

Nota de ensino: Gênero, raça e espaços de poder: o caso de Maria Antônia e Geraldo¹

*Elaborado por Ana Liési Thurler²
(2012)*

O caso foi inicialmente elaborado para aplicação no curso da ENAP “Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe” com as seguintes possibilidades de abordagem:

- Aprofundar a conscientização sobre o quadro atual das desigualdades reais de gênero e raça ainda vigentes em nossa sociedade e em nossas instituições públicas por meio da análise desse contexto e do debate sobre ele.
- Ampliar as informações sobre o processo coletivo — no âmbito governamental e no âmbito da sociedade civil — de conquistas legais/formais e compromissos em prol da construção da igualdade de gênero e raça;
- Inserção do gestor contemporâneo de instituições públicas brasileiras no processo de efetivação dessas conquistas.

a) Na primeira fase do curso:

Apresentar o caso, lançando o tema da gestão em um horizonte de promoção da igualdade de gênero e raça.

Oferecer subsídios para os participantes tomarem conhecimento e/ou relembrarem compromissos nesse sentido, tais como: CEDAW (sigla consagrada em inglês, correspondendo à Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), CERD (sigla em inglês, correspondendo à Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial), ODM (Objetivos do Desenvolvimento do Milênio), Constituição Federal, Estatuto da Igualdade Racial e outras conforme sugeridas no quadro I.

¹ Caso elaborado em parceria com a SPM/PR, Seppir/PR, ENAP e Pnud, no âmbito do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia, implementado no Brasil pelo Sistema ONU.

² Socióloga, consultora, autora de “Em Nome da Mãe: o não reconhecimento paterno no Brasil”.

b) Ao final do curso:

Retornar ao estudo de caso, a seus protagonistas, colocando questões-provações como:

- Qual a realidade da sociedade brasileira, ainda no século 21, relativamente às desigualdades e discriminações de gênero e raça?
- Como lidar com práticas sexistas e preconceituosas nos espaços de poder nas instituições públicas contemporâneas?
- O papel do gerente na gestão do desenvolvimento da equipe inclui também contribuir para combater e banir o sexismo e o racismo institucional? De que modo?
- Como lidar com questões de preconceito de raça e gênero enquanto gerente de equipe?
- Como lidar com indicações/questões políticas na tomada de decisão enquanto gestor?
- Um gestor pode desempenhar bem suas funções sendo um ótimo técnico, mas prescindindo de questões éticas e de compromissos igualitários assumidos por sua sociedade e seu país?
- Pode-se atribuir a problemas de inadequado exercício de liderança o quadro, nessa Secretaria, quanto à raça e gênero?
- Por que o Secretário de Promoção de Ética Pública e da Cidadania estava convencido de que o candidato à promoção teria maior disponibilidade para a instituição do que a candidata?
- Você interpreta que decisões adequadas no que tange à promoção em altas instâncias de poder podem confirmar, abrandar ou reverter rotas de realidades profissionais marcadas pelas desigualdades de gênero, raça e, também, o sexismo e o racismo institucional?
- Balanço do estudo de caso e da realidade de *sua* instituição, no momento atual.

Subsídios para os Debates

Para o desenvolvimento das atividades são recomendados conteúdos para debates — que podem ser ampliados — em torno de três eixos principais:

I. Cenário brasileiro atual nas relações sociais de gênero e raça:

a) O país elege a primeira Presidenta, mas as desigualdades entre mulheres e homens permanecem

Apesar de ter a primeira Presidenta da República, o Brasil ocupa o 110º lugar no ranking mundial de participação política da mulher no Parlamento, com 8,6% de Deputadas Federais (44 parlamentares em 513 assentos) e com 16% de participação no Senado (13 Senadoras em 81 assentos), de acordo com o

acompanhamento realizado pela União Interparlamentar (<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>). Em todas as Américas, somente o Panamá está em situação de menor participação feminina no Parlamento. O Brasil está atrás de países que viveram recentes situações de conflito armado e Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) baixo, como Serra Leoa (89º lugar).

Pontos a explorar:

Maior igualdade entre mulheres e homens na participação política em espaços de deliberação e decisão de um país é importante indicador dos padrões de democracia dessa sociedade, que inclui, entre outros elementos, reconhecimento, redistribuição e representação. Contudo, por si só, uma mais expressiva representação das mulheres não se traduz em inclusão na pauta social de temas pertinentes ao fortalecimento da cidadania das mulheres. A inserção na agenda pública/política desses debates requer também o protagonismo, a organização, a pressão e o monitoramento das mulheres na sociedade civil.

- Uma participação igualitária deve ocorrer em todas as instâncias da sociedade, inclusive nos órgãos governamentais.

b) Um Brasil enegrecendo, mas ainda desigual

A produção de pesquisa sobre as relações de gênero e raça tem desconstruído o mito da “democracia racial” brasileira, na qual é documentada amplamente a persistência das desigualdades nas relações sociais. O fato contribui para constituir tais desigualdades em objeto legítimo e necessário da intervenção de políticas públicas (THEODORO, 2008).

Destacamos duas publicações-referência recentes: “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” — uma pesquisa do Ipea, em parceria com ONU-Mulheres, SPM e Seppir — e “Relatório das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010”, do Laboratório de Análises Econômicas, Históricas e Sociais e Estatísticas (LAESER), da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Analisando dados demográficos do país, a primeira publicação registra a tendência de aumento do número de pessoas que se declaram negras ou pardas, tendo passado de 44,9% em 1995 para 51,1% em 2009. Nesse período, a população branca caiu de 54,5% para 48,2%: uma queda de 6,3 pontos percentuais.

Na educação, as desigualdades persistem, mas vêm sendo amenizadas. Entretanto, da educação infantil à Universidade há muito a fazer. A meta estabelecida no Plano Nacional de Educação (PNE) quanto à creche era de atender a 50% das crianças de 0 a 3 anos até 2010. Mesmo passando de 7,6% para 18,4% entre 1995 e 2009, o país ainda está distante dessa meta. As desigualdades raciais se manifestam já nessa fase, com 20,9% das crianças brancas e 16,7% das crianças negras matriculadas em creches.

No ensino superior a taxa nacional passou de 5,8% de negros matriculados em 1995, para 14,4% em 2009. Nesse ano as matrículas nas Universidades cor-

respondiam a 21,3% do total da população branca e 8,3% do total da população negra; 16,6% das mulheres e 12,2% dos homens concluíram a formação superior. Devem ser consideradas as desigualdades entre mulheres brancas (23,8%) e mulheres negras (9,9%), além da persistência do sexismo, revelando em números a concentração de mulheres em áreas de estudo para um encaminhamento profissional mais “feminino”.

Os dados demográficos ainda confirmam que, mesmo com mais anos de escolaridade, as mulheres apresentam taxas mais altas de desemprego (9,2% entre as mulheres brancas e 12,5% entre as mulheres negras) relativamente aos homens (5,3% entre os homens brancos e 6,6% entre os homens negros).

O já citado “Relatório das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010” documenta as desigualdades em vários aspectos da vida social brasileira e um lento, mas efetivo processo de redução dessas desigualdades. Entretanto, em todos os casos analisados, a situação mais difícil é persistentemente da mulher negra. Na área da saúde, por exemplo, até 2008, 40,9% das mulheres negras nunca tinham feito uma mamografia; entre mulheres brancas esse índice caía para 22,9%. Também até 2008, cerca de 18,1% das mulheres negras e pardas nunca tinha feito um exame Papanicolaou. Entre mulheres brancas, esse índice era de 13,2

Nos benefícios pagos pela Previdência Social, repete-se a situação de maior vulnerabilidade das mulheres negras e pardas, que recebem em média R\$ 562,64, enquanto as mulheres brancas recebem R\$ 832,02 e os homens brancos, R\$ 1.187,17.

Sugestões de problematização:

- Como considerar o aumento demográfico de 6,3 pontos em favor do Brasil negro?
- A que se pode atribuir essa alteração em um período de 14 anos?
- Como os gestores podem contribuir, em seus processos de deliberação e decisão, para uma cultura e uma sociedade mais igualitária em termos de gênero e raça?
- As decisões do gestor devem ser estritamente técnicas ou combinar o técnico com o político? Por quê?

II. Uma coletiva construção de horizontes de igualdade de gênero e raça

É preciso enfatizar a existência de um processo de lutas históricas por relações sociais emancipatórias também no campo governamental, com a implementação no país de políticas de igualdade de raça e gênero. Esse processo ocorre tanto no âmbito nacional quanto no internacional por meio de compromissos assumidos pelo Brasil, que devem ser honrados em todos os níveis e em todas as esferas do Estado e da sociedade brasileira.

Entre os marcos legais existentes, devem ser destacados os Planos Nacionais de Políticas para Mulheres, norteadores das ações da Secretaria de Políticas

para as Mulheres (SPM), e presididos pelos princípios de igualdade e respeito à diversidade, equidade, autonomia das mulheres, laicidade do Estado, universalidade das políticas, justiça social, transparência dos atos públicos, participação e controle social.

No âmbito da promoção da igualdade racial, o Brasil se destacou no cenário internacional ao assumir papel reconhecidamente de liderança na III Conferência das Nações Unidas contra o Racismo, a Discriminação, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, realizada em Durban, África do Sul, em 2001. Com o respaldo da Declaração e Plano de Ação da Conferência de Durban, chegou-se à criação da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (Seppir) e à adoção do Estatuto da Igualdade Racial, lei sancionada em 2010, cujas obrigações exigem investimentos pesados e de longo prazo para a efetiva igualdade de oportunidades.

Relações sociais igualitárias de gênero e raça, que se incluem no âmbito dos direitos humanos, devem ser apresentadas aos participantes no transcórre do curso, em diálogo com seus objetivos. É recomendável reforçar alguns marcos legais como os apresentados no quadro a seguir.

Quadro I. A difícil construção política da igualdade de gênero e raça.

Ano	Marcos Legais	Observações
1948	Declaração Universal dos Direitos Humanos.	Art. 1º: Todas as pessoas nascem livres e iguais, em dignidade e direitos.
1965	Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (CERD).	Adotada pelas Nações Unidas em 21.12.1965 e promulgada no Brasil pelo Decreto 65.810, de 08.12.1969.
1979	Convenção Internacional pela Eliminação de Todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).	Em 1984, o Brasil ratificou, com reservas levantadas em 1994. Com a CF, o país reconheceu a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres nas esferas pública e privada.
1988	Constituição Federal.	Art. 5º: Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (...).
1989	Convenção dos Direitos da Criança, adotada pela ONU em 20.11.1989.	Art 18: Os Estados-partes envidarão os seus melhores esforços, a fim de assegurar o reconhecimento do princípio de que ambos os pais têm obrigações comuns com relação à educação e ao desenvolvimento da criança.

Ano	Marcos Legais	Observações
1990	Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).	Art. 22 Aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos (...).
1996	I Conferência Nacional de Direitos Humanos.	Promovida pela Comissão de Direitos Humanos da Câmara Federal.
	Programa Nacional de Direitos Humanos, adotado em 13.05.1996.	Foco maior nos direitos civis.
2000	Declaração do Milênio.	191 chefes de Estado firmaram compromisso pela igualdade de gênero e raça com os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.
2002	Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-II)	Contém 518 propostas de ações ligadas a direitos sociais, econômicos e culturais.
	Plataforma Política Feminista.	Conferência Nacional de Mulheres Brasileiras. 70 anos do voto feminino no Brasil.
2003	Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial.	Decreto 4.886, de 20 de novembro de 2003.
	Inclusão da História da Cultura Afro-Brasileira e Africana no currículo do ensino fundamental e médio.	Lei 10.639/03.
2004	I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, produzido com a mobilização de 120 mil brasileiras.	I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – julho 2004.
2005	I Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial.	Promovida pela Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir).
2007	II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres mobilizou 200 mil mulheres, em todos os estados.	II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – agosto de 2007.

Ano	Marcos Legais	Observações
2009	Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-III).	Eixos III (Diretriz 9: Combate às desigualdades estruturais) e V (Dir.19 – Fortalecimento dos princípios da democracia e dos Direitos Humanos nos sistemas de educação básica, nas instituições de ensino superior e nas instituições formadoras; e 21 – Promoção da Educação em Direitos Humanos no serviço público).
	II Conferência Nacional de Promoção da Igualdade Racial.	Promovida pela Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).
	Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (Planapir).	Inspirado na Cerd, no <i>Brasil sem Racismo</i> , na III Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância.
2010	Estatuto da Igualdade Racial.	Lei nº 12.288, de 20.07.2010.

Fonte: Diversas, conforme bibliografia sugerida. A responsabilidade pela organização destas informações é da autora.

III. Práticas de gestão & comprometimento com igualdade de gênero e raça – uma sugestão de abordagem

Para enriquecer e qualificar as discussões o facilitador deve incluir informações como as integrantes do quadro acima, além de outras a seu critério e/ou a serem pesquisadas e/ou incorporadas pela experiência dos participantes do curso.

É recomendado incluir a discussão sobre “cuidado” (*care*), que comporta questões como:

- a conciliação unilateral maternidade e vida profissional, não colocada para paternidade e vida profissional. No caso, o gestor considera que a mulher candidata à promoção (mãe de duas crianças) tem menor disponibilidade para o trabalho do que o candidato (pai de três crianças). Está aí embutido o desafio posto às mulheres de conciliar a vida familiar, a maternidade com o trabalho;
- a atenção à primeira infância mantida como questão doméstica, ainda muito restrita ao âmbito privado. Coloca-se aqui a questão da creche como direito da criança à educação e direito da mulher à igualdade de oportunidades.

Para esses casos, destaca-se que o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres já registrava as seguintes diretrizes, a serem seguidas pelo governo, nas esferas federal, estadual e municipal:

Reconhecer a responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho; a importância social do trabalho tradicionalmente delegado às mulheres para as relações humanas e produção do viver; a importância dos equipamentos sociais e serviços correlatos, em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos (SEPM, 2004:34).

E o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (SEPM, 2008:37-38) coloca ênfase na educação infantil — acesso à creche e à pré-escola — tanto como um direito da criança à socialização e ao desenvolvimento integral, quanto um direito da mulher a iguais oportunidades de acesso, permanência e ascensão profissional. A maternidade não pode penalizar as mulheres em seus direitos de cidadã.

O sucesso na instauração de um processo irreversível de implementação de uma rede de creches no país no século 21 coloca também o imperativo de uma educação infantil não racista e não sexista, com atividades lúdicas envolvendo jogos e brinquedos não sexistas, voltadas para a valorização da diversidade e da equidade de gênero, beneficiando toda a sociedade.

O reconhecimento institucional da primeira infância abre novas possibilidades para a superação de discriminações devidas ao gênero, ameniza desigualdades devidas à classe e à raça, favorecendo a consolidação de um país mais igualitário e justo.

Bibliografia sugerida:

ALVES, Branca Moreira e PITANGUY, Jacqueline. *O que é feminismo?* São Paulo: Edit Brasiliense, 1981.

ALVES, José Augusto Lindgren. *A arquitetura internacional dos Direitos Humanos*. São Paulo: FTD, 1997.

BIROLI, Flávia. *Cotas: afinal do que é que se está falando?* Disponível em <http://quilombosnews.blogspot.com/2006/07/cotas-afinal-do-que-que-se-est-falando.html>, acesso em 25.01.2012.

BIROLI, Flávia. *Racismo dissimulado*. Disponível em http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=4532&Itemid=2, acesso em 25.01.2012.

CAMPOS, Amini Haddad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. *Direitos Humanos das Mulheres*. Curitiba: Juruá Editora, 2007.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. *Banco de Dados sobre o Trabalho das Mulheres*. Disponível no portal da FCC: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/index.php?area=home>

INSTITUTO AMMA PSIQUE E NEGRITUDE (Coord Geral). *Identificação e abordagem do racismo institucional*. Disponível em www.combateaoracismoinstitutional.com, acesso em 01.11.2011.

PAIXÃO, Marcelo (Coord). Universidade Federal do Rio de Janeiro. Laboratório de Análises Econômicas, Históricas e Sociais e Estatísticas (LAESER). *Relatório das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010*. Disponível <http://www.laeser.ie.ufrj.br>, acessado em 01.11.2011.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. *Gênero, raça e competências de direção no Serviço Público Federal*. Brasília: ENAP, 2004.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA, ONU MULHERES, SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. 4ª ed. Brasília: Ipea, 2011.

PINTO, Céli Regina Jardim. *Uma história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH - 3*. Decreto nº 7.037 de 21.12.2009. Brasília: SEDH/PR, 2010.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. I e II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (I e II PNPM). Brasília: SPM, 2004 e 2008.

SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL. *Plano Nacional de Políticas de Igualdade Racial (PLANAPIR)*. Brasília: Seppir, 2009.

STEVENS, Cristina (Org). *Maternidade e Feminismo*. Diálogos Interdisciplinares. Ilha de Santa Catarina: Editora Mulheres e Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

TELES, Maria Amélia de Almeida. *Breve história do feminismo no Brasil*. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993.

THEODORO, Mário (Org.) *As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição*. Brasília: IPEA, 2008.

THURLER, Ana Liési. Primeira Infância no Brasil do século XXI: desafios ao reconhecimento institucional. In *Família e Jurisdição III*. Belo Horizonte: IBDFAM e Del Rey Editora, 2010, p. 1-34.

WALLACE, Michele et alii. *Black feminism. Anthologie du féminisme africain-américain (1975-2000)*. Textes choisis et présentés par Elsa Dorlin. Paris: L'Harmattan, 2008.