

Após dois anos da marcha, mulheres negras continuam mobilizadas contra racismo

“Inesquecível”. Assim Ana Carolina, gerente de Programas da ONU Mulheres, resume o dia 18 de novembro de 2015. Naquela data, 50 mil mulheres negras ocuparam a Esplanada dos Ministérios, com cabelos em estilo afro, turbantes, palavras de ordem, bandeiras e, sobretudo, histórias de vida marcadas pela resistência ao racismo. Diante de um Congresso Nacional com baixíssima representatividade dessa população – na Câmara dos Deputados, foram eleitas apenas duas negras na atual legislatura –, a Marcha das Mulheres Negras reivindicou reconhecimento, protagonismo e uma nova sociedade.



A Marcha das Mulheres Negras Contra o Racismo, a Violência e pelo Bem Viver reuniu participantes de todos os estados e regiões do Brasil Marcello Casal Jr/Agência Brasil

A ideia de organizar a marcha surgiu em 2011, durante o Fórum Afro XXI. O encontro celebrava o Ano Internacional dos Afrodescendentes, declarado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2009. Uma das idealizadoras da mobilização, Nilma Bentes, da Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB), relembra que a iniciativa foi sendo fomentada em conversas entre diferentes organizações. Anos depois, a pauta foi definida: Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo, a Violência e Pelo Bem Viver.

“Mesmo sabendo que o racismo, por si só, é uma violência, o termo foi incorporado para ressaltar a impunidade na matança de negros, sobretudo da juventude, pela mão da polícia; pelo sistema de saúde [em referência a grávidas e idosas]; e, ainda, porque o feminicídio tem atingido mais as negras. Já o Bem Viver foi incorporado para sinalizar que acreditamos na necessidade de mudança do chamado ‘modelo de desenvolvimento’, combatendo, portanto, a mercantilização-financeirização dos recursos naturais/bens comuns, o consumismo exacerbado, o lucro insano, o capitalismo neoliberal”, explica Nilma na introdução do livro *Marcha das Mulheres Negras*, publicado pela AMNB em 2016.

A diversidade de mulheres e organizações que atuam em defesa da população negra não impediu a unificação em torno da iniciativa. Ao contrário, tais especificidades definiram os contornos da marcha, que ganhou organicidade por meio do Comitê Impulsor Nacional e articulações semelhantes em diversos estados da Federação. Reuniões, debates, eventos para arrecadação de recursos foram realizados, resultando em um processo de aproximação.

No dia 18, em Brasília, essas mulheres chegaram ao auge do processo. A [marcha](#) trouxe à tona questões como discriminação, [extermínio da juventude negra](#), precariedade do trabalho e alta incidência de [violência contra as mulheres negras](#). A jornalista e uma das organizadoras da marcha em São Paulo, Juliana Gonçalves, relembra a importância do evento.

Depois do ato em Brasília, os comitês locais seguiram caminhos diferentes. Alguns mantiveram-se organizados. No Pará, na Bahia, em São Paulo, no Espírito Santo e no Rio de Janeiro, por exemplo, continuam existindo “marchas das mulheres negras”, movimentos que continuam promovendo atos, realizando debates para formação política e organizando quem já estava na luta e novas participantes. Em outros casos, a organização não se manteve, mas os vínculos permaneceram.

Em âmbito internacional, outras iniciativas têm sido levadas para comunicar a situação das mulheres negras e defender seus direitos. Os 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) que adotaram a [Agenda 2030](#), composta pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), têm sido estimulados a adotar um olhar sobre as desigualdades de gênero e também raciais na abordagem de todas as 169 metas globais com foco nas pessoas, no planeta, na prosperidade e na paz mundial.

Para contribuir com isso, a ONU Mulheres lançou a iniciativa global “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero”, com compromissos concretos assumidos por mais de 90 países, entre os quais o Brasil. São passos importantes para enfrentar desigualdades e um desafio para todos no contexto atual, já que, depois de uma década de progresso lento, mas contínuo, em direção à igualdade de gênero, pela primeira vez foi constatado [aumento das disparidades](#) entre homens e mulheres no planeta, o que torna mais difícil a vida das mulheres negras.

Por Helena Martins - Repórter da Agência Brasil

[Permanência e mudanças: mulheres negras no trabalho](#)

No livro Os Quilombos e a Rebelião negra, Clóvis Moura recuperou um trecho de um tratado proposto a Manoel da Silva Ferreira, senhor do Engenho Santana, em Ilhéus (BA), pelos seus escravos durante um levante realizado em 1789. Dizia o texto:

[\(Carta Capital, 18/04/2017 - Acesse o site de origem\)](#)

“Em cada semana nos há de dar os dias de sexta feira e de sabado para trabalharmos para nos não tirando hum destes dias por cauza de dia Santo

...Na planta de mandioca, os homens queremos que só tenham tarefa de duas mãos e meia e as mulheres de duas mãos.

...Ao actuais feitores não os queremos, faça eleição de outros com a nossa aprovação...

Os marinheiros que andão na Lanxa alem de camisa de bacta que se lhes dá, hão deter Gibão (casaco de couro sem manga) de bb de bacta, e todo o vestuário necessário.

...O canal de Jaribú o hiremos aproveitar por esta vez, e depois hade ficar para pasto por que não podemos andar tirando canas para entre mangues



Reunião da Marcha de Mulheres Negras, no Festival Latinidades de 2015/Marcello Casal Jr. / Agência Brasil

O trecho mostra reivindicações de escravos que guardam muitas semelhanças com pautas de reivindicações da classe trabalhadora, na atualidade. Ele nos dá conta de quão antiga é a luta por justiça de raça e gênero nas relações de trabalho brasileiras.

Os dados sobre as desigualdades que atingem a população negra são abundantes, e embora necessitem ser ampliados e aperfeiçoados quanto à perspectiva interseccional com gênero, ainda sim mostram uma inequívoca segmentação racial e de gênero no mercado de trabalho, apontada por pesquisadoras do IBGE, já há quase 40 anos.

Este cenário vem sendo agravado por iniciativas governamentais, tais como as reformas da Previdência, a terceirização e o congelamento dos gastos públicos por 20 anos, as quais terão impacto diferenciado sobre grupos historicamente vulneráveis, o que vem provocando fortes reações dos movimentos sociais, em particular do movimento de mulheres negras.

Por outro lado, também neste cenário, despontam alguns dos resultados das lutas do povo negro, na última década, a exemplo de sua presença expressivamente maior no contingente de estudantes de nível superior e nas respostas ainda isoladas, mas importantes, de grandes corporações com o escopo de ampliar a equidade racial no trabalho.

Assim, cumpre retomar brevemente alguns marcos importantes do processo contemporâneo de combate ao racismo e sexismo no mercado de trabalho, que remontam ao final da década de 80, período significativo no desenvolvimento de ações neste território.

Marcos na luta por direitos

Nos anos 1980 e 1990, importantes textos sobre a mulher negra no mercado de trabalho foram publicados, como *Mulher Negra* (1985), de Sueli Carneiro e Tereza Santos; *O lugar do negro na força de trabalho* (1981), de Tereza Cristina Araújo, Lucia Helena Oliveira e Rosa Maria Porcaro; *Desigualdade racial no Brasil contemporâneo* (1991), escrito por Luiza Bairros e por mim; e *Instrução, rendimento, discriminação racial e de gênero* (1987), de Fúlvia Rosemberg, dentre tantas outras companheiras.

Ainda nesta época, início dos anos 90, outro marco importante deve ser mencionado: a denúncia elaborada pelo Ceert, com apoio de outras organizações do movimento negro e sindical, feita à OIT, em Genebra, sobre o descumprimento, pelo Brasil, da Convenção 111, que versa sobre discriminação no emprego e ocupação, assinada pelo país em 1968 e, depois, “devidamente” engavetada.

Esta denúncia deflagrou uma série de iniciativas que envolveram o Estado brasileiro, por meio do Ministério do Trabalho, com a criação do Grupo de Trabalho sobre Discriminação no Emprego e Ocupação (GTDEO), em 1996. Envolveu, ainda, o movimento sindical, destacando-se a elaboração de Cláusula de Promoção da Igualdade Racial, nos acordos coletivos de trabalho, além da realização de Conferências Internacionais com centrais sindicais dos EUA, África do Sul e Brasil e a criação do Instituto Interamericano Sindical pela Igualdade Racial

(Inspir), que encomendou o Mapa do negro no mercado de trabalho brasileiro à Fundação Seade e ao Dieese, documento amplamente disseminado, na ocasião.

Também ocorreram, neste período, as primeiras iniciativas de debate com empresas sobre experiências de promoção da igualdade racial em seus quadros de pessoal. O Congresso Nacional de Recursos Humanos, em São Paulo, em 1998, envolvendo 3 mil diretores e gerentes de empresas de todo o País, trouxe o tema da diversidade e o Instituto Ethos, em 1999 e em 2000, debateu o tema na Conferência de Responsabilidade Social Empresarial nas Américas.

Ainda neste período, por iniciativa de membros do movimento negro, foi realizado o contato com empresas norte-americanas que implementavam políticas de ação afirmativa, ou as chamadas políticas de diversidade, em suas matrizes, mas discriminavam negros nas filiais brasileiras.

Assim é que, entre final da década de 80 e meados de 2000, muitas ações ocorreram, pressionando o Estado e os órgãos ligados ao movimento sindical e as grandes corporações. A despeito deste grande esforço, os desafios ainda estão, entretanto, longe de serem vencidos.

O tamanho da desigualdade

Isto pode ser verificado, por exemplo, nos dados do Instituto Ethos, apontando que não há tendência de melhora na participação de negras e negros em posições de liderança das grandes empresas e apenas 3,6% delas têm políticas para inserção de afrodescendentes no quadro de funcionários. Em 2010, negros eram 5,3% dos executivos. Em 2015, 4,7%. Em 2007, eram 17% dos gerentes, e em 2015 sua proporção caiu para 6,3%.

No que diz respeito à ocupação de cargos executivos, por exemplo, as mulheres negras permanecem sub-representadas (0,6%), além de possuírem a menor taxa empregabilidade, segundo estudo do Instituto Ethos.

De outro lado, a questão da trabalhadora doméstica negra merece um destaque particular, já que 63% das trabalhadoras domésticas são mulheres negras, segundo a Pnad/2012. Não há como negar o avanço legislativo consubstanciado na aprovação da PEC das Domésticas (PEC 72/13) e da Lei Complementar 150/15, que melhoraram a estrutura de proteção social do emprego doméstico.

A despeito disso, em média, somente quatro em cada dez trabalhadoras domésticas estavam protegidas, e seus rendimentos médio se revelaram inferiores ao salário mínimo. Cresceu a proporção de trabalhadoras que prestam serviços em mais de um domicílio, de 21,4% há dez anos, para 31,1% atualmente, mostrando um aumento da composição das trabalhadoras diaristas ante as de emprego fixo.

Historicamente este grupo encontra-se em situação de maior precarização e vulnerabilidade frente ao desemprego. O seu nível de informalidade atual está acima da taxa da informalidade de brancos, de dez anos atrás.

Segundo o Laboratório de Análises Estatísticas Econômicas e Sociais das Relações Raciais da UFRJ, que vem acompanhando a situação de gênero e raça no mercado de trabalho, ao longo dos últimos anos os que mais sofrem e os maiores impactados em períodos de crise são justamente os setores mais oprimidos, com destaque para as mulheres negras, com menos oportunidades de emprego nos setores produtivos da sociedade.

Esta situação tem gerado intensas manifestações de rua, tais como a “Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo e pelo Bem Viver”, que levou 50 mil mulheres negras a Brasília, em 2015.

Observam-se também ações mais focadas, como aquelas realizadas pela Articulação de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB) e o Fórum Permanente pela Igualdade Racial (Fopir), em Nova York, em março de 2017, que trataram da autonomia econômica de mulheres negras na Comissão sobre o Status da Mulher (CSW 61) da ONU. A pressão persiste.

Nos últimos anos, entretanto, é possível se constatar iniciativas significativas no campo da equidade de gênero e raça, no âmbito educacional e nas grandes corporações, que merecem citação.

No campo educacional, a presença da juventude negra no ensino superior teve um expressivo aumento - triplicou nos últimos 13 anos segundo a Síntese de Indicadores Sociais de 2015, produzida pelo IBGE, gerando forte pressão no mercado de trabalho, por empregos mais qualificados e dignos.

Este aumento tem a ver com a persistente luta de organizações e ativistas negras e negros ao longo do tempo, e foi fortalecida pela decisão unânime do Supremo Tribunal Federal, em 2012, declarando a constitucionalidade das ações afirmativas para promover a igualdade, e, no mesmo ano, pela sanção da lei de cotas nas universidades federais (Lei 12.711/12) representando avanços neste campo.

Saliente-se ainda a reserva de 20% das vagas em concursos públicos da administração direta e indireta da União (Lei nº 12.990/14), que, se replicada por outros órgãos municipais e estaduais e pela iniciativa privada, pode representar uma efetiva resposta à exclusão de milhares de jovens negras e negros de posições qualificadas no mercado de trabalho.

Os desafios

Para que o mercado de trabalho contemple efetivamente este expressivo contingente de jovens negras e negros no ensino superior é necessário que as grandes corporações avancem no sentido de fazer diagnósticos em seus processos de recursos humanos (recrutamento, seleção, treinamento, promoção e demissão), de comunicação, marketing, de seus produtos e serviços, nos lugares de comando e prestígio etc.. para identificar e interferir nas razões pelas quais persistem os altos níveis de exclusão da juventude negra de seus quadros de pessoal, bem como dos quadros de seus fornecedores. E, neste sentido, o trabalho com os censos e indicadores podem contribuir enormemente.

A inserção do dado cor/raça nos sistemas de informação das empresas, em particular os de recursos humanos, contribui para que se possa averiguar as diferenças de oportunidades e tratamentos.

De outro lado, a inclusão das Cláusulas de Promoção da Equidade Racial nos acordos coletivos de trabalho podem ampliar a discussão e a conquista de avanços neste território. Estudo realizado por Dieese, Inspir, e Solidarity Center (em PDF) revelam que, do total de mesas de negociação com garantias de equidade racial, dentre as analisadas em 2015, o setor rural (12,8%) e a indústria (9,6%) são os que apresentaram os maiores percentuais.

Entre os estados que avançaram nesta questão, pode-se destacar Bahia (12,5%), Sergipe

(11,7%), São Paulo (10,6%), Minas Gerais (7,9%) e Mato Grosso do Sul (6,7%). A maioria das cláusulas se refere à igualdade de oportunidades e não discriminação na contratação, promoção, demissão, isonomia salarial e à reserva de vagas. As cláusulas também focaram a realização de campanhas, ações e palestras sobre o tema, pelas empresas e a necessidade de apuração e punição dos casos de discriminação.

Desde 1995, o Ceert vem realizando censos em grandes organizações públicas e privadas e a esta iniciativa junta-se agora a elaboração e publicação dos Indicadores Ethos-Ceert para a Promoção da Equidade Racial”, em 2016, que objetiva a realização de diagnósticos institucionais, com vistas a oferecer orientações para a adoção de medidas que contribuam para a diminuição das desigualdades raciais e de gênero.

Além desta medida, o Ceert e o Ethos lançarão, em 16 de maio de 2017, o Banco de Boas Práticas, bem como a Coalizão Empresarial pela Equidade Racial e de Gênero, iniciativa apoiada pelo Fundo Newton do governo britânico e pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) - que se propõe a ser um movimento indutor para implementação e aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais, em um esforço coletivo para superar a discriminação de gênero e raça nas empresas.

De olho na Década Internacional de Afrodescendentes, youtubers negras contam quais ações almejam para o combate ao racismo

Atividade online tem como objetivo dar visibilidade e amplificar as vozes de jovens mulheres negras, que produzem conteúdo de enfrentamento ao racismo e ao sexismo no Youtube

Youtubers negras brasileiras unem as suas vozes contra o racismo e a violência e a favor do bem viver no Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial, celebrado nesta terça-feira, 21 de março. A ação digital Youtubers Negras na Década Internacional de Afrodescendentes (2015 - 2024), idealizada pela ONU Mulheres Brasil em parceria com a Articulação de ONGs de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB), visa mostrar o que deve ser feito na Década Internacional de Afrodescendentes na visão das jovens produtoras de conteúdo.

[\(ONU Mulheres, 21/03/2017 - acesse no site de origem\)](#)



Proclamada em 2015 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a #DécadaAfro propõe avanços para a proteção dos direitos da população negra no mundo sob o lema “Povos afrodescendentes: reconhecimento, justiça e desenvolvimento”, dando continuidade aos compromissos firmados pelos Estados-Membros da ONU com o Plano de Ação de Durban, documento resultante da 3ª Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, de 2001, reiterado na Conferência de Revisão de Durban, de 2009.

Leia mais: [O que o racismo já causou em minha vida \(Huffpost Brasil, 21/03/2017\)](#)

Reconhecidas pela produção de conteúdo voltado para o empoderamento das mulheres negras no Youtube, Carolina Lima, do canal Já tinha Carol; Lorena Monique, do Neggata, Patrícia Rammos, do Um abadá para cada dia; Winnie Bueno, do Preta Expressa; e Xan Ravelli, do Soul Vaidosa, produziram vídeos especiais sobre o tema. Elas contam um pouco das suas trajetórias e indicam ações que podem trazer mudanças significativas para o dia a dia de mulheres e meninas negras no Brasil, no âmbito da Década.

“A visibilidade é um ponto-chave para as mulheres negras de todas as idades, incluindo as do presente, futuro e as do passado, que lutaram pela liberdade e pela garantia de sobrevivência do povo negro. O racismo e o sexismo apagam as contribuições das mulheres negras para o desenvolvimento do país, ao mesmo tempo em que encobrem as violações de direitos humanos das mulheres negras, impedindo o fim das desigualdades com base na raça, gênero e outras formas de opressão e de discriminação”, afirma Nadine Gasman, representante da ONU Mulheres Brasil.

De acordo com Ana Carolina Querino, gerente de Programas da ONU Mulheres, o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial é uma data importante para reafirmar a necessidade do cumprimento de acordos internacionais no Brasil e o seu alcance a diferentes públicos. “A ONU Mulheres reconhece a criatividade e a ousadia das youtubers negras de enfrentarem o racismo na internet e nas redes sociais, muitas vezes, sendo alvo do racismo virtual. As plataformas digitais têm trazido novos elementos para o debate sobre as necessidades e os modos de vida das jovens mulheres negras, em particular, e das mulheres

negras, em geral. São pontos de vista que colaboraram para a reverberação das vozes das mulheres, além de trazer outras demandas para a Década Internacional de Afrodescendentes”, considera Ana Carolina Querino.

Conquistando espaço – A internet se consolidou como o espaço comunicativo que acolhe temas que normalmente não são absorvidos pela mídia hegemônica. Nos últimos anos, uma profusão de sites, páginas em redes sociais, revistas digitais, blogs e canais de vídeo online têm produzido novas narrativas em contraponto ao racismo e à invisibilidade da população negra.

O investimento em projetos próprios de comunicação contra o racismo tem sido uma estratégia de comunicação da população negra, desde 1833, quando começou a circular o primeiro jornal da imprensa negra: O Homem de Cor, editado por Francisco de Paula Brito, no Rio de Janeiro. Parte da historiografia da imprensa negra pode ser mais bem conhecida na dissertação De Pele Escura e Tinta Preta: A imprensa negra do século XIX (1833-1899), defendida na Universidade de Brasília, em 2006. No século 21, essa tradição histórica comunicativa antirracista se mantém pela renovação de suportes, a exemplo das plataformas digitais.

No Youtube, várias mulheres negras partem de suas vivências pessoais para consolidar um debate qualificado sobre como o racismo, o machismo e suas consequências incidem em todos os aspectos da vida de afro-brasileiras e afro-brasileiros. Elas somam a esses temas outros como relacionamento, cabelo, moda, e maquiagem, sempre considerando as especificidades das mulheres negras. São exemplos do protagonismo para a conquista desses espaços a estilista e empreendedora Ana Paula Xogani, a relações públicas Gabi Oliveira, a estudante de Ciências Sociais, Nátili Neri, a jornalista Máira Azevedo e Sá Ollebar, mãe e formada em recursos humanos.

Lugares de negras e negros na web – Além delas, estão entre as iniciativas que se destacam o canal Tá bom pra você, criado pela atriz, escritora e roteirista Kenia Maria, nomeada Defensora dos Direitos das Mulheres Negras da ONU Mulheres Brasil neste Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial. No canal criado por Kenia, o marido, o ator Érico Brás, e a filha Gabriela e o filho Mateus Dias denunciam de forma descontraída e irreverente a escassez de negras e negros na publicidade brasileira. O espaço foi lançado há três anos e os vídeos já possuem quase 200 mil visualizações. Em breve, estará também nos palcos de teatro.

Após se sentir subrepresentado nos quadrinhos de super-heróis, o estudante PHCôrtes, 17, lançou, em 2011, um canal que chama a atenção para o protagonismo negro na História do Brasil. Ali, ele fala sobre importantes personalidades negras brasileiras, destacando seu heroísmo e contribuição para a construção cultural do país, bem como assuntos do cotidiano do jovem estudante.

Youtubers Negras e a #DécadaAfro – O objetivo do projeto Youtubers Negras na Década Internacional de Afrodescendentes é destacar o papel positivo de mulheres negras líderes no desenvolvimento de atividades para o enfrentamento ao racismo e à discriminação racial. A iniciativa está integrada a estratégia “Mulheres Negras Rumo a um Planeta 50-50 em 2030”, para o empoderamento das mulheres negras e o combate discriminação racial e étnica como condições primárias para o cumprimento dos objetivos da Década Internacional de Afrodescendentes (2015-2024) em articulação com a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, adotada pelos Estados-Membros da ONU, e a iniciativa global Por um Planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero, da ONU Mulheres.

Década Internacional de Afrodescendentes – Proclamada pela ONU em outubro de 2015, a Década Internacional de Afrodescendentes (2015 – 2024) reforça o compromisso das Nações Unidas com a promoção dos direitos humanos da população negra mundial reconhecendo que, como vítimas da escravidão, do tráfico de escravos e do colonialismo, continuam expostos às consequências que incidem decisivamente no seu desenvolvimento humano.

Para assistir aos vídeos, basta acessar o canal das jovens negras na rede social ou acompanhar as páginas oficiais da ONU Mulheres Brasil no Facebook, Twitter e Instagram

AMNB lança publicação sobre a Marcha das Mulheres Negras ocorrida em 2015

A Articulação de Organizações de Mulheres Negras – AMNB lançou nesta semana o *E-book* com a história e memória fotográfica do processo de construção, mobilização, divulgação e realização da [Marcha das Mulheres Negras contra o Racismo, a Violência e pelo Bem Viver](#) nas cinco regiões do Brasil em 2015.

(Agência Patrícia Galvão, 27/09/2016)

Na apresentação do trabalho, a articulação de organizações da sociedade civil ressalta que “a Marcha foi um Marco para o movimento de mulheres negras brasileiras e o mais importante movimento político no Estado brasileiro no ano de 2015. Para a AMNB e suas afiliadas, construir este processo foi de extrema importância para garantir o fortalecimento político da luta das mulheres negras no país”.

A Marcha das Mulheres Negras, realizada em 18 de novembro de 2015, reuniu cerca de 50 mil mulheres na capital federal. Conforme também destaca a nota da AMNB, mulheres “que durante três anos e em lugares diferentes do país e do mundo acreditaram na construção de um momento político que revelaria e visibilizaria a luta, a resistência, as denúncias, as angústias e as vozes das 50 milhões de mulheres negras brasileiras”.

[Acesse aqui o E-book Marcha das Mulheres Negras](#)

Feministas criticam ameaça de extinção da SPM, Seppir e SDH

(Agência Patrícia Galvão, 22/09/2015) Diante das pressões pela reforma ministerial e da notícia de que a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), a Secretaria de Políticas de

Promoção da Igualdade Racial (Seppir), a Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e a Secretaria Geral da Presidência podem ser fundidas em um [Ministério da Cidadania](#), a Agência Patrícia Galvão ouviu diversas feministas. Para a maioria delas a perspectiva de fusão dessas pastas é um retrocesso, que levará ao fim de organismos simbólica e politicamente históricos para a formulação e implementação de políticas públicas demandadas pelas mulheres brasileiras.

Leia também: [Gestoras enviam carta à presidenta Dilma em defesa da SPM como ministério](#)



A socióloga Eva Blay destacou que “no Brasil, vivemos ainda hoje um patriarcado extremamente violento. E, na Câmara e no Senado, vemos um enorme avanço de políticas absolutamente conservadoras contra tudo que nós mulheres conquistamos no mundo todo. Independentemente de posicionamento político partidário, a Dilma nesse campo fez um enorme avanço. Por isso, acho lamentável que as forças retrógradas tenham tanto poder a ponto de fazer com que voltemos para trás no que nossa voz conseguiu por meio da SPM. Sou absolutamente contrária à redução desta Secretaria, que tem representado junto à ONU e todos os organismos internacionais um espaço fantástico, e tem servido de modelo para os países africanos e também da América Latina. Por isso, será um enorme retrocesso se ela for reduzida”. Professora titular sênior da FFLCH/USP, Eva foi senadora da República pelo PSDB, partido ao qual segue filiada.

Redução do poder político das mulheres



Para Maria Amélia de Almeida Teles, a possibilidade “é um absurdo, porque conquistamos a Secretaria de Política para as Mulheres e a Secretaria da Igualdade Racial por meio de uma grande luta, de um movimento histórico pelo reconhecimento das nossas necessidades e demandas, tanto das populações não brancas quanto da feminina. Nós somos a maioria da população desse país. Vamos ficar sem representação dentro do governo? Isso não é possível. Não tem cabimento. Essa medida só aprofunda a crise e não a resolve. Enfrentar a crise significa reconhecer as necessidades da população, conforme sua inserção na sociedade. Nós precisamos é de mais mulheres no governo. Se tirarmos duas ministras, estamos reduzindo nosso poder político”. Integrante da

Comissão de Mortos e Desaparecidos Políticos e da União de Mulheres do Município de São Paulo, Amelinha é uma das coordenadoras do [Programa de Promotoras Legais Populares](#), que forma mulheres para ação em defesa dos direitos humanos e difusão da Lei Maria da Penha.

É fundamental manter secretarias no primeiro escalão



Também socióloga e coordenadora do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea), Guacira César de Oliveira aponta que a perda de um organismo específico para articular demandas de mulheres e o combate às discriminações raciais e étnicas “é medida completamente descompromissada com a luta das mulheres e nossas conquistas”. Ela ressalta que “a desigualdade das mulheres é um dos problemas estruturais do Brasil, por isso a gente tem um sistema político com uma das menores representações de mulheres da América Latina. A desigualdade racial também é um elemento absolutamente central para a democracia brasileira. E esses organismos com status ministerial foram conquistas dos movimentos sociais em relação aos quais não estamos de maneira nenhuma dispostas a abrir mão. Num contexto de uma ofensiva conservadora, religiosa, fundamentalista, neopatriarcal contra os direitos das mulheres, não ter um organismo de políticas para as mulheres e a igualdade racial no primeiro escalão do governo é muito ruim”.

A própria presidenta Dilma Rousseff, que desde o primeiro mandato enfrenta pressões para acabar com as pastas voltadas à formulação de políticas específicas para as maiorias populacionais em situação de desigualdade, já manifestou que a SPM-PR é “fundamental”. Foi assim que Dilma se manifestou durante a 3ª Conferência de Políticas para as Mulheres, [em 2011](#). Na última sexta-feira, a presidenta voltou a divulgar uma mensagem em vídeo na internet reafirmando que o governo “seguirá combatendo o racismo, a homofobia e a violência contra as mulheres”.

Tiro no pé

✘ Mas para a médica Ana Flávia D’Oliveira, professora da Faculdade de Medicina da USP, a fusão de secretarias é “um tiro no pé” que afetará o enfrentamento à intolerância e à violência. “Vejam o papel que a SPM tem na formulação e implementação de uma política nacional de enfrentamento à violência contra as mulheres. Com certeza a pauta [das diversas secretarias] é comum e eu defendo uma ação articulada e transversal, mas tem as especificidades das mulheres, negros, das crianças e adolescentes, da diversidade sexual. Os organismos são muito importantes para efetivar políticas transversais, e já são subfinanciados e têm pouco poder econômico e político para conseguir efetivar essas políticas. Juntar tudo isso é reduzir a força de políticas que efetivamente tenham eficácia. E as políticas transversais de gênero e igualdade racial são importantes para o desenvolvimento econômico. Então, também nesse sentido, num momento de ajuste fiscal, é um tiro no pé, pois quem vai pagar a conta do ajuste

é quem está na periferia do sistema e vai ser onerado por uma crise que não foram essas populações que provocaram”.

Mulheres negras serão as mais afetadas



Liderança da Articulação de Organizações de Mulheres Negras do Brasil (AMNB), Maria Dolores Almeida aponta que “se essa notícia se confirmar será um retrocesso muito grande para os direitos humanos no Brasil, principalmente olhando da perspectiva da população negra e das mulheres. Porque quando você junta essas políticas quem sai perdendo são as mulheres e as mulheres negras, especialmente nesse momento de avanço conservador. A gente sabe que tem estados e municípios que já não implementam as políticas que conquistamos. Nós mulheres negras seremos as mais afetadas de todas as formas. Conquistas como o Ligue 180 e a Casa da Mulher Brasileira vão escorrer por entre nossos dedos. E sinto muito que isso aconteça no governo de uma mulher, embora saibamos do compromisso da presidenta Dilma e das pressões que ela vem sofrendo já há muito tempo”.

Ônus político



Jacira Melo, diretora executiva do Instituto Patrícia Galvão, concorda e avalia que “a presidenta Dilma, primeira mulher a governar o Brasil, não pode arcar com o ônus de extinguir as pastas que formulam e implementam políticas para as mulheres, a igualdade racial e os direitos humanos. No momento em que estamos lutando para aprovar uma cota de 10% de representatividade para as mulheres no Congresso Nacional, acabar com essas secretarias é um retrocesso histórico. A presidenta Dilma tem demonstrado firmeza em suas convicções e coerência em seus atos. Tenho expectativa de que ela continue tendo o entendimento da importância das secretarias de Políticas para as Mulheres, Igualdade Racial e Direitos Humanos no presente e no futuro”, afirma.

Secretarias representam democratização do Estado



A coordenadora do SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia, Maria Betânia Ávila ressaltou que a mídia já “reformou o ministério por diversas vezes, mas até agora não houve confirmação dessas informações, por exemplo, ao Conselho Nacional dos Direitos da Mulher” (CNDM). A socióloga afirmou ainda que “a SPM e a Seppir são frutos de lutas históricas, fundamentais para a democracia política e social. São mecanismos importantes na democratização do Estado, na implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade, os direitos das mulheres e das populações negras. Por isso, as duas secretarias devem ser preservadas”. Betânia integra o CNDM.

[Articulação das Mulheres Negras Brasileiras lança vídeo para a Marcha das Mulheres negras 2015](#)

(AMNB, 14/01/2015) Através de um projeto apoiado pelo Fundo Elas, a AMNB, Articulação de Mulheres negras Brasileiras, lançou vídeo nesta quarta-feira, 14, promovendo e chamando para a Marcha das Mulheres Negras 2015 que acontece em Brasília no dia 18 de novembro.

Assista o vídeo abaixo:

[CNDM define representantes da sociedade civil para organizar a 4ª Conferência das Mulheres em 2015](#)

(SPM, 06/11/2014) Encontro incluiu balanço apresentado pela ministra Eleonora Menicucci e informe da Casa da Mulher Brasileira, do programa Mulher, Viver sem Violência

A 41ª reunião ordinária do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), realizada nestas terça e quarta-feira (04 e 05/11) em Brasília, escolheu seis representantes da sociedade civil para compor a Comissão Organizadora da 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, em 2015. No evento, a ministra Eleonora Menicucci, da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR), destacou a importância das políticas implementadas pela SPM para a vida das brasileiras, num balanço de sua gestão (2012-2014).

As conselheiras do CNDM elegeram, no segundo dia do encontro, seis representantes da sociedade civil para compor a Comissão Organizadora da 4ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que deve acontecer no segundo semestre de 2015. Foram escolhidas as organizações Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras, Liga Brasileira de Lésbicas, Movimento Articulado de Mulheres da Amazônia, Central Única dos Trabalhadores, Movimento de Mulheres Camponesas do Brasil e Articulação de Mulheres Brasileiras.

No seu balanço, Menicucci apresentou as ações desenvolvidas pelas três secretarias que compõem a SPM, no combate à violência contra a mulher, na estruturação de órgãos de atendimento às mulheres nos Estados e municípios e na capacitação de gestoras em políticas públicas para as mulheres. As ações da SPM visam à igualdade de gênero e melhoria das condições de vida das mulheres por meio de ações específicas de equidade, na saúde integral, nos direitos reprodutivos.

A intervenção da ministra incluiu ainda um informe sobre a situação das unidades da Casa da Mulher Brasileira, um dos eixos do programa Mulher, Viver sem Violência. A primeira a ser inaugurada é a de Campo Grande, no início de dezembro.

Estatísticas de Gênero - Na manhã do segundo dia, a secretária-executiva da SPM, Lourdes Maria Bandeira, relatou sua participação na 1ª Conferência Extraordinária dos Estados que participaram da Convenção de Belém do Pará, realizada na Cidade do México. Esta convenção, também conhecida como Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ocorreu em junho de 1994, na cidade brasileira.

A secretária de Articulação Institucional e Ações Temáticas da SPM, Vera Soares, expôs os resultados do estudo Estatísticas de Gênero: Uma análise do Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), SPM e o Ministério do Desenvolvimento Agrário (MDA). Trata-se de um panorama inédito sobre as mudanças na situação das brasileiras com base nas informações do Censo Demográfico de 2010 comparadas às de 2000.

Comunicação Social

Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

Presidência da República - PR

Acesse no site de origem: [CNDM define representantes da sociedade civil para organizar a 4ª Conferência das Mulheres em 2015 \(SPM, 06/11/2014\)](#)

Mulheres negras avaliam o significado simbólico da passagem de Joaquim Barbosa pelo STF

(Luciana Araújo/Agência Patrícia Galvão, 02/06/2014) O anúncio da aposentadoria prematura do presidente do Supremo Tribunal Federal, ministro Joaquim Barbosa, aos 59 anos, gerou uma série de reportagens sobre a atuação do primeiro negro a ocupar o assento de presidente da máxima Corte judiciária do país. A maioria delas, no entanto, destacou os aspectos polêmicos das decisões tomadas pelo presidente do STF, especialmente na condução do julgamento da Ação Penal 470 e na relação com os outros ministros da Corte.



Alguns noticiosos chegaram a resgatar que, antes de Barbosa, outros dois negros passaram pelo Supremo - Pedro Lessa entre 1907 e 1921 e Hermenegildo de Barros, de 1919 a 1937. Contudo, ambos não reivindicaram a identidade racial e apenas Joaquim Barbosa alçou ao cargo de chefe do Poder Judiciário brasileiro, após 124 anos de existência do Supremo sob esta denominação.

A Agência Patrícia Galvão ouviu duas especialistas na questão racial e ativistas da causa antirracista no Brasil sobre o significado simbólico da nomeação e permanência do mineiro Joaquim Barbosa no STF, seu legado e os desafios que seu afastamento coloca para o Judiciário e a sociedade na busca de manter e ampliar a representatividade nos espaços de poder daqueles que são mais da metade da população do país.



Lúcia Xavier, coordenadora da
ONG Criola

Para a assistente social e coordenadora da ONG Criola, Lúcia Xavier, “uma das questões mais importantes que o racismo acaba gerando é a ideia de que sempre teremos o primeiro negro em algum lugar, algo que inicialmente parece muito positivo como simbolismo da participação do negro nesse processo. Esse simbolismo fica mais denso exatamente porque, se olharmos sob uma perspectiva histórica, veremos que levamos tanto tempo para ter um único negro, e pode ser que isso não se repita nunca mais. Então, ao mesmo tempo em que esse fato histórico tem uma representação simbólica importante para a comunidade negra, por outro lado aponta que ainda não há na democracia brasileira uma perspectiva de inclusão dos grupos raciais e étnicos na composição do poder e em todos os outros processos sociais, políticos, econômicos e culturais. Esse ser primeiro não tem sentido superlativo, mas sim do atraso, de que aquele negro conseguiu pegar o bonde andando”.



Maria das Dores do Rosário Almeida,
a Durica, representante da
Articulação de Organizações de

Mulheres Negras Brasileiras (AMNB)

Para Maria das Dores do Rosário Almeida, a Durica, representante da Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB), a passagem de Joaquim Barbosa pelo Supremo “é um marco para a luta antirracista no Brasil. A presença dele provou que é possível fazer justiça, como mostraram todas as decisões que ele tomou. Pesou muito sobre ele ser negro no momento de tomar essas decisões, o fato de ser um negro naquele espaço de poder, assim como é difícil para toda a população negra ter que provar a todo momento que aquele é o nosso lugar, que temos condições de estar ali. O legado que ele deixa, não só para a população negra, mas para todo o Brasil, e em particular para a juventude, é esse: de que é possível a justiça ser feita, um negro chegar a um espaço como este, e que somos capazes de estar lá”.

No entanto, Durica destaca que esse fato, “por outro lado, mostra que as forças contrárias também são capazes de fazer com que a nossa permanência nesses lugares se deem por pouco tempo. Mas nesse pouco tempo ele provou sua capacidade intelectual, sua honestidade, e que é possível fazer mudanças e que a gente pode acreditar ainda na justiça deste país, e que a juventude negra – homens e mulheres – podem sonhar que esse lugar é nosso”.

O desafio do enfrentamento ao racismo institucional

Lúcia Xavier avalia que a passagem de Joaquim Barbosa trouxe em si um questionamento e desafio que se perenizam: o enfrentamento institucional à questão do racismo no Brasil. “Será que os próximos governos terão a intenção de ampliar essa ação afirmativa? Ou será que darão a desculpa de que não existe gente qualificada para este lugar? Ou ainda que isso não importa porque o problema do Brasil não é o racismo?” Na opinião dela, o ministro levou ao STF uma ação política que exprimiu o compromisso com a questão das minorias, o respeito à Constituição e uma dimensão maior de democracia e do Direito. “Ao mesmo tempo, essa figura imponente, que fala tantas línguas, tem mestrado, doutorado, também trouxe questionamentos para essas instituições sobre como enfrentam o racismo institucional”.

Para Durica, esse debate caberá não só às instituições e poderes constituídos, mas também à sociedade organizada, que deve incidir para que seja possível avançar. “É papel nosso enquanto sociedade brasileira fazer com que esse lugar seja ocupado novamente por um negro ou uma mulher negra. E acho que faltou do movimento negro de todo o Brasil falar que esse lugar tem que ser ocupado novamente por uma pessoa que tenha o mesmo *know-how* que ele, que não pode ser qualquer pessoa”.

Durica destaca que “o que sentimos agora pela saída dele tem a ver com a pena de não esgarçar um pouco mais esse descompromisso que uma instituição como essa tem em atuar em prol de um Estado mais democratizado, olhando de fato para as dificuldades que o país enfrenta e mostrando que é possível superá-las. O que não quer dizer que não existam outros lá com as mesmas qualidades”. Lúcia Xavier destaca a atuação do presidente anterior a Barbosa, o ministro Ayres Brito, como expressão de que há outras contribuições ao processo de adequação do Supremo à realidade do país em que vivemos hoje, onde os negros ainda são majorias nas favelas, nos presídios e nas taxas de homicídios violentos, mas têm cada vez mais visto crescer sua autoestima e buscam seu espaço.

Diário Oficial publica nova composição do CNDM

(SPM-PR, 15/05/2014) O Diário Oficial da União (DOU) publicou nesta quinta-feira (15/04) a nova composição do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) para o triênio 2014-2017, vinculado à Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR). Os novos conselheiros tomarão posse na próxima reunião, marcada para o dia 20 de maio. Confira a relação:

Conselheiras Governamentais

1. Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

Presidenta: Ministra Eleonora Menicucci de Oliveira

Adjunta: Secretária Executiva Lourdes Maria Bandeira

2. Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - SEPPIR

Titular: Mônica de Oliveira

Suplente: Dalila Fernandes Negreiros

3. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH

Titular: Ivanilda Maria Figueiredo Lyra

Suplente: Laissa da Costa Ferreira

4. Secretaria - Geral da Presidência da República

Titular: Fernanda Papa

Suplente: Carla de Paiva Bezerra

5. Casa Civil da Presidência da República - PR

Titular: Magaly de Carvalho Correia Marques

Suplente: Daniele Kleiner

6. Ministério da Cultura - MinC

Titular: Anna Flávia Russo Amorim

Suplente: VAGO

7. Ministério de Ciência e Tecnologia - MCT

Titular: Fernanda Gomes Pedrosa

Suplente: Vanessa Mello Nedel

8. Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA

Titular: Karla Emmanuela Ribeiro

Suplente: Elisângela Costa Bezerra

9. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome - MDS

Titular: Teresa Sacchet

Suplente: Maria Carolina Pereira Alves

10. Ministério da Educação - MEC
Titular: Clélia Brandão Alvarenga Craveiro
Suplente: Daiane de Oliveira Lopes Andrade

11. Ministério da Justiça - MJ
Titular: Fernanda Alves dos Anjos
Suplente: Cristina Gross Villanova

12. Ministério do Meio Ambiente - MMA
Titular: Regina Elena Crespo Gualda
Suplente: Ana Carolina Santos

13. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão - MPOG
Titular: M^a do Rosário de Holanda Cunha Cardoso
Suplente: Maria Santa Cruz Pordeus

14. Ministério da Saúde - MS
Titular: Maria Esther de Albuquerque Vilela
Suplente: Thereza de Lamare Franco Neto

15. Ministério das Relações Exteriores - MRE
Titular: Alexandre Peña Ghisleni
Suplente: Laura Berdine Santos Delamonica

16. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE
Titular: Adriana Rosa dos Santos
Suplente: Esther Baltazar Alvim

Entidades da Sociedade Civil

Entidades Titulares da Categoria "A"

(Redes e Articulações feministas e de defesa dos direitos das mulheres)

1. Articulação de Mulheres Brasileiras - AMB
Conselheira: Maria Aparecida Schumacher

2. Articulação de ONGs de Mulheres Negras - AMNB
Conselheira: Maria das Dores do Rosário Almeida

3. Confederação de Mulheres do Brasil - CMB
Conselheira: Lídia Correa

4. Fórum de Mulheres do Mercosul - FMM
Conselheira; Jeanete Assad Mazzeiro

5. Fórum Nacional de Mulheres Negras - FNMN
Conselheira: Silvana do Amaral Verissimo

6. Liga Brasileira de Lésbicas - LBL
Conselheira: Silvana Brazeiro Conti

7. Marcha Mundial das Mulheres - MMM
Conselheira: Lourdes Andrade Simões

8. Movimento de Mulheres Camponesas - MMC

Conselheira: Justina Inês Cima

9. Parto do Princípio - Mulheres em Rede pela Maternidade Ativa

Conselheira: Cristiane Yukiko Kondo

10. Rede Mulher e Mídia

Conselheira: Rachel Moreno

11. Rede Nacional Feminista de Saúde, Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos - RNFS

Conselheira: Sheila Sabag

12. União Brasileira de Mulheres - UBM

Conselheira: Lucia Helena Rincon Afonso

13. União de Mulheres Indígenas da Amazônia Brasileira - UMIAB

Conselheira: Rosimere Maria Vieira Teles

Entidade Suplente da Categoria "A

1. Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA

Conselheira: Chopelly Glaudystton Pereira dos Santos

2. Articulação Brasileira de Lésbicas - ABL

Conselheira: Karoline Soares Chaves

3. Federação das Associações de Mulheres de Negócios e Profissionais do Brasil - BPW Brasil

Conselheira: Eunice Aparecida da Cruz

4. Rede Economia e Feminismo - REF

Conselheira: Sarah Luiza de Souza Moreira

Entidades Titulares da Categoria "B":

(Organizações de caráter sindical, associativa, profissional ou de classe que atuam na promoção dos direitos das mulheres)

1. Associação Brasileira de Saúde Coletiva - ABRASCO

Conselheira: Simone Grilo Diniz

2. Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB

Conselheira: Ivânia Pereira da Silva Teles

3. Central Única dos Trabalhadores - CUT

Conselheira: Rosane da Silva

4. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação - CNTE

Conselheira: Isis Tavares Neves

5. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG

Conselheira: Alessandra da Costa Lunas

6. Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos - FENATRAD

Conselheira: Sueli Maria de Fátima

7. União Nacional de Estudantes - UNE

Conselheira: Lays Gonçalves da Silva

Entidades Suplentes na Categoria "B"

1. Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria - CNTI

Conselheira: Sônia Maria Zerino da Silva

2. Conselho Federal de Psicologia - CFP

Conselheira: Madge Porto Cruz

Conselheiras de Notório Conhecimento das Questões de Gênero

1. CEPIA - Cidadania , Estudo, Pesquisa , informação e Ação

Conselheira : Jacqueline Pitanguy

2. SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia

Conselheira: Maria Betania de Melo Ávila

Conselheira Emérita:

1. Conselheira: Clara Charf

Confira a íntegra no [Diário Oficial da União](#)

Comunicação Social

Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM

Presidência da República - PR

Acesse o site de origem: [Diário Oficial publica nova composição do CNDM](#)