

Género, raza y espacios de poder: el caso de Maria Antónia y Geraldo¹

Elaborado por Ana Liési Thurler²

(2012)

Contiene nota pedagógica

En el Ministério de Desenvolvimento de Políticas e Participação [*Ministerio de Desarrollo de Políticas y Participación*], la Secretaria de Promoção da Ética Pública e da Cidadania [*Secretaría de Promoción de la Ética Pública y de la Ciudadanía*] está constituida por tres departamentos. En todos ellos, se trabaja a un ritmo apresurado para poder cumplir cronogramas siempre apretados. Se respira adrenalina. La sensación de urgencia es constante por toda la Secretaría, pues las demandas llegan y exigen ser encaminadas. Los planes aprobados y ejecutados requieren monitoreo. Muchos funcionarios están bastante motivados con el trabajo, los mueve el deseo de contribuir para que su país mejore. Otros trabajan por un salario y la posibilidad de un ascenso profesional.

En la Secretaría de Promoción de la Ética Pública y de la Ciudadanía, el Departamento de Fiscalización presenta alguna diversidad entre sus integrantes. La gran mayoría, sin embargo, está compuesta por hombres y mujeres blancos. Pocos hombres negros y solo una mujer negra. Parece que no causa extrañeza alguna el hecho de que, en este territorio de poder, en la cima de este Ministerio, la mayoría de los servidores y directivos en las diversas áreas internas están conformados por hombres y mujeres blancos. En los otros departamentos de esta Secretaría, los cargos directivos son ejercidos por hombres blancos.

Adriano, jefe del Departamento de Fiscalización, recibió una excelente invitación y fue transferido recientemente a otro ministerio. De esta forma, el puesto para esta jefatura quedó libre. Entre los equipos de los tres departamentos se crearon expectativas y discusiones sobre cuáles serían los criterios adoptados: ¿Antigüedad? ¿Mérito? ¿Combinación de éstos con otros factores? ¿Criterios estrictamente técnicos? ¿También criterios políticos? Algunos en el departamento comentaban que María Antónia tenía el perfil más adecuado para asumir

la jefatura. Sin embargo, las deliberaciones tuvieron lugar a puertas cerradas en el Gabinete del Secretario y el personal de los tres departamentos solo tuvo conocimiento, al final, sobre cual fue la persona promovida. El método vertical de toma de decisión decepcionó a los servidores.

Figuras que surgen en este grupo

Se destacan tres protagonistas en el conjunto de los integrantes del Departamento de Fiscalización. La responsabilidad por la elección del nuevo jefe del departamento corresponde a Gerson, el Secretario, que lleva 17 años en la institución y cuatro en la función. Él tiene 50 años, apuesta por la imagen de persona no conservadora, de “jefe buena onda”, que incentiva la participación, valora la productividad y la competencia. Hay dos personas candidatas principales para la promoción. Una es María Antónia, la otra, Geraldo.

María Antónia: perfil y habilidades profesionales

Datos Personales

Mujer, negra.

45 años de edad.

Casada, 2 hijos (10 y 02 años)

18 años en la institución

Currículo académico

- Licenciada en Administración;
- Especialización en Políticas Públicas;
- Maestría en Administración Pública;
- Domina el inglés;
- Habla, escribe y lee muy bien en francés y español;
- Participación en diversos seminarios y eventos de su ministerio y en interacción con otros órganos públicos.

Otras informaciones relevantes

- En su carrera profesional acumuló experiencias que cumplió con éxito en la coordinación de equipos en esta secretaría y en otros ministerios;
- Tuvo una trayectoria en el servicio público distinguida por su determinación, talentos y meritos;
- Su último ascenso fue hace cinco años.

En el día a día en su trabajo

- Organizada, productiva, dedicada y discreta.

Geraldo: perfil y habilidades profesionales

Datos Personales

Hombre, blanco.

40 años de edad.

Casado, 3 hijos (15, 13 y 1 años)

2 años en la institución.

Currículo académico

- Licenciado en Administración;
- No tiene posgrado;
- Habla, escribe y lee en inglés, francés y español;
- Participación en congresos externos y seminarios en el órgano.

Otras informaciones relevantes

- Tiene poca experiencia de coordinación de equipo con evaluaciones regulares.
- En momentos cruciales, reveló dificultad para lidiar con conflictos en su equipo.

En el día a día en su trabajo

- Participativo, eficiente, competitivo y asertivo.

En el departamento eventualmente se comenta que él tendría más disponibilidad para el trabajo que María Antónia, madre de dos niños. Para el Secretario, el hecho de que él sea padre de tres hijos no viene al caso.

La decisión fue finalmente comunicada. El Secretario optó por asumir la responsabilidad de la elección de Geraldo para la jefatura del departamento, incluso percibiendo que la expectativa del equipo era la elección de María Antónia. Algunas personas de su nivel jerárquico le advirtieron que ella sería la mejor opción para el órgano público – sea por el perfil y habilidades profesionales, sea por la posibilidad de que la situación ofrecería a la institución avanzar en un horizonte de fomento de la igualdad de género y raza. Sin embargo, el Secretario declaró haber correspondido a los objetivos e intereses más altos del Ministerio y de la Secretaría, ascendiendo a la persona acertada y con mayor disponibilidad para la institución. La reacción de la mayoría fue de sorpresa, decepción y cuestionamientos.

Más allá de la competencia entre María Antónia y Geraldo, la institución continuó teniendo a hombres blancos dirigiendo los tres departamentos que componen la Secretaría de Promoción de la Ética Pública y de la Ciudadanía.

Notas

- ¹ Caso elaborado en colaboración con las secretarías de Políticas para as Mulheres (SPM/PR) [*Políticas para las Mujeres*] y de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir/PR) [*Políticas de Promoción de la Igualdad Racial*], Escola Nacional de Administração Pública (ENAP) [*Escuela Nacional de Administración Pública*] y el Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud) [*Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*], en el ámbito del Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia [*Programa Interinstitucional para la Promoción de la Igualdad de Género, Raza y Etnia*], implementado en Brasil por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- ² Socióloga, consultora, autora de “Em Nome da Mãe: o não reconhecimento paterno no Brasil” [*En el Nombre de la Madre: no reconocimiento paterno en Brasil*].