação desagregada e a prestação de contas à sociedade



Contribuem para a tomada de decisão e redesenho de políticas públicas



Permitem otimizar a ação pública para atender aos desafios das disparidades sociais

Experiências Internacionais

1. FILADELFIA

2. AUSTIN CITY

3. KING COUNTY

4. WASHINGTON, DC

5. CANADÁ E CEARÁ

Lições aprendidas

ESTRATÉGIA E OBJETIVOS

As práticas devem ser guiadas por uma estratégia com compromissos e objetivos claros de avanço na questão racial

APOIO DA LIDERANÇA

O comprometimento da alta gestão é essencial para o sucesso da implementação de planos de ação para a equidade racial.

PARTICIPAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE

A participação da comunidade na formulação orçamentária ajuda a trazer novas perspectivas e dão legitimidade ao plano dos governos

DADOS DE QUALIDADE

Dados desagregados permitem ter diagnósticos mais precisos, além de gerar evidências para fortalecer o processo de decisão.

DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES

Os funcionários devem ser capacitados não só nas unidades responsáveis diretamente pelos programas de equidade, mas em todo o governo.

PERSISTÊNCIA

Abordar a equidade racial é um processo complexo, com responsabilidade compartilhada e que se apoia em uma mudança cultural

Avanços do governo brasileiro

Inclusão da
agenda Igualdade
Racial no PPA
2024-2027

- Relatório da agenda Igualdade Racial

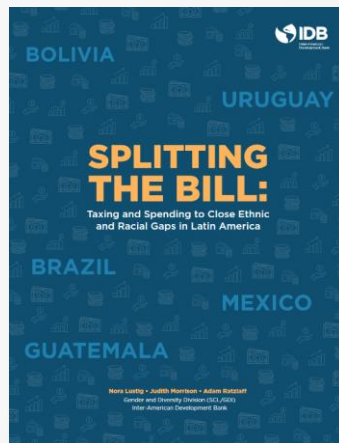
Agenda Igualdade
Racial no Plano,
Orçamento e
Políticas Públicas

- Seminário participativo
- Guia para gestores públicos

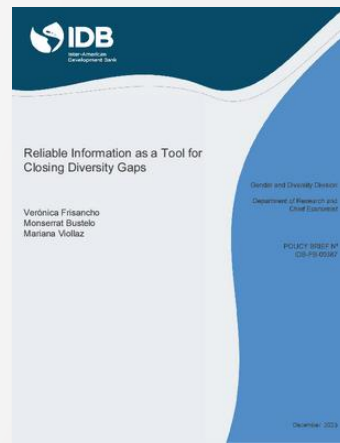
Publicações BID



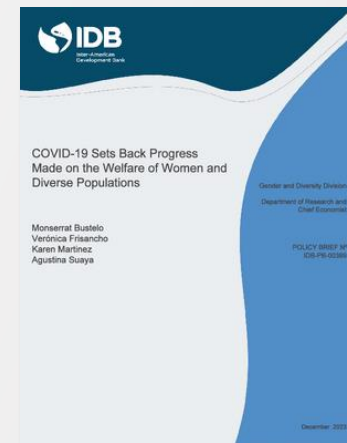
Racial Equity Budgeting: A Powerful Tool to Reduce Inequalities



Como o gasto público e os impostos afetam brechas raciais e étnicas na América Latina



Informação de qualidade como ferramenta para enfrentar brechas de diversidade



Impacto da Covid-19 no bem estar de mulheres e populações diversas

Gênero e diversidade nas operações do BID

Gênero e diversidade integrados de forma transversal nas operações

86%

dos projetos aprovados em 2022 estavam alinhados a questões de **gênero**

vs. 47% em 2017-2019

53%

dos projetos aprovados em 2022 estavam alinhados a questões de **diversidade**

vs. 8,7% em 2017-2019

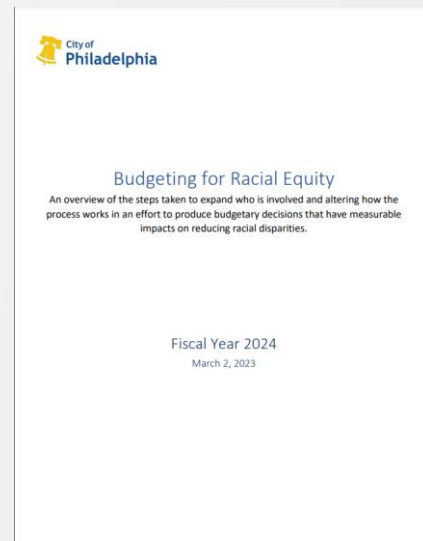
2024

Realização de análise de gênero e diversidade como parte da preparação de todos os projetos do BID

| OBRIGADO

FILADELFIA, PENSILVÂNIA

- Declaram a importância de alinhar o orçamento com a prioridade de criar uma comunidade com maior equidade
- A secretaria de orçamento (Budget Office) colabora com a Secretaria de Diversidade, Equidade e Inclusão, além de contar com o apoio de consultorias externas e de outros departamentos no processo.
- Ferramentas:
 - ✓ Todos os departamentos respondem um **Questionário de Equidade Racial** ao submeterem seus pedidos de orçamento anual, onde descrevem seus programas e políticas para a equidade racial, cultura de trabalho e possíveis impactos de novos pedidos
 - ✓ Um colaborador externo elabora uma **pontuação de equidade racial**, baseado em perguntas como: o pedido tem como foco as disparidades raciais? O pedido mostra evidência clara de impacto anti-racista?
 - ✓ A **Secretaria de Diversidade, Equidade e Inclusão** apoiam a revisão dos pedidos orçamentários
 - ✓ Existe um **Comitê para a Equidade Racial**, com 50 servidores que analisam os pedidos por seu impacto de equidade racial
 - ✓ São realizadas **sessões participativas** com a comunidade para discussão



Relatório anual do
orçamento para a
equidade racial

AUSTIN CITY, TEXAS

A cidade aprovou uma resolução em 2015 que instrui o Gestor Municipal a coordenar um grupo de trabalho composto por funcionários que trabalham na área do orçamento e outros departamentos para avaliar o impacto das políticas públicas relativo as práticas existentes de equidade.

- Avaliação em seis questões iniciais: proposta; dados; engajamento da comunidade; **análise e estratégia**; implementação; comunicação e responsabilização.
- As autoavaliações departamentais abordam a incorporação e feedback das populações marginalizadas ao longo do processo orçamentário e de formulação de políticas.
- É esperado que os departamentos colem informações desagregadas para que possam medir e identificar resultados de programas e serviços departamentais.
- Comitês de Equidade usam o questionário como ponto de partida para realizar **recomendações**

CITY OF AUSTIN EQUITY OFFICE EQUITY ASSESSMENT 2019

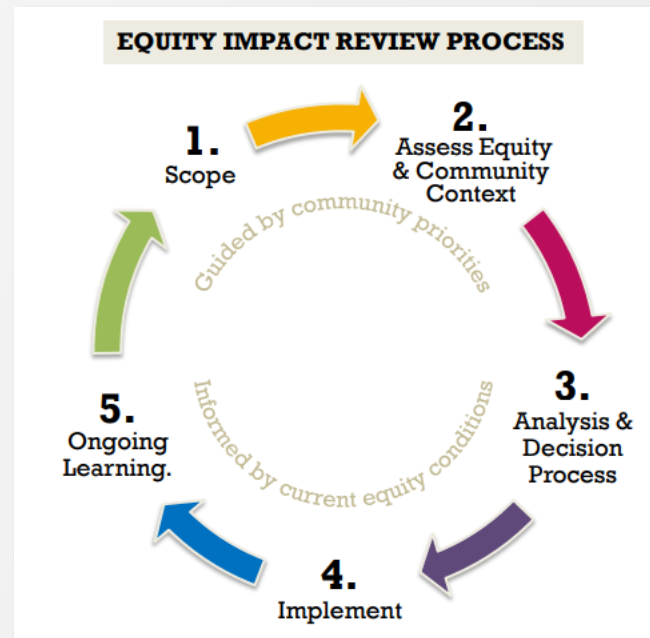
Analysis of Department Responses to the Equity Assessment Tool

January 22, 2020

EQUITY IMPACT REVIEW (EIR)

KING COUNTY, WASHINGTON

- **Programa de Equidade e Justiça Social** foi lançado com o objetivo de encorajar os departamentos a “usarem uma lente de equidade”
- Desenvolveu o Plano Estratégico estabelecendo que as agendas pró-equidade representam processos transversais
- Nas mais recentes instruções orçamentárias internas, o executivo exige que os departamentos apresentem planos de negócios que expliquem **como suas solicitações de orçamento ajudarão King County a cumprir as metas** estabelecidas no Plano Estratégico de Equidade e Justiça Social.
- Ferramentas incluem:
 - ✓ Plano Estratégico
 - ✓ Guia de Engajamento da Comunidade
 - ✓ Toolkit de viés implícito



OFFICE OF RACIAL EQUITY (ORE) WASHINGTON, DC

- A **Secretaria de Equidade Racial** foi criada em 2021, e tem como mandato desenvolver uma estrutura que garanta que os programas e decisões de política pública sejam avaliadas através de uma lente de equidade racial
- **Racial Equity Budget Tool**
 - Utilizada na formulação orçamentária e para pedidos de reprogramação ou suplementação ao longo do ano
 - Série de perguntas a serem respondidas pelas agências
 - Foco em dados e evidências, encoraja a participação da comunidade e ajuda a perceber como os orçamentos impactam (beneficiando ou prejudicando) as comunidades
 - Identificam programas e serviços que tem maior capacidade de impacto sobre brechas de equidade racial



Como se usam as informações?

- Escala de 1 a 4
- Considerado na formulação final do orçamento
- São deliberativas e não vinculantes



- Strong Justification to Advance Racial Equity
- Moderate Justification to Advance Racial Equity
- Promising Justification to Advance Racial Equity
- Demonstrates a Rationale
- No Justification that Advances Racial Equity

CANADÁ

- Avaliação dos impactos das políticas públicas segundo gênero, religião, etnia e deficiência.
- Gender Budgeting Act (GBA) foi expandido para o **GBA Plus**, que inclui outros grupos de diversidade.
 - ✓ Questionário para propostas de política por departamento
 - ✓ Relatório anual com impactos
 - ✓ Plano de Ação para Dados Desagregados



CEARÁ

- O **PPA 2024-2027** contou com plenárias participativas e destaque para a transversalidade, tornando o estado pioneiro na inclusão de raça e gênero.
- Dentro do tema “Inclusão Social e Direitos Humanos”, inclui como **diretrizes**:
 - Criar ações de valorização dos povos tradicionais de terreiro de matriz africana e afro-brasileira e Implementar políticas de proteção aos povos de terreiro, de matriz africana e afro-brasileiros, em especial garantindo a investigação contra o racismo e a intolerância religiosa, e acabar com a impunidade
 - Fortalecer políticas públicas para o atendimento dos povos remanescentes e quilombolas
 - Garantir formação continuada de igualdade racial e diversidade para todos os servidores públicos
 - Garantir políticas afirmativas para pessoas negras e de povos e comunidades tradicionais
 - Humanizar o atendimento dos serviços públicos para atendimento do público vulnerável, principalmente mulheres vítimas de violência, quilombolas, e povos e comunidades tradicionais (PCTs)
 - Implementar formações contra o racismo institucional contra a população negra, quilombola e povos e comunidades tradicionais junto aos profissionais da segurança pública, da saúde, da educação, dos direitos humanos, da cultura, da assistência social e do trabalho.
 - Realizar conferências regionais para discussão das políticas de igualdade racial na região