

Nota Pedagógica

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

Elaborado por Ana Liési Thurler

Año: 2012

El estudio de caso fue inicialmente elaborado para la aplicación en el curso de la ENAP “Papel do Gerente na Gestão do Desempenho de Equipe” [*“Papel del Gerente en la Gestión del Desempeño del Equipo”*] con las siguientes posibilidades de enfoque:

- profundizar la concientización sobre la situación actual de las desigualdades reales de género y raza aún vigentes en nuestra sociedad y en nuestras instituciones públicas por medio del análisis de este contexto y del debate sobre él.
- ampliar las informaciones sobre el proceso colectivo – en el ámbito gubernamental y en el ámbito de la sociedad civil – de conquistas legales/formales y compromisos en pro de la construcción de la igualdad de género y raza;
- inserción del gerente contemporáneo de instituciones públicas brasileñas en el proceso de implementación de estas conquistas.

a) En la primera fase del curso:

Presentar el caso, proyectando el tema de la gerencia en un horizonte de promoción de igualdad de género y raza. Facilitar información a los participantes para que éstos tengan conocimiento y/o recuerden compromisos en este sentido, tales como: CEDAW (sigla consagrada en inglés que corresponde a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), CERD (sigla en inglés que corresponde a la Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial), ODM (Objetivos del Desarrollo del Milenio), Constitución Federal, Estatuto de la Igualdad Racial y otras conforme sugeridas en el cuadro I.

b) Al final del curso:

Regresar al estudio de caso, a sus protagonistas, haciendo preguntas-provocaciones como:

- ¿Cuál es la realidad de la sociedad brasileña, aún estando en el siglo 21, respectivamente a las desigualdades y discriminaciones de género y raza?
- ¿Cómo lidiar con prácticas sexistas y prejuiciosas en los espacios de poder en las instituciones públicas contemporáneas?
- ¿El papel del gerente en la gestión del desarrollo del equipo incluye también contribuir para combatir y suprimir el sexismo y el racismo institucional? ¿De qué forma?
- ¿Cómo lidiar con asuntos de prejuicio racial y género como gerente de un equipo?
- ¿Cómo lidiar con indicaciones/asuntos políticos en la toma de decisión como gerente?
- ¿Un gerente puede desempeñar bien sus funciones siendo un buen técnico, pero prescindiendo de cuestiones éticas y de compromisos igualitarios asumidos por su sociedad y su país?
- ¿Se puede atribuir a problemas de inadecuado ejercicio de liderazgo el escenario presentado, en esa Secretaría, respecto a la raza y género?
- ¿Por qué el Secretario de Promoción de Ética Pública y de la Ciudadanía estaba convencido de que el candidato que ascendería tendría mayor disponibilidad para la institución que la otra candidata?
- ¿Usted interpreta que decisiones acertadas en lo que respecta a los ascensos en altas instancias de poder pueden confirmar, frenar o revertir rutas de realidades profesionales marcadas por las desigualdades de género, raza y, también, el sexismo y el racismo institucional?
- Balance del estudio de caso y de la realidad de *su* institución, en el momento actual.

Material de apoyo para los Debates:

Para el desarrollo de las actividades son recomendados contenidos para los debates – que pueden ser ampliados – en torno a tres ejes principales:

I. Escenario brasileño actual en las relaciones sociales de género y raza:

a) El país elige la primera Presidenta, pero las desigualdades entre mujeres y hombres se mantienen

A pesar de tener la primera Presidente de la República, Brasil ocupa el 110º lugar en el ranking mundial de participación política de la mujer en el Parlamento, con 8,6% de Diputadas Federales (44 parlamentarios en 513 escaños) y con 16% de participación en el Senado (13 Senadoras en 81 escaños), de acuerdo con el seguimiento realizado por la Unión Interparlamentaria (<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>). En toda

América, solamente Panamá está en una situación de menor participación femenina en el Parlamento. Brasil se encuentra por debajo de países que vivieron recientemente situaciones de conflicto armado e Índice de Desarrollo Humano (IDH) bajo, como Serra Leona (89º lugar).

Puntos para estudiar:

- Mayor igualdad entre mujeres y hombres en la participación política en espacios de deliberación y decisión de un país es un importante indicador de los patrones de democracia de esta sociedad, que incluye, entre otros elementos, reconocimiento, redistribución y representación. Sin embargo, por sí solo, una representación más expresiva de las mujeres no se traduce en inclusión en la pauta social de temas pertinentes al fortalecimiento de ciudadanía de las mujeres. La inserción en la agenda pública/política de estos debates requiere también el protagonismo, la organización, la presión y el monitoreo de las mujeres en la sociedad civil.

- Una participación igualitaria debe tener lugar en todas las instancias de la sociedad, inclusive en los órganos gubernamentales.

b) Un Brasil ennegreciendo, pero aún desigual

La producción de investigación sobre las relaciones de género y raza ha desmontado el mito de la “democracia racial” brasileña, en la cual es documentada ampliamente la persistencia de las desigualdades en las relaciones sociales. El hecho contribuye para constituir tales desigualdades en objeto legítimo y necesario de la intervención de políticas públicas (THEODORO, 2008). Destacamos dos publicaciones-referencias recientes: *“Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”* [*Retrato de las Desigualdades de Género y Raza*] – una investigación del Ipea, en colaboración con la ONU-Mujeres, SPM y Seppir – y *“Relatório das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010”* [*Informe de las Desigualdades Raciales en Brasil 2009-2010*], del Laboratorio de Análisis Económicos Históricos y Sociales y Estadísticas (LAESER), de la Universidad Federal de Rio de Janeiro.

Analizando datos demográficos del país, la primera publicación registra la tendencia de aumento del número de personas que se declaran negras o pardas, habiendo pasado de 44.9% en 1995 a 51,1% en el 2009. En este período, la población blanca cayó de 54,5% a 48,2%: una caída de 6,3 puntos porcentuales.

En la educación, las desigualdades persisten, pero están siendo disminuidas. Sin embargo, de la educación infantil a la Universidad hay mucho por hacer. La meta establecida en el Plan Nacional de Educación (PNE) respecto a la guardería era el de atender a 50% de los

niños de 0 a 3 años hasta el 2010. Incluso pasando del 7,6% al 18,4% entre 1995 y 2009, el país todavía está muy lejos de esa meta. Las desigualdades raciales se manifiestan ya en esta fase, con el 20,9% de los niños blancos y 16,7% de los niños negros inscritos en guarderías.

En la educación superior la tasa nacional pasó de 5,8% de negros inscritos en 1995, para el 14,4% en el 2009. En este año las matriculas de inscripción en las Universidades correspondían al 21,3% del total de la población blanca y el 8,3% del total de la población negra; 16,6% de las mujeres y 12,2% de los hombres concluirán la formación superior. Deben ser consideradas las desigualdades entre mujeres blancas (23,8%) y mujeres negras (9,9%), además de la persistencia del sexismo, revelando en números la concentración de mujeres en áreas de estudio para una orientación profesional más “femenina”.

Los datos demográficos también confirman que, aunque con más años de escolaridad, las mujeres presentan tasas más altas de desempleo (9,2% entre las mujeres blancas y 12,5% entre mujeres negras) relativamente a la de los hombres (5,3% entre hombres blancos y 6,6% entre los hombres negros).

El ya citado “Relatório das Desigualdades Raciais no Brasil 2009-2010” documenta las desigualdades en varios aspectos de la vida social brasileña y un lento, pero efectivo proceso de reducción de estas desigualdades. Sin embargo, en todos los casos analizados, la situación más difícil es persistentemente la de la mujer negra. En el área de salud, por ejemplo, hasta el 2008, 40,9% de las mujeres negras nunca se habían hecho una mamografía; entre las mujeres blancas este índice caía para un 22,9%. También hasta el 2008, alrededor de 18,1% de las mujeres negras y pardas nunca se había practicado un examen Papanicolaou. Entre las mujeres blancas, este índice era de 13,2%.

En los beneficios pagados por la Previdencia Social, se repite la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres negras y pardas, que reciben en promedio R\$ 562,64, mientras que las mujeres blancas reciben R\$ 832,02, y los hombres blancos, R\$ 1.187,17.

Sugerencias de cuestionamientos:

- ¿Cómo considerar el aumento demográfico de 6,3% puntos a favor del Brasil negro?
- ¿A qué se le puede atribuir esta alteración en un período de 14 años?
- ¿Cómo los gerentes pueden contribuir, en sus procesos de deliberación y decisión, para una cultura y una sociedad más igualitaria en términos de género y raza?

- ¿Las decisiones del gerente deben ser estrictamente técnicas o combinar lo técnico con lo político? ¿Por qué?

II. Una construcción colectiva de horizontes de igualdad de género y raza

Es preciso hacer énfasis en la existencia de un proceso de luchas históricas por relaciones emancipadoras también en el campo gubernamental, con la implementación en el país de políticas de igualdad de raza y género. Este proceso ocurre tanto en el ámbito nacional como en el internacional mediante compromisos asumidos por Brasil, que deben ser respetados y cumplidos en todos los niveles y en todas las esferas del Estado y de la sociedad brasileña.

Entre los marcos legales existentes, deben destacarse los Programas Nacionales de Políticas para Mujeres, guías de las acciones de la Secretaría de Políticas para las Mujeres (SPM), y presididos por los principios de igualdad y respeto a la diversidad, equidad, autonomía de las mujeres, laicidad del Estado, universalidad de las políticas, justicia social, transparencia de los actos públicos, participación y control social.

En el ámbito de la promoción de la igualdad racial, Brasil se destacó en el escenario internacional al asumir el reconocido papel de liderazgo en la III Conferencia de las Naciones contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, realizada en Durban, África del Sur, en el 2001. Con el apoyo de la Declaración y Programa de Acción de Durban, se creó la creación de la Secretaría de Promoción de la Igualdad Racial (Seppir) y la adopción del Estatuto de Igualdad Racial, ley sancionada en el 2010, cuyas obligaciones exigen grandes inversiones y de largo plazo para la efectiva igualdad de las oportunidades.

Relaciones sociales igualitarias de género y raza, que se incluyen en el ámbito de los derechos humanos, deben ser presentadas a los participantes en el transcurso del curso, comentando cuáles son sus objetivos. Es recomendable reforzar algunos marcos legales como los presentados en el cuadro a continuación.

III. Prácticas de gestión & comprometimiento con igualdad de género y raza – una sugerencia de planteamiento

Para enriquecer y cualificar los debates el facilitador debe incluir informaciones como las que componen el cuadro previamente presentado, además de otras a su criterio y/o a ser investigadas y/o incorporadas por las experiencias de los participantes del curso. Es recomendado incluir la discusión sobre “cuidado” (*care*), que comprenden asuntos como:

- la conciliación unilateral maternidad y vida profesional, no dada a la paternidad y vida profesional. En el caso, el gerente considera que la mujer candidata al asenso (madre de dos niños) tiene menos

Cuadro I: La difícil construcción política de la igualdad de género y raza.

Año	Marcos Legales	Observaciones
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Art. 1º: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
1965	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD)	Adoptada por las Naciones Unidas el 21.12.1965 y promulgada en Brasil por el Decreto 65.810, el 08.12.1969.
1979	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	En 1984, Brasil ratificó, con reservas levantadas en el 1994. Con el CF, el país reconoció la igualdad de derechos y deberes entre hombres y mujeres en las esferas pública y privada.
1988	Constitución Federal	Art. 5º: Hombres y mujeres son iguales en derechos y obligaciones (...).
1989	Convención de los Derechos Humanos de los Niños adoptada por la ONU el 20.11.1989	Art. 18: 1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño.
1990	Estatuto del Niño y del Adolescente (ECA).	Art. 22 Corresponde a los padres el deber de sostenimiento, guarda y educación del os hijos (...).
1996	I Conferencia Nacional de Derechos Humanos Programa Nacional de Derechos Humanos, adoptado el 13.05.1996.	Promovida por la Comisión de Derechos Humanos de la Cámara Federal. Enfocado principalmente en los derechos civiles.
2000	Declaración del Milenio	191 jefes de Estado firmaron compromiso por la igualdad de género y raza con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
2002	Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH-II) Plataforma Política Feminista	Contiene 518 propuestas de acciones relacionadas a derechos sociales, económicos y culturales. Conferencia Nacional de Mujeres Brasileñas. 70 años de voto femenino en Brasil.
2003	Política Nacional de Promoción de la Igualdad Racial Inclusión de la Historia de la Cultura Afro-Brasileña y Africana en el currículo de la educación fundamental y media.	Decreto 4.886, de 20 de noviembre del 2003. Ley 10.639/03.
2004	I Programa Nacional de Políticas para las Mujeres, producido por la movilización de 120 mil brasileñas	I Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres – julio 2004.
2005	I Conferencia Nacional de Promoción de la Igualdad Racial.	Promovida por la Secretaría Especial de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (Seppir).
2007	II Programa Nacional de Políticas para las Mujeres movilizó a 200 mil mujeres en todos los estados.	II Conferencia Nacional de Políticas para las Mujeres – agosto 2007.
2009	Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH-III)	Ejes III (Directriz 9: Combate a las desigualdades estructurales) y V (Dir.19 – Fortalecimiento de los principios de la democracia y de los Derechos Humanos en los sistemas de educación básica, en las instituciones de educación superior y en las instituciones formadoras); y 21 – Promoción de la Educación en Derechos Humanos en el servicio público).
2009	II Conferencia Nacional de Promoción de la Igualdad Racial. Programa Nacional de Promoción de la Igualdad Racial (Planapir).	Promovida por la Secretaría de Políticas de Promoción de la Igualdad Racial (SEPPIR). Inspirado en la Cerd, en el <i>Brasil sem Racismo</i> , en las III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y Formas Conexas de Intolerancia.
2010	Estatuto de la Igualdad Racial.	Ley nº 12.288, de 20.07.2010.

Fuente: Diversas, conforme bibliografía sugerida. La responsabilidad por la organización de estas informaciones es de la autora.

disponibilidad para el trabajo que el candidato (padre de tres niños). Está ahí presente el desafío dado a las mujeres de conciliar la vida familiar, la maternidad con el trabajo;

- la atención a la primera infancia mantenida como un asunto domestico, aun mucho más restringido en el ámbito privado. Colóquese aquí el tema de la guardería como derecho del niño a la educación y derecho de la mujer a la igualdad de oportunidades.

Para estos casos, destáquese que el I Programa Nacional de Políticas para las Mujeres ya registraba las siguientes directrices, para ser seguidas por el gobierno, en las esferas federal, estadual y municipal:

Reconocer la responsabilidad del Estado en la implementación de políticas que incidan en la división social y sexual del trabajo; la importancia social del trabajo tradicionalmente delegado a las mujeres para las relaciones humanas y la producción del vivir, la importancia de los equipos sociales y servicios conexos,

Y el II Programa Nacional para las Mujeres (SEPM 2008:37-38) hace énfasis en la educación infantil – acceso a la guardería y al preescolar – tanto como un derecho del niño a la socialización y al desarrollo integral, como un derecho de la mujer a iguales oportunidades de acceso, permanencia y ascenso profesional. La maternidad no puede penalizar a las mujeres en sus derechos de ciudadanas.

El éxito en la instauración de un proceso irreversible de implementación de una red de guarderías en el país en el siglo 21 presenta también la imperiosa necesidad de una educación infantil no racista y no sexista, con actividades lúdicas incluyendo juegos y juguetes no sexistas, avocados para valorar la diversidad y la igualdad de género, beneficiando a toda la sociedad.

El reconocimiento institucional de la primera infancia abre nuevas posibilidades para la superación de discriminaciones debidas al género, disminuye desigualdades debidas a la clase y a la raza, favoreciendo la consolidación de un país más igualitario y justo.

Bibliografía 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?* Disponible en <http://quilombosnews.blogspot.com/2006/07/cotas-afinal-do-que-que-se-estfaland.html>, acceso el 25.01.2012.

BIROLI, Flávia. *Racismo dissimulado*. Disponible en http://www.direitos.org.br/index.php?option=com_content&task=view&id=4532&Itemid=2, acceso el 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*. Disponible en la página de la FCC: <http://www.fcc.org.br/bdmulheres/index.php?area=home> INSTITUTO AMMA PSIQUE E NEGRITUDE (Coord Geral). *Identificação e abordagem do racismo institucional*. Disponible en www.combateoracismoinstitucional.com, acceso el 01.11.2011.

PAIXÃO, Marcelo (Coord). Universidade Federal do Rio de Janeiro. Laboratório de Análises Econômicas, Históricas e Sociais e Estatísticas (LAESER). *Relatório em especial de atendimento e cuidado com crianças e idosos* (SEPM, 2004:34).

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 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 y II PNPM). Brasília: SPM, 2004 y 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 africainaméricain (1975-2000)*. Textes choisis et présentés par Elsa Dorlin. Paris: L'Harmattan, 2008.