CARTILHA AQUALTUNE PARA
ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

AKOBEN

Um guia do Aqualtune Lab para a diversidade, equidade e inclusão de pautas e nomes na construção de eventos por meio da participação de pessoas negras

AQUALTUNE LAB

CARTILHA AQUALTUNE PARA
ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

AKOBEN

Um guia do Aqualtune Lab para a diversidade, equidade e inclusão de pautas e nomes na construção de eventos por meio da participação de pessoas negras

Dezembro 2022 . 1ª Edição.

AQUALTUNE LAB

UMA PEQUENA INICIATIVA
PARA UMA GRANDIOSA META

UMA PAUTA INVISIBILIZADA
E MUITOS NOMES APAGADOS

UM PROBLEMA SOCIAL QUE DEVE SER
ENFRENTADO POR TODA A SOCIEDADE

PROMOVER UMA MUDANÇA EPISTEMOLÓGICA INCLUSIVA

A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE: CONTEXTO JURÍDICO

A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE:
GÊNERO E RAÇA NO DIREITO

ABCD DA ORGANIZAÇÃO ANTIRRACISTA DE EVENTOS

MATERIAIS INFORMATIVOS

INICIATIVAS INSPIRADORAS

MODELO DE COMPROMISSO

LISTA PARA DIVERSIDADE DE RAÇA
EM DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

REFERÊNCIAS NEGRAS ESTRANGEIRAS EM
DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

AQUALTUNE LAB: DIREITO, RAÇA E TECNOLOGIA

UMA PEQUENA INICIATIVA PARA UMA GRANDIOSA META

UMA PEQUENA INICIATIVA PARA UMA GRANDIOSA META

O Antirracismo na Organização de Eventos (AOE) é uma iniciativa criada em 2022 pela ONG Aqualtune Lab.

Paulo Rená da Silva Santarém, co-diretor do Aqualtune Lab

A iniciativa **AKOBEN – Antirracismo na Organização de Eventos** mira a exclusão como expressão do racismo estrutural social brasileiro.

Ao promover a participação de pessoas negras em eventos, busca gerar debate, desvelar a discriminação e, na promoção do reconhecimento, fomentar mais diversidade, equidade e inclusão.

O objetivo primeiro é enfrentar a invisibilidade e o apagamento na organização de eventos. Trata-se de um esforço para impulsionar compromissos e reflexões como motores de mudanças positivas, articulando duas frentes complementares.

Primeiro, a oferta de um modelo de compromisso, a ser firmado voluntariamente por quaisquer instituições do setor público e do setor privado que queiram assumir um papel ativo contra a reprodução da uniformidade, da assimetria e da exclusão geradas pelo racismo estrutural.

Segundo, a manutenção de uma lista pública de pessoas negras com potencial real e legítimo para participar – com contribuições relevantes e significativas – de eventos específicos sobre o tema interdisciplinar de Direito e Tecnologia. Para tanto, o Grupo de Trabalho Jurídico do Aqualtune Lab atualizou uma pesquisa de 2019 e organizou nomes de homens e mulheres, cis e trans, cujas trajetórias ricas e complexas justificam sua consideração na organização de eventos.

Essas duas frentes buscam expor a urgente necessidade de se fazerem notar os estereótipos estigmatizantes de raça (e suas conexões com outros recortes de exclusão). O grande número de nomes já catalogados pela AOE mostra que a ausência de pessoas negras em eventos não decorre da falta de pessoas capacitadas, mas da discriminação racial, e da invisibilidade epistemológica que ela produz estruturalmente.

O pressuposto é o de que desvelar essa invisibilidade é um pequeno mas importante passo para enfrentar a desigualdade racial. Além do problema em si da exclusão, há o problema de não se vê-la como um problema. E para viabilizar medidas efetivas, com instrumentos que ajudem na solução do problema, foi feita esta cartilha, a fim de amplificar a mensagem da iniciativa AOE.

Este "guia para a diversidade, equidade e inclusão" apresenta o problema, exemplifica iniciativas semelhantes e oferece passos práticos para fomentar a presença de pessoas negras em eventos, como uma pequena, mas simbólica, postura social ativa contra o preconceito.

Esperamos que esta Cartilha seja uma ajuda nas próprias jornadas de quebra de estereótipos que cada instituição precisará realizar, de modo que, em conjunto, elas possam reduzir os custos políticos e multiplicar os resultados sociais na construção de uma verdadeira mudança antirracista.

Ô MEU CORPO,
FAÇA SEMPRE DE
MIM UM HOMEM
QUE QUESTIONA!

UMA PAUTA INVISIBILIZADA E MUITOS NOMES APAGADOS

Ô meu corpo,
faça sempre de
mim um
homem que
questiona!

– Frantz Fanon,
em "Pele Negra,
Máscara Branca"

O corpo negro em si serve como instância de questionamento do pensamento moderno do ponto de vista da valorização de aspectos que não sejam centrados em parâmetros oriundos da Europa, mas que valorizem traços violados e violentados dos países colonizados, ou seja: o corpo negro é ponto de luta para a fundação de uma **ética decolonial**.

O conceito "decolonialidade" se refere a um projeto acadêmico consciente e crítico da colonialidade como processo histórico que continua a existir entre os países – decorrente de uma atitude de incômodo frente ao horror da colonialidade do saber, do ser e do poder.
O chamado "giro decolonial" busca transgredir a colonialidade e superar o conhecimento centrado na Europa – supostamente universal – a fim de valorizar outras vozes e pensamentos.

Saiba +: OLIVEIRA, E. S.; LUCINI, M. (2021) O Pensamento Decolonial: Conceitos para Pensar uma Prática de Pesquisa de Resistência. Boletim Historiar, v. 8, n. 01.

Superando a visão eurocêntrica e cartesiana, essa reflexão pauta a necessidade de ver o mundo a partir de uma perspectiva racial, para se poder repensar e reconfigurar o cenário do saber acadêmico, concebido e construído pela reserva de um lugar privilegiado para a branquitude – além de vários outros recortes sociais geradores de assimetria e exclusão: masculinidade, riqueza, cisgeneridade, neurotipicidade, etc. Nessa linha, o cânone intelectual das universidades é tido como uma tecnologia de poder que opera como alicerce para a arquitetura da racialização, ao desumanizar pessoas não brancas (consideradas exóticas e incomuns) e apenas humanizar pessoas brancas (vistas como normais e comuns).

A ciência, como campo do conhecimento humano, em suas várias conceituações, sempre incorporou a demanda por uma autorreflexão, um olhar de segunda ordem sobre si mesma em análise crítica. Ainda assim, o saber científico - marcado pelos problemas típicos da modernidade eurocêntrica – tem se mostrado muito resistente em perceber os elementos corporais materiais dessa atividade de produção de conhecimento (e consequentemente de riquezas). Vários espaços e dinâmicas podem servir como exemplo verificável em várias áreas acadêmicas: coletâneas de artigos, grupos de pesquisa, corpos editoriais de revistas, equipes de trabalho e, igualmente, em eventos acadêmicos.

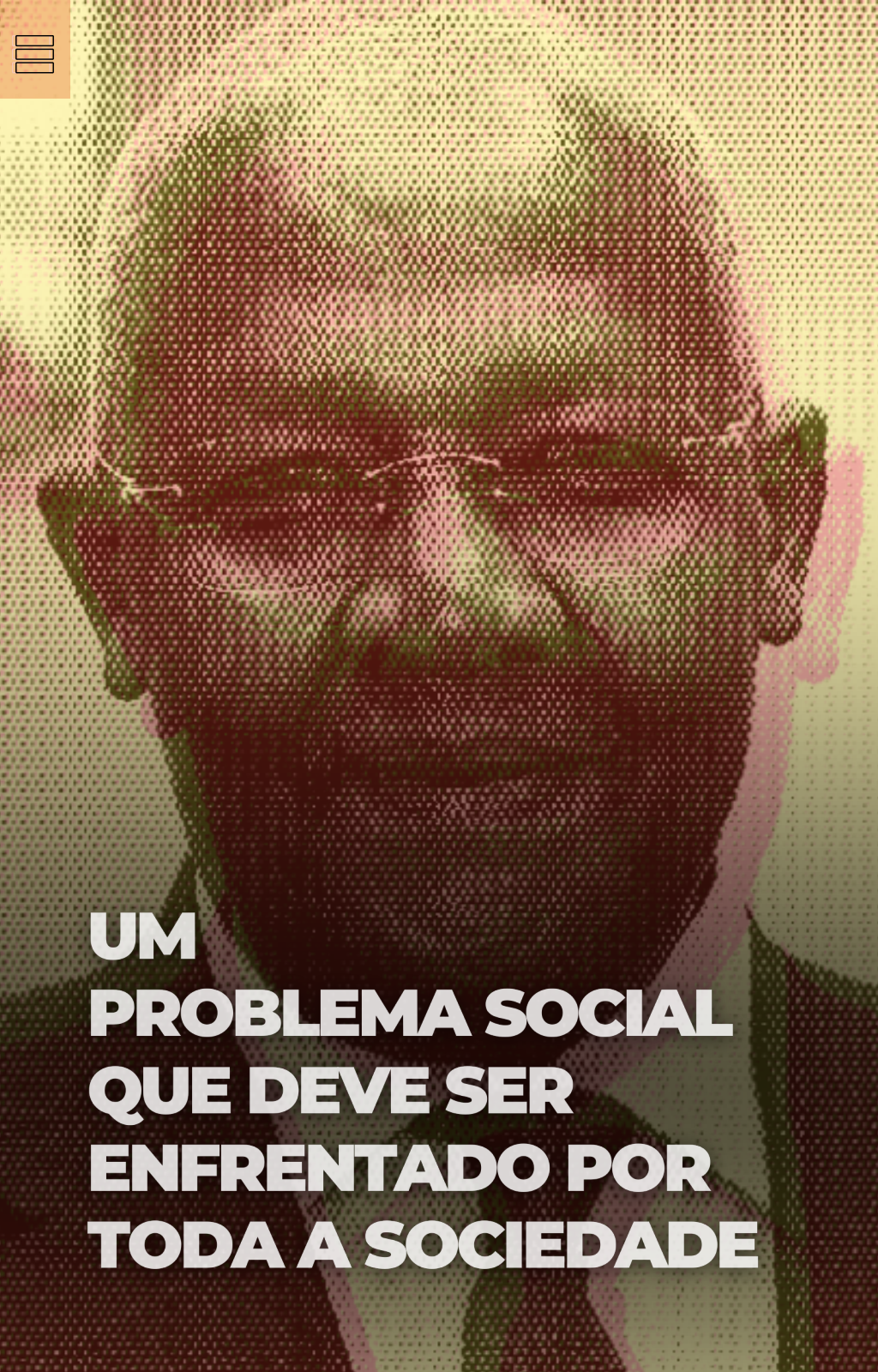
As pessoas negras – seus corpos, sua imagem, sua corporeidade – são excluídas como falantes ativos. Ao mesmo tempo, todos aspectos da temática são também omitidos: processo sócio-político que Lélia Gonzalez chama de racismo por denegação, por meio de uma epistemologia branca que ignora a negritude tradicionalmente.

A intelectual, autora, política, professora, filósofa e antropóloga brasileira Lélia Gonzales (1935-1934) foi pioneira no estudo de culturas negras e nas lutas antirracista e feminista. Além de conceber os conceitos de "amefricanidade" e "pretuguês", fundou o Instituto de Pesquisas das Culturas Negras do Rio de Janeiro, o Movimento Negro Unificado e o Olodum.

Saiba +: CARDOSO, C. P. (2104). Amefricanizando o feminismo: o pensamento de Lélia Gonzalez. Rev. Estud. Fem, v. 22, p. 965-986.

Se não há referências negras na bibliografia ou em um programa de curso, as pessoas negras e suas produções não poderão ter eco na sociedade, que vai seguir repetindo apenas visões eurocêntricas, colonizadas e pautadas pela branquitude.

Defrontar, encarar de frente, a face excludente da branquitude é central para a luta antirracista. Só assim o campo multidisciplinar da interface entre direito e tecnologia – tanto quanto qualquer outra área do conhecimento tradicional que oculte sua gritante exclusão racial – poderá acolher e promover a legitimidade e o pertencimento das pessoas negras.



UM PROBLEMA SOCIAL QUE DEVE SER ENFRENTADO POR TODA A SOCIEDADE

UM PROBLEMA SOCIAL QUE DEVE SER ENFRENTADO POR TODA A SOCIEDADE

"Apesar das evidências abundantes e irrefutáveis das contribuições dos afrodescendentes para o desenvolvimento de nossas sociedades, muitas vezes eles são marginalizados e enfrentam estereótipos e estigmas."

-Sam Kahamba Kutesa, então Presidente da Assembleia Geral da ONU (10/12/2014)

Em 2013, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou (resolução 68/237) a Década Internacional de Afrodescendentes, a ser observada entre 2015 e 2024, a fim de proporcionar a tomada de medidas eficazes contra o racismo e a discriminação racial, diretos ou indiretos, de fato ou de direito, que continuam a se manifestar em desigualdade e desvantagem no exercício de direitos

humanos dessa população, que segue sendo vítima das muitas consequências nefastas da escravidão, do tráfico de escravos e do colonialismo.

A comunidade internacional dedicou esse período ao tema a fim de destacar e reconhecer o valor da importante contribuição social das centenas de milhões de pessoas, vivendo nas Américas e outros continentes, identicam-se como afrodesecentes, e para propor medidas concretas que promovam sua plena inclusão, o combate ao racismo, à discriminação racial, à xenofobia e à intolerância.

DÉCADA
INTERNACIONAL DE
AFRO
DESCENDENTES
2015-2024

Um antirracismo interseccional se articula com mais pautas de inclusão, diversidade e equidade: classe, gênero, idade, orientação sexual, neurotipicidade e tantas temáticas quantas forem objeto de luta social.

Justamente com esse olhar integrativo das questões, em 2015, 193 Estados Membros da ONU assumiram um compromisso global, formatado na Agenda 2030: 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas para orientar as ações transformadoras. A AKOBEN se relaciona com os seguintes ODS:

4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

4 – Educação de Qualidade
Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos

5 IGUALDADE DE GÊNERO

5 – Igualdade de Gênero
Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO

8 – Trabalho Decente e Crescimento Eco-nômico
Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos

10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

10 – Redução das Desigualdades
Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles

16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16 – Paz, Justiça e Instituição Eficazes
Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis

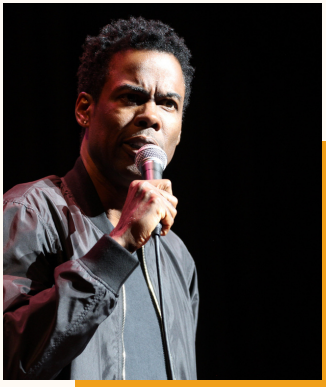
Assumir um compromisso antirracista na promocão de eventos no contexto do direito e tecnologias digitais é um meio para garantir direitos humanos para pessoas negras, em perspectiva de igualdade econômica, social e ambiental. As instituições não estarão apenas combatendo o racismo institucional e estrutural, nem mesmo só adquirindo novas visões e perspectivas setoriais: também estarão contribuindo para várias pautas, contribuindo para um compromisso mundial firmado no âmbito das Nações Unidas.

PROMOVER A INCLUSÃO EPISTEMOLÓGICA

PROMOVER A INCLUSÃO EPISTEMOLÓGICA

"Eu lhe darei um exemplo, de como racismo afeta minha vida, ok? Eu vivo num lugar chamado Alpine, em New Jersey. Minha casa custou milhões de dólares.(...) No meu bairro, existem 4 pessoas negras: centenas de casas, 4 pessoas negras. (...) Eu sou um comediante bacana, não é verdade? (Mary J.) Blige é uma das melhores cantoras de R&B que já andaram pela terra. Jay-z é um dos melhores cantores de Rap que já existiu. Eddie Murphy é um dos atores mais engraçados que há.

Você sabe o que o homem que mora ao meu lado faz para viver? Ele é um maldito dentista. Ele não é o melhor dentista do mundo. Ele não foi para a calçada da fama dos dentistas. Ele não recebeu placas de condecoração por se livrar de placas bacterianas. Ele é apenas um yankee dentista que arranca seu dente. Veja, o homem negro precisa voar para conseguir alcançar coisas que o homem branco apenas pode conseguir caminhando. (...) Poxa, Eu tive que fazer milagres acontecerem para conseguir aquela casa. Eu tive que apresentar o Oscar para conseguir aquela casa.



Chris Rock, no show de comédia stand-up "Kill the Messenger"

E até hoje eu ainda não acredito que aquela casa é minha. (...) Você sabe dizer o que um dentista negro teria que fazer para poder se mudar para meu bairro? Ele teria que ter inventado o dente. ."

O saber científico é uma estrutura social com legitimidade especial para construir significados, com um papel central na luta antirracista, atualmente desempenhado em grau muito abaixo do seu potencial. Em outra palavras, a ciência ainda opera produzindo saberes que reproduzem o racismo.

Por exemplo, quantos nomes de peso você conhece no campo do direito e da tecnologia que são pessoas negras? Qual o último livro de uma pessoa negra que você leu? Na condição de docente ou discente, você se lembra de livros de pessoas negras entre as obras de referência para cursos e disciplinas acadêmicas?

Não basta que as pessoas negras busquem ocupar esses espaços. Seus trabalhos precisam ser reconhecidos, divulgados, debatidos e, principalmente, lidos de acordo com a seriedade com que foram produzidos. Nenhuma pessoa negra consegue publicar um livro ou artigo sem muito sacrifício e se o resultado não ficar acima da média em termos qualitativos. Pessoas negras não podem se dar ao luxo de ser medíocres.

A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE: O CONTEXTO ACADÊMICO

A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE: O CONTEXTO ACADÊMICO

"Eu aprendi a pensar como uma pessoa preta lendo Abdias do Nascimento. Eu aprendi a pensar como um mulher negra lendo (e vendo) Lélia Gonzales." – Sueli Carneiro, em entrevista a Mano Brown

"A minha geração de militantes negros foi educada e conscientizada pelo movimento social negro, por seus intelectuais, ignorados pela universidade brasileira."
– Sueli Carneiro, em discurso ao receber o título de Doutora Honoris Causa pela Universidade de Brasília

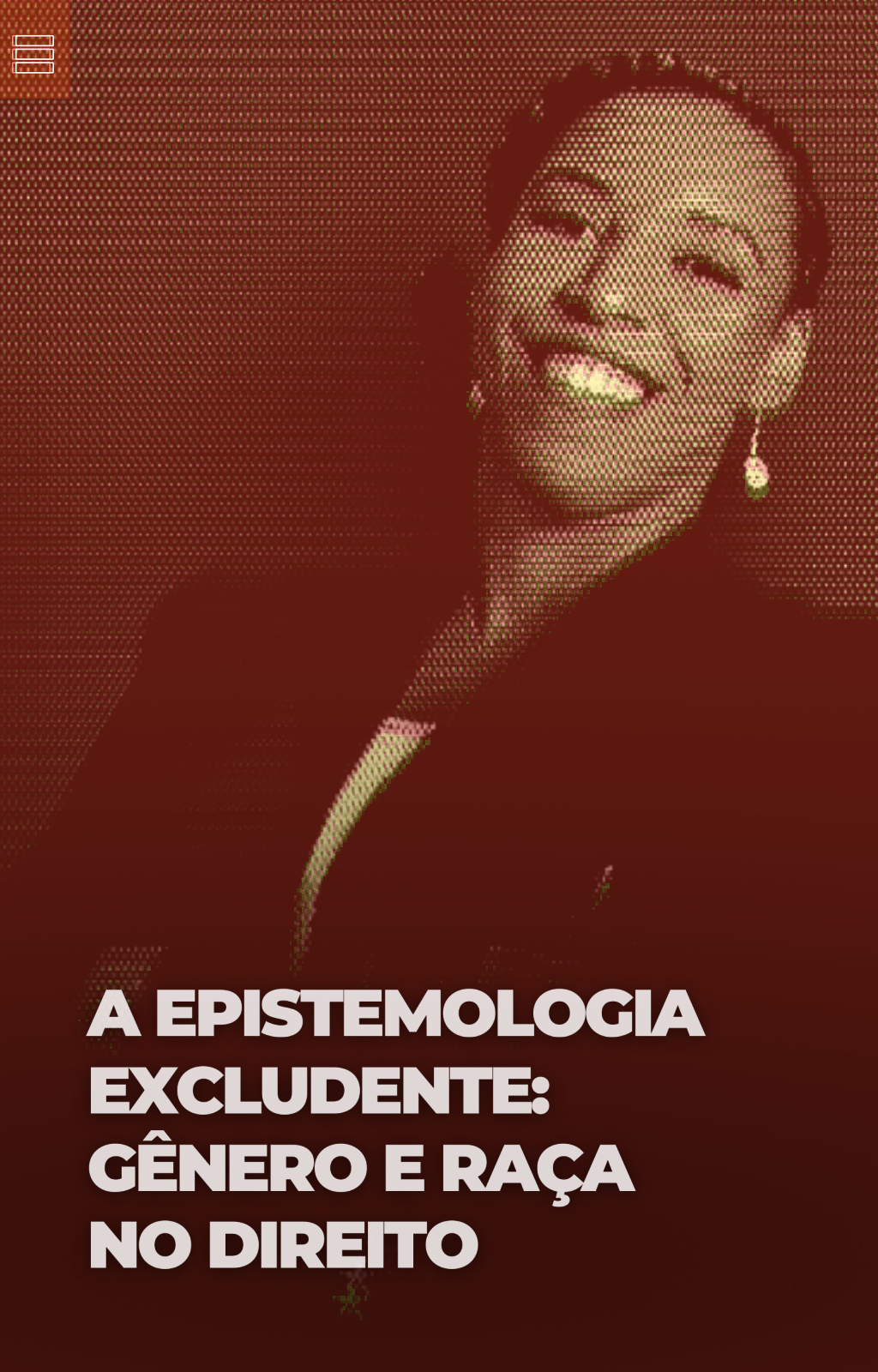
Sueli Carneiro

Há décadas se denuncia o epistemicídio, que destitui pessoas negras do papel de sujeitos de conhecimento. São ignorados pela academia os saberes que questionam e contrariam a racionalidade indolente que produz artificialmente um estigma de que pessoas negras seriam incapazes de aprender e de ensinar.

Esse tipo de exclusão não se manifesta de modo frontal e direto, mas indiretamente nos diversos fatores que – embora pareçam desvinculados – se unem na garantia do privilégio da branquitude e asseguram que praticamente ninguém questione uma mesa de seminário formada exclusivamente por homens brancos cis hétero; ou que seja tão comum que pessoas negras apenas sejam consideradas para expor suas próprias dores diante do racismo, ou mulheres para falar sobre feminismo e machismo, etc.

Por essa mesma lógica eurocentrista, patriarcal e colonizadora, durante a profusão de videoconferências online, mostrou-se absolutamente comum no nosso cotidiano receber a divulgação de painéis em que, para conversar sobre temas importantes, eram convidados majoritária ou até exclusivamente homens brancos. E os painéis compondo eventos maiores, que por sua vez contavam com dezenas de pessoas brancas, poucas mulheres e frequentemente pouquíssimas ou nenhuma pessoa negra. Nossa sociedade tem se acostumado a se assumir como amplamente marcada pelo racismo estrutural, mas essa percepção não basta. Sendo um aspecto material e palpável, torna necessário e urgente a tomada de ações que afirmem a legitimidade das pessoas negras para ocuparem com protagonismo espaços públicos e privados, inclusive universitários.

Ainda que as pessoas brancas sejam competentes e tenham trajetórias pessoais e profissionais admiráveis, não se pode aceitar a perpetuação do racismo na curadoria de debates que geram espaços exclusivos para pessoas brancas. Há muitas pessoas negras igualmente competentes para expor e debater acadêmica, política, jurídica e cientificamente quaisquer temas, em quaisquer áreas, inclusive no grande campo da interface entre direito e tecnologias digitais de comunicação e informação, eixo central dessa cartilha.



A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE: GÊNERO E RAÇA NO DIREITO

A EPISTEMOLOGIA EXCLUDENTE: GÊNERO E RAÇA NO DIREITO

Observa-se que nos últimos anos as mulheres advogadas estão ocupando mais espaços no Sistema OAB, no entanto os espaços oferecidos ou conquistados são majoritariamente secundários.
E quando falamos em advogadas mulheres negras a participação é irrisória.
Nota-se que as mulheres advogadas demoram mais para ter êxito na carreira em razão de estarem

Ana Carolina Lima, advogada, Co-diretora executiva do Aqualtune Lab, integrante da Coordenação Executiva Nacional da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia – ABJD, Coordenadora de proteção de dados e direitos humanos da Comissão de proteção de dados e privacidade da OAB/RJ

majoritariamente entre advogados homens brancos que dão preferência para empregar outros advogados homens brancos, mesmo apesar da advocacia ter se tornado uma profissão mais feminina.

Este é o reflexo de uma dura realidade causada pela cultura patriarcal latente no mundo jurídico e na sociedade como um todo. É necessária uma reeducação social para democratizar de fato a advocacia.

Sabe-se que a feminização da advocacia cresce a cada dia. Muitas mulheres advogadas estão engajadas em mudar a realidade e fazer valer o direito ao pleno exercício da profissão, sem sofrerem discriminações e preconceitos pelo fato de serem mulheres.

As condições de trabalho da mulher advogada e o cumprimento de suas prerrogativas no exercício da advocacia tanto no trabalho nos fóruns como em delegacias e demais órgãos públicos não têm sido condizentes com o que se espera da Resolução do CFOAB nº 164/2015 (Plano Nacional de Valorização da Mulher Advogada), pois ainda não são verdadeiramente respeitadas.

As advogadas mulheres negras resistem nesta profissão! Para atuarmos como advogadas significa a total demonstração de amor ao Direito e a Justiça Social. Todos os dias vencemos uma batalha. O desrespeito começa quando precisamos provar que somos advogadas e não estagiárias ou clientes. Isso acontece em todos os lugares, inclusive dentro de nossos próprios escritórios. O preconceito e a discriminação não estão na vestimenta, nem nos perfumes, mas sim, na herança colonizadora associada a uma profissão oligárquica em relação aos grandes escritórios. Advogadas mulheres negras não tem "cara" de advogadas, não temos o padrão dominante.

Há relatos de advogadas mulheres negras que trabalham em grandes escritórios, que não são elas quem atendem os clientes e muito menos são as que vão despachar com o juiz, ainda sob o efeito da herança colonizadora. Um exemplo de assédio moral, relatado por essas profissionais, e recorrente é não poder demonstrar a competência jurídica e intelectual externamente. Elas redigem peças jurídicas e quem assina o trabalho é alguém com mãos brancas. Este é um tipo de violência absurda que ocorre nos bastidores da profissão. Quanto ao assédio físico, diferente do que ocorre na sociedade brasileira no que tange a hiper sexualização das mulheres negras, nos escritórios as advogadas mulheres negras são invisibilizadas e passam desapercebidas.

O Direito é uma ferramenta belíssima e de primordial importância para a vida das pessoas. É o Direito que define as regras para uma sociedade justa, fraterna e igualitária no que tange direitos e oportunidades. Concluo dizendo que o aperfeiçoamento do Direito acontece quando há o aperfeiçoamento da sociedade enquanto (re)conhecimento de sua história.

ABCD DA ORGANIZAÇÃO ANTIRRACISTA DE EVENTOS

ABCD DA ORGANIZAÇÃO ANTIRRACISTA DE EVENTOS

"Gosto de dizer ainda que a escrita é para mim o movimento de dança-canto que o meu corpo não executou, é a senha pela qual eu acesso o mundo."

Conceição Evaristo

Essas quatro dicas podem ser facilmente aplicadas em todas as etapas da organização de qualquer evento. Ele ainda oferece instrumento para eventual mensuração sistemática, podendo se tornar uma métrica interessante para o compromisso antirracista de organizadores, participantes e patrocinadores.

ABRA

Abra a perspectiva: conte com pessoas negras na concepção, planejamento e execução do evento

BANQUE

Banque a presença: caso ocorra conflito de agenda, preconize a presença de pessoas negras na nova data

CUIDE

Cuide da participação: tenha uma postura ativa contra a opressão e o apagamento[1]

DIVERSIFIQUE

Diversifique a pauta: não convide apenas para abordar temas relacionados à questão racial

[1] "Violência e apagamento: a história da comunidade negra na ...." 21 fev.. 2019, https://www.almapreta.com/editorias/realidade/a-comunidade-afroargentina-invisibilizados-pela-historia-oficial. Acessado em 3 jul.. 2020.

MATERIAIS INFORMATIVOS

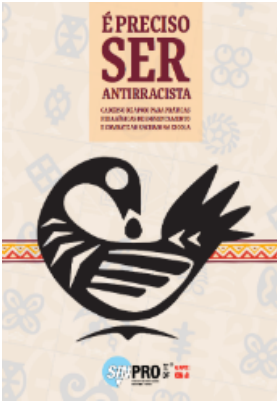
As seguintes publicações recentes mostram resultados consistentes, produzidos com metodologia científica sistematizada, sobre o cenário da representatividade de pessoas negras a partir de iniciativas de ações afirmativas, considerando o universo do empreendedorismo, do ensino superior e do conhecimento livre.

Consciência Negra

Publicação do STF, integrante da série Bibliografia, Legislação e Jurisprudência Temática, tem 4 seções: doutrina, legislação, jurisprudência brasileira e jurisprudência internacional. Apresenta casos sobre liberdade de expressão e ofensa racial; direitos de grupos raciais; e a aplicação do princípio da igualdade.

#CoisaDePreto: uma pesquisa sobre a real jornada dos afroempreendedores brasileiros

Estudo realizado pela Google, em parceria com a Box 1824, sobre o que leva as pessoas ao universo do empreendedorismo, quais as diferenças de oportunidade, e como empresas, em especial o ramo da tecnologia, podem contribuir para diminuir as desigualdades enfrentadas por mais de 14 milhões de pessoas negras no Brasil.



É preciso ser antirracista

Publicação do SINPRO-DF elaborada de acordo com as diretrizes da Lei nº 10.639/2003, que incluiu o ensino de história e cultura afro-brasileiras nos currículos oficiais. Consiste em um caderno de apoio a práticas pedagógicas de enfrentamento e combate ao racismo na escola, que valoriza as epistemologia africanas e usa como referência as Adinkras: conjunto de símbolos ou ideogramas que expressam em provérbios os valores do povo Ashanti.

Desigualdades e Conhecimentos. Transformações, desafios e estratégias após 10 anos da Lei de Cotas

Mapeamento do InternetLab que – a partir de uma roda de diálogo com intelectuais e acadêmicos e do "Seminário 10 anos da Lei de Cotas: mapeando conexões entre epistemologias outras e conhecimento livre" – organiza relatos sobre as reivindicações por equidade e mostra o papel da internet, focando acesso, produção e circulação do conhecimento de pessoas negras e indígenas.

[Efeito Cotas]10 A potência multiplicadora da inclusão

Estudo da Box 1824, em parceria com a Empodera, identifica, com metodologias qualitativas e quantitativas, os impactos da Lei de Cotas para as pessoas que se beneficiaram dessa política pública de redução da desigualdade no acesso ao ensino superior. Explica suas bases e reflete sobre como ampliar o engajamento da sociedade.

INICIATIVAS INSPIRADORAS

Os projetos a seguir são construções coletivas para superar as dificuldades que o racismo estrutural impõe à realização de uma sociedade racialmente diversa, inclusiva e igualitária no Brasil, com foco no mercado, no campo jurídico, na publicidade, na tecnologia, na política partidária e na educação.

afroacademy.com.br

Afro Academy

Escola online que oferece treinamentos intensivos de qualificação e atualização profissional com o propósito de desenvolver habilidades comportamentais e competências técnicas. Busca conectar talentos afro ao mercado de trabalho, por meio de formações digitais imersivas, práticas, interativas e gamificadas.

afropresenca.com.br

Afro Presença

Plataforma de inclusão e empregabilidade para a juventude negra, surgida do Projeto Nacional de Inclusão de Jovens Negras e Negros Universitários no Mercado de Trabalho, promovido pelo Ministério Público do Trabalho. Desde 2020, realiza eventos anuais para promover o contato com empresas e debater temas como acesso, educação, liderança, comunicação, representatividade e carreira.

Afroyá Tech Hub

afropresenca.com.br

Hub afrofuturista para inserção, desenvolvimento, ascensão e pertencimento de pessoas negras ao ecossistema de tecnologia e inovação, em atenção à necessidade de criar novas narrativas. Por seus projetos e iniciativas sólidas, consistentes e contínuas, oferece suporte e promove conexão entre empresas e a comunidade negra. Busca construir uma rede de mentores experientes, acesso a uma rede de oportunidades de carreira internacional, bem como de capacitação em tecnologias exponenciais (inteligência artificial, ciência de dados, machine learning, big data etc.).

Aliança Jurídica pela Equidade Racial

A iniciativa objetiva promover a inclusão e a equidade raciais, de profissionais negros e negras, nos escritórios de advocacia e no mercado jurídico. A partir de um Censo da Diversidade, feito em parceria com o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. Entre 2018 e 2022, o número de pessoas negras contratadas subiu de 1% para 11%, o que corresponde a cerca de 800 pessoas.

abpn.org.br

Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as

Fundada em 2000, defende a pesquisa acadêmico-científica realizada por pessoas negras e sobre temas de interesse direto da população negra no Brasil.

Atuam no combate ao racismo, ao preconceito e à discriminação racial, com vistas à formulação, à implementação, ao monitoramento e à avaliação das políticas públicas para uma sociedade justa e equânime.

afropresenca.com.br

Black Adnetwork

Rede de sites pretos da América Latina, fruto de uma parceria entre a Alma Preta e a Zygon, objetiva aproximar veículos e influenciadores negros das grandes marcas, para promover negócios e construir um bom relacionamento com a população afro-brasileira.

blackpapers.tech

Black [Papers]

Iniciativa com foco na criação e divulgação de artigos escritos por profissionais pretos e pretas de tecnologia. Assume a missão de criar um acervo de artigos em múltiplas frentes de tecnologia da informação e es tabelecer novos padrões de excelência téc nica. Busca destacar o conhecimento, a qualidade e o talento de pessoas negras para torná-las referências nos seus campos de atuação.

blogueirasnegras.org

Blogueiras Negras

Organização de mídia negra que celebra a cultura afrodescendente e fortalece a escrita de mulheres negras, amplificando suas vozes em uma comunidade online com mais de 1.300 integrantes e 200 autoras. Surgiu em 2012, a partir de uma blogagem coletiva organizada para motivar a produção de textos sobre a relação entre o 20 de novembro (Dia Nacional de Zumbi dos Palmares e da Consciência Negra) e 25 de Novembro (Dia Internacional de combate à violência contra as mulheres).

carreirapreta.com.br

Carreira Preta

Criada em 2020, oferece experiências e estratégias de gestão da diversidade para dentro organizações por meio da inovação, educação e mentoria, com objetivo de criar transformação a favor da pauta das minorias sociais, utilizando de ações afirmativas e tendo como pilares ancestralidade, afrocentrismo e afrofuturismo.

Coletiva Periféricas

Coletiva Periféricas

Criada em 2014, em Salvador (BA), defende a democratização da educação e a inclusão sociodigital. Promove diversidade e acessibilidade para mulheres cis, trans e pessoas da periferia.

Coletivo Poli Negra

linktr.ee/coletivopolinegra

Criada em 2015 com a pauta principal da luta pela adesão de cotas na Cidade Universitária. Formado por pessoas negras estudantes que têm como objetivo estudar, discutir e planejar ações sobre questões raciais com foco no acolhimento dos estudantes, desenvolvimento da identidade e da autoestima das pessoas pretas dentro da universidade.

Conexão Negra

CONEXÃO NEGRA

conexaonegra.com.br

Iniciativa por meio do qual o poder público, iniciativa privada, organismos não governamentais e sociedade tem o propósito de conectar ao mercado de trabalho jovens da comunidade negra, estudantes e ex-estudantes de graduação de pós-graduação. Busca elevar a presença negra em cargos de gestão, médio porte e estratégicos nos setores publicitário e jurídico e em outros como financeiro, farmacêutico, telecomunicações, serviços e beleza.

Conexão Malunga

com.
conexão malunga

conexaomalunga.ong.br

Grupo formado por pesquisadores jovens, negras e indígena, das ciências sociais, comunicação e pedagogia que promovem a discussão sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação para autonomia e emancipação das pessoas negras. Pauta-se pelos saberes afro-brasileiros, pela promoção da igualdade racial, e pelo combate às opressões interligadas.

Conexão Preta

linktr.ee/
coletivoconexaopreta

Coletivo negro estudantil da Unicamp de Limeira, criado em 2018, composto por discentes de graduação da Faculdade de Ciências Aplicadas e da Faculdade de Tecnologia. Atua catalisando forças no combate de práticas racistas institucionais e individuais contra a comunidade negra na universidade. Busca aumentar a conexão entre as pessoas negras, trazendo debates e projetos culturais sobre as questões raciais para a formação e a sociedade, lutando pela decolonização das ideias e pelo antirracismo.

Educafro

educafro.org.br

Busca reunir pessoas voluntárias, solidárias e beneficiárias na luta pela inclusão racial e de classe nas universidades, públicas ou particulares, com a finalidade de possibilitar empoderamento e mobilidade social para população pobre e afro-brasileira. Articula núcleos de pré-vestibular nas periferias do Brasil; fomenta lideranças e consciências nas comunidades e nas universidades; oferece formação cidadã e acadêmica em cursinhos comunitários.

Empregue Afro

empregueafro.com.br

Consultoria de Recursos Humanos focada na Diversidade Étnico-Racial. Criada em 2004, atua na capacitação, recrutamento, seleção, treinamento, retenção, valorização de pessoas negras para o mercado das grandes multinacionais.

Enafro

enafro.com.br

A ENAFRO se ordena dentro do contexto contemporâneo como uma startup de impacto social, isto é, se constitui iniciativa afroempreendedora, em fase inicial de instalação, com potencial de sustentabilidade e escalabilidade.

GELEDÉS Instituto da Mulher Negra

geledes.org.br

Fundada em 30 de abril de 1988, Geledés atua na defesa dos direitos de mulheres e negros contra as desvantagens e discriminações no acesso às oportunidades sociais, decorrentes do racismo e do sexismo vigente na sociedade brasileira. Desenvolve projetos próprios e em parceria com outras organizações de defesa dos direitos de cidadania, além de monitorar e fomentar o debate público no Portal Geledés..

Guia Negro

guianegro.com.br

Plataforma de afroturismo que realiza experiências turísticas em diversas cidades e faz produção independente de conteúdo sobre viagens, cultura negra, afroturismo e black business. Dá visibilidade a casos de discriminação e preconceito contra pessoas negras em viagem.

INICIATIVA EMPRESARIAL PELA IGUALDADE RACIAL

iniciativaempresarial.com.br

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento formado por empresas e instituições brasileiras comprometidas em promover a inclusão racial e a superação do racismo, buscar um desempenho mais significativo na diversidade étnico-racial, e em assegurar vantagem competitiva. Oferecem uma lista de 10 compromissos da empresa com a promoção da igualdade racial e um Índice de Equidade Racial Empresarial.

instituto GUETTO

www.guetto.org

Instituto Guetto

Fundada em 30 de abril de 1988, Geledés atua na defesa dos direitos de mulheres e negros contra as desvantagens e discriminações no acesso às oportunidades sociais, decorrentes do racismo e do sexismo vigente na sociedade brasileira. Desenvolve projetos próprios e em parceria com outras organizações de defesa dos direitos de cidadania, além de monitorar e fomentar o debate público no Portal Geledés..

ID BR Instituto Identidades do Brasil

simaigualdaderacial.com.br

Instituto Identidades do Brasil

Organização sem fins lucrativos, criada em 2016, com a missão de acelerar a promoção da igualdade racial. A partir da Campanha Sim à Igualdade Racial, desenvolve diferentes ações e programas para conscientizar e engajar organizações e a sociedade. Busca reduzir a desigualdade racial no mercado de trabalho.

Instituto Mancala

iniciativaempresarial.com.br

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial

Movimento formado por empresas e instituições brasileiras comprometidas em promover a inclusão racial e a superação do racismo, buscar um desempenho mais significativo na diversidade étnico-racial, e em assegurar vantagem competitiva. Oferecem uma lista de 10 compromissos da empresa com a promoção da igualdade racial e um Índice de Equidade Racial Empresarial.

INSTITUTO MARIELLE FRANCO

.institutomariellefranco.org

Instituto Marielle Franco

O Instituto Marielle Franco é uma organização sem fins lucrativos, criada pela família de Marielle, com a missão de inspirar, conectar e potencializar mulheres negras, pessoas LGBTQIA+ e periféricas a seguirem movendo as estruturas da sociedade por um mundo mais justo e igualitário.

instituto SUMAÚMA

sumauma.org

Instituto Sumaúma

Centro de formação, pesquisa e assessoria focado no desenvolvimento de carreiras acadêmicas de pessoas negras, indígenas e/ou periféricas. Também executa projetos de comunicação e divulgação científica, sobretudo a partir da produção e das demandas coletivas destes grupos sociais.

linktr.ee/
mulheresnaprivacidade

Mulheres na Privacidade Grupo de pesquisa "Racismo, Dados e Tecnologia"

Rede horizontal e colaborativa de fomento a estudos, eventos, troca de conhecimentos e desabafos das dores e delícias das trajetórias das mulheres no mercado de trabalho em privacidade e proteção de dados. Seus pilares são pertencimento, acolhimento e empoderamento, considerando urgente a necessidade de ruptura dos padrões historicamente tradicionalistas e androcêntricos que por muito tempo tolheram e silenciaram as mulheres.

mulheresnegrasdecidem.org

Mulheres Negras Decidem

Presente em 19 estados do Brasil, a iniciativa qualifica e promove a agenda liderada por mulheres negras na política institucional, fortalecendo a democracia brasileira, usando como estratégia a superação da falta de representatividade nas instâncias de poder. Atua por meio de formação política, reposicionamento de temas na agenda pública e pesquisas centradas em dados.

NJRD

justicaracialedireito.com.br

Núcleo de Justiça Racial e Direito da FGV Direito SP

Com equipe composta majoritariamente por estudantes negros, busca demonstrar como o racismo estrutural, presente na sociedade brasileira, se manifesta no sistema judiciário do país. Produz pesquisas empíricas nos eixos: raça e segurança pública; raça e democracia; raça e equidade; e raça e tecnologia.

obaap

obaap.com.br

Observatório de Ações Afirmativas na Pós-graduação

Projeto lançado em maio de 2022, monitora programas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado) de universidades públicas que realizam seleções com ações afirmativas em favor de pessoas negras, indígenas, com deficiência etc. Organiza informações difusas em um banco de dados com materiais temáticos, incluindo editais, resoluções, artigos científicos e outras publicações.

PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

pactopelaequidaderacial.org.br

Pacto de Promoção da Equidade Racial

Iniciativa, formada em parceria pela Parceiros da Educação e pelo IDIS – Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social, com a finalidade de buscar trazer a pauta racial para o centro das discussões governança social e ambiental (ESG) no Brasil, por meio de algoritmo para o diagnóstico de equilíbrio racial dentro das empresas, com o IEER – Índice ESG de Equidade Racial.

pretahub.com

Preta Hub

Hub de criatividade, inventividade e tendências pretas. Nasceu em 2002, com a criação do Instituto Feira Preta e a realização de atividades de mapeamento, capacitação técnica e criativa, aceleradora e incubadora do empreendedorismo negro no Brasil. Desenvolve vários projetos em busca da inclusão racial no ecossistema empreendedor, para gerar mais justiça e equilíbrio de oportunidades e resultados financeiros, mirando a criação, a produção, e estratégias de distribuição e consumo.

www.pretalab.com/

Preta Lab

Plataforma que conecta mulheres negras que são ou gostariam de ser da tecnologia, por meio dos nossos ciclos formativos, rede de profissionais, mercado de trabalho, consultorias e estudos.
A PretaLab é uma iniciativa do Olabi, organização social que trabalha para trazer diversidade para a tecnologia e inovação.

TECLA – Tecnologia em Ação

tecla.org.br/

O projeto converge a atuação do time de Tecnologia da Informação da Ação Educativa para o diálogo com outras unidades e atores, na articulação sobre políticas das tecnologias digitais de informação e comunicação. O TECLA engaja a organização na incidência política das tecnologias digitais pela reunião de conhecimento, prática de resiliência digital e em cibersegurança, curadoria de conteúdos, pesquisa, e participação de redes, coalizões e campanhas pelos direitos digitais.

Universidade Zumbi dos Palmares

zumbidospalmares.edu.br

Instituição de ensino privada, sem fins lucrativos, fundada em 2003, localizada em São Paulo (SP), que tem por missão primordial incluir as pessoas negras e de baixa renda no ensino superior, viabilizando a integração em ambiente favorável à discussão da diversidade social, no contexto da realidade nacional e internacional.

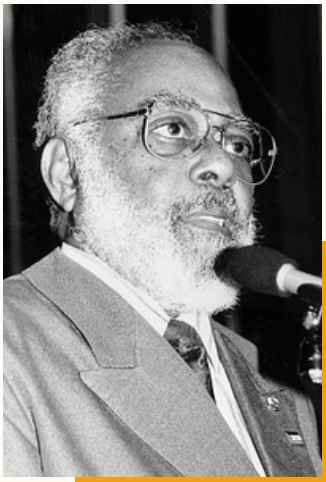
MODELO DE COMPROMISSO AKOBEN

ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

MODELO DE COMPROMISSO AKOBEN

ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

"O racismo no Brasil se caracteriza pela covardia. Ele não se assume e, por isso, não tem culpa nem autocrítica. Costumam descrevê-lo como sutil, mas isto é um equívoco. Ele não é nada sutil, pelo contrário, para quem não quer se iludir ele fica escancarado ao olhar mais casual e superficial."



– Abdias do Nascimento, em entrevista ao Brasil de Fato em novembro de 2010

Acesso ao Modelo em formato de Carta, no Google Docs

"Cidade, DIA de MÊS de ANO.

Exma. Srª.
Ana Carolina Lima
Presidenta do Aqualtune Lab
Assunto: Antirracismo Na Organização De Eventos - Compromisso Público

Senhora Presidenta,
A empresa EMPRESA, representada por sua respectiva dirigente, vêm à vossa presença para comunicar a adesão ao compromisso público relacionado ao Antirracismo Na Organização De Eventos.
Inicialmente, a EMPRESA afirma o seu respeito ao estrito cumprimento das normas vigentes do ordenamento jurídico brasileiro atinentes à promoção da igualdade racial, notadamente o Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288/2010; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial – Decreto nº 65.810/1969; e a Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância – Decreto nº 10.932/2022.
Adicionalmente, acreditando nas vantagens para si e, principalmente, para toda a sociedade brasileira, decorrentes da promoção de mais diversidade, inclusão e equidade étnico-racial, promovidos pela iniciativa AKOBEN – Antirracismo Na Organização De Eventos, a empresa assume publicamente perante toda a população negra do Brasil, simbolizada pelo Aqualtune Lab, o dever de realizar, os seguintes compromissos:

- Todos os eventos com a participação de três ou mais pessoas palestrantes terão necessariamente pelo menos uma pessoa negra, no máximo, a partir de 13 de maio de 2023.
- Todos os eventos com quatro ou mais mesas terão pelo menos uma mesa composta majoritariamente por pessoas negras, no máximo, a partir de 13 de maio de 2023.
- Todos os eventos com sete ou mais mesas terão pelo menos uma mesa composta exclusivamente por pessoas negras, no máximo, a partir de 13 de maio de 2023.

Para atender ao compromisso acima, a EMPRESA divulgará e publicará, pelos meios que julgar adequados, em até seis meses, a adequação de suas próprias políticas à garantia da promoção de diversidade étnico-racial em eventos, inclusive com os critérios percentuais adotados. Tais políticas serão, obrigatoriamente, no mínimo alinhadas aos compromissos ora assumidos. Esse percentual deverá sofrer uma revisão incremental por ocasião de 20 de novembro de 2023.

Atenciosamente,
Nome da Pessoa Dirigente
Cargo de Dirigente
Nome da EMPRESA

LISTA PARA DIVERSIDADE DE RAÇA EM DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

LISTA PARA DIVERSIDADE DE RAÇA EM DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Se quiser ir rápido, vá sozinho. Se quiser ir longe, vá em grupo.
– Provérbio Africano

Os nomes a seguir, em ordem alfabética, são sugestões de pessoas negras com proficiência em muitos temas da interface entre direito e tecnologias digitais da informação e comunicação. Para assegurar diversidade regional, são indicados entre parênteses os estados de residência. Os contatos são perfis em redes sociais. E, para estimular convites, indicam-se três temas pontuais dentro do universo maior de interesses e especialidades de cada pessoa.

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W Y X Z

Amanda Cristina Alves Silva (DF)

LinkedIn Twitter

 # governança da internet
 # liberdade de expressão
 # proteção de dados pessoais

Ana Paula Camelo (SP)

LinkedIn Twitter

 # políticas públicas
 # propriedade intelectual
 # futuro do trabalho

Ana Carolina Lima (RJ)

LinkedIn Twitter

 # inteligência artificial
 # proteção de dados pessoais
 # racismo algorítmico

André Luiz Nicolitt (RJ)

LinkedIn Twitter

 # cibercrimes
 # processo penal
 # responsabilidade de plataformas

Ana Cláudia Farranha (DF)

LinkedIn Twitter

 # acesso à informação e transparência
 # liberdade de expressão online
 # políticas públicas de ciência e tecnologia

Arthur Almeida (RJ)

LinkedIn Twitter

 # criminologia
 # proteção de dados pessoais
 # tecnovigilância

Ana Gabriela Ferreira (SP)

LinkedIn Twitter

 # necropolítica
 # política criminal
 # inteligência artificial e colonialidade

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W Y X Z

Bárbara Paes (NED)

LinkedIn Twitter

acesso à informação
gênero
justiça social

Celio Antonio Silva (SP)

LinkedIn

governança de dados
proteção de dados pessoais
segurança cibernética

Bernardo José Oliveira Araújo (RJ)

LinkedIn

inteligência artificial
regulação de plataformas
proteção de dados pessoais

Celso Eduardo Lins de Oliveira (SP)

LinkedIn

conectividade significativa
infraestrutura de telecomunicações
inovação científica

Bianca Kremer (RJ)

LinkedIn Twitter

inteligência artificial
regulação de plataformas
proteção de dados pessoais

Clarissa Marques França (SE)

LinkedIn

dados pessoais e saúde
direito administrativo
proteção de dados pessoais

Caio Gomes (SP)

LinkedIn

inteligência artificial
dados
estratégia e inovação

Cindyneia Cantanhêde (MA)

LinkedIn Instagram

governança da internet
proteção de dados pessoais
direitos de crianças e adolescentes

Diego Casaes (SP)

LinkedIn Twitter

 # democracia
 # participação social
 # políticas públicas globais

Eduardo Santos (SP)

LinkedIn Twitter

 # cibersegurança
 # inteligência artificial
 # software livre

Diego Cerqueira (RJ)

LinkedIn Instagram

 # inteligência artificial
 # governança da internet
 # proteção de dados pessoais

Ernane José Xavier Costa (SP)

Instagram

 # automação e sensores
 # inteligência artificial
 # redes neurais artificiais

Edilaine dos Santos (SP)

LinkedIn

 # dados abertos
 # jornalismo de dados
 # políticas públicas

Ester Borges (SP)

LinkedIn Instagram

 # acesso à informação
 # direito digital
 # políticas de internet

Felipe da Silva Freitas (BA)

Twitter

 # ciberativismo
 # empreendedorismo em tecnologia
 # estratégia de dados

Gabriela de Almeida Pereira (DF)

LinkedIn Twitter

 # direitos humanos
 # desinformação e violência
 # gestão de políticas públicas em gênero e raça

Fernanda dos Santos Rodrigues Silva (RS)

LinkedIn Twitter

 # direitos humanos
 # igualdade racial
 # inteligência artificial

Glenda Dantas (SP)

LinkedIn

 # dados abertos
 # jornalismo e assessoria de comunicação
 # redes sociais

Fernanda Kalianny Martins Sousa (SP)

LinkedIn

 # conectividade significativa
 # infraestrutura de telecomunicações
 # violência de gênero, sexo e raça

Gedeão França (PE)

LinkedIn Instagram

 # gestão e liderança
 # privacidade
 # proteção de dados pessoais

Gabriel Sampaio (DF)

Twitter

 # liberdade de expressão
 # política criminal e penitenciária
 # violência institucional

Gizele Martins (RJ)

LinkedIn Twitter

 # comunicação comunitária
 # militarização e censura
 # redes sociais

Gustavo Souza (AC)

Telegram

 # desinformação
 # eleições e liberdade de expressão
 # amazofuturismo

Johanna Katiuska Monagreda (MG)

LinkedIn Twitter

 # direitos humanos
 # políticas públicas de gênero e raça
 # proteção de dados pessoais

Horrara Moreira (RJ)

LinkedIn

 # direitos humanos
 # legal design
 # proteção de dados pessoais

José Vitor Pereira Neto (PE)

Twitter Instagram

 # cultura digital
 # direitos humanos
 # reconhecimento facial

Isabel Coronel (RJ)

LinkedIn

 # neurodiversidade
#educação popular
#design digital

Julia Faustina Abad (PR)

Linkedin Instagram

 # criminologia
 # política prisional
 # segurança pública

Jéssica Guedes Santos (DF)

LinkedIn Twitter

 # direito eleitoral
 # liberdade de expressão
 # proteção de dados pessoais

Júlia Caldeira (MG)

LinkedIn

 # conexão significativa
 # eleições e redes sociais
 # proteção de Dados Pessoais

Júlia Santa Anna Mello (DF)

Linkedin

 # proteção de dados pessoais
 # políticas públicas
 # tecnovigilância

Lucas Henrique Muniz Conceição (ITA)

LinkedIn Twitter

 # constitucionalismo digital
 # desinformação
 # redes sociais

Karolyne Utomi (SP)

Linkedin Instagram

 # cidadania digital
 # direito digital
 # proteção de dados pessoais

Lucas Samuel (PB)

Linkedin Instagram

 # inclusão digital
 # conexão significativa
 # direitos humanos

Leandro Antunes Rocha (SP)

LinkedIn

 # blockchain
 # proteção de dados pessoais
 # segurança da informação

Luiz Valério P. Trindade (ITA)

Linkedin

 # discurso de ódio
 # desinformação
 # redes sociais

Leonardo Santana (DF)

LinkedIn Instagram

 # direitos humanos
 # justiça criminal e segurança pública
 # processo legislativo e incidência

Mara Karina Sousa-Silva (DF)

LinkedIn Twitter

 # comunicação política
 # redes sociais
 # regulação de telecomunicações

Maria Julya Oliveira (SP)

LinkedIn

 # direitos étnico-raciais
 # liberdade de gênero
 # proteção de dados pessoais

Marcos César M. Pereira (PE)

Linkedin Instagram

 # antropologia
 # criptografia
 # inovação

Mariana Gomes (BA)

LinkedIn

 # ciberativismo
 # governança da internet
 # jornalismo e assessoria de comunicação

Marco Gomes (DF)

Linkedin Twitter

 # ciberativismo
 # empreendedorismo em tecnologia
 # estratégia de dados

Marivaldo de Castro Pereira (DF)

Instagram Twitter

 # acesso à justiça
 # educação comunitária
 # rede sociais

Marcos Urupá (DF)

Linkedin Twitter

 # neutralidade de rede
 # políticas públicas de acesso à internet
 # regulação das telecomunicações e radiodifusão

Natália Neris (SP)

LinkedIn Twitter

 # direito digital
 # direitos humanos
 # políticas públicas

Orlando Silva de Jesus Júnior (SP)

Instagram Twitter

 # desinformação
 # proteção de dados pessoais
 # regulação de plataformas digitais

Natane Santos (RJ)

Linkedin

 # inteligência artificial
 # Propriedade Intelectual
 # proteção de dados pessoais

Pablo Nunes (RJ)

Linkedin

 # proteção de dados pessoais
 # reconhecimento facial
 # tecnovigilância

Nina da Hora (RJ)

Twitter

 # proteção de dados pessoais
 # racismo algorítmico
 # tecnovigilância

Pâmela Belém de Oliveira (RJ)

Linkedin

 # inteligência artificial
 # reconhecimento facial
 # proteção de dados pessoais

Nina Fernandes dos Santos (BA)

LinkedIn Twitter

 # desinformação
 # discurso de ódio
 # plataformas digitais

Paulo Pereira da Silva (SP)

LinkedIn Instagram

 # cidades inteligentes
 # direitos humanos
 # racismo algorítmico

Paulo Rená da Silva Santarém (DF)

LinkedIn Twitter

 # constitucionalismo digital
 # criptografia
 # regulação de plataformas

Rafael da Cruz Ireno (SP)

LinkedIn Twitter

 # aquilombamento digital
 # diversidade racial
 # plataformas digitais

Pedro Andrade Caribé (BA)

LinkedIn Twitter

 # direito à comunicação
 # patrimônio cultural
 # política pública cultural

Rafaela Ferreira (BA)

LinkedIn Twitter

 # inteligência artificial
 # direito do trabalho
 # proteção de dados pessoais

Paulo "Polinho" Mota (RJ)

Instagram

 # dados públicos e pesquisa
 # geração cidadã de dados
 # dados abertos e transparência

Raíla de Melo Alves (DF)

LinkedIn Instagram

 # ativismo digital
 # interseccionalidade (gênero, raça e sexualidades)
 # medias sociais

Rafael Marques Silva (SP)

Linkedin

 # privacidade
 # propriedade intelectual
 # proteção de dados pessoais

Silvana Bahia (RJ)

LinkedIn

 # inteligência artificial
 # jornalismo e redes sociais
 # transformação digital

Tarcízio Silva (SP)

LinkedIn Twitter

 # proteção de dados pessoais
 # racismo algorítmico
 # tecnovigilância

Stephanie Lima (RJ)

LinkedIn Twitter

 # direitos humanos
 # eleições
 # neutralidade de rede

Terezinha Alves Brito (RN)

LinkedIn

 # concorrência
 # propriedade intelectual
 # proteção de dados pessoais

Valdinei Freire da Silva (SP)

LinkedIn

 # inteligência artificial
 # decisões automatizadas
 # reconhecimento facial

Winnie Bueno (RS)

LinkedIn

 # diversidade e inclusão
 # gênero, raça e sexualidade
 # redes sociais

Valessio Brito (BA)

LinkedIn Twitter

 # cultura hacker
 # educação aberta
 # software livre

Yuri Alexsandro (BA)

LinkedIn Twitter

 # proteção de dados pessoais
 # segurança digital
 # perícia forense digital

Wilson Guilherme Dias Pereira (RO)

LinkedIn Instagram

 # educação digital
 # criptografia e segurança
 # proteção de dados pessoais

REFERÊNCIAS NEGRAS ESTRANGEIRAS EM DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

REFERÊNCIAS NEGRAS ESTRANGEIRAS EM DIREITO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Meia dúzia de pessoas negras não brasileiras proeminentes na inter-relação entre direito e TICs.

Alondra Nelson

LinkedIn Twitter

Socióloga, Diretora de Política Científica e Tecnológica da Casa Branca

Organizações relacionadas:

- Casa Branca
- Institute for Advanced Study

Obra:

(2001) *Technicolor: Race, Technology, and Everyday Life*

(2002) *Afrofuturism*

Charlton McIlwain

LinkedIn Twitter

Comunicólogo, administrador educacional, professor universitário

Organizações relacionadas:

- Center for Critical Race & Digital Studies
- Universidade de Nova Iorque

Obra:

(2016) *Beyond the Hashtags: Ferguson, #BlackLivesMatter, and the Online Struggle for Offline Justice*

(2019) *Black Software: The Internet and Racial Justice, From the Afronet to Black Lives Matter*

Joy Buolamwini

LinkedIn Twitter

Ativista Digital, Cientista de Computação, Pesquisadora, Poeta dos Códigos

Organizações relacionadas:

- Massachusetts Institute Of Technology
- The Algorithmic Justice League

Obra:

(2017) *Gender Shades: Intersectional Phenotypic and Demographic Evaluation of Face Datasets and Gender Classifiers*

(2022) *AI, Ain't I A Woman?*

Ruha Benjamin

LinkedIn Twitter

Socióloga, Pesquisadora e Professora Universitária

Organizações relacionadas:

- Ida B. Wells Just Data Lab
- Universidade de Princeton

Obra:

(2019) *Race After Technology: Abolitionist Tools for the New Jim Code*

(2022) *Viral Justice: How We Grow the World We Want*

Safiya Umoja Noble

LinkedIn Twitter

Cientista da Informação, Publicitária, Professora, Pesquisadora

Organizações relacionadas:

- Equity Engine
- Universidade da Califórnia

Obra:

(2016) *The Intersectional Internet: Race, Sex, Class and Culture*
(2018) *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*

Timnit Gebru

LinkedIn Twitter

Cientista de Computação, Pesquisadora de Inteligência Artificial

Organizações relacionadas:

- The Distributed AI Research Institute (DAIR)
- Black in AI

Obra:

(2018) *Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification*

(2021) *On the Dangers of Stochastic Parrots: Can Language Models Be Too Big?*

AQUALTUNE LAB: DIREITO, RAÇA E TECNOLOGIA

O Aqualtune Lab é um coletivo jurídico com suporte multidisciplinar, pautado no estudo e elaboração de propostas que comportam a análise das inter-relações entre Direito, Tecnologia e Raça. O grupo é composto por pessoas de diversas regiões do país, e tem como objetivo racializar discussões em temas como vigilância pública e privada, políticas de proteção de dados pessoais, identificação biométrica, segurança na internet, racismo em aplicativos móveis, discurso de ódio em mídias sociais, entre outros. Buscamos compreender através de um olhar jurídico e multidisciplinar qualificados e orientados na comunicação, TICs e áreas correlatas, compreender as intersecções entre tecnologia e raça, descortinando as armadilhas do racismo como estruturantes das relações de saber e poder no Brasil.

CARTILHA AKOBEN PARA ANTIRRACISMO NA ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS

Um guia do Aqualtune Lab para a diversidade, equidade e inclusão de pautas e nomes na construção de eventos por meio da participação de pessoas negras

Organização	Colaboração	Projeto Gráfico
Paulo Rená da Silva Santarém	**Júlia Santa Anna Mello**	**Isabel Coronel**

Como citar em ABNT

SANTARÉM, Paulo Rená da Silva (org.); MELLO, Santa Anna Mello (colab.). **Cartilha AKOBEN Para Antirracismo Na Organização De Eventos: um guia do Aqualtune Lab para a diversidade, equidade e inclusão de pautas e nomes na construção de eventos por meio da participação de pessoas negras [Livreto Online]**. Aqualtune Lab, 20 de dezembro de 2022. *Disponível em: https://aqualtunelab.com.br/cartilha-akoben-antirracismo-na-organizacao-de-eventos.*

Adequação à proteção de dados pessoais

Os dados pessoais aqui disponíveis foram compilados , à luz do art. 7º, IX, da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), tendo como base legal o interesse legítimo do Aqualtune Lab, na realização de seu objetivo social definido em Estatuto.

Esta obra foi publicada sob a Licença Creative Commons Atribuição-CompartilhaIgual 4.0 Internacional.

ODS - Objetivo 10 - Reduzir a Desigualdade Dentro dos Países e Entre Eles

www.aqualtunelab.com.br
contato@aqualtunelab.com.br

Instagram: @aqualtunelab
Twitter: @aqualtunelab
Facebook: @aqualtunelab
Linkedin: Aqualtune Lab