

O combate ao racismo como dimensão do Desenvolvimento Institucional das OSCs



**EQUIPE DE APOIO AO
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL**

FUNDO DE TRANSIÇÃO - OAK FOUNDATION/BRASIL

Expediente

Coordenação da Equipe DI do Fundo de Transição da Fundação OAK/Brasil

Domingos Armani

GT Coordenador do Seminário | **Ana Bárbara Caporal, Catarina de Angola, Domingos Armani e Raul Torres**

Transcrição | **Kátia Simões**

Sistematização | **Ana Gualberto**

Projeto gráfico e diagramação | **Angola Comunicação**

Contato

 admprojoak@gmail.com

 www.domingosarmani.com/oak

Sumário

Por que falar de racismo nas organizações da sociedade civil?.....	4
O seminário.....	5
Quem conduz essa reflexão?.....	6
A importância da discussão sobre racismo.....	7
A trajetória da Ação Educativa no enfrentamento ao racismo.....	17
Conhecendo o GREPE.....	20
Como o SOS Corpo entende o racismo e o antirracismo?.....	24
Referências.....	28

Por que falar de racismo nas organizações da sociedade civil?

A realização deste seminário é uma iniciativa da Equipe de Apoio ao Desenvolvimento Institucional (DI) de Organizações da Sociedade Civil denominada formalmente como **Equipe de Apoio ao Desenvolvimento Institucional: Fundo de Transição - OAK Foundation/Brasil**, desenvolvedor do “Eixo DI”. Ele é complementado pelo **“Eixo Doação”**, a cargo do Fundo Socioambiental Casa. O Fundo de Transição tem por objetivo apoiar o fortalecimento e desenvolvimento institucional de oito OSCs que deixarão de ser apoiadas pela OAK Foundation no Brasil até 2024.

Desenvolvimento institucional compreende os processos de autoconhecimento e autodesenvolvimento das organizações com vistas ao fortalecimento de seu protagonismo, de sua capacidade de catalisar processos de mudança e de sua sustentabilidade.

Para nós, da Equipe DI, apoiar processos de desenvolvimento institucional de OSCs significa fundamentalmente contribuir com a ampliação de sua consciência e capacidade de promover dinâmicas virtuosas de autoconhecimento e autodesenvolvimento, individuais e coletivos, em prol da maior efetividade e de um ambiente organizacional saudável e estimulante. Desenvolvimento institucional foca, portanto, nos processos de mudança nas organizações.

Em nosso radar reflexivo, a questão racial foi identificada como um dos desafios emergentes e urgentes no campo das OSCs. O enfrentamento do racismo não é um tema apenas de posicionamento individual ou institucional, exige comprometimento sistemático. Por isso, decidimos incorporar o enfrentamento ao racismo como vetor incontornável do desenvolvimento institucional das OSCs. Isso significa que nossa reflexão e nossas práticas de apoio ao desenvolvimento institucional de OSCs passarão a incorporar a dimensão racial, em específico, e da diversidade, de modo geral, como dimensões intrínsecas do desenvolvimento das organizações.

Este seminário é o nosso primeiro passo.

Domingos Armani
Coordenador da Equipe DI

O seminário

Em maio de 2021 aconteceu o **1º Seminário temático “O antirracismo como dimensão do DI das OSCs”**. Os seminários temáticos são espaços de reflexão e trocas coletivas sobre temas relevantes para as OSCs. Ocorrerão dois seminários temáticos por ano até 2024 - eles são iniciativas de reflexão temática do Eixo de Desenvolvimento Institucional do Fundo de Transição da OAK Foundation no Brasil. Este primeiro seminário abordou o tema do **“Racismo Estrutural e Institucional”** e como desenvolver um compromisso antirracista efetivo nas organizações. O propósito do seminário foi de realizar uma reflexão relevante e útil, marcar um primeiro passo para pensar o compromisso antirracista como dimensão intrínseca do Desenvolvimento Institucional.

Acreditamos que o racismo é um componente estruturante das desigualdades na sociedade brasileira, e também, em suas instituições e organizações. Para nos ajudar nesse processo ao qual o primeiro seminário se propôs, tivemos a contribuição de Benilda Brito, que nos conduziu na reflexão sobre racismo estrutural e institucional, e a apresentação de duas experiências de OSCs na promoção do antirracismo: **Ação Educativa/SP (Edneia Gonçalves e Juliane Cintra) e SOS Corpo/PE (Carmem Silva)**.

O seminário foi mediado por Catarina de Angola. Sua construção envolveu um grupo de trabalho formado por **Ana Bárbara Caporal, Catarina de Angola, Domingos Armani e Raul Torres, integrantes da Equipe de Apoio ao Desenvolvimento Institucional | Fundo de Transição da OAK Foundation/Brasil**

Quem conduz essa reflexão?



Benilda Brito é ativista dos movimentos feminista e negro. Pedagoga, mestre em Gestão Social/Administração pela Universidade Federal da Bahia – UFBA, é ativista dos movimentos feminista e Negro desde a década de 1980. Fazer parte do Nzinga - Coletivo de Mulheres Negras de Belo Horizonte, entre outros coletivos.



Ednéia Gonçalves é socióloga, com longa experiência na elaboração e avaliação de projetos sociais e educacionais. Formadora de equipes gestoras e docentes, principalmente da Educação de Jovens e Adultos. Atua desde 2004 como formadora e coordenadora de projetos de cooperação técnica internacional em países africanos lusófonos.



Juliane Cintra é coordenadora institucional – das unidades de Eventos, Comunicação e Tecnologia – da Ação Educativa e representante da entidade na Plataforma de Direitos Humanos – Dhesca Brasil. Jornalista, especialista em mídias digitais, pós-graduada em Cultura, Educação e Relações Étnico Raciais e mestranda em Direitos Humanos.



Carmen Silva é do coletivo político profissional SOS Corpo - Instituto Feminista para a Democracia e militante do Fórum de Mulheres de Pernambuco / Articulação de Mulheres Brasileiras.

A importância da discussão sobre racismo

Benilda Brito

Compreendo que eu estou falando com companheiros e companheiras, com pessoas que já têm uma bagagem, que já entendem essa discussão do racismo, que já sabem da importância disso; e, quem ainda tinha alguma dúvida, com o assassinato do **Beto Freitas**¹, com o assassinato do **George Floyd**², e com tudo que tem acontecido, não é possível que não compreenda a importância deste debate. Eu costumo dizer que não é uma conversa fácil, porque ela exige que a gente saia do nosso lugar de conforto. Discutir questões raciais é um trem difícil demais, porque as nossas verdades são “nossas verdades” e elas viram as nossas certezas.

Ontem eu estava comentando com uma amiga que minha avó falava assim: “*Deus me livre, Deus me livre, Benildinha*”, que ela me chamava assim, “*Deus me livre do senso comum*”, porque o senso comum vira verdade. Ele não precisa de fundamentação científica, por isso ele é perigoso quando a gente vai discutir a questão racial. A gente é a vida inteira moldado para ver o outro com esses olhos doentes que são a violência do racismo. O senso comum faz com que todo preto seja um bandido, que todo preto é macumbeiro, todo preto é ignorante, e a gente vai reproduzindo isso nas relações e nas instituições também, até porque somos pessoas. Para existir racismo institucional tem que ter o racismo individual, porque o racismo precisa ser alimentado para se manter. Só as nossas práticas e a nossa luta são muito, muito solitárias. O que estamos vivendo agora da discussão racial, que deu um *boom* com o Vidas Negras Importam, são situações que, pelo menos aqui no Brasil, o movimento negro vem denunciando há anos. As nossas pautas estão congeladas há muito tempo. Já temos 33 anos do Primeiro Encontro Nacional das Mulheres Negras e, se a gente pegar o editorial de 33 anos atrás e comparar com um editorial de hoje, estaremos falando a mesma coisa: denunciando a violência, a corporização, a falta de direitos sexuais e reprodutivos.

Agente vai perceber que sair da zona de conforto é aquilo que Lélia Gonzalez falava tão bem: como o racismo te impacta? Como é que ele te afeta? Ele te incomoda? Reforma da previdência te incomoda? Sucateamento do SUS te incomoda? Ele vai atingir a quem? Auxílio Emergencial no valor que está vai atingir a quem? Todo mundo está no mesmo barco? Não estamos. Todo mundo segura a mão de todo mundo? Não seguramos. Não dá para a gente negar isso, até pela concepção do que chamamos de democracia. Aliás, no Movimento Negro eu sempre aprendi que democracia é mito para nós, porque democracia não combina com racismo e esse país é extremamente racista e o Brasil nega o racismo. Em artigo escrito na Folha de São Paulo, o professor Edson Cardoso³ nos ensina a radicalizar a ideia de democracia. Ele chama atenção para a gente radicalizar a democracia, isso quer dizer que para ter democracia precisa ter humanidade, para ter humanidade, precisa partir do **princípio de que todos somos iguais, e isso não é real.**

¹ Homem negro espancado e assassinado por seguranças do hipermercado Carrefour em 19 de novembro 2020, véspera do Dia da Consciência Negra, em Porto Alegre/RS.

² Homem negro morto após ser asfixiado por policial norte-americano ajoelhado em seu pescoço, por mais de oito minutos, mesmo após pedidos de socorro (como “Não consigo respirar”), em maio de 2020, em Minneapolis/EUA.

³ <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2021/05/racismo-e-democracia.shtml>

Em 1987, o professor Florestan Fernandes já dizia que o negro é a pedra de toque da democracia no Brasil. A pedra de toque é a pedra escura que vai medir a qualidade do diamante. Você quer medir o nível da democracia de um país, olhe, então, a situação do povo negro: como eles estão sem acesso a políticas sociais e urbanas, eles teriam oportunidades em igualdade? Se não, a gente não está discutindo democracia. Essa concepção de democracia não dá, porque o racismo é incondicional à ideia de democracia. Portanto, para termos democracia, precisamos destruir o racismo.

Um salve ao dia que é hoje!

Trouxe referências sobre alguns dias do mês de maio, marco de lutas constantes:

Dia 13 de maio: Deve ser visto como o Dia Nacional de Denúncia Contra o Racismo. É importante não discutir racismo somente no mês de maio, como algumas organizações fazem. A gente precisa tocar na estrutura.

O dia 17 de maio é o Dia Contra a LGBTfobia, pois foi neste dia, em 1990, que a Organização Mundial da Saúde (OMS) decretou que a homossexualidade não é homossexualismo. Tirou-se o sufixo ismo para dizer que não são doenças as nossas escolhas e nossos amores; o nosso corpo, quando arrepia; o prazer que você tem com quem você escolheu para viver sua vida. O Brasil é o país que mais mata a comunidade LGBTQIA+, é um dos países mais violentos. É muito importante essa data para nós.

Dia 18 de maio, Dia das Raças Indígenas da América, acho importante esse casamento. Tive o prazer de dividir mesa com Ailton Krenak⁴. Ele estava falando uma coisa que eu fiquei pensando: no livro dele que fala do fim do mundo⁵, (recomendo que vocês leiam), ele fala que já estamos no meio de um abismo porque a gente não tem sentimento de humanidade. Comunidades indígenas que tinham mais 8 milhões antes da colonização portuguesa, cerca de 1.100 etnias, 1.300 línguas diferentes, atualmente são 400.000. Nós estamos caindo num fosso, então o que precisamos é construir, para não cairmos todos de uma vez neste fosso, “*paraquedas coloridos*”, que ele vai dizer que são estratégias de sobrevivência coletivas, construídas por pessoas que são afetadas pelo mesmo sofrimento, que têm as mesmas preocupações. Esses diálogos precisam ser estreitados com indígenas, com os quilombolas, precisamos trazer essa pauta para nosso dia a dia, porque é fundamental que nós estejamos juntos.

Segunda-feira, para nós de religião de matriz africana, é dia de Exú, que cuida da nossa cabeça. Peço licença para ele para a gente fazer essa conversa; acredito que é o Ori que nos orienta, então estamos na beiradinha de ficarmos muito desorientados. Para fazermos o mestrado, você tem orientador/a; se você está perturbado, você está desorientado, você quer um conselho, você quer uma orientação. Então Ori para a gente é muito importante.

Sempre inicio minhas falas saudando o Orixá daquele dia, pois é uma das formas de enfrentamento ao racismo religioso, que é muito grande. É muito comum a gente observar na atualidade as pessoas reproduzirem rituais de matriz africana, e falando mal de Orixá, mas em cima da mesa da pessoa tem lá um potinho de sal grosso, com uma cabeça de alho, uma espada de São Jorge. Você não precisa ser de religião de matriz africana ou de nenhuma outra, mas você precisa conhecer e respeitar, porque essas práticas têm fortalecido muito as invasões em terreiros, inclusive durante as manifestações e celebrações. Isso é intolerância religiosa!

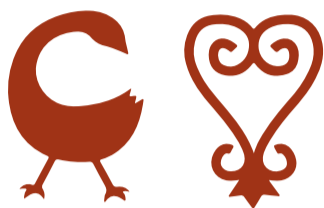
⁴ Líder indígena, ambientalista, filósofo, poeta e escritor brasileiro da etnia indígena Krenak.

⁵ Ideias para adiar o fim do mundo (Companhia das Letras, 2019).

O que é importante na discussão do racismo é pensar em você: como é que eu tenho me comportado? Com que olhos eu enxergo a violência racial? Ela tem várias formas aparentemente simples, sutis, mas eficazes: desqualificação, negação, silenciamento das nossas relações. Por isso é difícil discutir os racismos, pois mexe com muitas subjetividades da gente. E vamos ver que isso é muito importante quando a gente coloca a cara nesse debate, que é uma responsabilidade de todos.

LAROYÊ, EXÚ, vamos seguir...

Afrobetizando



Este é um *adinkra*, o Sankofa que olha para trás para pensar para frente. Adinkra são iconográficos⁶ dos povos *Akan*, principalmente de Gana. Trago sempre esses símbolos pois as pessoas precisam conhecer, positivar e ressignificar a história dos povos africanos, porque os *adinkras* são os primeiros registros gráficos de uma cultura que o racismo quer tratar como iletrada. O epistemicídio é a morte dos outros conhecimentos, valorizando-se só um saber. Fazem isso com a cultura negra: “...Ah, mas esse povo é iletrado, eles só falam em oralidade”. A oralidade é também uma expressão nossa, mas pare para pensar nas pirâmides do Egito, uma das arquiteturas reconhecidas como maravilhas do mundo: como aquele povo iletrado pôde fazer cálculos tão perfeitos e construir uma das maravilhas do mundo? Não é verdade que nossa cultura é iletrada. Várias patentes foram de nosso povo preto: computador, cesariana, amputação de perna, muitas invenções, técnicas de mineração, de arquitetura e de engenharia. Nosso povo é muito inteligente, por isso eu gosto que tragam para as nossas instituições esses outros saberes, e não só em maio e novembro. Vamos pegar um quadro desse *adinkra*: ele significa o quê? Ele tem uma história. Precisamos trazer outras informações para desconstruir essa ideia colonial sobre o povo negro. Precisamos rediscutir o racismo nas mais variadas formas; uma das formas de rediscutir o racismo é valorizar a história do nosso povo.



Este é o *adinkra* que eu chamo de “*Hwe Mundo*”. Isso é típico da cultura africana: só é bom para mim se for bom para todo mundo. Por isso, os nossos pensamentos, nossos comportamentos são coletivos. Fazemos comida de panelão. No Nzinga, em Minas, distribuimos cesta básicas e as pessoas falam: “ Opa, essa cesta tem 5 kg, 2kg é para minha irmã, 1kg para tia e vou ficar com 2kg” - isso é pensar coletivamente. As estratégias de sobrevivência do nosso povo são pensamentos coletivos. Por isso, quando um jovem negro é assassinado no território, não é só aquela família que sofre; todo mundo vai para lá, a comunidade toda vai para lá. Nossa atuação é histórica, e a gente não pode perder isso. **Trazer para o dia a dia da instituição essa discussão e ressignificar é fundamental.**

⁶ Iconográficos - estudo descritivo da representação visual de símbolos e imagens, sem levar em conta o valor estético que possam ter.

Existem coisas que não vemos, mas elas estão lá, afirmo isso muito tranquilamente. Thiago de Mello é que fala: “Da minha esquina que eu enxergo o mundo”. Acontece que o mundo tem várias esquinas. As coisas podem não ser faladas, não ser ditas, não serem verbalizadas, mas estão lá no cotidiano das nossas instituições, que muitas vezes estão aí na luta pelos direitos humanos, e a gente sente as coisas.



O que autoriza uma pessoa que é na atualidade vice-presidente de um país, dois dias depois do massacre, afirmar que é “tudo bandido”? Até aquele dia eram 24 corpos, agora já sabemos que foram 28. Então, lhes pergunto: o que faz a gente olhar e afirmar “é tudo bandido”? É o senso comum que minha avó falava “Deus me livre”, nele a gente justifica: se era tudo bandido, então está certo, então podia morrer porque é tudo bandido. Esse “é tudo bandido” faz a gente afirmar que pessoas que moram em determinada região, determinado lugar “é tudo bandido”.

Em seguida, na mesma capa, vem “Emoção marca enterro de agente civil”. Foram 27 mortes civis e um agente da Polícia Civil, mas aqui é diferente - os policiais e todas as viaturas foram ao enterro, ligaram a sirene; deram o nome do agente; o enteado do agente estava sofrendo e chorou porque “ele era como um pai para mim”; muita comoção, helicóptero da polícia jogou pétalas de flores; viúva chorando. A gente não favorece uma morte em cima da outra, eu quero mostrar aqui como é o trato social da questão racial. Na mesma capa, a ONU cobrou investigação por massacre. A gente também precisa cuidar do nosso vocabulário: genocídio é genocídio, racismo é racismo, *bullying* é *bullying*, massacre é massacre. A resposta do Estado é que todo mundo é bandido.

Temos a matéria que saiu no G1, que vai mostrar o trato social, porque todo mundo é bandido.



E vai mostrar quem são, onde morreram e o que dizem a família e a polícia sobre os 27 mortos - todos, todos têm história, têm família. Essa matéria é muito importante ser lida porque ela vai tratar de outras narrativas: “quem era meu filho”; “ele foi assassinado”; “não era bandido”; “ele foi comprar pão”; “naquela hora ele saiu e ia trabalhar”. Ao ler essa matéria, você vai conhecer outra história. Eles dão os nomes às pessoas, é importante pensar isso.

Tatiana Campbell
Colaboração para o UOL, no Rio
17/05/2021 04h00

Uma moradora do Jacarezinho, favela da zona norte do Rio, relatou ao **UOL** que teve a porta de casa quebrada por policiais durante a operação mais letal do estado, no dia 6 deste mês. Os agentes buscavam suspeitos. Casada e mãe de uma criança de 2 anos, a mulher de 22 anos —que pediu para não ser identificada por temer represálias— definiu a ação como uma "caçada".

Além de ter de convencer os policiais de que sua família é de trabalhadores, ela perdeu o emprego de atendente em uma lanchonete no Grajaú, na zona norte, porque não conseguiu sair de casa em razão dos tiroteios. Foi demitida por telefone e, com isso, diz que não conseguirá concluir a faculdade de Gastronomia neste ano. Leia a seguir seu depoimento.

"Exatamente às 6h eu estava saindo de casa. Quando eu ia colocar o pé na porta ouvi os tiros e voltei. Eu mandei mensagem para a minha patroa informando que não poderia abrir a loja por causa do tiroteio. Eu ainda precisava deixar meu filho na babá, mas que mãe seria eu de sair com meu filho de 2 anos no colo nessa situação?"

Quando foi 10h, a bala ainda estava comendo. Ela [a empregadora] me mandou uma mensagem dizendo: 'Dá um jeito de sair de casa para abrir a loja'. Eu avisei que não dava para sair, que estava cheio de policial. Assim que enviei essa mensagem para ela, bateram na minha porta."

Segundo a moradora, um grupo de policiais utilizava um pé de cabra para arrombar a residência dela. Ela então ouviu vizinhos gritarem: "É casa de trabalhador".

Isso é o que Hannah Arendt vai chamar de banalidade do mal, quando você começa fazer um fordismo (sistema de produção / reprodução) do extermínio, do taylorismo⁷ - a esteira de produção, de uma produção fragmentada. Ela recupera que nos campos de concentração tinha quem limpava, quem arrumava a cerca, quem cozinhava, quem separava as crianças e quem apertava a câmara de gás, tudo feito em cadeia. Então, ela fala que o fordismo do extermínio é quando nossas ações, os nossos comportamentos chegam a tal ponto que a gente para de perceber o que é mal, a maldade se torna banal. Isso é muito comum no racismo. Hannah Arendt fala isso porque ela foi ao julgamento de um policial nazista responsável pelo extermínio de muitos judeus, ciganos, homossexuais, crianças, e, na hora que ele deu seu depoimento, ele levantou e disse: "eu não sou culpado, eu só estava cumprindo ordens no meu país". Ela ficou muito surpresa porque percebeu que ele não tinha culpa de nada, afinal de contas, ele só apertava o botão da câmara de gás; existia um processo muito maior, portanto, ele só era parte dele, não o culpado. É importante ver como a gente vai reproduzindo essas relações e na relação racial é a mesma coisa. Temos que ver o passado para entender o presente.

"Meu marido estava uniformizado, com a carteira de trabalho na mão, graças a Deus. Eles estavam com um pé de cabra. Usaram isso para bater na minha porta, só que a porrada foi tão forte que tirou o parafuso do lugar. Aí minha porta ficou um lado presa e o outro solta.

Eles perguntaram se alguém tinha entrado na nossa casa e dissemos que não. Fizeram essa pergunta várias e várias vezes. Eles foram extremamente grossos. A gente disse que ninguém tinha entrado na casa. Mesmo a gente negando falavam: 'Tem certeza?'. Eles estavam na caçada."

De acordo com ela, que mora há 3 anos no Jacarezinho, policiais já invadiram sua casa duas vezes.

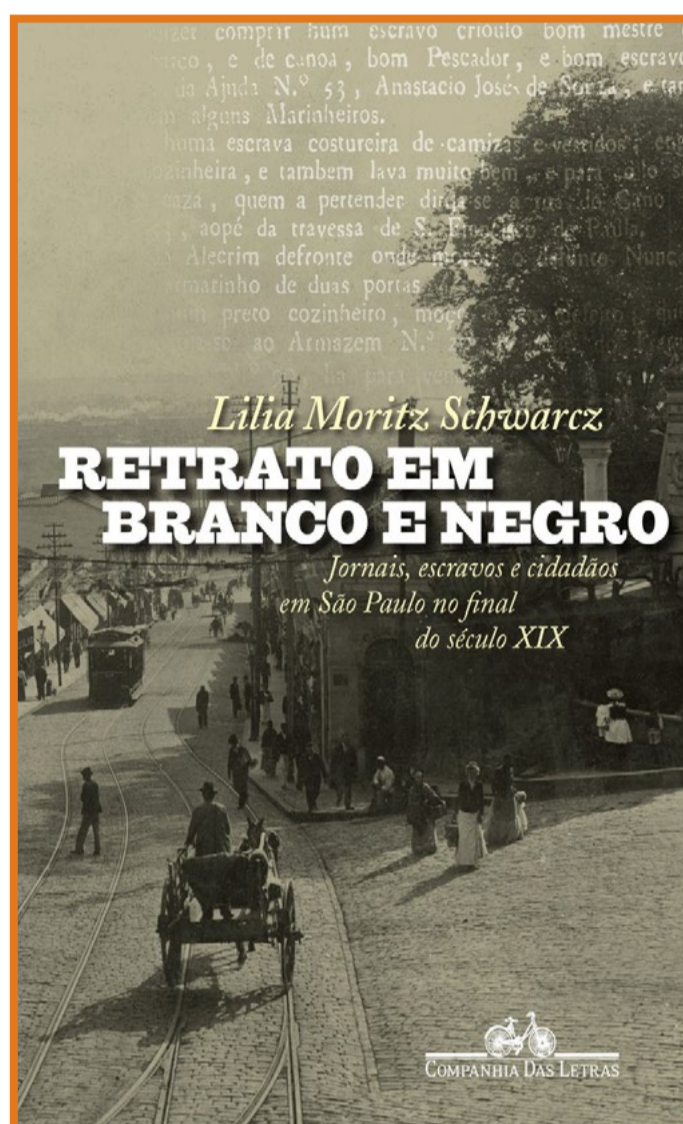
"Eu pago aluguel, tenho filho de 2 anos e usava o salário para pagar minha faculdade de Gastronomia. Eu ajudava meu marido com as contas de casa. E agora estou demitida, fui diretamente atingida por essa operação.

Eu ouvi da minha patroa que eu deveria estar acostumada por eu morar aqui. Quem se acostuma? Eu jantava e ouvia os gritos das pessoas desesperadas do lado de fora. Fui demitida como se minha vida não valesse nada, como se a vida do meu filho não valesse nada."

O **UOL** procurou a Polícia Civil sobre a tentativa de arrombamento da casa da moradora. Também questionou sobre a falta de mandado judicial de busca para a ação dos policiais relatada. O posicionamento será incluído se encaminhado à reportagem.

⁷ Sistema desenvolvido por Frederick Winslow Taylor.

Andar com o documento e provar o tempo todo que você é trabalhador é a vida cotidiana de muitos pretos, mas em alguns casos não salva, não, como aqui na Bahia, com os meninos do projeto “*Minha mãe não dorme enquanto seu filho não chegar*”. Suas mães falavam para mim: “Sempre ensinei aos meus filhos que se a polícia chegar, não corra mostre o documento, mostre a carteira de estudante, mostre a carteira de trabalho”. E os meninos morreram com a carteira na mão, foram assassinados com a carteira na mão. Aí elas se perguntam: será que se eu os ensinasse a correr, meus filhos estariam vivos?



Eu gosto muito dessa escritora, Lilia Schwarcz⁸, ela é uma mulher branca, uma intelectual branca. Foi entrevistada pelo Silvio de Almeida⁹, que perguntou a ela: “Por que você estuda racismo?”. Ela responde: “Porque quem inventou o racismo foram os brancos. Eu tenho que entender de branquitude para poder discutir o que é o racismo”. Uma coisa é o seu lugar de fala, e todo mundo tem o seu lugar de fala, e você tem que ter coragem de bancar o seu lugar de fala. O seu lugar de fala é de uma pessoa branca racista. É uma pessoa que não está nem aí para o racismo. É um branco antirracista. É uma pessoa negra que não acredita no racismo. Outra coisa é ser protagonista. Protagonista é quem vive o racismo, eu sou protagonista do racismo. Isso não impede que uma pessoa branca, não negra, fale sobre o racismo.

Na matéria publicada em 14/05/2021 na Folha de São Paulo - “*O suspeito de ser escravo do século 19 é o morador das favelas e periferias do século 21*” -, o professor Silvio Almeida nos traz essa reflexão, e é por isso que nós falamos que o 14 de maio é o dia mais longo da história, porque estamos vivendo esse dia até hoje. “Pacientemente cultivado pela sociedade, mesmo em tempos republicanos e liberais” é o nosso silenciamento, é a nossa omissão, é legitimar o que Hannah Arendt chama de banalidade do mal, é legitimar um processo que não nos afeta, sem ser afetado.

⁸ Retrato em Branco e Negro, Lilia Moritz Schwarcz, 2017. Companhia das Letras.

⁹ Silvio Luiz de Almeida é um advogado, filósofo e professor universitário. É autor dos livros “Racismo Estrutural”, “Sartre: Direito e Política” e “O Direito no Jovem Lukács: A Filosofia do Direito em História e Consciência”. Também preside o Instituto Luiz Gama.

Sueli Carneiro¹⁰ fala que quando um mesmo grupo social é atingido, com indivíduos atingidos da mesma forma, com negação dos mesmos acessos, isso não é uma coincidência, isso é um projeto. Mexeram na Lei da Abolição porque a Lei Áurea é a menor lei da jurisprudência, ninguém fala mais nada.



Esse gráfico é como se fosse o eletrocardiograma do Brasil. E por que o nosso imaginário é congelado nisso? Porque esse país se acostumou com o racismo, se acostumou em ver o negro nesse lugar.

Em 1888, Isabel assinou a Lei Áurea. Vocês estão livres! E para onde ir? E que venham os imigrantes com todas as condições necessárias (salário, carteira assinada). Em Belo Horizonte tem um zoológico cuja entrada é uma

¹⁰ Aparecida Sueli Carneiro é uma filósofa, escritora e ativista do antirracismo no movimento social negro brasileiro. Sueli Carneiro é fundadora e atual diretora do Geledés — Instituto da Mulher Negra e considerada uma das principais autoras do feminismo negro no Brasil.

réplica de um Jardim do Japão. A imigração é vista de forma muito natural. Em 1934 é que o povo vota; em 1891, a Constituição Federal Brasileira proíbe pobres de serem eleitores, não cria uma política de inclusão, pelo contrário, legitima a lógica da exclusão.

Não é verdade que nosso povo não tinha conhecimento. Vamos pegar os negros que têm o domínio de técnicas de mineração, levar para Minas Gerais para explorar esse conhecimento. A gente chega na quinta série e vê lá “os escravos” nem falam - os índios que lutaram contra a escravidão, os negros não. O negro é preguiçoso, ele aceitou passivamente. A gente precisa criar referenciais positivos e contar a história de verdade. Romper com o epistemi-cídio é isso: discutir inclusão dentro da instituição, discutir diversidade significa contar a verdade e valorizar os que foram os sequestros de cabeças pensantes.

Encruzilhada

Grada Kilomba, escritora, psicóloga, teórica e artista de Portugal, nos fala do alívio quando foi embora de Portugal, pois o país romantiza o processo de colonização. Ela criou uma escala que a gente chama de caminhos de desnaturalização do racismo e da branquitude. **A Grada vai dizer que existem vários caminhos que você pode pensar na ONG (Organização Não Governamental), ou no seu campo pessoal. Como você lida com isso?** Uma grande armadilha do racismo é a negação da nossa identidade. O que precisamos fazer para não cair nessa armadilha é afirmar a nossa identidade. Conhecer a sua história é muito importante. Negar identidade é uma coisa muito comum aqui no Brasil; pessoas que não tem a pele preta como a minha, o nariz chato como o meu, o cabelo crespo, elas acham que são brancas. Uma coisa é você ser socialmente negro, outra coisa é você ser geneticamente negro e o colorismo vem para isso: um tom de pele mais claro que o meu vai sofrer menos violência do que eu, que tenho um tom de pele mais escuro. Mas isso também vai mudar o olhar, por isso **é importante realizar dentro da instituição o teste de pescoço: olhar para o lado e ver que não tem preto, e para o outro lado também não tem preto.** Isso mostra que tem alguma coisa errada, já que este país é o segundo em população negra.

Existem caminhos...

É importante refletir sobre o que queremos ao pensar em uma política de enfrentamento ao racismo para uma instituição. Para a gente fazer uma coisa séria, a gente precisa olhar para a gente. Qual minha disposição? Onde queremos chegar com essa política?



“O racismo está sempre se adaptando ao contemporâneo”

Grada Kilomba

O que a instituição precisa fazer é pensar em que lugar está e para onde quer ir, porque isso é fundamental para a gente construir uma política efetiva, olhar os colaboradores, os territórios e as oportunidades, trazer pessoas negras para trabalhar, apostar na diversidade de saberes. As empresas privadas já fazem isso há muito tempo, mas é no foco lucrativo. Nós não; no nosso caso, é o enfrentamento ao racismo estrutural.

Quero afirmar que essa responsabilidade é nossa. Como afirma **Emicida**¹¹: “Tudo, tudo, tudo que nós têm é nós”. **Conceição Evaristo**¹² nos lembra que: “Eles combinaram de nos matar. Mas nós combinamos de não morrer”.

Como é que é garantir a vida? Achille Mbembe¹³ fala da necropolítica e ele dialoga com Michael Foucault¹⁴, que fala do biopoder, do poder da vida e da morte. Mbembe fala que é importante o conceito de Foucault, mas a necropolítica é mais do que isso. É quando as pessoas definem quem são os desejáveis sociais e criam estratégias para sobreviver - mas elas não estão vivas, não têm sonhos, desejos, fantasias. O racismo é uma violência que leva à morte, à negação, ao silenciamento. Achille Mbembe afirma que a necropolítica tem seus alvos com suas armas já apontadas e tem várias estratégias de manutenção dessas desigualdades. A gente precisa ver como a necropolítica funciona e como ela atua.

Audre Lorde¹⁵ fala: “A gente precisa construir pontes, precisa romper os muros”. A luta de enfrentamento ao racismo precisa de todo mundo que acredita nos direitos humanos. Trazer para a pauta do dia, se manifestar, jogar uma nota. Olhar o racismo escolar, de algoritmo social; precisamos estar atentos a todas as ramificações do racismo. Ele se transfigura, mas ele permanece. E para ele se manter precisa ser praticado. Vamos ampliar, vamos olhar, vamos ter responsabilidade no enfrentamento, ainda mais nós, que somos de movimento social.

Vamos criar estratégias, principalmente nós, mulheres negras, nós temos famílias alargadas. Termina aqui com essa provocação. Que este seja o primeiro de vários diálogos que teremos entre outras situações, que é o que eu chamo de afrobetização, desenvolver esse olhar negro da nossa identidade, da nossa ancestralidade usando metodologias com valores africanos. E é pensar que existem múltiplas, milhões de possibilidades.

¹¹ Leandro Roque de Oliveira, mais conhecido pelo nome artístico Emicida, é um rapper, cantor, letrista e compositor brasileiro. É considerado uma das maiores revelações do hip hop do Brasil da década de 2000. O nome “Emicida” é uma fusão das palavras “MC” e “homicida”.

¹² Maria da Conceição Evaristo de Brito é uma linguista e escritora brasileira. Foi também pesquisadora-docente universitária. É uma das mais influentes literatas do movimento pós-modernista no Brasil, escrevendo nos gêneros da poesia, romance, conto e ensaio.

¹³ Joseph-Achille Mbembe, conhecido como Achille Mbembe, é um filósofo, teórico político, historiador, intelectual e professor universitário camaronês.

¹⁴ Michel Foucault; Poitiers, 15 de outubro de 1926 – Paris, 25 de junho de 1984. Foi um filósofo, historiador das ideias, teórico social, filólogo, crítico literário e professor da cátedra História dos Sistemas do Pensamento, no célebre Collège de France, de 1970 até 1984.

¹⁵ Escritora feminista, mulherista, lésbica e ativista dos direitos civis.

A trajetória da Ação Educativa no enfrentamento ao racismo

Ednéia Gonçalves

Estou muito feliz com a possibilidade de falar sobre esse assunto. É muito interessante esse movimento, de colocar os temas ligados ao racismo institucional, as questões ligadas às presenças negras nas organizações e como as relações sociais realmente podem dar muito pano pra manga quando pensamos em desenvolvimento institucional. Sou parte, no momento, da coordenação da Ação Educativa, organização que há mais de 20 anos atua no campo da educação, da cultura e das juventudes.

Trouxe três ideias importantes para entender um pouco da trajetória da Ação Educativa, que é uma organização que não é do movimento negro, mas que sempre teve em sua trajetória a educação, a juventude, a cultura marcadamente antirracistas, e isso tem implicações muito sérias. Primeiro, que o exercício de coerência entre as falas, o cotidiano e as nossas produções sempre foram preocupações enormes.

A Ação Educativa tem hoje 27 anos. Há 20 anos atrás, tivemos um grande momento na nossa história, lançamos o *Concurso Negro em Educação* que fizemos em parceria com a ANPED¹⁶: era uma tentativa, um incômodo muito grande que tínhamos e uma necessidade de participar do processo de ampliação da presença negra na pesquisa. Lançamos um edital que ofereceu uma bolsa de pesquisa sobre o tema Negro e Educação direcionada a pesquisadores pretas e pretos. O concurso foi um impulso muito importante para a Organização, que teve contato com temáticas essenciais da nossa história, e importante também para profissionais, pesquisadores e intelectuais, pois a partir daquela iniciativa, muitos bolsistas conseguiram seguir em frente em suas pesquisas.

Como ir além da denúncia? Construindo a mudança.

Isso sempre foi uma ação importante, mas que tinha um fundamento, que eu considero essencial: afirmar que a denúncia sistemática do racismo não é suficiente e que o fato da organização ter em sua placa e como fundamento os direitos humanos, não a exime do risco de reproduzir as práticas racistas no seu cotidiano de relações. Muitas vezes, achamos que o racismo chega na porta da organização e diz: “Meu Deus, aqui é uma ONG que atua com direitos humanos, vou embora”. Ou então: “Sou racista, mas eu não vou poder ser aqui, então eu já vou ter que colocar um abadá, ou vou ter que fazer uma coisa diferente porque aqui é ONG”. E aí todo mundo segue bem. O racismo se renova, ele se adequa.

É muito comum nas organizações sociais percebermos, por exemplo, um discurso muito afinado com um encantamento da trajetória do movimento negro, fazendo com que as organizações absorvam muitas palavras sem saber a força que elas carregam. É muito comum falar em “aquilombamento”, “educação antirracista”... Estão bombando agora “pedagogia negra”, “filosofia africana”. Você incorpora um conjunto de fundamentos, de práticas, de história com um peso enorme, mas resumindo para que caiba na sua organização, para que caiba num discurso que na prática não consegue se fortalecer e não consegue fazer parte das pessoas que estão ali dentro.

¹⁶ Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, <https://anped.org.br>

Outro risco que a Ação Educativa sabe que pode acontecer por ter pessoas negras dentro da organização é que elas sejam vistas como totens: você achar que ter caras pretas dentro da organização é o suficiente para que esta tenha pulado do primeiro degrau que a Benilda apresentou, cunhado por Grada Kilomba.

Por último, o discurso que diz “*olha quantas pessoas negras temos aqui*”, sempre que a organização necessita reafirmar sua imagem pública antirracista. Essa pessoa negra, muitas vezes em pleno sofrimento psíquico, é acionada e exposta, causando um mal-estar enorme. Normalmente essa pessoa negra não permanece nas organizações.

Uma coisa que tem aparecido com muita força nos diálogos que nós estamos fazendo sobre o enfrentamento ao racismo institucional nas organizações é: por que eu não consigo manter profissionais negros aqui dentro? A resposta é: porque eles sofrem racismo! Porque **ninguém gosta de ficar em um lugar onde você tem negadas, mais uma vez, sua voz, a sua intelectualidade, a sua inteligência, a sua capacidade de inovação, a sua possibilidade de trazer uma visão de mundo que vai mexer na estrutura, e que vai transformar aquele espaço em que você está atuando.**

Juntos vamos mais longe

Na Ação Educativa, todos os processos que nós passamos, em todas as áreas, trazem isso com muita força. Desenvolvemos um processo de enfrentamento ao racismo institucional dentro da organização por causa disso: porque **nós sabíamos que tinha muita coisa errada, nós sabíamos que tinha sofrimento.** Nós convidamos o *Amma Psique e Negritude*¹⁷ porque precisávamos ter interlocução a partir do que avançávamos, na reflexão coletiva, a partir do que tínhamos como incômodo. O incômodo era um avanço, mas nós precisávamos de interlocução com uma organização preta que pudesse fazer com que o exercício de a gente se olhar, de a gente se perceber, tivesse realmente consequências práticas.

Uma das coisas que o processo vivido com apoio do *Amma Psique* trouxe para nós, com muita força, é que esse imperativo ético e moral de reconhecimento e de reação ao racismo e de valorização da trajetória do movimento negro presente em nossas produções e projetos ainda era insuficiente para a transformação radical que os profissionais propunham dentro da organização. Nesse processo, as pessoas pretas iriam tratar, enfrentar e expressar o tamanho das consequências do racismo institucional na sua história, produção, no seu cotidiano do relacionamento dentro e fora da organização e, sobretudo, na qualidade e sinceridade do que a Ação Educativa produz.

Essa provocação do *Amma Psique e Negritude* foi geradora de um grupo, que é um grupo de profissionais da Ação Educativa. É nosso grupo de referência para poder repensar as nossas práticas para dentro e para fora. E não é gostoso fazer parte desse grupo. Nós não ficamos dentro da organização como um farol que fica dizendo o que está errado e certo, nós não somos sensores, **o grupo faz com que a Ação Educativa não se esqueça de que nós vivemos na sociedade estruturalmente racista,** e seria realmente um milagre que essas histórias de relações raciais não fizessem parte também de nossos enfrentamentos cotidianos.

Paraquedas coloridos

Eu estava aqui viajando nas referências que a Benilda trouxe. É muito importante que a gente estude os negros e as negras que fizeram e fazem o trabalho importante de expressar o que é essa história representativa dos valores

¹⁷ Organização não governamental cuja atuação é pautada pela convicção de que o enfrentamento do racismo, da discriminação e do preconceito se faz necessariamente por duas vias: politicamente e psicologicamente. <http://www.ammapsique.org.br/>

civilizatórios africanos e afro-brasileiros. Azoilda Loretto da Trindade¹⁸ sempre discutiu o quanto esses valores são importantes como garantia de um marco civilizatório neste país. No momento que estamos vivendo, em que o acirramento das violências, embasadas no racismo que sustenta as desigualdades, não tem como as organizações construir uma trajetória de enfrentamento ao racismo institucional sem conhecer essa base e esses autores.

Nós, negros, estamos há muito tempo construindo conhecimentos complexos, construindo filosofias muito necessárias para que a gente possa pensar nos efeitos do racismo. Pensar também que a narrativa da resistência negra e indígena no Brasil é o que pode garantir, por exemplo, educação de qualidade. **Precisamos, sim, conhecer essas pessoas, conhecer os autores, conhecer essa produção para que as organizações tenham referências bem mais amplas, daquelas referências que a gente sabe que são uma expressão de uma narrativa, de uma perspectiva daqueles que nos oprimiram.**

Sabemos que romper com essas narrativas, com a construção e com os valores que estão contidos na opressão no Brasil, é um exercício que leva muito tempo. É um exercício de muitos anos e é um exercício que nas organizações precisa ser construído com os negros, pelos negros, para os negros. **Ao fazer o exercício do pescoço, se não tem pessoas negras, vai buscar então outras organizações, outros lugares, para a gente fazer essa conversa. Não dá para se encastelar para fazer discussão sobre o enfrentamento ao racismo, não dá!** E aí, depois chamar as pessoas negras para participarem da discussão. A gente vai ter que fazer ao vivo e agora.

¹⁸ Doutora em Comunicação e Cultura pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2005). <https://www.escavador.com/sobre/3308435/azoilda-loretto-da-trindade>

Conhecendo o GREPE

Juliane Cintra

Estou aqui em nome do Grupo de Enfrentamento e Prevenção ao Racismo Institucional (GREPE) da Ação Educativa, que conta a Raquel Luana, Ana Paula Maia, Michele Daiane e Fabiana Santz, que são nossas companheiras lá na Ação. Nosso objetivo, enquanto GREPE, é de trocar com vocês - essa coisa do espírito do tempo está tudo muito conectado.

O percurso que Benilda apresentou para a gente, o da Grada Kilomba, foi o mesmo percurso que nos inspirou a construir a nossa cartilha¹⁹, que eu recomendo que vocês acessem. O GREPE desenvolveu uma cartilha de enfrentamento ao racismo institucional nas organizações. Foi um projeto construído com a ABONG (Associação Brasileira de ONGs), e seguimos esse mesmo percurso para estruturar as orientações. Esse percurso também tem orientado nossa construção.

Então vou falar sobre como o percurso apresentado por Benilda, e a partir dos pressupostos que a Ednéia trouxe, se colocou para essa reflexão institucional, olhando para o processo de construção de um ambiente seguro para profissionais negros e negras, mostrando quais foram as nossas escolhas e qual foi o caminho que a gente percorreu. O GREPE, enquanto grupo, gosta muito dessa definição da Cida Bento²⁰, e eu começo com ela, que diz:

“As organizações são um campo fecundo para a reprodução das desigualdades raciais. E isto ocorre marcado pelo silêncio e neutralidade. As instituições apregoam que ‘todos são iguais perante a lei’; e asseguram que todos têm a mesma oportunidade, basta que a competência esteja garantida. As desigualdades raciais persistentes evidenciam que alguns são menos iguais que outros. Mas sobre isso há um silêncio.” (Bento, Aparecida.2002. SP)

Esse é um ponto de partida tanto da Ação Educativa, como do grupo, da consciência de que muitas vezes a gente já trabalha com a agenda racial em nossos projetos, desenvolvemos projetos com pessoas negras, fazemos parte das iniciativas, conduzimos ações, mas é necessário dar um passo a mais. Este passo está para além de abrir as portas para profissionais negros, é de pensar nesse ambiente seguro.

Precisamos assegurar a permanência dessas pessoas, e, sobretudo, a sua mobilidade dentro da instituição. Temos refletido nesse processo todo enquanto grupo, sobre todo este cenário: estamos fazendo uma série de ações juntos com a ABONG, com grupos antirracistas. No Julho das Pretas fizemos um levantamento onde estavam as profissionais negras nas organizações filiadas à ABONG. Vieram várias fotos, a gente conversou com um monte de gente, foi superlegal.

Esse processo de escuta não era só compartilhar uma foto, a gente conheceu muitas pessoas. Conseguimos confirmar uma suspeita da nossa experiência, que muitas vezes os profissionais negros estão nas organizações e não são reconhecidos nos patamares devidos. É como em minha família, por exemplo: eu tenho uma prima que é professora de escola e ela muitas vezes assume funções ou articulações tão importantes para a organização

¹⁹ <https://relacoesraciais.acaoeducativa.org.br/material/cartilha-de-combate-ao-racismo-institucional/>

²⁰ Maria Aparecida da Silva Bento, conhecida como Cida Bento, é uma psicóloga e ativista brasileira, diretora do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, que atua na redução das desigualdades raciais e de gênero no ambiente de trabalho.


da comunidade escolar, que ela deveria ser diretora da escola. E quando isso acontece nas organizações mistas, quando a gente faz o primeiro diagnóstico, é que a gente olha mais profundamente, pois muitas vezes ele esconde algumas coisas, não é?

Exemplo disso é também a capacidade política de articulação desses sujeitos negros nas organizações, na construção desse campo dos direitos humanos. Por este aspecto, você vai lá nas listas das coordenações e essas pessoas não estão nos lugares devidos que elas deveriam ocupar.

Começo reforçando esse lugar, justamente porque achamos que o ponto de partida é o abandono de um olhar ortodoxo porque a gente compreende como de fato inclusão, como de fato avançar no enfrentamento ao racismo a partir de pressupostos mais comuns, porque muitas vezes a gente abre as portas mas não acolhe, não pensa em mobilidade, não pensa em permanência, ou não dá o reconhecimento devido das ações e da importância desse profissional negro nas organizações. Esse passo a mais que a gente diz é justamente **quebrar esse silêncio da porta para dentro**, porque nos nossos projetos, nos nossos enunciados, nos nossos discursos públicos eles não aparecem, porque somos todos atores políticos do campo de defesa dos direitos humanos.

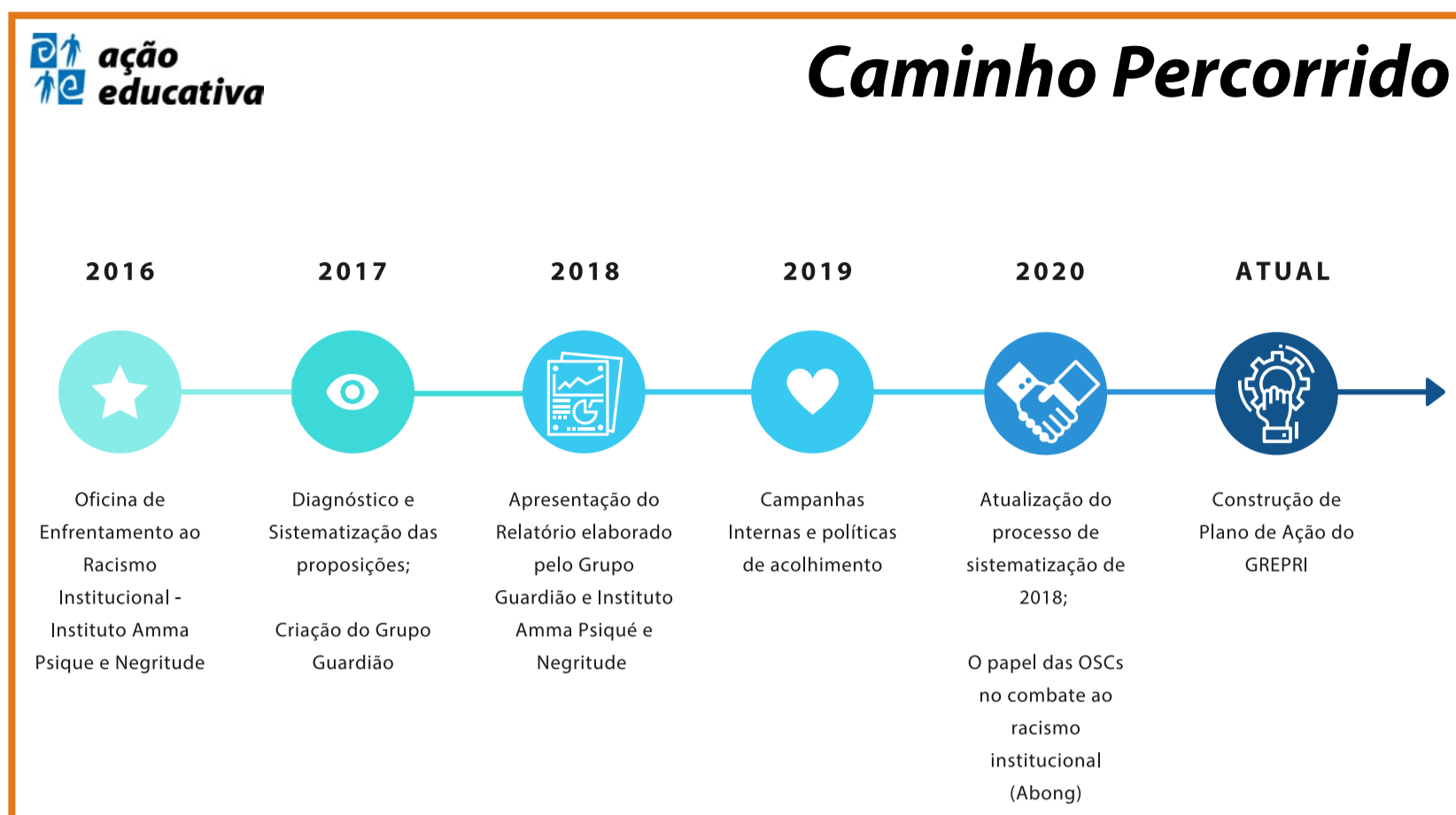
Percurso de conscientização e responsabilização institucional

- **RECONHECIMENTO**
Abandono da perspectiva moralizante (negação, culpa e vergonha); Diagnóstico da Realidade;
- **REPARAÇÃO**
1) investir na sensibilização e na formação sobre a temática; (2) criar e fortalecer dispositivos para acolhimento, discussão e encaminhamento de questões e/ou conflitos relativos a racismo e sexismo; (3) criar políticas de ação afirmativa;
- **MONITORAMENTO**
Indicadores de Processo e Indicadores de Resultado;



O caminho que a gente segue, a gente tem chamado de **Percurso de Conscientização e de Responsabilização Institucional**. Nessa dimensão do reconhecimento, acho que o ponto de partida da organização é, de fato, abandonar uma expectativa moralizante quando vai tratar das questões raciais. Quando eu estou pensando na organização da instituição, a ideia não é punir ou procurar culpados, mas sim construir estratégias e protocolos e implementá-los, para que de fato a gente consiga superar o racismo nesses processos.

Isso só é possível a partir do diagnóstico dessa realidade, desse reconhecimento que a gente está falando. Em seguida, vem esse processo de reparação, que é de fato a gente estruturar metas, protocolos, como a gente vai fazer para que isso seja possível. E consolidar todo o processo de monitoramento para enfrentamento ao racismo. Não é um selinho que a gente ganha e acabou: é necessário que seja revisitado cotidianamente para que a gente consiga acompanhar a dinâmica institucional e dar conta dessas atualizações do racismo. Pois elas são permanentes e nós somos o espelho da sociedade.



Pensando nisso, começamos a dialogar um pouco sobre esse percurso. Se vocês olharem para os anos de 2016 a 2018 estamos justamente nessa etapa mais estruturada do que a gente vem chamando de reconhecimento.

Reconhecimento: 2016 - *Amma Psique e Negritude*, realização de diagnóstico (olhar para o lado, teste do pescoço) teve como resultado a criação do GREPE, que funciona como um fórum permanente de promoção desses diálogos, que têm os sujeitos da própria organização. Convidamos *Amma Psique e Negritude* para essa articulação, para nos ajudar a construir isso internamente e isso é fundamental, tanto para iniciar esse processo, quanto para alimentar e dar conta dessa continuidade. Colocamos 2016, 2017, 2018 como essa etapa do reconhecimento.

Em 2019, iniciamos esse **processo de reparação que é contínuo e permanente**. A partir deste relatório construído em 2018, fizemos um questionário virtual, entrevistamos um grupo focal com oito profissionais da Ação Educativa, conversamos com cinco ex-funcionários também neste grupo. Realizamos oficinas para apresentação dos resultados e análise coletiva, e aí, como o produto, a gente teve um relatório das trajetórias: Quem são esses profissionais negros? Onde eles estão? O que eles estão fazendo? Esse questionário quantitativo alimentou esse processo qualitativo de escuta. Depois vieram os relatórios finais com as proposições a partir desse diagnóstico. Esses produtos são todos os documentos que são fundamentais, são fotografias de momentos, mas que apontam horizontes de ação.

Em 2019 a gente inicia esse processo de implementação. Para isso temos um grupo guardião, que são profissionais negros dedicados a dar conta desses processos de enfrentamento ao racismo institucional, que se apoderou de um processo que se iniciou com a apoio da *Amma Psique e Negritude*. A partir deste processo, indicou-se a importância da construção de um grupo de referência; a ideia é que tenha um grupo misto, porque é muito importante a gente instituir um debate sobre branquitude e estimular a participação de pessoas brancas na reflexão do que é necessário para que a gente supere coletivamente o racismo institucional.

Começamos ainda sem uma linha de ação, mas com algumas instâncias estabelecidas para estruturar algumas campanhas. Faremos o Novembro Negro, com rodas de conversas. O grupo se destaca, pois os profissionais recorrem para lidar com questões de conflitos de ordem racial, começamos a nos acomodar a lidar institucionalmente com essas questões.

Em 2020, definimos que é importante um plano de ação, e decidimos atualizar esse processo de diagnóstico e de sistematização, pois acreditamos que isso é parte da dinâmica institucional, ela se altera constantemente, e é um novo ponto de partida para esse plano de ação. Assim, refizemos os processos de entrevistas com os grupos focais. Estamos no momento de reestruturar o questionário quantitativo, mas, neste novo momento, com os coordenadores.

Construiu-se uma mostra com os profissionais, pensando em critérios de gênero, raça, composição institucional e tudo mais. Atualizamos todos os documentos mencionados, e isso só foi possível com o projeto/parceria que a gente fez com a ABONG, que resultou nesse processo de formação. Desejamos também multiplicar essa experiência da Ação Educativa com outros parceiros e organizações.

O momento que estamos vivendo, da construção desse plano de ação, é para que a gente vá para além dessas campanhas: o que aprendemos nesses tropeços ao longo desses processos, a importância da construção de uma outra instância para acolher os profissionais além do GREPE. Estamos também em processo de implementação de uma ouvidoria com uma pessoa externa para poder encaminhar casos de assédios, casos de racismo internamente, mas também essas ações de formação, essa articulação para olhar como essa agenda racial é trabalhada dentro dos projetos. Estamos na construção de incidência em nosso planejamento estratégico e sobretudo estar aqui com vocês hoje faz parte disso, que é a ideia de estruturar uma rede de trocas e aprendizado: a gente vai aprendendo e vai se alimentando.

Como o SOS Corpo entende o racismo e o antirracismo?

Carmem Silvia

Vou falar sobre três coisas aqui: Quem somos? Quem é o SOS Corpo/PE? Como a gente entende o racismo e o antirracismo? E como estamos construindo o antirracismo? Trago um pouco da nossa experiência que é diferente da Ação Educativa, a qual gostei muito de conhecer. Somos uma organização feminista integrada por 15 mulheres, com sede em Recife. Em 2021, fazemos 40 anos. O SOS nasceu como um grupo chamado *Grupo de Saúde da Mulher* e, há 40 anos, temos uma trajetória de vida. Somos uma entidade muito valiosa na minha avaliação, mas muito pequena em termos comparativos com as outras entidades que estão aqui. Somos 15 mulheres porque crescemos recentemente.

Fazemos ações no campo da formação com educação popular feminista, comunicação política, pesquisa social, assessoramento de organizações, monitoramento de políticas públicas e articulações políticas. Atuamos no movimento feminista em vários espaços. Nós nos organizamos a partir da ideia da autogestão, então nos consideramos um coletivo político profissional autogestionado. Atendemos pelo nome de ONG, ou como a ABONG chama, OSC, que é um termo inventado mais recentemente, mas o que a gente se considera mesmo é um coletivo político profissional autogestionado. No movimento feminista, a gente atua no campo do movimento em articulação com outras áreas, junto com a AMB (Articulação de Mulheres Brasileiras) que está na batalha para ter diálogos feministas, se constituindo como um movimento antipatriarcal, antirracista e anticapitalista. Aí vem a pergunta: “Como assim? Mas todo feminismo não é antipatriarcal”? Só que não! Têm muitos tipos de feminismo, e nem todos pensam no enfrentamento ao patriarcado como sistema. Existem muitos tipos, muita gente, muitas propostas. E anticapitalista, então? Não é uma coisa muito comum, isso é um esforço, é esforço militante, é um esforço teórico, profissional, de construir esse viés. O mesmo ocorre em relação ao enfrentamento ao racismo.

Somos uma organização mista quanto a raça, temos a maioria de mulheres negras, mas também temos mulheres brancas e mulheres que se consideram de origem familiar interracial, que se consideram negras embora socialmente não sejam reconhecidas como negras por terem a pele mais clara, que é o meu caso, por exemplo, e de mais umas duas. Somos uma organização que atua no assessoramento de outros movimentos e organizações.

Durante muitos anos atuamos e continuamos a atuar no campo que era conhecido como experiências de institucionalização de gênero, a gente tem um livrinho publicado sobre este tema, com as sistematizações nesse assunto, que se chama: “A dimensão de gênero no desenvolvimento institucional,” que dialoga com a questão com essas perspectivas que estamos vendo aqui, discutindo a partir do racismo. Dialogamos com esse campo de pensamento, que inclusive é um campo inventado por pessoas que estão aqui nesta sala, o campo do desenvolvimento institucional das organizações da sociedade civil. Gosto muito de fazer parte e de pensar sobre isso.

A segunda coisa que quero dizer depois de apresentar o SOS, é sobre como nós entendemos o racismo e como entendemos o antirracismo. Entendemos de forma sistêmica e estrutural. Para nós, o racismo tem a ver com o

processo de racialização, ou seja, com a tomada de características físicas para efeito de dominação e exploração, e para a negação do outro como pessoa. Quem é esse outro? Depende do contexto da formação social onde ele está inserido. No nosso caso, no caso brasileiro, a nossa formação social é gerada por um processo de colonização que construiu relações sociais nas quais as pessoas brancas dominam e exploram as pessoas negras e indígenas. E isso sustentou o crescimento do capitalismo e do patriarcado aqui em nossas terras.

Essas relações sociais são relações entre grupos sociais, são relações de antagonismo e de contradição. Essa é a nossa visão de forma absolutamente sintética sobre o racismo. **O racismo é mundial, é histórico, mas a nossa parte do mundo, na parte chamada Brasil, ele tem uma característica muito etnocêntrica, muito colonial, que se articulou com o processo de imbricação entre o capitalismo colonial, o patriarcado das capitânicas hereditárias e o racismo no processo de sequestro e de escravização de pessoas negras do continente africano para cá, então a partir dessa articulação é que devemos fazer a luta antirracista.** Uma luta que tem um sujeito político principal que, do nosso ponto de vista, é o movimento negro. Mas que, por obrigação, ela exige das pessoas que não são do movimento negro um compromisso. No caso do movimento feminista, ela nos exige um compromisso de reconhecimento das articulações, organizações e movimentos de mulheres negras, especialmente o feminismo negro, como sujeito fundamental dessa luta. Mas isso não retira o lugar protagônico do movimento negro como um todo. Compreender este contexto e se responsabilizar precisa ser um compromisso de quem quer construir uma sociedade com justiça e democracia.

Qual é o risco que a gente vê nessa questão? É o risco de pegar o tema, a questão e descartar o sujeito. Este risco é para o campo de quem luta por justiça e democracia, não é um risco para a direita. Vivemos muito isso como movimento feminista, que era o fato de que muita gente pegava a questão das mulheres. “Então vamos trabalhar com as mulheres”, mas descarta o sujeito de auto-organização das mulheres que é o movimento feminista, e isso a gente vê também em relação ao movimento negro. Achamos que a questão central é se atentar para não tomar o tema e descartar o sujeito. Inclusive, isto implica em disputas políticas, disputas no campo dos movimentos, disputas de recursos e tal, implica também nas novas formas de racismo institucional.

A nossa experiência de construção do antirracismo no SOS bebe muito na experiência anterior, no trabalho de institucionalização por gênero. Se vocês seguirem o primeiro artigo desse livro que eu citei “*A dimensão de gênero no desenvolvimento institucional*”, ele trata exatamente da sistematização da experiência que passa por elementos de sensibilização, de construção de um grupo de trabalho ou de referência na organização, por fazer pesquisa interna, tentar implantar essa dimensão nos projetos, de atuar no aumento do número de mulheres nas organizações, etc.

A experiência com outras organizações passou muito por aí, e é com base nelas que a gente tem uma avaliação que esse processo pode ainda ser muito produtivo neste momento, mas depende do tipo de organização. Em alguns tipos de organização pode gerar uma segmentação. Quer dizer, se a organização tem coletivamente, ou pelo menos em sua direção, um firme propósito de institucionalizar a luta contra o sexismo ou a luta contra o racismo, a gente acha que esse caminho dá certo. Mas se não tem um firme propósito, se é uma obrigação gerada por agências de financiamento, ou por outra coisa, isso não dá certo e acaba gerando uma segmentação. Com base nessa análise, tentamos institucionalizar o antirracismo por outro caminho, mas que dialoga com esse caminho da institucionalização de gênero, porque temos a disposição para a mudança.

Travando as lutas dentro de casa

Não temos uma política para instituir a luta contra racismo separadamente, temos um projeto político-institucional que nos coloca numa perspectiva antissistêmica, ou seja, antirracista, antipatriarcal e anticapitalista. Ele parte de algumas premissas - elas são cinco, mas vou tratar somente de uma. A primeira e principal é: as relações sociais de sexo, de raça e de classe são profundamente articuladas e são estruturadoras da realidade de exploração e dominação onde a gente vive. Isso implica em compreender que o mundo é organizado a partir dessas relações sociais, e como essa forma de estruturação faz com que a gente veja globalmente, e de uma forma imbricada à dimensão de sexo, gênero, raça, etnia e classe social.

Como construímos o caminho para consolidar essas premissas? Foi trabalhando a partir do projeto político-institucional. Ele é um documento que a gente constrói, que orienta o nosso plano de ação estratégica e periodicamente é revisitado. Ele também orienta nosso plano anual de trabalho, nosso sistema de monitoramento, de avaliação e de sistematização de experiência. Ele se baseia nas cinco premissas, e essa das relações sociais de sexo, raça e classe como estruturadora das desigualdades sociais é uma premissa fundamental para nossas tomadas de decisão.

O nosso método de decisão é o assembleísmo, somos uma organização autogestionada. Tomamos decisões coletivamente e temos uma coordenação colegiada, que é um grupo executivo de encaminhamento de algumas decisões. Somos uma organização de militância política e isso ajuda também nessa dimensão antissistêmica, pois temos mulheres negras e mulheres não negras. Portanto, atuamos tanto no movimento feminista misto quanto à raça, como é o caso do Fórum de Mulheres de Pernambuco – FMPE, como no movimento feminista negro, como a Rede de Mulheres Negras de Pernambuco. Temos companheiras do SOS nesses dois espaços de militância que, aqui em Pernambuco, têm parcerias muito finas entre si, isso ajuda. Esse é um elemento que eu queria destacar porque como a gente se considera uma organização política profissional, é um elemento central atuar politicamente nestes dois movimentos.

Outro elemento de tomada de decisão importante se relaciona com nossa composição interna. Éramos uma organização majoritariamente branca há uns dez anos. Apesar de termos mulheres negras, inclusive em funções de coordenação, mas éramos majoritariamente brancas. Nesses tempos, éramos 27 pessoas. Percebemos que as mulheres negras estavam numa equipe chamada programáticas - que é a equipe que faz o trabalho político mais forte - e outro grupo que estava em outras equipes, e que ocupavam lugar de poder menor, embora sejamos uma organização autogestionada. Focamos no propósito de alterar essa composição, e isso já deu efeito direto.

Hoje já somos uma organização com uma configuração racial mais paritária. Porque nos processos seletivos que passamos a ter, estabelecemos critérios de, por ordem de prioridade: mulheres negras, lésbicas e jovens. Jovens, porque temos outra questão que é o de composição etária que gera um problema geracional, mas isso dá um outro debate. Estabelecemos esses três critérios. Sobre as mulheres lésbicas, é porque no movimento feminista há também uma segmentação. Uma segregação de lésbicas em organizações próprias e pouco espaço para mulheres lésbicas em organizações mistas, no que se refere à orientação sexual. Essa premissa fez e faz com que muitas mulheres negras concorram em nossos processos seletivos.

A gente tem duas formas de composição de equipe: uma por convite e outra por seleção. Majoritariamente é por seleção. Nos dois convites que tivemos nos últimos dez anos, a gente convidou duas mulheres negras com bastante experiência, porque necessitávamos de mulheres com bastante experiência em suas áreas de atuação.

A outra coisa relevante nessa experiência é ter projeto de atuação próprio para fortalecimento de organizações de mulheres negras. Nós não trabalhamos exatamente com projeto de financiamento, no sentido de execução: inserimos os projetos de financiamento dentro do projeto político institucional. O que fazemos é conquistar projetos de financiamento e integrá-los para trabalhos específicos do SOS ou em parceria com organizações de mulheres negras, para fazermos este fortalecimento institucional, incluindo várias formas de acesso.

Outra tomada de decisão que tem a ver com isso é o apoio a organizações e movimentos de mulheres negras sem dar visibilidade. Esse apoio invisível consiste em acolher um projeto de organizações que não têm condições legais de receber esse projeto. Aí, a gente faz a gestão administrativa e financeira desse projeto. Chamamos invisível porque não é público que entidades façam isso, porque o projeto é publicamente daquele movimento. Mas é uma forma de dar uma sustentação para algumas organizações e movimentos.

Pedras no caminho

Quero trazer algumas questões que enfrentamos e são difíceis. Não tivemos muita dificuldade em relação a composição da coordenação, de ter mulheres negras em coordenação, porque quando a gente tem uma organização, que é um grupo pequeno, e tem uma composição muito forte de mulheres negras, isso não é uma dificuldade. **A dificuldade maior é a disputa entre os movimentos**, dentro do campo do movimento de mulheres, há disputas entre organizações ou movimentos de mulheres negras e movimentos de mulheres mistas, quanto à raça ou de feministas brancas isoladamente. E isso penetra dentro do SOS porque estamos envolvidas nos movimentos.

Outra dificuldade que é bem grande são os limites metodológicos. Como o SOS veio da tradição de ser uma organização majoritariamente branca, as preocupações com as questões raciais vêm, mas elas têm limites de formulação. Exemplo disso são metodologias de pesquisas. Tivemos problemas com questões de pesquisa que precisariam ser melhor desenvolvidas para poder abarcar a questão racial e não foram desenvolvidas metodologicamente de forma suficiente. Faltaram instrumentos.

A questão bibliográfica é outra que estamos trabalhando, mas ainda é uma dificuldade. Existe uma vastidão de bibliografia negra, de mulheres negras e de homens negros, mas priorizamos buscar a de mulheres negras. E isso não é tranquilo, porque tem muitas divergências teóricas nas bibliografias negras e entre teorias de mulheres negras e brancas, e nem sempre isso é suficientemente compreendido dentro do movimento feminista em geral e dentro do movimento de mulheres negras também. Existem algumas bibliografias negras que dialogam mais com as nossas premissas teóricas e políticas e outras que dialogam menos. E isso é muito tenso; não é simples porque o feminismo negro não pensa tudo igual, e as mulheres negras que têm uma forte elaboração não pensam todas iguais. É óbvio que existem diferenças, mas não parece óbvio quando a gente está num debate político, e isso confunde o debate teórico.

Tentei apresentar uma síntese rápida, como foi pedido, de nossa experiência de construir o antirracismo no interior de nossa organização. Soma-se a isso o esforço de construir o antirracismo como luta política, fortalecendo os movimentos sociais que estão nesta luta, e buscando construir o caráter antirracista nas lutas feministas.

Referências

AÇÃO EDUCATIVA. **Cartilha de combate ao racismo institucional**. SP: Abong, 2020.

ARENDT, Hannah. **As origens do totalitarismo**. Companhia de Bolso, 1951.

BÂ, Amadou Hampâté. **O Amkoullel O menino fula**. Palas Athena, 2008.

BENTO, Maria Aparecida Silva. **Pactos narcísicos no racismo: branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público**. SP: USP, 2002.

KRENAK, Ailton. **Ideias para adiar o fim do mundo**. Companhia das Letras, 2019.

KILOMBA, Grada. **Memórias da plantação: Episódios de racismo cotidiano**. Cobogó, 2019.

SILVA, Carmem. **Antirracismo e antipatriarcado: da intenção à ação. Políticas antissistêmicas em organizações e movimentos sociais**. Disponível em www.cese.org.br.

SCHWARCZ, Lilia. **Retrato em Branco e Negro**. Companhia das Letras, 2017.

MBEMBE, Achille. **Necropolítica**. N1 Edições, 2018.



**EQUIPE DE APOIO AO
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL**

FUNDO DE TRANSIÇÃO - OAK FOUNDATION/BRASIL