

Simpósio “O Brasil no ano de Mobilização Internacional contra o Racismo”.

Centro de Estudos Afro-Brasileiros – UCAM

PERSPECTIVAS E ESTRATÉGIAS PÓS-DURBAN

**Rosana Heringer
AFRO/ UCAM**

- ◆ Primeira vitória pós-Durban: visibilidade do tema e intensificação do debate sobre **políticas de ação afirmativa.**
- ◆ Plano de Ação: combate ao racismo é **responsabilidade primordial do Estado**; incentivo a promoverem ações nacionais para promover diversidade e igualdade de oportunidades (art.99-101).

- ◆ **Ação afirmativa:** políticas e procedimentos obrigatórios e voluntários com o objetivo de combater discriminação e retificar efeitos de práticas discriminatórias do passado.
- ◆ Tema sobre o qual há pouco consenso e muita disputa.
- ◆ Cenário de rápidas mudanças; pressão política, anúncio de medidas governamentais, levando ao desafio da prática.
- ◆ As políticas de ação afirmativa devem incluir um leque, um “cardápio” de ações em diferentes áreas de atuação:
 - mercado de trabalho (setor público, setor privado, 3º. setor);
 - compras e contratos governamentais;
 - educação (ensino fundamental, médio e ensino superior)

- ◆ O princípio que orienta a adoção das políticas de ação afirmativa é que a cor/raça/etnia é um **critério aceitável** nas admissões no mercado de trabalho, contratos com o governo ou no ensino superior (decisão da Suprema Corte dos EUA em 1978).

- ◆ Mais que reivindicar ou apontar dificuldades, trata-se de discutir portanto as **estratégias** de implementação das políticas, observando:
 1. impacto/ eficácia;
 2. critérios;
 3. viabilidade/ tipos de ações;
 4. monitoramento/ continuidade.

1- Impacto/ eficácia:

- ◆ possibilita “abertura do sistema” para negros qualificados e semi-qualificados que, sem ação afirmativa, teriam tido mais dificuldades para se empregar;
- ◆ faz diferença em profissões tradicionalmente com predominância de brancos, tais como o judiciário, a diplomacia, o alto escalão das empresas (públicas e privadas).

2- critérios

- ◆ beneficiários hoje são os que se classificam como pretos ou pardos;
- ◆ importância de documento individual que inclua esta identificação, já que a classificação no censo é anônima e agregada (certidão de nascimento ou carteira de identidade);
- ◆ fundamental **priorizar** a contratação/admissão de pretos e pardos sem abrir mão da **qualificação** para o cargo/vaga (compromisso radical com não discriminação e altos padrões)

3- viabilidade/ tipos de ações

- ◆ ação afirmativa e cotas não são equivalentes; nos EUA, por exemplo, cotas foram utilizadas como medida judicial, em casos de segregação permanente e recorrente;
- ◆ outras medidas possíveis: recrutamento direcionado; políticas de treinamento/ apoio educacional; programas de promoção interna; evitar contratações “boca-a-boca”; programas de bolsas; ampliação do crédito educacional; programas preparatórios;
- ◆ fundamental é o compromisso institucional com os princípios e a implantação das políticas de ação afirmativa;

4- monitoramento/ continuidade

- ◆ proibição da discriminação racial e promoção de igualdade de oportunidades deve ser um requisito básico para qualquer posição de liderança/poder.
- ◆ Programas devem ser orientados para ampliar oportunidades em todos os níveis, aumentando os negros em condições de competir em todos os tipos de posições;
- ◆ Necessidade de programas especiais para estimular o ingresso, manutenção, e bem sucedida formação de pretos e pardos nas universidades (públicas e privadas), bem como no ensino médio e nas últimas séries do ensino fundamental.
- ◆ Pesquisar e analisar o processo de recrutamento, seleção, admissão e promoção em diferentes ocupações e ramos de atividade econômica.

- ◆ **Ampla reflexão sobre “quem tem direito de se beneficiar dos recursos da sociedade”?**

- ◆ **Como construir uma visão consensual sobre igualdade de oportunidades e direitos?**