



**Formação de Candidatas(os) em
Políticas para Mulheres**





**Formação de Candidatas(os) em
Políticas para Mulheres**



José Luiz Penna

Presidente Nacional

Eduardo Brandão

Vice-presidente e Secretário de Administração

Alvaro Dias

Líder no Senado

Sarney Filho

Secretário de Assuntos Parlamentares

Evandro Gussi

Líder na Câmara

Evair de Melo

Vice-líder na Câmara

Sandra Menezes

Vice-presidente

Edson Duarte

Vice-presidente

Carla Piranda

Secretária de Organização

José Carlos Lima da Costa

Secretário de Comunicação

José Paulo Tóffano

Secretário de Formação

Reynaldo Moraes

Secretário de Finanças

Vera Motta

Secretária de Assuntos Jurídicos

Marcos Belizário

Secretário de Assuntos do Executivo

Fabiano Carnevale

Secretário de Relações Internacionais

Shirley Torres de Araújo

Secretária Nacional de Mulheres

Mariana Perin

Secretária Nacional de Juventude

Dora Cordeiro

Secretária de Direitos Humanos e Diversidade

Roberto Rocco

Secretário de Mobilização

Kaká Verá

Secretário de Políticas Indígenas

Roberto Tripoli

Secretário de Direitos dos Animais

Ovídio Teixeira

Secretário Especial de Estratégias Eleitorais

Oswander Valadão

Secretário Especial das Cidades



Coordenadorias Gerais

Rudson Leite Norte	Marcelo Silva Nordeste I
Denis Soares Nordeste II	Fernando Guida Leste
Marcelo Bluma Centro	José Luiz Penna Sul

Membros

Eliane Ferreira da Silva	Ivanilson Gomes dos Santos
André Moreira Fraga	Carlos Antônio Menezes Leite
Cidineia Maria Fontana	Alexandre Zaratz Vieira da Cunha
Washington Rio Branco	Leonardo Jose de Mattos
Daniela Carvalhais de Almeida	Aloisio Antônio Andrade de Freitas
Aluizio Leite Paredes	Carlos Augusto Lopes da Costa
Teresa dos Santos Sousa Britto	Antônio Jorge Melo Viana
Francisco Caetano Martins	Henor Pinto dos Reis
Cleusa Rosane Ferreira	Julia Duppre de Abreu
Fernando Paulo Nagle Gabeira	Rivaldo Fernandes Pereira
Marcio Souza	Guaraci Fagundes
Regina Gonçalves	Francisco Antonio Sardelli
Jovino Cândido da Silva	Rogério Menezes de Melo
Marco Antônio Mroz	Ricardo de Oliveira Silva
José Roberto Tricoli	Claudio Turtelli
Eduardo Jorge Martins Alves	Marcello de Lima Lelis



DIRIGENTES PV MULHER

NACIONAIS & ESTADUAIS

Shirley Torres de Araújo

Secretária Nacional de Mulheres

Mariana Perin

Secretária Nacional de Juventude
e Membro da Executiva Nacional - SP

Carla Piranda

Secretária Nacional de Organização, Membro da
Executiva Nacional e Presidente do Diretório Estadual - RJ

Rosane Ferreira

Membro da Executiva Nacional - PR

Cidineia Maria Fontana

Membro da Executiva Nacional
e Presidente do Diretório Estadual - ES

Sandra do Carmo Menezes

Vice-presidente Nacional
e Presidente do Diretório Estadual - AL

Daniela Carvalhais de Almeida

Membro da Executiva Nacional - MG

Teresa dos Santos Sousa Britto

Membro da Executiva Nacional
e Presidente do Diretório Estadual - PI

Dora Cordeiro

Secretária Nacional de Direitos Humanos e Diversidade,
Membro da Executiva Nacional - RJ

Vera Motta

Secretária Nacional de Assuntos Jurídicos,
Membro da Executiva Nacional
e Vice-presidente da Executiva - SP

Eliane Ferreira da Silva

Membro da Executiva Nacional - AM

Leandre Dal Ponte

Coordenadora Regional Sudoeste - PR
e Coordenação Regional Curitiba - PR

Julia Duppré

Membro da Executiva Nacional - RJ



EXPEDIENTE

Conteúdo e Pesquisa
Patricia Kranz
Tatiana Wehb

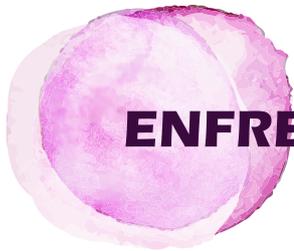
Revisão Gramatical
Ludmilla Brandão
Bruna Presmic

Projeto Gráfico e Diagramação
Sagarãna Produções

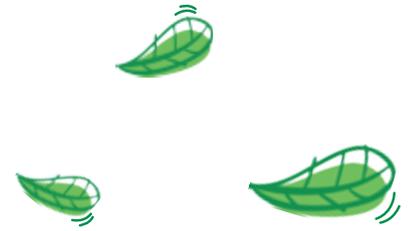
A large, textured watercolor circle in shades of purple and pink, centered on the page. It has a soft, painterly appearance with varying tones of magenta and lavender.

•AULA 13•

ENFRENTAMENTO DO RACISMO



ENFRENTAMENTO DO RACISMO



Racismo é um “conjunto de teorias e crenças que estabelecem uma hierarquia entre as raças, entre as etnias”. Também é definido como “doutrina ou sistema político fundado sobre o direito de uma raça (considerada pura e superior) para dominar outras” ou “preconceito extremado contra indivíduos pertencentes a uma raça ou etnia diferente, considerada inferior.”

De acordo com a Organização das Nações Unidas, o racismo e a intolerância não afetam todos da mesma maneira. A Declaração de Durban chamou a atenção para a questão das formas múltiplas, ou agravadas, de discriminação, que são mais significativamente experimentadas pelas mulheres destes grupos, mas que também são sofridos por pessoas com deficiência, as afetadas pela HIV/AIDS, as crianças e os idosos, entre outros. Estes são muitas vezes os membros mais vulneráveis da sociedade, e estão em maior risco de passar por dificuldades econômicas, exclusão e violência.

Não temos espaço aqui para discutir a extensão e profundidade do racismo no Brasil e o quanto, por tanto tempo, foi negado. Historicamente, índias e negras foram escravizadas desde a colonização até o final do século XIX. A partir daí os negros e, especialmente, as mulheres negras, continuaram sofrendo exploração econômica e sexual e a ter sua imagem frequentemente associada a padrões de comportamento sexual mais permissivo. Já as mulheres indígenas têm pouco acesso a informações sobre os seus direitos.

O Conselho Nacional de Mulheres Indígenas, principal tentativa de organizar as mulheres indígenas na defesa dos seus direitos, foi criado em 1995. Uma de suas principais lutas é pelo acesso à saúde e a busca de empoderamento e fortalecimento para o exercício pleno dos direitos destas mulheres, especialmente os econômicos.

Perfil das Mulheres Negras no País

As mulheres negras e indígenas são duplamente discriminadas: por serem mulheres e por serem negras ou indígenas e, por isso, enfrentam mais desemprego, ganham menos, são mais vítimas de violência e lidam diariamente com o preconceito.

As mulheres são mais da metade da população e, entre elas, mais da metade (51,5%), é negra, (PNAD/IBGE-2011). Entre as pessoas que se declaram indígenas, 52,5% são mulheres. São mais vulneráveis à dupla discriminação, acrescentando-se ainda as de orientação sexual, região, questões geracionais e condições físicas.

Mais Dados

- A análise da taxa de atividade de acordo com a idade (25 a 59 anos), cor ou a raça mostrou uma maior inserção no mercado de trabalho das mulheres brancas (66,1%) em relação às negras (64%); (IBGE, 2011).
- O trabalho doméstico ocupa 6,6 milhões de pessoas entre as quais 92%, ou seja 6,1 milhões, eram mulheres (IBGE, PNAD, 2011). As negras representam 61% destas trabalhadoras. Na maioria dos casos, é um trabalho que se exerce de maneira invisível, informal e fora das garantias da legislação trabalhista.
- A taxa de alfabetização das mulheres entre 25 e 49 anos, segundo cor e raça, é 97,5% para as mulheres brancas e 93,3% para as negras. Entre as mulheres com mais de 50 anos, o percentual é de 88,1% entre as brancas e 71,5% entre as negras (IBGE – 2011).
- Segundo a PNAD de 2008, 40,9% das mulheres negras e pardas, acima de 40 anos de idade, jamais haviam realizado mamografia em suas vidas, frente a 26,4% das brancas na mesma situação.
- A taxa de mortalidade materna entre as mulheres negras, em 2007, era 65,1% superior a de mulheres brancas.
- Mulheres negras são as maiores vítimas da violência doméstica. Segundo os dados apresentados no Mapa da Violência 2010, morreram 48% mais mulheres negras do que brancas vítimas de homicídio, diferença que tem se mantido ao longo dos anos.

Racismo Ambiental

A luta pelo território ocorre tanto em áreas rurais quanto urbanas. Resulta na ocupação de áreas de risco e zonas periféricas degradadas por uma população sem opções dignas. Afeta os grupos étnicos mais vulneráveis, as comunidades discriminadas por sua raça, origem ou cor.

A Rede Brasileira de Justiça Ambiental compreende que “o desenvolvimento baseado no crescimento ilimitado – e, portanto, no uso intensivo de recursos naturais – só é viável porque distribui de forma desigual seus impactos negativos sobre grupos historicamente vulnerabilizados (populações negras, indígenas, pobres e trabalhadoras), que possuem menores recursos políticos, financeiros e informacionais para se proteger da lógica política de distribuição desigual da degradação ambiental.”

84,5%¹ das vítimas imediatas do rompimento da barragem de rejeitos tóxicos da Samarco é negra, moradores de Bento Rodrigues (Mariana/MG), a apenas 2km das barragens que destruíram a vida em seu entorno. Essa “coincidência” é reflexo do processo de escolha do local para este tipo de empreendimento, que coloca os grupos sociais mais frágeis em riscos constantes - comunidades negras, indígenas e outras - que não são representadas nas esferas decisórias e nelas não consideradas.



Racismo virtual

Recentemente tivemos uma série de casos de ataques racistas a mulheres negras de destaque - especificamente contra a jornalista Maria Júlia Coutinho e as atrizes Thais Araújo e Chris Viana. Ou seja, mulheres negras que alcançaram visibilidade e status. A polícia identificou os grupos que perpetraram os ataques e prendeu seus líderes. Vale refletir sobre as palavras da professora da Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), Rosangela Malachias: “as pessoas negras no Brasil sofrem cotidianamente violência racial, seja nas ruas, no transporte ou em qualquer lugar. Existe uma violência ainda maior, que é a nossa falta de representação nos espaços de poder, nos espaços de trabalho, nas empresas que não contratam mulheres negras. Já é uma violência cotidiana que vai se concretizar de uma forma mais explícita quando o ataque é contra uma pessoa famosa”.

Estatuto da Igualdade Racial

Em 1983, o deputado Abdias Nascimento (PDT-RJ) apresentou à Câmara Federal o primeiro projeto de lei propondo uma ação de Estado, de natureza compensatória, em benefício da população negra, tratando de temas como educação, mercado de trabalho, violência policial e estabelecia cotas mínimas para homens e mulheres negras. Foi arquivado em 1989. Em 1995, a Marcha Zumbi dos Palmares entregou um documento ao então presidente da República, no qual enfatizava que o ordenamento jurídico do país exigia do Estado “a adoção de medidas positivas, promocionais, no sentido de criar condições materiais de igualdade”. Em 2001, a Conferência de Durban foi um marco para a mobilização e o protagonismo das organizações negras.

Logo depois da Conferência de Durban, em novembro de 2001, a Assembleia Legislativa do Rio de Janeiro aprovou a lei de cotas na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Em 13 de maio de 2002, o Decreto Presidencial nº 4.228 instituiu o Programa

1 Fonte: Grupo Política, Economia, Mineração, Ambiente e Sociedade (PoEMAS) – UERJ

Nacional de Ações Afirmativas, para “afrodescendentes, mulheres e pessoas com deficiências”. Finalmente, em 16 de junho de 2010, o Estatuto é finalmente aprovado pelo Senado e sancionado por meio da lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010.

Políticas públicas

A feminista negra Lélia Gonzalez (1935-1994) afirmava que: “a tomada de consciência da opressão ocorre, antes de tudo, pelo racial”.

Da mesma forma que as políticas públicas incidem de forma diferente sobre homens e mulheres, também é necessário considerar os grupos étnico-raciais e as mulheres destes grupos.

As chamadas políticas afirmativas são estratégias usadas para que as políticas públicas sejam realmente universais. No Brasil, a mais conhecida é o sistema de cotas - de 30% de mulheres nas candidaturas políticas, de afrodescendentes nas universidades e concursos públicos.

É preciso atenção especial com o racismo institucional, ou seja, como a discriminação se manifesta nas instituições, afetando o seu funcionamento, a qualidade dos serviços, a forma como são definidas as prioridades e metas, desde as políticas até o atendimento ao público.

Implementação das políticas

A implementação de políticas transversais, como as de gênero e raça, por exemplo, ainda é uma novidade e não se sobrepõe às políticas setoriais e universais já em curso. O Guia de Implementação do Estatuto da Igualdade Racial² sugere, como um dos primeiros passos, verificar se já existe outra política transversal em funcionamento na administração que possa servir como exemplo e, eventualmente, compartilhar estruturas. Caberá ao órgão responsável definir se será criada uma coordenadoria, secretaria, departamento ou superintendência, considerando os recursos financeiros e humanos disponíveis - porque sem pessoal e orçamento nada poderá ser realizado.

Depois, poderá se aproveitar as datas comemorativas como oportunidade para iniciar debates, organizando uma agenda de atividades que despertem atenção, gerando pauta para a mídia, mobilizando associações, escolas, universidades, etc.

2 <http://www.seppir.gov.br/portal-antigo/arquivos-pdf/guia-de-implementacao-do-estatuto-pdf>

Finalmente, é fundamental a parceria com os demais órgãos de governo e o fortalecimento do conselho que deverá ser consultado para a definição das estratégias a serem implementadas em cada município. Primeiro, é importante ter dados sobre a população negra e o seu acesso a programas e políticas públicas para então, caso a caso, verificar se será necessário empreender novas ações ou reforçar as já existentes. Lembrando sempre, é claro, das especificidades das mulheres negras e sem esquecer das indígenas.

AÇÕES

- Capacitar os funcionários para superarem o racismo institucional e todas as formas de preconceito e discriminação baseadas em gênero, orientação sexual e identidade de gênero garantindo acesso igual aos serviços e políticas públicas.
- Realizar campanhas de promoção de igualdade de acesso, permanência e ascensão das mulheres nas instituições públicas e privadas, sem discriminação alguma.
- Fortalecer, na estrutura das ouvidorias dos órgãos governamentais, a capacidade para receber e atuar em denúncias de assédio moral e sexual, bem como de racismo e sexismo.
- Adotar políticas de ações afirmativas, visando o acesso ao financiamento público de projetos que contemplem as diversas culturas, com recorte de raça, gênero e faixas etárias.
- Promover a produção e difusão de conhecimentos sobre a dimensão ideológica do racismo.
- Capacitar profissionais de comunicação, em parceria com os sindicatos da categoria, para valorizar e respeitar a diversidade e a não discriminação de gênero, raça, etnia e orientação sexual.
- Realizar campanhas de combate aos preconceitos e à discriminação de gênero, raça, etnia e orientação sexual.
- Estimular a realização de vídeos, documentários e filmes que abordem a presença e importância das mulheres e dos negros na história e na cultura.
- Implementar programas de alfabetização, formação para a cidadania e acesso ao mercado de trabalho, em especial para as mulheres negras.
- Realizar ações de formação para mulheres indígenas sobre políticas públicas e acesso aos seus direitos, em redes multiplicadoras articuladas.
- Promover atenção para as necessidades específicas de saúde das mulheres negras e indígenas.
- Promover ações para elevar a escolaridade de mulheres negras e indígenas, com especial atenção à evasão escolar.
- Garantir a adoção de material didático que valorize as culturas indígena e afro-brasileira, colocando em prática a lei nº 10.639, que torna obrigatório o ensino da cultura afro-brasileira nas escolas.

- Promover o acesso igualitário de mulheres negras e indígenas aos esportes e ao fomento às produções culturais, reconhecendo seu protagonismo e realizações nesses campos e valorizando as dimensões étnicas e raciais.
- Capacitar mulheres quilombolas com vistas à geração de emprego e renda.
- Instituir e apoiar, administrativa e financeiramente, o Conselho Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
- Participar e contribuir para o fortalecimento do fórum estadual de gestores municipais de promoção da igualdade racial.
- Participar do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial–FIPIR, espaço de pactuação da política no âmbito do Sinapir, por meio de representação do respectivo fórum estadual de gestores municipais.
- Elaborar e executar o Plano Municipal de Promoção da Igualdade Racial.
- Realizar as Conferências Municipais de Promoção da Igualdade Racial.
- Executar a política municipal de promoção da igualdade racial, de acordo com a pactuação no âmbito do sistema.

EXPERIÊNCIAS

Negras Empoderadas

Grupo criado pela consulesa francesa Alexandra Loras, com mulheres negras bem-sucedidas e formadoras de opinião, propõe-se a reunir e disseminar informações e argumentos que sirvam de contraponto aos estereótipos, denunciar atos de racismo e resgatar o orgulho negro.

“A geladeira foi inventada por um negro, o marca-passo também foi inventado por um negro, a antena parabólica e o telefone celular também, muitas coisas importantes e de alta tecnologia foram inventadas por negros. Temos que compartilhar essas informações com as nossas crianças. Porque a ausência, na mídia, da nossa presença em cargos de liderança e de destaque faz com que 85% das crianças negras, com menos de cinco anos de idade, identifique a boneca branca como linda e boazinha e a boneca negra como feia e má”, disse a consulesa Alexandra, durante encontro do grupo.

SÃO PAULO

O município de São Paulo conta com uma Secretaria Municipal de Promoção da Igualdade Racial que tem a finalidade de formular, coordenar e articular políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial.

Desde 2011, o site da Prefeitura de São Paulo oferece uma ferramenta para que vítimas de discriminação racial possam fazer denúncias e receber orientação.

Em 2016, o município inaugurou um Centro de Referência de Promoção da Igualdade Racial, em parceria com o Geledés – Instituto da Mulher Negra, no bairro de Vila Maria. Lá serão oferecidos serviços públicos e gratuitos de atendimento e orientação profissional para casos de discriminação racial, estabelecendo um canal direto com a população.

MACEIÓ

A Prefeitura de Maceió, por meio da Secretaria Executiva do Gabinete do Prefeito (SEGP), realizou o *1º Ciclo de Formação Técnica em Legislação Antirracismo, Garantia de Direitos e Liberdade Religiosa* dirigido a agentes públicos e sociedade civil, qualificando-os a planejar e executar políticas de promoção da igualdade racial e a proteger os direitos de indivíduos e grupos étnicos atingidos pela discriminação.

Com participação de cerca de 600 servidores, contando com toda a administração municipal e de órgãos de outras esferas de poder, entre eles guardas municipais, funcionários dos Centros de Referência e Especializados de Assistência Social (Creas e Cras), unidades de saúde e escolas, o Ciclo também prevê, entre outras ações, a constituição de uma Rede Municipal de Enfrentamento da Violência e a formação contínua de representantes e gestores públicos, com o objetivo de erradicar todas as formas de preconceito nas estruturas públicas do município.

A Rede de Enfrentamento à Violência tem como metas articular e desenvolver ações conjuntas entre gestores e órgãos públicos, envolvendo as diferentes áreas que compõem a administração municipal, além dos entes federados apoiados por universidades e instituições da sociedade civil no combate ao racismo e com a participação cidadã.

Fontes Consultadas

Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil / Organizadoras: Mariana Mazzini Marcondes ... [et al.].- Brasília : Ipea, 2013. 160 p. : gráfs., tabs.

O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010 / Organização: Leila Linhares Barsted, Jacqueline Pitanguy – Rio de Janeiro: CEPIA ; Brasília: ONU Mulheres, 2011.

Brasil. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p. : il.

Gênero e raça no orçamento municipal: um guia para fazer a diferença / Delaine Martins Costa, Andréa Barbosa Osório, Afrânio de Oliveira Silva. - Rio de Janeiro: IBAM/DES, 2006.

Guia de Implementação do Estatuto da Igualdade Racial - Estados, Distrito Federal e Municípios. Brasília / 2013 - Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial- SEPPIR.

www.racismoambiental.net - Acesso em 22 de março de 2016.

<https://redejusticaambiental.wordpress.com/> - Acesso em 22 de março de 2016.

<http://www.un.org/en/letsfightracism/women.shtml> - Acesso em 22 de março de 2016.



