

TEXTO 3

RACISMO INSTITUCIONAL

O racismo institucional está presente em diversos espaços públicos e privados. Está nas relações de poder instituído, expresso através de atitudes discriminatórias e de violação de direitos. Por estar, muitas vezes naturalizado nas práticas cotidianas institucionais, naturaliza comportamentos e ideias preconceituosas, contribuindo, fortemente, para a geração e/ou manutenção das desigualdades étnico-raciais.

ROSELI ROCHA¹

Relembrando o que vimos até aqui nos textos anteriores, aprendemos um pouco mais sobre a história do povo negro no Brasil, o significado do racismo científico e a forma como se estabeleceu em nosso país, através do mito da democracia racial. Também conhecemos os conceitos de racismo e etnia, de discriminação e preconceito racial e as lutas organizadas pelo movimento negro.

Para esse módulo, buscaremos colaborar no entendimento do racismo institucional e suas manifestações nas diferentes políticas sociais públicas, tornando imprescindível o desenvolvimento de políticas de ações afirmativas, enquanto uma das estratégias de enfrentamento desse fenômeno. Agora vamos iniciar nossos estudos.

- **Conceito e formas de expressão do racismo institucional nas políticas sociais públicas.**

Inicialmente, frisamos que de acordo com censo do IBGE 2010, dos 191 milhões de brasileiros, 91 milhões se classificaram como brancos, 15 milhões como pretos, 82 milhões como pardos, 2 milhões como amarelos e 817 mil como indígenas. Se considerarmos pretos e pardos no mesmo universo, verificaremos que esses, sobrepõem-se o universo daqueles que se denominam brancos. Esses dados nos deixam na condição de segunda maior nação negra

¹ROCHA, Roseli. Racismo. Série Assistente Social no combate ao preconceito. Caderno 3, Brasília (DF), 2016. CFESS (Conselho Federal de Serviço Social).

do mundo fora do continente africano, abrigando aproximadamente metade dos 200 milhões de afrodescendentes que vivem nas Américas e em outras partes do mundo.

Quando passamos a analisar nosso estado identificamos do ponto de vista demográfico que:

Considerando os dados da PNAD 2013, Pernambuco tinha naquele ano uma população de 9.223.201 habitantes. Destes, cerca de 65% eram negros e 34% brancos. Entre as mulheres, 3.095.645 eram negras e 1.709.282 eram brancas. Ou seja, as mulheres negras perfaziam em torno de 64% do total das mulheres pernambucanas. (OLIVEIRA, 2015, p.07).

Fazendo um recorte de gênero, chegamos a seguinte realidade: as mulheres negras de acordo com dados advindos de documentos como Retratos das Desigualdades de Gênero e Raça (2011); Faces das Desigualdades de Gênero e Raça no Brasil e Dossiê das Mulheres Negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil (2013); Condições de vida das mulheres negras em Pernambuco (SOS Corpo Instituto Feminista – 2015) ocupam os piores indicadores na educação; mercado de trabalho; renda e pobreza; desenvolvimento humano; sobrevivência e mortalidade; acesso a alguns bens e serviços.

A partir dessa constatação, e tendo conhecimento de que o racismo é uma realidade vivenciada pelas pessoas negras no Brasil, podemos inferir que nas instituições esse fenômeno também é real, dando origem ao racismo institucional. Lewis (2014) refere que o conceito racismo institucional surge na década de 1960 do século XX, nos Estados Unidos com o Movimento Negro. Entretanto, a autora descreve que o termo foi:

[...] definido apenas na década de 1990, na Inglaterra, como resposta ao assassinato do jovem negro Stephen Lawrence por uma gangue branca. O Relatório Macpherson, documento judicial relativo ao caso, ampliou a questão isolada do assassinato, argumentando que não apenas os policiais que lidaram com o caso operaram de forma discriminatória, mas a própria instituição policial acionou dispositivos diversos de leniência que findou, no primeiro momento, com a absolvição de todos os criminosos. (LEWIS, 2014, p. 09 e 10).

O professor Ronaldo Laurentino de Sales Jr. também durante palestra proferida no dia 17 de novembro de 2015, em um curso ministrado na Secretaria Especial da Mulher e de Direitos Humanos da prefeitura de Caruaru definiu racismo institucional como sendo:

[...] o fracasso coletivo de uma organização em prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica, podendo ser visto ou detectado em processos, atitudes ou comportamentos que denotam discriminação resultante de preconceito inconsciente, ignorância, falta de atenção ou de estereótipos racistas que colocam minorias étnicas em desvantagem.

Observando a imagem abaixo, reflita. O que você comprehende?



Fonte: <http://razoesparaacreditar.com>

Essa imagem, sem a qualificação (atrasado ou ladrão) foi apresentada a profissionais da área de recursos humanos. Os (as) profissionais, a partir do que viam diziam o que cada um dos homens estava fazendo. Percebiam que os dois jovens aparentam ter idades semelhantes, vestem a mesma roupa e ambos estão realizando a mesma ação. Porém, na compreensão dos profissionais, um está atrasado e o outro é um ladrão. A única diferença é que um jovem é branco e o outro é negro. Destacamos que essa imagem faz parte da campanha contra o racismo institucional realizada pelo governo do estado do Paraná. Esse exemplo demonstra mais uma vez, o funcionamento do nosso racismo, e como ele é acionado. Mostra como essa diferença é instrumentalizada para gerar compreensões negativas, a partir da aparência.

Diante dessa realidade, vejamos os conteúdos das imagens a seguir:

O racismo é um crime perfeito no Brasil, porque quem o comete acha que a culpa está na própria vítima. Além do mais, destrói a consciência dos cidadãos brasileiros sobre a questão racial. Nesse sentido é um crime perfeito.



Kabengele Munanga

Afrokut

A gente imagina que, resolver o problema do negro brasileiro não é só resolver o problema dele mesmo. O negro não tem problema.

A sociedade brasileira é que tem problema e ele precisa ser resolvido.



frei Davi Santos.

Afrokut

Fonte: <https://montanhasrn.wordpress.com>

Nestas, lemos que o racismo é crime e que não é um problema do negro(a), mas sim da sociedade brasileira e, por conseguinte de nossas instituições. Dentre elas, vamos destacar algumas:

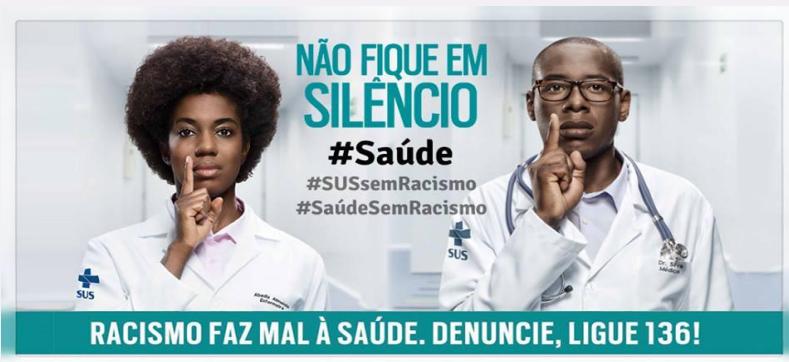
Polícias:

[...] É muito difícil um profissional, qualquer que seja a sua área de atuação, reconhecer que sua ação é motivada por um padrão racial (pela variação da cor da pele de outrem). Quando admoestado, afirma que não teve a intenção ou nem tinha pensado nisso. Não é fácil assumir um comportamento racista. A razão repugna. Entretanto, o profissional de hoje foi o adolescente de ontem e a criança de anteontem, nasceu cresceu em uma sociedade que discrimina em razão da cor da pele. “Na pesquisa, preservei totalmente as identidades dos policiais e os deixei livres para expressar suas ideias e sentimentos: quanto maior a liberdade e a confiança, menor o patrulhamento da razão”. (BARROS, 2006 In: MORAES, 2014, p.48).



<http://maranauta.blogspot.com.br>²

Saúde:

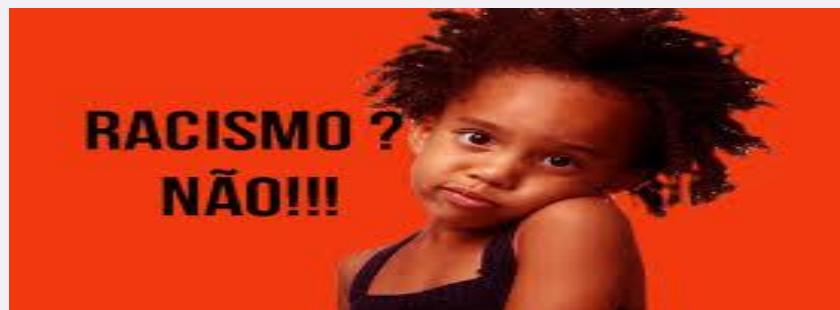


Fonte: <http://blogueirasnegras.org>

² Link do relatório da CPI - <http://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2016/06/08/veja-a-integra-do-relatorio-da-cpi-do-assassinato-de-jovens>.

[...] Pesquisas mostram que médicos brancos tocam menos nas mulheres negras. Por quê? Porque esses profissionais se pautam por representações sociais estruturadas pelo racismo. Estudos desenvolvidos em São Paulo, nas unidades de saúde, demonstram que no caso de miomas, a postura do médico muda de acordo com a raça da mulher. Em geral, para mulheres negras são indicadas medidas irreversíveis – por exemplo, tirar o útero. Isso tem a ver diretamente com a imagem que o profissional de saúde faz das mulheres negras, de sua vida reprodutiva etc. Outros dados vão mostrar que nós, as negras, temos menos chances de ter uma consulta ginecológica completa. (LOPES, 2004 In: MORAES, 2014, p.91).

Educação:



Fonte: <https://eusr.wordpress.com>

[...] As alunas negras percebiam e sofriam a discriminação com relação ao seu cabelo, mas prevalecia o silêncio. Às vezes reclamavam para a diretora, mas nenhum trabalho era realizado; a discriminação continua no espaço escolar. ‘Diretora, o K. Falou que o meu cabelo é de bombril, seco’ (aluna negra do 4º ano). ‘Deixa pra lá, vai brincar’ (diretora da escola de B). [...] Mais problemático que posturas que alimentam o racismo é a miopia social, ou seja, o não reconhecimento que a diferença, a discriminação e o preconceito existem, e a falha em considerar brincadeiras, apelidos e tratamentos violentos aos que são negros podem, na prática, significar a produção do racismo. (SANTANA, MULLER (2012), In: MORAES, 2014, p. 72).

Religião:



Incêndio em terreiro de candomblé causou prejuízo de R\$ 100 mil (Foto: Reprodução/TV Anhanguera).

Fonte: <http://awure.jor.br>

[...] Se os terreiros na zona urbana sofrem tanto preconceito, imagine aqueles localizados em lugares mais distante do centro. Promovemos encontros em cidades como Belo Jardim, Caruaru, Petrolina. Procuro ali os gestores públicos para iniciarmos um diálogo sobre terreiros. É a partir de nossa organização que os governos vão nos inserindo nas políticas públicas e reconhecendo nossas existências. Não queremos ser lembrados apenas no momento da festa. Elas são importantes, é claro, mas são alvo de outras questões, como a violência. Em nós há um grande impacto dos efeitos do racismo. (MORAES, 2014, p. 125).

Sabendo que as políticas públicas são atingidas pela prática do racismo institucional, em que a discriminação se materializa em ocasiões em que são dados tratamentos iguais, às pessoas em situações diferentes e tratamento diferente para pessoas que se encontram em situações iguais, passamos a ter o desafio das sociedades encontrarem formas de responder de maneira equânime a essa questão. Dentre elas, são elaboradas as ações afirmativas, conforme veremos adiante.

- **Políticas de ações afirmativas**

Eu tenho um sonho que minhas quatro pequenas crianças vão um dia viver em uma nação onde elas não serão julgadas pela cor da pele, mas pelo conteúdo de seu caráter.

MARTIN LUTHER KING³

Para adentrarmos no significado das ações afirmativas, é preciso destacar que as mesmas se inserem no campo dos direitos humanos, em âmbito internacional, no interesse de garantia dos direitos fundamentais. Sendo assim, diz respeito não somente ao Brasil, pois o racismo é um fenômeno de abrangência mundial. Possivelmente, por este motivo, a Organização das Nações Unidas (ONU), declarou os anos de 2015 a 2024 como a ‘Década Internacional dos Afrodescendentes’, que tem como tema: “Afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento”.

Isto posto, registramos que Tratados, Cartas, Pactos e Convenções internacionais foram elaborados com a finalidade de orientar e evitar que catástrofes ocorram, em virtude da discriminação, racismo, xenofobia e intolerâncias. O Brasil é signatário de diversos desses documentos, ficando assim, obrigado ao cumprimento de suas cláusulas. Dentre eles, destacamos a Convenção Internacional sobre Eliminação de todas as formas de discriminação Racial (1965), que prevê, no artigo 1º, parágrafo 4º:

³ Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/>. Acessado em: 22/11/2016.

[...] a possibilidade de ‘discriminação positiva’ (a chamada “ação afirmativa”), mediante a adoção de medidas especiais de proteção ou incentivo a grupos ou indivíduos, com vistas a promover sua ascensão na sociedade até um nível de equiparação com os demais. As ações afirmativas constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo de igualdade, com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos socialmente vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, dentre outros grupos. (PIOVESAN, 2005, p. 39).

A autora refere também que:

As ações afirmativas, enquanto políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado discriminatório cumpre uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático, que é a de assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve se moldar no respeito à diferença e à diversidade. Através delas transita-se da igualdade formal para a igualdade material e substantiva. (PIOVESAN, 2005, p.39).

Nesse âmbito, a Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlatas, ocorrida em Durban na África do Sul, em 2001 – (Em que o Brasil foi representado por uma das maiores delegações presente no evento), foi essencial, haja vista, que resultou nas iniciativas relativas às políticas de ações afirmativas no país, sobretudo nas áreas de educação e trabalho. Esses foram considerados pelos participantes como setores chaves/centrais dentro de uma sociedade de classes, considerando ainda, nosso passado escravista e colonial. Assim temos que:

A conferência de Durban, em suas recomendações [...] endossa a importância de os Estados adotarem ações afirmativas, enquanto medidas especiais e compensatórias voltadas a aliviar a carga de um passado discriminatório, daqueles que foram vítimas da discriminação racial, da xenofobia e de outras formas de intolerância correlatas. [...] Ora, se a raça e etnia sempre foram critérios utilizados para exclusão de afrodescendentes em nosso país, que sejam hoje utilizados, ao revés, para a sua necessária inclusão. [...] Nesse cenário as ações afirmativas surgem como medida urgente e necessária. Tais ações encontram amplo respaldo jurídico, seja na Constituição (ao assegurar a igualdade material, prevendo ações afirmativas para outros grupos socialmente vulneráveis), seja nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. (PIOVESAN, 2005, p. 40 e 41).

Para dar conta dessa tarefa destacamos a criação em 2003, pelo governo federal, da Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) que teve como principal atribuição à formulação, coordenação e articulação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial. No ano de 2016, a Secretaria foi extinta. Além disso, tivemos a instituição da Lei nº 10.639/2003 que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-



Brasileira", e dá outras providências e a aprovação da Lei nº 12.288/2010 – que institui o Estatuto da Igualdade Racial.

Por fim, sublinhamos que mesmo diante do respaldo jurídico, a implementação destas políticas, dentre elas, o sistema de cotas raciais, geram debates acalorados no Brasil, o que no nosso ponto de vista, possibilita a explicitação do nosso racismo, contribuindo para a visibilização da questão.

Após essa exposição, temos o entendimento que já possuímos um arcabouço de conhecimentos importantes e podemos passar no próximo módulo para a relação entre o SUAS e a questão racial, buscando observar as estratégias de visibilização e enfrentamento a partir do exercício profissional. Bom estudo.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MORAES, Fabiana. No país do racismo institucional: dez anos de ações do GT Racismo no MPPE. GT Racismo, I ed., Recife: Procuradoria Geral de Justiça, 2014.

OLIVEIRA, Mônica. Condições de vida das mulheres negras de Pernambuco. SOS Corpo Instituto Feminista para a Democracia. 2015. Disponível em: <http://soscorpo.org>. Acessado em: 23/11/2016.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas sob a perspectiva dos direitos humanos. In: Ações afirmativas e combate ao racismo nas Américas. Sales Augusto dos Santos (organizador). Brasília: Ministério da Educação, 2005, 400 p. (Coleção Educação para Todos).

ROCHA, Roseli. Racismo. **Série Assistente Social no combate ao preconceito**. Caderno 3, Brasília (DF), 2016. CFESS (Conselho Federal de Serviço Social).