

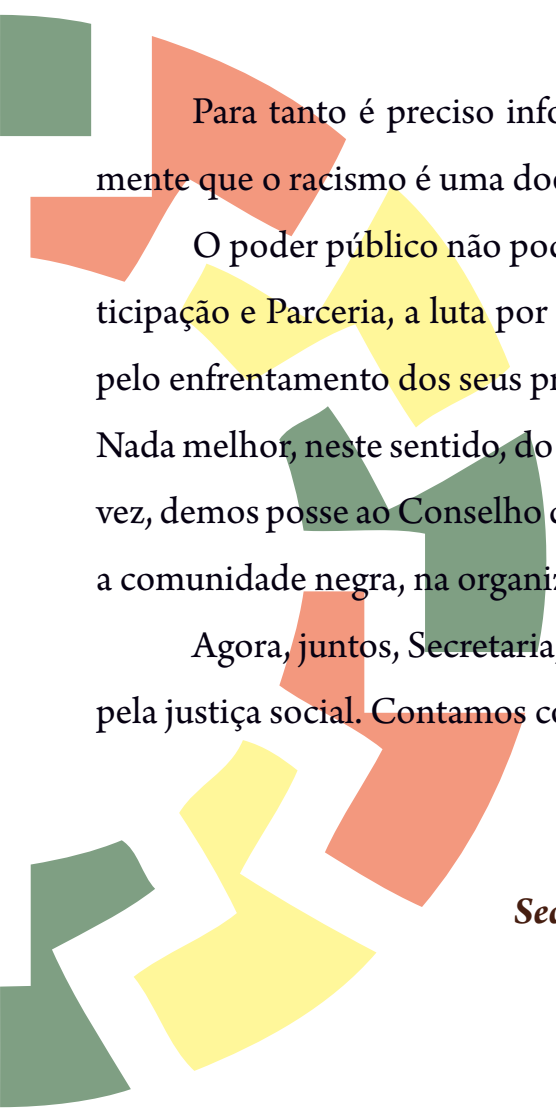
PIONEIRISMO NO COMBATE AO RACISMO

Há um ano, em 20 de março de 2009, a cidade de São Paulo deu um importante passo no sentido de combater o racismo, o preconceito e a discriminação racial, ao criar o primeiro Centro de Referência de Combate ao Racismo.

Por meio da oferta de acolhimento, atendimento e encaminhamento jurídico e psicossocial para casos denunciados de discriminação, o centro cumpre uma lacuna existente no aparato de serviços específicos na cidade de São Paulo.

O centro é uma importante porta aberta para que as denúncias cheguem, mas é preciso avançar.

Hoje, se por um lado temos um aparato legal que criminaliza toda e qualquer forma de discriminação racial, por outro vemos que é necessário um trabalho de conscientização, para que haja uma clara compreensão que qualquer forma de racismo é desumana e cruel.



Para tanto é preciso informar a sociedade, discutir sobre o assunto, tendo sempre em mente que o racismo é uma doença social que atinge, igualmente, a vítima e o autor da ofensa.

O poder público não pode virar as costas a este problema. Para nós da Secretaria de Participação e Parceria, a luta por uma sociedade mais justa e igualitária, passa, necessariamente, pelo enfrentamento dos seus problemas cruciais.

Nada melhor, neste sentido, do que ouvir a comunidade. Foi por este motivo que, pela primeira vez, demos posse ao Conselho de Gestão da Cone. Criado em 1992, o Conselho que representa a comunidade negra, na organização da Prefeitura, nunca havia saído do papel.

Agora, juntos, Secretaria, Coordenadoria e Conselho, estamos mais fortes para lutarmos pela justiça social. Contamos colaborar com este processo, lançando esta cartilha.

Ricardo Montoro

Secretário de Participação e Parceria

APRESENTAÇÃO

Uma das grandes conquistas da população negra nos últimos anos foi a criminalização da ação do racismo pela Constituição Federal, tipificando como inafiançável e imprescritível, a prática do racismo (art. 5º, XLII).

No Brasil, diversas normas nacionais e internacionais de combate à discriminação racial estão em vigor, dentre elas:

a) a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução nº 2.106-A (XX) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965, foi ratificada pelo Brasil em 27 de março de 1968 e se encontra em vigor;

b) o Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, promulgou a Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 42ª sessão, a 25 de junho de 1958; e

c) a Lei Federal nº 7.716, de cinco de janeiro de 1989 que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor e as leis que a alteraram, Leis Federais nºs 8.081, de 21 de setembro de 1990; 8.882, de três de junho de 1994; e 9.459, de 13 de maio de 1997.

Mesmo assim em outubro de 2006, o Estado brasileiro foi responsabilizado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos da Organização dos Estados Americanos – OEA por discriminação racial (Relatório nº 66/06 do caso nº 12.001, de Simone André Diniz, datado de 21 de outubro de 2006), a qual reconheceu que o sistema judicial brasileiro não estava preparado para tratar de litígios raciais. Entre as recomendações destinadas ao Brasil foi sugerida a criação de instâncias para que os casos de discriminação racial pudessem ser apurados corretamente.

Em São Paulo, apesar da Constituição Municipal ter como princípio a “defesa da igualdade e o combate a qualquer forma de discriminação em razão de nacionalidade, condição e local de nascimento, raça, cor, religião, origem étnica, convicção política ou filosófica, deficiência física ou mental, doença, idade, atividade profissional, estado civil, classe social e sexo”, muitos casos de preconceitos e discriminação acontece.

Em 20 /03/08, o município deu um grande salto na promoção da igualdade racial com a instalação do Centro de Referência em Direitos Humanos na Prevenção e Combate ao Racismo, serviço público de grande relevância para a cidade.

Em diversos estados da federação já foram implantados serviços com finalidades semelhantes, executados pelos municípios ou através de parcerias com outros órgãos públicos ou entidades privadas.

A presente publicação demonstra a preocupação constante da SMPP-CONE em oferecer aos cidadãos afrodescendentes a oportunidade de exercerem a sua cidadania com conhecimento dos direitos no sentido de derrubar barreiras por desconhecimento ou falta de informação.

Muitos afrodescendentes e negros têm dificuldades em conseguir uma participação igualitária na sociedade por terem pouco ou nenhum acesso à informação e não saberem como se defender.

A igualdade de oportunidades passa necessariamente, pela tomada de consciência dos direitos.

Maria Aparecida de Laia
Coordenadora
SMPP-CONE

O QUE É RACISMO

É uma atitude que ocorre quando se atribuem a um grupo em determinados aspectos negativos em razão de suas características físicas ou culturais.

O racismo foi criado para justificar a dominação de uns sobre outros com a finalidade de satisfazer interesses de um indivíduo ou grupo de forma a hierarquizar a relação entre as pessoas.

Exemplo: Podemos citar a escravidão, a intolerância às religiões de matrizes africanas.

O QUE É PRECONCEITO RACIAL

É uma atitude negativa sofrida por indivíduo ou grupo por alguém que tem como padrão de referência o seu próprio grupo racial.

É pré-julgamento a respeito de algo que não tem conhecimento.

Exemplo: Podemos citar a subestimação dos alunos cotistas.

Tanto o racismo como o preconceito racial não se confunde com a discriminação racial. O preconceito e o racismo são atitudes, são modos de ver às pessoas ou grupos raciais.

Racismo e preconceito não são coisas equivalentes, embora no dia-a-dia as pessoas não as separem. O racismo

é mais amplo que o preconceito.

O racismo enaltece as características do grupo racial, considerados superiores.

Há diversas formas de racismo, mas podemos citar três como básicas:

- Racismo pessoal ou individual. Ocorre quando uma pessoa se crê superior a outra em função de sua raça;
- Racismo institucional. Esse é um racismo que diz respeito às instituições, Estados e ou governos que entendem que um determinado grupo racial deve ter preferência em relação a outros grupos em matéria de acesso aos benefícios gerados pelo estado e por outras instituições e organizações.

Esse racismo se manifesta em normas, práticas e comportamentos discriminatórios adotados no trabalho cotidiano; e

- Racismo cultural. Ocorre quando um determinado grupo racial entende que a sua herança cultural se sobrepõe em importância à de outros grupos.

O QUE É DISCRIMINAÇÃO RACIAL

É ação, é o comportamento de forma a prejudicar alguém, isto é quando o racista ou o preconceituoso externaliza sua atitude em manifestação ou ação, ocorre à discriminação. Tratar de maneira “menos favorável” uma pessoa que está na mesma situação ou numa situação parecida.

A discriminação viola direitos de cidadania. Manifesta-se de diferentes formas e em diversos lugares.

Exemplos:

1- Mãe Oya de Nirê foi vítima de discriminação racial após ter efetuado o pagamento de produtos adquiridos no Super Mercado Wal Mart. Os seguranças deste estabelecimento realizaram uma abordagem grosseira acusando-a de ter roubado a mercadoria, expondo-a de maneira vexatória e desrespeitando sua condição de idosa. Acertadamente, Mãe Oya de Nirê dirigiu-se à Delegacia do bairro, onde sua fala parece não ter sido considerada, pois a ocorrência foi registrada como constrangimento. Felizmente, este fato chegou ao conhecimento do advogado do Instituto do Negro Padre Batista que não mediu esforços em seus argumentos e a ação de denúncia foi devidamente caracterizada. O Super Mercado Wal Mart foi condenado por racismo tendo que pagar multa cabível ao crime.

2- Um comerciante foi preso em flagrante sob acusação de racismo. A prisão ocorreu após o comerciante xingar um garoto de 13 anos de “preto, safado, vagabundo”. O menino jogava bola com outro adolescente no pátio da república pertencente ao comerciante onde a mãe alugava um quarto. Assim que a mãe, empregada doméstica, chegou, encontrou o filho chorando num canto do quarto. Ao perguntar o que ocorreu, a mãe do adolescente ficou revoltada e denunciou para o batalhão de polícia. (Diário de Cuiabá, 15/07/07).

TIPOS BÁSICOS DE DISCRIMINAÇÃO :

Podemos ter 3 tipos de discriminação, segundo o professor Helio Santos:

a) Padrão

É aquela discriminação do dia-dia, que a sociedade já assimilou. São discriminações que passam despercebidas.

Exemplo: A falta ou o número reduzidos de atores negros (as) nos meios de comunicação, participando, sobretudo, de telenovelas como protagonistas;

- Na discriminação padrão: Deve reagir imediatamente e de forma firme e discreta.

b) Ostensivo

É aquele que choca, fere as pessoas. Exemplo: O uso abusivo de poder que muitos policiais utilizam quando abordam jovens negros.

- Na discriminação ostensiva. Deve reagir imediatamente, de forma firme e indiscreta.

c) Sofisticado

Esse é o mais difícil de ser identificado, porque ele é sutil e aparece de diversas formas e em diversas circunstâncias.

Exemplos:

1- Muitas crianças negras são mantidas em abrigos, privadas do convívio familiar, até completarem a maioridade, por não terem o perfil que os adotantes exigem.

2- Em pesquisa realizada pela Fundação Oswaldo Cruz, em parceria com a Prefeitura do Rio de Janeiro, com 10 mil mulheres após o parto, 2001, conclui-se que as mulheres negras sofreram discriminação: 11% delas não receberam anestésico e receberam menos informações durante o pré natal que as mulheres brancas dentre outras questões. (Folha Online, 26/05/2002).

- Na discriminação sofisticada. Deve reagir imediatamente, firme, porém sem exceder.

RACISMO INSTITUCIONAL

O QUE É?

“É o fracasso das instituições e organizações em prover um serviço profissional e adequado às pessoas por causa de sua cor, cultura ou origem étnica”.

COMO SE MANIFESTA?

Como se manifesta?

“O racismo institucional pode ser visto ou detectado em processos, normas, atitudes ou comportamentos que denotam discriminação adotados no cotidiano do trabalho resultante de preconceito, ignorância, falta de atenção ou de estereótipos racistas que colocam grupos étnicos discriminados em situação de desvantagem no acesso a benefícios gerados pelo Estado e por demais instituições e organizações”.

Exemplo :

“caso do funcionário negro da USP , acusado e espancado por seguranças do supermercado Carrefour e ainda por cima humilhado por policiais militares”:

“Você tem cara de quem tem passagem (pela polícia). No mínimo, umas 3 passagens. Tua cara não nega, negão”, afirmou o funcionário da USP, reproduzindo o que teria dito um dos homens.

***(extraído do Programa de Combate ao Racismo Institucional no Nordeste do Brasil - DFID/PNUD**

QUAL A SUA CONSEQUÊNCIA?

“O racismo institucional determina a inércia das instituições e organizações frente às evidências das desigualdades raciais”.

Ainda em relação à Discriminação Institucional, a fala do professor Milton Santos é emblemática,

“Costuma-se dizer que uma diferença entre os Estados Unidos e o Brasil é que lá existe uma linha de cor e aqui não. Em si mesma essa distinção é pouco mais do que alegórica, pois não podemos aqui inventar essa famosa linha de cor. Mas a verdade é que, no caso brasileiro, o corpo da pessoa também se impõe como uma marca visível e é frequente privilegiar a aparência como condição primeira de objetivação e de julgamento, criando uma linha demarcatória, que identifica e separa”. (Folha de São Paulo, domingo, 7 de maio de 2000)

A Discriminação Institucional, na maioria das vezes, ocorre de forma sutil, disfarçada, ninguém fala, não está escrito, mas acontece. É comum, nas relações de trabalho, seja na contratação ou nas oportunidades de promoção, a valorização da aparência em detrimento das capacidades e esta é uma prática que afeta e colocam em prejuízo aqueles que não apresentam a aparência imposta como padrão, a tal da “boa aparência”.

Esse tipo de exclusão ganhou novos formatos à medida que foram criados mecanismos legais visando proibir a discriminação e à medida que pessoas e grupos intensificaram a lutam pela igualdade de direitos.

ALGUNS EXEMPLOS DE RACISMO INSTITUCIONAL :

- profissionais negros são discriminados por colegas de trabalho e por usuários de serviços;
- profissionais e usuários negros são alvos de piadas e comentários racistas;

- usuários recusam ser atendidos por profissionais negros ;
- profissionais negros em cargos de chefias encontram resistência por parte da equipe como desrespeitos, boicotes...
- autoritarismo exacerbado na relação com subordinados negros.
- Durante “ blitzes” policiais , os cidadãos negros são abordados de forma mais violenta e desrespeitosa do que cidadãos não negros.

É contra a lei os órgãos públicos discriminarem racialmente na maneira em que levam a cabo as suas funções. Exemplos de órgãos e funções que estão incluídas nisto são:

- A Polícia (operações, de “detenção e revista”);
- Nas autoridades locais como exemplo, inspeções de saúde e ambiental);
- O serviço de prisões (disciplina nas prisões); e
- (Alfândega nas inspeções fiscais e buscas).

Além disso, os órgãos públicos também têm o dever de, ao efetuar as suas funções, considerar como podem:

- Eliminar discriminação racial; e
- Promover a igualdade de oportunidades e boas relações raciais.

Alguns órgãos públicos devem também ter uma Política de Igualdade Racial ou uma Comissão para a Igualdade Racial, como por exemplo, em instituições educacionais, de saúde, de trabalho e que estabeleça como as suas políticas correspondem a promover a igualdade de oportunidades.

O QUE FAZER?

É importante saber que ao reagir a qualquer forma de ofensa racial duas coisas acontecem:

- O discriminador se surpreenderá; e
- O discriminado ficará bem consigo mesmo e preservará sua auto – estima.

A discriminação racial vai refletir diretamente em três setores fundamentais na vida da população negra:

- Comunicação, que inviabiliza os negros em todos os meios de comunicação. Fortalece à idéia de uma sociedade puramente branca que ajuda a construir preconceitos contra os negros e suas culturas:

- Polícia, para quem todo negro é suspeito. Com base em pesquisas, estudos e noticiários, a violência, na cidade de São Paulo, tem endereço, cor e idade. Muitos jovens negros moradores da periferia têm sua vida ceifada e seus familiares ainda sofrem com o descaso quando reivindicam justiça.

- Auto-estima, dos próprios negros, que pode assumir como se fosse verdade às idéias e os conceitos pregados pelo racismo cordiais expressos na sociedade, consolidado pelos meios de comunicação.

Isso acontece principalmente com aqueles que não desenvolveram sua identidade étnico-racial.

Ter auto - estima elevada é ter uma imagem positiva de si próprio, é valorizar-se, é se gostar, mas esta não é uma característica inata, ou seja, não nascemos com auto - estima elevada ou com baixo auto estima. A formação da auto - estima é um processo que se inicia na infância e vai sendo modelada de acordo com as referências e contatos que temos e fazemos, partindo, na maioria das vezes, da família e estendendo-se à escola, à comunidade, ao trabalho, entre outros espaços.

De acordo com SANTOS, no Brasil, “Ser negro significou e ainda significa ser inferior aos demais membros de nossa sociedade – ter menos escolaridade e emprego, menos acesso à cultura e ao status “.
(SANTOS, 2002).

Historicamente, o negro foi considerado como um ser inferior, criou-se uma imagem negativa sobre este povo, que foi brutalmente escravizado, impondo-se como referência o europeu, o homem branco, o proprietário e senhor dos escravos. Não foi fácil mudar a condição de escravos para homens livres e não é fácil desconstruir a imagem negativa dos negros que parece ter ficado como herança. Este é um processo que, apesar de caminhar a passos lentos, é uma conquista diária, é uma recusa à herança que nos foi deixada.

Segundo BENTO,

“A ampliação da autoconsciência e também da consciência sobre o racismo, por influência do Movimento Negro e da convivência com outros negros e brancos anti-racistas, tem feito com que os negros tenham cada vez mais orgulho de sua raça”.
(BENTO, 2006:46).

Exemplo:

Um nissei filho de pais japoneses tem uma identidade nipo-brasileira. O fato de ele se identificar enquanto nissei, não só o diferencia dos demais, como lhe permite associar-se a um determinado grupo de referência, a colônia nipônica.

Assim, brasileiros negros ou afros-descendentes mediante a sua auto-imagem, incluindo os aspectos da identidade cultural reconhecem a si próprios como da comunidade negra.

Desenvolver esse componente de identidade étnico-racial será importante para a sua caminhada pela vida, tendo auto-confiança, orgulho de si mesmo, segurança enquanto a sua imagem, facilidade de expressão e sucesso pessoal e sólido.

A identidade étnico-racial segundo Santos, “é a chave que propicia não só o brio, mas também a auto - afirma-

ção do indivíduo de ascendência negra”.

PREPARE SEU FILHO PARA DESENVOLVER A AUTO-ESTIMA EM RELAÇÃO A SUA IDENTIDADE ÉTNICO-RACIAL.

OS CASOS DE DISCRIMINAÇÃO RACIAL PODEM OCORRER:

- Local de trabalho;
- Ao comprar ou alugar uma casa ou apartamento;
- Na escola ou colégio;
- Compra ou uso de bens e serviços; e
- Por parte das autoridades públicas por exemplo, a Polícia

Procure preservar todos os detalhes do caso, horários, data, nome da pessoa ,local, e situação. Anote o endereço e telefone das pessoas que testemunharam o fato.

ESTRATÉGIAS PARA PREVENÇÃO DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL

Uma estratégia de prevenção deve ser voltada para dar visibilidade ao problema da discriminação, desconstruindo a ideia de que a discriminação racial é algo natural, reforçando a noção de que a discriminação é sócio-cultural e por isso pode ser eliminada da sociedade.

Neste sentido a estratégia de prevenção deve envolver:

Sociedade

- Atuar na mudança das crenças e tabus e valores culturais envolvendo a população negra;
- Afirmar novas formas de concepções e modelos de igualdade de oportunidades;
- Incentivar atitudes de respeito e justiça; e
- Incentivar o reconhecimento e a intolerância frente às diferenças.

Instituições / Serviços / Comunidade

- Promover modelos de não discriminação racial;
- Buscar a adoção e respeito à legislação anti-racista;
- Garantir a punição dos que promovem a discriminação e o racismo;
- Promover o acesso aos serviços adequados e apoio institucional às vítimas do racismo e da discriminação racial; e
- Promover Ações Afirmativas.

Indivíduo

- Promover novas atitudes que favoreçam a quebra do ciclo da discriminação racial;
- Promover a elevação da auto estima da população negra; e
- Estimular atitudes de responsabilidade nas relações sociais entre os diferentes grupos étnicos.

Pense no que você pretende fazer ?

Tente sempre resolver o assunto primeiro com a pessoa ou com a organização que o (a) discriminou (a). Se o problema foi com a organização você deve fazer uma declaração por escrito ou usar o procedimento de queixa da organização. Se o problema for com um prestador de serviços, você deve escrever-lhes com detalhes da queixa e do que quer que seja feito.

Caso você não obtenha o que deseja, pode levar o caso a:

- Delegacia de Crimes Raciais e registrar um boletim de ocorrência;
- Centro de Referência de Direitos Humanos na Prevenção e Combate ao Racismo;
- SOS Racismo da sua cidade; e
- Outras organizações que tratem dessa questão como conselhos, coordenadorias, ONG's.

CONCLUSÃO

Racismo é uma “doença Social que atinge tanto quem sofre quanto quem pratica”.

Todos os afrodescendentes devem ficar sempre atentos aos seus direitos e não permitir que sejam violados.

Não aceitar, em hipótese alguma, nenhum tratamento diferenciado, que coloque em prejuízo o seu interesses e direitos, ou humilhação, por ser negro, de quem quer que seja.

Existem leis eficientes para impedir que isto aconteça. A Lei de Direitos Humanos (Human Rights Act 1998), que só pode ser usada contra autoridade pública por exemplo, em relação à polícia, a Câmara Municipal; não pode ser usada para empresas privadas. Essa lei protege as pessoas de uma grande variedade de discriminação, inclusive tipos de discriminação que não são abrangidos por outras leis sobre discriminação.

Na dúvida de estar sendo discriminado, reaja, pois a chance de um negro sentir no ar o preconceito e estar enganado em sua avaliação segundo professor Hélio Santos é, “quase nula neste País”. Como atenta a professora Flávia Piovesan, “combater a discriminação é medida emergencial à implementação do direito a igualdade.”

Para combater este mal, é imprescindível a criação de mecanismos preventivos que promovam a discussão sobre esta temática, objetivando desconstruir idéias racistas que foram e são disseminadas e estão arraigadas no imaginário da sociedade indistintamente.

BIBLIOGRAFIAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. Cidadania em preto e branco, São Paulo, Ática, 2006.

**Department for International Development –DFID, Identificação e abordagem do racismo institucional
Ações Afirmativas e Combate ao Racismo nas Américas – SECAD.**

PIOVESAN Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.

PIOVESAN Flávia. Ordem Jurídica e Igualdade Étnico – Racial

SANTOS Hélio. A busca de um caminho para o Brasil.

**SANTOS, Gislene Aparecida dos . A invenção do “ser negro”: um percurso das idéias que naturalizaram
a inferioridade dos negros, SP, Educ/Fapesp, RJ, Pallas, 2002.**

SANTOS Milton. Folha de São Paulo, domingo, 7 de maio de 2000

PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

GILBERTO KASSAB

SECRETARIA MUNICIPAL DE PARTICIPAÇÃO E PARCERIA

RICARDO MONTORO

COORDENADORIA DOS ASSUNTOS DA POPULAÇÃO NEGRA

MARIA APARECIDA DE LAIA

Apoio do Conselho Gestor da CONE

Organização: Maria Aparecida de Laia

Revisão: Maria Lucia da Silveira, Adriana de Lourdes Szmyhiel Ferreira e Arthur Luiz Rodrigues.

Diagramação: Natacha Tressino