



EQUIDADE RACIAL

Sistematização do Projeto de Fortalecimento Institucional

EQUIDADE RACIAL

Sistematização do Projeto de Fortalecimento Institucional

EQUIDADE RACIAL

Sistematização do Projeto de Fortalecimento Institucional

CESE – Coordenadoria Ecumênica de Serviço Programa Equidade Racial
Sistematização do Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo

Redação
Keu Apoema e Patrícia Honório de Freitas

Revisão
Rosana Fernandes e Viviane Hermida

Fotos
Keu Apoema

Design e ilustração
Bamboo Editora

DIRETORIA INSTITUCIONAL
(Triênio 2012-2015)

Presidente
Eleni Rodrigues Mender Rangel (IPIB)

Vice Presidente
Cibele Kuss (IECLB)

Primeiro Tesoureiro
Guilherme Lieven (IECLB)

Segundo Tesoureiro
Gilson Andrade da Silva (ICAR)

Primeira Secretária
Sandra Maria Correia de Andrade (IEAB)

Segunda Secretária
Girlaine Gomes Santos da Silva (IPUB)

CONSELHO FISCAL
André Maria Gerard Camilla de Witte (ICAR)
Bruno Luiz Teles de Almeida (IEAB)
Dagoberto Santos Pereira (IPUB)

COORDENAÇÃO EXECUTIVA
Diretora Executiva
Sônia Gomes Mota

Coordenador de Projetos e Formação
Antônio Dimas Galvão

Coordenador Administrativo-financeiro
Daniel Musse Pereira

A CESE é apoiada por Brot für die Welt (Pão para o Mundo) / EED (Serviço das Igrejas Alemãs para o Desenvolvimento), CWS (Serviço Mundial das Igrejas), Fundação Kellogg, Apletton Foundation, HEKS (Serviço das Igrejas Protestantes da Suíça), ICCO - Cooperation, Instituto C&A, Kerkinactie (Igrejas em Ação), Misereor, Petrobras, Terre des Hommes Schweiz, CIDA (Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional), Wilde Ganzen (Gansos Selvagens), Fundação Ford.

Material publicado pela CESE em 2015 com apoio da



O Encontro

Eita povo interessante
Com tanta diversidade
Temas muito relevantes
Diálogo de qualidade
Que enfrenta e estimula
A luta por igualdade

Tem gente falante
E várias organizações
Uns pequenos, outros gigantes
E muitas são as missões!
Todos buscando atender
Grandes reivindicações!

Um grupo bem misturado
Defendendo seus projetos
Direitos bem colocados
Alguns bem longe, outros bem perto

Temos todos em comum
Um apoio importante
A CESE que tem a missão
De ajudar aos navegantes
Fomentando e partilhando
Ações muito interessantes

A CESE nem imagina
As mudanças que causou
Não é ainda obra-prima
Mas o quadro se pintou
Com tudo que já se fez
O que possibilitou!

Queira eu, queira você
Que esse apoio não falte
Pode contar pra valer
Faça bem a sua parte
Pois é preciso correr
E viver é uma arte!

Não esquecer que a CESE
Pode o recurso dobrar
Por meio de um projeto
Que venha interessar
Depositando até dez
Com vinte pode ficar.

Maria Ivanise Gonçalves, AACADE

APRESENTAÇÃO

“Reinventar-se.” Se buscássemos uma palavra para definir a CESE, “reinventar-se” seria, sem dúvida, uma das melhores. Quando a CESE surgiu, em 1973, sua opção era trabalhar em defesa dos direitos humanos. Naquela época de tempos difíceis, era necessária muita coragem para atuar nessa área, pois vivíamos em plena ditadura militar. Como fermento colocado na massa, que aos poucos e silenciosamente vai transformando o todo, assim podem ser caracterizadas as ações que a CESE realizava.

Com o tempo, a situação política no país mudou e fomos nos adaptando a novas formas de atuação. Também mudou a situação econômica das organizações, e foi preciso reinventar-se, buscar outros financiamentos, novas parcerias, desenvolver formas próprias que possibilitassem o desenvolvimento e o fortalecimento da nossa instituição. Em um cenário marcado por transições, novos desafios e diminuição da cooperação internacional, ou seja, num cenário de incertezas, a única certeza era continuar sendo fermento na massa. Isso significava continuar apoiando pequenos projetos de iniciativas populares empenhadas em lutas por transformações.

Durante estes 41 anos de existência, a certeza da necessidade de continuar trabalhando pela garantia de direitos foi se firmando. Porém, alguns focos precisaram ser ampliados. Era preciso clarear a que direitos nos estávamos referindo, bem como ampliar a visão e os públicos. A luta por direitos no Brasil era e continua sendo muito abrangente. Não é possível pensar apenas em direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, sem incluir as categorias de raça/etnia e de gênero.

Desafiada, assim, pelas mudanças que as novas reflexões e os novos sujeitos históricos exigiram, a CESE comprometeu-se, há muitos anos, com uma série de ações vinculadas à questão racial. Esse compromisso vai além do apoio a projetos específicos através do seu Programa de Pequenos Projetos (PPP). Ele



também engloba a formação e o fortalecimento institucional das organizações que atuam com programas de promoção da igualdade racial. Além disso, a CESE também vem contribuindo e promovendo espaços de diálogo entre igrejas cristãs, religiões de matriz africana e o movimento negro.

“Reinventar-se” é também dar as mãos a outras organizações e trabalhar em parceria buscando contribuir e aprender. Nesse sentido, a parceria com Steve Biko e Mídia Étnica foi extremamente importante para a realização deste projeto, cujo resultado vai sendo contado nas páginas desta publicação. A especificidade de cada organização promotora favoreceu a diversidade de olhares e de abordagens, contribuindo de forma especial para o aprofundamento das questões. Mencione-se também a diversidade de perfis dos grupos apoiados que propiciaram uma enorme riqueza de troca de experiências.

No final deste projeto, a CESE olha para esta parceria construída e se dá conta de que, junto com Mídia Étnica e com Steve Biko, recitou o poema *UBUNTU*. Conforme definição do arcebispo e prêmio nobel da paz Desmond Tutu:

Uma pessoa com ubuntu está aberta e disponível aos outros, apoia os outros, não se sente ameaçada quando os outros são bons e capazes, porque ele ou ela tem uma autoconfiança que vem de saber que ele ou ela pertence a um todo maior e é diminuído quando outros são humilhados ou diminuídos, quando outros são torturados ou oprimidos.

Como CESE queremos reafirmar o poema *UBUNTU*, que significa: “Eu sou porque nós somos”. É assim que queremos continuar caminhando ao lado das organizações que atuam para a garantia dos direitos da população negra. A CESE só é o que é porque junto com outras parcerias consegue atuar para defender direitos e buscar uma sociedade com igualdade e justiça.

Sônia Gomes Mota

Diretora Executiva CESE

PREFÁCIO

A CESE, com esta publicação, nos brinda com uma sistematização preciosa sobre a experiência de formação e apoio a projetos de desenvolvimento institucional para organizações negras dos estados do Nordeste brasileiro. Este texto nos permite conhecer a diversidade das iniciativas de combate ao racismo, às desigualdades raciais e de gênero, valorização e preservação das manifestações culturais de matrizes africanas, direitos das comunidades quilombolas e da juventude negra, ao mesmo tempo em que aponta os entraves que o ativismo negro enfrenta para o fortalecimento de sua ação política.

Um aspecto a ser destacado nesta experiência é a atenção conferida à dimensão de gênero no desenvolvimento institucional das organizações populares, contribuindo para a sensibilização e aprimoramento das abordagens de gênero adotadas pelas organizações negras, tanto no âmbito interno como nas suas estratégias de incidência. Essa perspectiva, em conjunto com o apoio a organizações de mulheres negras no âmbito do Programa sistematizado, fortalecem o enfrentamento da conjugação perversa do racismo e do sexismo e seus impactos na vida das mulheres negras brasileiras.

É um documento que dialoga também com os desafios persistentes para o fortalecimento da sociedade civil brasileira em sentido amplo, na medida em que coloca em questão o tema da sustentabilidade das organizações da sociedade civil, da necessidade de aprofundamento do marco legal que as legitime e a ênfase da tradição filantrópica existente no Brasil que, via de regra, não apoia as iniciativas da sociedade civil destinadas à conquista, expansão e defesa de direitos.

Nesse sentido, esta publicação é referência para ativistas, estudiosas/os e todas as pessoas interessadas em compreender a sociedade civil brasileira na atualidade. Em especial, identifica as dificuldades adicionais com que as organizações do movimento negro se defrontam para pautar a questão racial, num

contexto em que o racismo opera para invisibilizar, criminalizar ou desqualificar o ativismo negro e sua agenda de reivindicações. Se tais reivindicações referem-se às necessidades da maioria negra que conforma o país, os mecanismos que enfraquecem os sujeitos políticos que as conduzem fragilizam a sociedade civil brasileira como um todo em sua luta pela concretização da democracia com igualdade de direitos, de oportunidades e justiça social.

Apesar desses dilemas, o que se afirma nesta publicação é a tenacidade da resistência negra nordestina que, mesmo em condições adversas, mantém, por meio das organizações negras aqui arroladas, o grito insurgente do Quilombo dos Palmares. Zumbi vive! Dandara vive!

Sueli Carneiro, doutora em Educação,
feminista e ativista antirracista, coordenadora
e fundadora do Geledés – Instituto da Mulher Negra
de São Paulo, integrante da AMNB – Articulação
de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
PROJETOS // SÍNTESES	28
DIÁLOGOS // MARCOS DA LUTA ANTIRRACISTA NO BRASIL // VALDÍSIO FERNANDES	35
CAPÍTULO 1 // CONTEXTUALIZAÇÃO	41
NOVO SÉCULO, CONQUISTAS E DESAFIOS	48
CRISE E MUDANÇAS	51
A ARTICULAÇÃO PELA EQUIDADE RACIAL	53
DIÁLOGOS // RELAÇÕES DE GÊNERO // VALDECIR NASCIMENTO	59
CAPÍTULO 2 // FORMAÇÃO	65
O PERCURSO DA FORMAÇÃO	70

A CONSTRUÇÃO DE UMA CONCEPÇÃO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL ~~~~~	73
SUSTENTABILIDADE E OUTROS TEMAS ~~~~~	76
O PROCESSO AVALIATIVO ~~~~~	80
DIÁLOGOS // SUSTENTABILIDADE // ELIANA ROLEMBERG ~~~~~	89
ALGUMAS HISTÓRIAS ~~~~~	95
AS BÊNÇÃOS DE ODARA ~~~~~	96
VOCÊS ACREDITAM NISSO QUE ESTÃO FALANDO? ~~~~~	100
A GENTE TINHA OLHOS, MAS NÃO VIA ~~~~~	103
DIÁLOGOS // CAUSAS FEMINISTAS E ANTIRRACISTAS NA AGENDA POLÍTICA // GUACIRA CESAR DE OLIVEIRA ~~~~~	107
CAPÍTULO 3 // SUSTENTABILIDADE, PMA E INCIDÊNCIA PÚBLICA ~~~~~	113
SUSTENTABILIDADE ~~~~~	115

DEPOIMENTO: MARIA DE LOURDES ARAÚJO LUNA E MARIA RISOLENE - GRUPO MULHER MARAVILHA ~~~~~	119
PMA – PLANEJAMENTO, MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO ~~~~~	122
INCIDÊNCIA POLÍTICA ~~~~~	124
DIÁLOGOS // RACISMO INSTITUCIONAL // SAMUEL VIDA ~~~~~	129
CAPÍTULO 4 // DIÁLOGO COM A FUNDAÇÃO KELLOGG ~~~~~	135
DIÁLOGOS // RACISMO INSTITUCIONAL E SEXISMO // EMANUELLE GÓES ~	145
CAPÍTULO 5 // INSTITUTO MÍDIA ÉTNICA E INSTITUTO STEVE BIKO: PARCEIROS DE CAMINHADA ~~~~~	151
STEVE BIKO ~~~~~	154
INSTITUTO MÍDIA ÉTNICA ~~~~~	162
CONCLUSÃO ~~~~~	169
REFERÊNCIAS ~~~~~	177



INTRODUÇÃO

O TECIDO SOBRE O QUAL SE CONSTITUI A EXPERIÊNCIA

*Quem não sabe de onde veio,
não tem como saber para onde vai.*

Provérbio africano

Revisitar uma dada experiência é um exercício de reconstrução da memória. Quando, no entanto, tal memória se coloca como objeto de reflexão e aprendizagem, estamos diante de uma possibilidade singular de criar referenciais e mapas para o presente e o futuro mais consistentes e possíveis. É este o desafio de qualquer processo de sistematização: colocar o vivido em evidência, reconectando-se com os trajetos percorridos, olhando-os, extraindo deles elementos que contribuam para a definição de novos caminhos ou de novas possibilidades de trilhar os já existentes.

É com essa perspectiva que iniciamos e pretendemos trilhar o revisitar da experiência que a CESE construiu em conjunto com seus parceiros no quadro do Programa de Equidade Racial/Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo, implementado entre os anos de 2011 e 2013, com foco no Nordeste brasileiro. Apoiada pela Fundação Kellogg, a iniciativa surge em um cenário para o qual converge uma série de elementos que, juntos, conformam um quadro no qual é possível distinguir ao menos três questões amplamente discutidas em diferentes frentes dos movimentos sociais no Brasil, sobretudo nos últimos dez anos, denotando a urgência e relevância de seus objetos: racismo, mudanças no cenário da cooperação internacional no Brasil e sustentabilidade das organizações não governamentais, levando essa última, por sua vez, à temática do desenvolvimento institucional. Todas questões que vêm sendo acompanhadas pela CESE em seus mais de 40 anos de apoio a organizações da sociedade civil “empenhadas nas lutas por transformações po-

líticas, econômicas e sociais que conduzam a estruturas em que prevaleça democracia com justiça” (CESE, 2010).

Calcada nas lutas do movimento negro, desde os anos 1970, pelo menos, a primeira década do século XXI traz em seu bojo uma maior visibilidade das questões raciais – historicamente imersas em não ditos e silêncios – e, mais relevante ainda, a inclusão da pauta nas agendas governamentais, sobretudo após a Conferência de Durban¹, quando o governo brasileiro assume o compromisso expresso de enfrentar o racismo. Nesse mesmo período, uma das principais reivindicações do movimento negro, as cotas para afrodescendentes nas universidades públicas, desperta discussões nos mais diversos setores da sociedade, desvelando um campo eivado de tensões, explicitadas tanto na experiência dos sujeitos como em estatísticas.

Ainda na década de 1990, após a Marcha Zumbi dos Palmares contra o Racismo, pela Cidadania e a Vida, mobilização que reuniu cerca de 30 mil pessoas e dezenas de organizações antirracistas em Brasília (TRAPP, 2011), momento em que o movimento negro exigia a ação urgente do Estado brasileiro contra o racismo e enfrentamento às desigualdades raciais, foi criado em 1995, em resposta às demandas apresentadas naquele momento, o Grupo de Trabalho para a Valorização da População Negra, integrado à Secretaria Nacional dos Direitos Humanos (SNDH). Esse passo foi fundamental para preparar a participação do Brasil na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, que ficou mais conhecida como Conferência de Durban, por ter sido realizada em tal cidade da África do Sul, no segundo semestre de 2001.

São os eventos preparatórios para a Conferência que vão permitir, pela primeira vez, uma discussão sobre o racismo com alcance nacional, a partir de dados e argumentos consistentes e incontestes (COSTA apud TRAPP, 2011).

.....
1 III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, realizada em Durban, África do Sul, setembro de 2001.

Pós-Conferência, uma série de políticas públicas voltadas para a questão racial é implementada: criação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), posteriormente alçada à categoria de ministério; aprovação da Lei 10.639/2003 para a inserção do ensino sobre História e Cultura Afro-Brasileira no currículo da Educação Básica; estabelecimento de cotas nas universidades públicas e aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, a despeito de todas as críticas a ele dirigidas pelo movimento negro, por ter deixado fora de suas pautas itens fundamentais para o enfrentamento ao racismo, como as cotas para negros nas universidades, nos partidos e no serviço público, assim como não incluir em seu texto a garantia de recursos para a execução das ações previstas².

as cotas constituíram-se numa das maiores discussões em torno de uma política pública, revelando a persistência do racismo no Brasil

.....
2 Atualmente, está em tramitação na Câmara dos Deputados e Senado Federal a PEC No. 02/2006, “que cria o Fundo de Promoção da Igualdade Racial, cujo objetivo é promover a igualdade de oportunidades e inclusão da população negra, principalmente em políticas voltadas à habitação, educação e formação profissional deste segmento, sem prejuízo de investimento em outras áreas”.
Fonte: http://www.seppir.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2013/03/promocao-da-igualdade-racial-esta-na-agenda-do-congresso-nacional. Acesso em 31/01/2014.

Contudo, é justo nesse momento em que a pauta racial começa a encontrar espaço nas agendas governamentais que as tensões não visíveis ou não assumidas emergem. A lei 10.639/2003 encontra enorme dificuldade de implementação, devido ao preconceito com relação aos valores culturais e religiosos de matriz africana, à ausência de material didático adequado e fragilidade na formação de professores/as para lidar com o tema. As secretarias e outras instâncias governamentais voltadas para a questão racial se veem restringidas em suas possibilidades de atuação, com recursos escassos, ausência de prioridade para as suas pautas, etc. E as cotas raciais para ingresso no ensino superior constituíram-se, possivelmente, numa das maiores discussões em torno de uma política pública, revelando a persistência do racismo no Brasil.

Paralelamente ao reconhecimento do racismo como estruturante da pobreza no país, o Brasil prospera, alcança estabilidade econômica e passa a figurar entre as maiores economias do mundo, tornando-se ainda importante liderança política, tanto no âmbito regional como mundial. Nesse momento, os braços das agências internacionais de cooperação que, por décadas, apoiaram fortemente a luta dos movimentos sociais em território nacional, começam a mudar a direção de seus esforços, voltando-se para Ásia, África e outros países da América Latina, assim como para as grandes questões emergenciais e catástrofes. Tal acontecimento fragilizou as organizações sociais locais na sua luta política e em relação à manutenção de seus trabalhos, obrigando-as a um reposicionamento no que diz respeito à sustentabilidade de suas iniciativas.

É no entrecruzar dessas duas questões primeiras, a luta antirracista e a redução de recursos para organizações de defesa de direitos provenientes da cooperação internacional do país, que a Fundação Kellogg se encontra quando, em 2008, decide seguir o rumo de outras agências e encerrar as atividades no Brasil, depois de mais de 60 anos de atuação. Já sensível à questão racial pela atuação com a temática tanto em sua sede, nos Estados Unidos, como no sul da África, bem como a partir de diálogos já existentes com o movimento negro no Brasil, a Fundação decide deixar, em seu processo de retirada, o que chama de legado para a promoção da equidade racial no país. Portanto, em 2009, dá início ao Programa de Equidade Racial para o Nordeste Brasileiro,

cujo grande objetivo foi a criação de um mecanismo, uma instituição para apoio e financiamento das organizações do movimento negro em suas respectivas lutas.

A Fundação Kellogg convidou lideranças do movimento negro para pensar o que seria essa organização, quais seriam suas prioridades, princípios, estrutura, etc. Nessa direção, ainda em 2009, constituiu-se o chamado Comitê Programático - inicialmente composto por Luiza Bairros, Sueli Carneiro, Elias Sampaio, Rebeca de Oliveira Duarte, Maria de Lourdes Siqueira, Magno Cruz e Luiz Alberto Oliveira Gonçalves - cuja missão foi criar as bases do que hoje é o Fundo Baobá para a Equidade Racial, com sede em Recife/PE.

Em paralelo à discussão sobre o mecanismo, em parceria e constante diálogo com o Comitê Programático, a Fundação Kellogg apoiou uma série de iniciativas voltadas para a questão racial, sendo essas compreendidas como parte de uma ambiência para a instalação e ação dessa nova organização, que viria a ser estruturada com foco exclusivo no enfrentamento ao racismo no Brasil. Assim, desde 2009, foram financiadas organizações e questões consideradas chave dentro do debate racial como fundos, formação de lideranças, manutenção de acervos e propostas concernentes à comunicação.

Uma das ações apoiadas foi o Mapeamento de Políticas e Movimentos Negros no Nordeste do Brasil, realizado pelo Ceafro/UFBA³. Entre os pontos indicados no documento final da iniciativa, destaca-se o desafio das organizações do movimento negro com relação, sobretudo, a financiamento e sustentabilidade de suas ações. Essa questão, por sua vez, está diretamente ligada ao desenvolvimento institucional das entidades, o que inclui elementos como estrutura jurídica, planejamento e relações estratégicas. No que diz respeito ao financiamento da questão racial, de modo geral, nota-se o número reduzido de editais e programas de fundações e outros agentes financiadores que especifiquem o

.....

3 Programa de Educação para Igualdade Racial e de Gênero do CEAO – Centro de Estudos Afro-Orientais, Unidade de Extensão da UFBA – Universidade Federal da Bahia. Fonte: <http://www.ceafro.ufba.br>.

tema entre suas linhas de trabalho. De fato, a problemática racial não chega a figurar entre as áreas de atuação presentes no Censo GIFE⁴ 2011-2012, o qual traça o perfil do investimento social privado no país (GIFE, 2013). Foi em tal cenário, pois, que se desenhou o Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo da CESE.

entre os pontos levantados pelo mapeamento, destaca-se o desafio das organizações do movimento negro com relação à sustentabilidade de suas ações

Sendo uma organização que, historicamente, não apenas financia iniciativas de organizações populares, mas também se envolve nas mais diversas questões políticas que dizem respeito à defesa de direitos, a CESE tem construído uma série de ações no que tange à questão racial, incluindo formação, comunicação e promoção de espaços de diálogo entre igrejas cristãs, religiões de matriz africana e movimento negro. Entre 1996 a 2002, implementou-se o Programa de Apoio ao Movimento Negro (PAMN), através do qual organizações foram apoiadas para promoção da igualdade racial. Também nas duas edições do Programa de Apoio Estratégico (PAE), com foco em ações em rede para incidência pública, a CESE incluiu projetos voltados para as questões do povo negro. E vale ainda destacar que, no Programa de Pequenos Projetos

.....
4 GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas.

(PPP), principal linha de apoio da CESE para organizações populares, são definidas e monitoradas metas anuais de apoio a projetos voltados especificamente para a população negra.

Em 2009, tendo como base sua experiência na gestão de fundos para pequenos projetos, bem como acúmulo no campo do desenvolvimento institucional, além de já possuir iniciativas e linhas específicas voltadas para o movimento negro, a CESE, em conjunto com a Fundação Kellogg, sempre em diálogo com o seu Comitê Programático, inicia um processo de negociação para a constituição do que seria o Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo. A iniciativa foi lançada oficialmente no segundo semestre de 2011, em parceria com o Programa de Desenvolvimento de Lideranças para a Equidade Racial e de Gênero no Nordeste, do Instituto Steve Biko, e a Formação em Comunicação para Pontos Focais, do Mídia Étnica.

CESE, Instituto Steve Biko e Instituto Mídia Étnica lançaram conjuntamente um único edital, com duas categorias: uma voltada para o fortalecimento institucional e outra para a formação de lideranças e comunicadores. A primeira categoria teve como propósito a seleção de projetos de organizações para receber apoio financeiro e acompanhamento no desenvolvimento de ações de fortalecimento institucional, a cargo da CESE. A segunda categoria selecionou indivíduos para os programas de formação de lideranças e de comunicadores, respectivamente do Steve Biko e do Mídia Étnica. Importante notar que todas as organizações aprovadas para a primeira categoria também contaram com representantes nos processos propostos na segunda categoria.

A CESE selecionou onze projetos, cada qual recebendo um apoio financeiro de aproximadamente R\$55.000,00. Foram contempladas duas organizações da Paraíba, três da Bahia e uma dos estados do Maranhão, Ceará, Pernambuco, Rio Grande do Norte, Sergipe e Piauí, além de uma entidade de alcance regional. Cada uma das selecionadas apresenta um perfil distinto com relação a tempo de existência, estruturas internas e campos de atuação, com a presença de organizações jovens - para as quais o apoio da CESE representou o primeiro impulso, o primeiro fôlego - assim como outras mais antigas, cuja

iniciativa trouxe a possibilidade de enfrentar as tensões mencionadas anteriormente, relacionadas à redução da cooperação internacional no país e escassez de recursos para a temática racial.

Compreendendo a necessidade da formação na temática racial para além das organizações negras, a CESE incorporou ao programa iniciativas de organizações mistas que atuam junto a comunidades negras.

O Projeto de Fortalecimento Institucional constituiu-se em duas dimensões: de um lado, o apoio às ações específicas de cada organização em seus respectivos campos de trabalho, abrangendo propostas ligadas à juventude, mulheres, cultura, religiões de matriz africana e quilombos. De outro, no entremeio dessas ações, a CESE desenvolveu um processo de formação, cujos conteúdos mesclaram questões próprias do fortalecimento institucional com temas emergentes e fundamentais para a luta antirracista.

revisitar a experiência é um movimento importante no sentido de se apropriar de modo mais aprofundado de seus significados

Entre os anos de 2012 e 2013, em um trabalho que se desenvolveu intercalando a formação e a experiência prática, as organizações tiveram a oportunidade de refletir sobre suas estruturas e dinâmicas. A partir das bagagens e histórias particulares, seus representantes analisaram e reavaliaram determinados indicadores de desenvolvimento institucional e o impacto desses em suas ações

e resultados, tanto junto a seus públicos, como no campo da incidência pública e também no que concerne à mobilização de recursos.

O objetivo deste processo de sistematização foi percorrer tal caminho construído pela CESE e as organizações parceiras dentro do Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo. Dada a pluralidade de organizações e o desafio proposto, considerando-se ainda o contexto no qual a iniciativa se situa, há, naturalmente, desafios e aprendizados singulares a serem observados: aqueles próprios da temática racial, os que cada organização e seus projetos aportam, além do cenário político nacional. Revisitar a experiência é, sem dúvida, um movimento importante no sentido de se apropriar de modo mais aprofundado de seus significados, compreendendo seus antecedentes e em que medida podem reverberar nas ações futuras, tanto das organizações que dela fizeram parte, como de outras que possam nelas se inspirar.

A sistematização, aqui, é um movimento de retorno a um dado caminho por meio da palavra, palavra que ousa ser a síntese da experiência vivida. Ela permite o retorno a partir de outras dimensões, como a imaginação e a corporeidade, além da razão, reflexão crítica, possibilidade de ordenamento e reconstrução dos trajetos percorridos e, com isso, a construção de novos conhecimentos produzidos e partilhados no coletivo.

É assim que o processo de sistematização do Projeto de Fortalecimento Institucional coordenado pela CESE entrelaça e balanceia rememoração com um esforço de compreensão dos mecanismos internos que moveram tanto a iniciativa como cada organização a ela ligada, seus respectivos objetos de trabalho e percursos institucionais.

No primeiro capítulo, discute-se de forma mais detalhada os antecedentes, incluindo-se o histórico da CESE e sua trajetória com a questão racial, o Programa da Kellogg para Equidade Racial, a criação do Fundo Baobá e os esforços no sentido de estabelecer uma ambiência para o mesmo.

No segundo capítulo, apresenta-se o processo de formação, como foi organizado, conteúdos, instrumentos e metodologias, bem como os processos de construção mais relevantes realizados pelos/as participantes, a partir de suas bagagens e experiências, em especial os indicadores que se tornaram a base de análise para o desenvolvimento institucional das organizações no decorrer do projeto.

No terceiro capítulo, entra-se na experiência das organizações em campo, a partir de três indicadores centrais, selecionados pela CESE como os mais significativos para análise neste momento: Sustentabilidade, Incidência Pública e Planejamento, Monitoramento e Avaliação (PMA). No quarto capítulo, uma entrevista com o diretor de Programas para a América Latina e o Caribe da Fundação Kellogg elucida a decisão da instituição de apoiar o combate ao racismo, prioritariamente, no Nordeste do Brasil. No quinto capítulo, estão entrevistas realizadas com representantes do Instituto Mídia Étnica e do Instituto Steve Biko, organizações parceiras no lançamento do edital.

No entremeio dos capítulos, em seções chamadas “diálogos”, é possível entrar em contato com a síntese de discussões-chave conduzidas na formação, sempre por especialistas de diferentes organizações da sociedade civil, militantes na defesa de direitos, convidados/as para tratar de questões específicas como gênero, sustentabilidade, racismo institucional, dentre outras. Outra seção adicional leva o título de “algumas histórias”, com narrativas construídas por integrantes das organizações, no último encontro da formação, contando algumas experiências vividas no decorrer dos projetos.

Desse modo, espera-se que este documento seja uma oportunidade de visitar e revisitar o projeto, permitindo, neste caminhar pela experiência, novas possibilidades de aprendizagem e de construção no campo da equidade racial no Nordeste Brasileiro, tanto para as organizações que a integraram, como para outras organizações e apoiadores do movimento negro.

PROJETOS

SÍNTESES

Organização: AACADE - Associação Grupo de Apoio aos Assentamentos e Comunidades Afrodescendentes;

Projeto: Apoio à autonomia e desenvolvimento de comunidades quilombolas;

Abrangência geográfica: Paraíba;

Público: comunidades quilombolas;

Temas: acesso às políticas públicas, projetos produtivos, relações de gênero, agroecologia;

Atividades principais: encontros, visitas, intercâmbios;

Síntese: acompanhamento técnico e organizacional a projetos produtivos implantados pelos órgãos públicos, nas comunidades quilombolas do Bonfim, Matias, Matão e Cruz da Menina; qualificação das lideranças para participarem propositivamente nos espaços de formulação e controle das políticas públicas.

Organização: ABAM – Associação das Baianas de Acarajé, mingau, receptivo e similares;

Projeto: Jornada de articulação e formação da Federação das Baianas de Acarajé;

Abrangência geográfica: Bahia, Pernambuco, Sergipe, Ceará;

Público: baianas de acarajé;

Temas: relações de gênero, racismo, intolerância religiosa, comunicação social, gestão coletiva, associativismo, cooperativismo e sindicalismo, fortalecimento institucional;

Atividades principais: formação, encontros;

Síntese: promoção de ações para o fortalecimento da organização e de sua participação política no movimento negro; consolidação e formalização da Federação das Baianas; qualificação das associadas para incidência pública.

Organização: Ayabás – Instituto da Mulher Negra;

Projeto: Sankofa – imagens e resistência das mulheres negras do Piauí;

Abrangência geográfica: Piauí;

Público: mulheres negras;

Temas: mulheres, feminismo negro, violências contemporâneas, empreendedorismo, estética negra;

Atividades principais: mini curso, seminário, oficinas, visitas a comunidades tradicionais, exposição;

Síntese: habilitação de mulheres negras em áudio, fotografia e vídeo para realização de pesquisa sobre a contribuição histórica das negras piauienses; produção de material didático para contribuir na implementação da lei 10.639.

Organização: Bamidelê – Organização de Mulheres Negras da Paraíba;

Projeto: Yépada – mulheres negras na luta contra o racismo e na defesa dos direitos humanos;

Abrangência geográfica: Paraíba;

Público: mulheres negras;

Temas: feminismo negro, ações afirmativas e educação, controle social de políticas públicas, saúde da população negra, identidade negra, mulher negra;

Atividades principais: Oficinas, campanha, formação, seminário, publicação;

Síntese: ampliação e qualificação da participação e incidência política das mulheres negras na luta antirracista e na defesa da promoção da igualdade racial e de gênero; fortalecimento institucional da organização.

Organização: Centro de Assessoria e Serviço aos/as Trabalhadores/as da Terra - Dom José Brandão de Castro;

Projeto: Para fazer a diferença: Um novo olhar para a Promoção da Igualdade Étnico-Racial em Sergipe;

Abrangência geográfica: Sergipe;

Público: comunidades quilombolas;

Temas: raça e gênero, autonomia e desenvolvimento das mulheres e comunidades quilombolas, consciência negra e formação política;
Atividades principais: encontros de formação e oficinas, mostra de cinema da cultura afro-brasileira e africana;
Síntese: formação de equipe técnica e administrativa, conselheiros, associados e educadores em equidade racial e de gênero, bem como no estudo da lei 10.639; disseminação da campanha do UNICEF “o Impacto do Racismo na Infância”; fortalecimento de comunidades quilombolas.

Organização: CCN – Centro de Cultura Negra;
Projeto: Consciência Negra em Ação;
Abrangência geográfica: Maranhão;
Público: lideranças do movimento negro urbano, quilombolas e educadores sociais;
Temas: direitos humanos;
Atividades principais: oficinas, seminários, jornada cultural;
Síntese: formação para a qualificação da intervenção de militantes do movimento negro nos diversos espaços de atuação, visando à construção da identidade étnica, social e cultural do povo negro e a sua movimentação pela afirmação dos direitos humanos.

Organização: Grupo Mulher Maravilha;
Projeto: Consciência Negra e Ação Política;
Abrangência geográfica: Pernambuco (Sertão do Pajeú);
Público: professores, profissionais de saúde, quilombolas;
Temas: direitos humanos, feminismo negro, Lei 11645/08, relações étnico-raciais e de gênero;
Atividades principais: formação, pesquisa, estudo e sistematização;
Síntese: criação do Núcleo de Referência pela Igualdade Racial no Sertão do Pajeú - um espaço de diálogo e fortalecimento institucional no campo das relações étnico-raciais e dos direitos humanos; investigar o racismo

institucional nos serviços públicos de saúde e educação dos territórios do Sertão do Pajeú e do Moxotó.

Organização: IJC - Instituto de Juventude Contemporânea;
Projeto: Caravana das Crioulas – na luta por igualdade;
Abrangência geográfica: Ceará;
Público: juventude;
Temas: identidade, história, movimento social, relações étnico-raciais e de gênero, história da África e do negro no Brasil, legislação antirracista, ações afirmativas e interculturalidade nos meios de comunicação;
Atividades principais: encontros formativos, rodas de conversas, caravanas;
Síntese: formação de mulheres jovens para o combate ao racismo; criação do conselho das Jovens Dandara, para contribuir na formulação de políticas de combate ao racismo e fortalecimento da cultura afro-brasileira.

Organização: Interredes de Juventudes do Nordeste;
Projeto: Interredes em Movimento – Desenvolvimento Institucional do Interredes Nordeste;
Abrangência geográfica: Pernambuco, Rio Grande do Norte, Bahia, Ceará, Alagoas, Sergipe, sede em Natal, RN;
Público: organizações juvenis;
Temas: gênero, raça e juventude;
Atividades principais: encontros, seminários e sistematização de experiências;
Síntese: promoção do desenvolvimento institucional do Interredes, como um espaço de articulação das redes de juventude do nordeste, importante para o fortalecimento da pauta da igualdade racial e de gênero junto às políticas públicas de juventude.

Organização: ODARA – Instituto da Mulher Negra;

Projeto: Fortalecimento e apoio à estrutura do Odara;

Abrangência geográfica: Bahia;

Público: mulheres negras;

Temas: racismo, sexismo, direitos humanos, saúde, violência, geração de renda, sustentabilidade, controle social, comunicação, planejamento estratégico;

Atividades principais: oficinas, seminário, articulação de organizações de mulheres;

Síntese: estruturaração do Odara para fornecer às mulheres espaço de fortalecimento político para o enfrentamento ao racismo e sexismo, defesa dos direitos humanos, articulação de organizações para atuação em redes.

Organização: RREMAS – Rede Religiosa de Matriz Africana do Subúrbio;

Projeto: Tecendo Redes com as Yabás;

Abrangência geográfica: Salvador (Subúrbio Ferroviário);

Público: mulheres de terreiros de Candomblé e comunidades do entorno;

Temas: geração de renda, empreendedorismo, cooperativismo, relações de gênero e raça;

Atividades principais: formação;

Síntese: Fortalecimento da organização por meio de oficinas de formação, visando à valorização da cultura afro-brasileira e geração de renda.



DIALOGOS

MARCOS
DA LUTA
ANTIRRACISTA
NO BRASIL

Valdísio Fernandes



Para pensar o movimento negro contemporâneo é preciso buscar algumas referências no passado.

Luta e resistência sempre foram características da população negra no Brasil. O movimento negro é o mais antigo movimento social brasileiro, com mais de quatro séculos de luta, dos quilombos ao movimento negro contemporâneo. O primeiro navio negreiro aportou aqui em 1534 e os primeiros registros do Quilombo dos Palmares datam de 1597. São séculos de enfrentamento político, tanto no plano individual como coletivo, traduzidos em experiências históricas, muitas vezes negadas pela classe e raça dominantes.

Em 1931, foi fundada a Frente Negra, dirigida pelos irmãos Arlindo e Isaltino Veiga dos Santos, que manifestava a vontade de substituir a imagem do antigo negro, mais africano que ocidental, mais exótico que nacional, pela imagem do “novo negro” brasileiro. O grupo exprimia ainda satisfação e orgulho pelo “mulatismo”, a solução dada pelo país ao problema racial e pregava o ajustamento interracial, ao mesmo tempo em que, de forma contraditória, refletia sobre a autonomia do negro em relação ao homem branco, propondo uma economia do negro, além de estimular bastante a participação das mulheres. É nesse momento que é organizada a cruzada feminina, além das Rosas Negras⁵,

⁵ Comissão integrante da Frente Negra Brasileira.



que articulam várias atividades artísticas. Posteriormente, em 1936, a Frente Negra transforma-se em partido político, que é extinto juntamente com os outros partidos, com a instituição da ditadura do Estado Novo, em 1937.

Após o fim da ditadura de Getúlio Vargas, em 1945, o movimento negro retoma a organização em outros moldes, principalmente por meio da resistência cultural, com a criação de várias entidades, entre as quais a Associação Cultural do Negro (ACN), a União dos Homens de Cor e o Teatro Experimental do Negro (TEN), fundado em 1944 no Rio de Janeiro, por Abdias do Nascimento. Esse foi responsável por expressiva produção teatral onde se buscava dinamizar "a consciência da negritude brasileira".

Nos anos 70, o movimento ressurgiu na resistência à ditadura militar implantada em 1964.

O Grupo Palmares foi criado no Rio Grande do Sul e essa organização sugeriu o 20 de novembro como Dia da Consciência Negra, proposta posteriormente incorporada pelo Congresso do Movimento Negro Unificado (MNU). Em 1974, foi criado na Bahia o bloco Ilê Aiyê, entidade de caráter cultural cujo norte era o fortalecimento da autoestima do negro. Em 1975, é fundado no Rio de Janeiro o Instituto de Pesquisa e Cultura Negra (IPCN). Em 7 de julho de 1978, cria-se o MNU, em São Paulo, a maior e mais importante organização negra desse período.

O MNU surge já com uma série de marcas distintivas: nasce com forte influência ideológica da esquerda socialista, remanescente do processo de eliminação pela ditadura da maioria das organizações de esquerda; articula-se estreitamente com os movimentos sociais e movimentos culturais; busca aglutinar negros e mestiços, integrando aqueles que reconheciam em si caracteres, fenótipos ou genótipos negros e adota conscientemente o conceito social e político de raça, unificando as diversas etnias negras. Em seus primeiros anos, o MNU distanciava-se das religiões de matrizes africanas, blocos afro e afoxés, considerando-os alienados, por conta da aproximação da maioria desses com políticos da direita. Posteriormente, essa política foi modificada com o

reconhecimento do papel histórico das religiões de matrizes africanas na resistência à opressão racial e como depositária da memória dos povos negros trazidos ao Brasil.

O movimento negro é o mais antigo movimento social brasileiro

Como uma consequência negativa da influência política da esquerda tradicional, somada à cultura machista predominante na sociedade, o MNU privilegiava a concepção de luta de classes e de raça, não compreendendo a importância e secundarizando o feminismo negro como frente de luta fundamental, como faz ainda a maioria das organizações negras na atualidade. Isso provocou desacordos e o afastamento de expressivas ativistas negras.

Atualmente, permanece o desafio de compreender o racismo como um componente estruturante das relações sociais, políticas e econômicas que sustentam a dominação de classe e raça no Brasil. O racismo está presente e capitalizado em todo aparelho do Estado e na sociedade civil, suscitando a negação dos direitos do povo negro e das condições de equidade no exercício da cidadania. Alguns dos principais desafios enfrentados contemporaneamente são a cooptação das lideranças negras para cargos no governo, a relação com os partidos, além da necessidade de um projeto estratégico para o povo negro.



Valdísio Fernandes é fundador do Instituto Búzios (www.institutobuzios.org.br) e integra a sua coordenação.

CAPÍTULO

1

CONTEXTUALIZAÇÃO



A história da CESE começa em plena ditadura militar, um dos momentos mais duros e repressores da política brasileira, marcado pela resistência de organizações populares, estudantis e sindicais, incluindo organizações negras. O modelo econômico desenvolvimentista já mostrava sinais de fracasso nos anos 70. Assim como outros países da periferia do capitalismo, o Brasil industrializou-se, viu seu PIB crescer e, ao mesmo tempo, agravar suas disparidades regionais, bem como as desigualdades sociais e a pobreza, principalmente entre a população que já era excluída do sistema e que, não por coincidência, constituía-se majoritariamente de pessoas negras e pardas.

Foi neste cenário que nasceu, em 1973, a CESE. Contando com a solidariedade da sociedade civil internacional, foi uma das instituições pioneiras na luta por estruturas mais justas e democráticas, ainda durante os “anos de chumbo” da ditadura. Com seu apoio, dezenas de grupos desenvolveram práticas de educação popular em todo o país, muitas delas baseadas nas experiências pioneiras de Paulo Freire.

Nesse contexto, o movimento negro ressurgiu com força em vários pontos do país, após três décadas de rearticulação. Do Rio Grande do Sul vem o Grupo Palmares, organização que propôs o 20 de novembro como Dia da Consciência Negra. Na Bahia, em 1974, nasce o bloco Ilê Aiyê, entidade de caráter cultural, cujo foco era o fortalecimento da autoestima do negro. Pouco tempo



depois, em 1975, o Rio de Janeiro vê brotar o IPCN, organização de relevância que se manteve durante muitos anos graças às contribuições de centenas de sócios. Finalmente, em 7 de julho de 1978, foi criado o MNU, em São Paulo, como a maior e mais importante organização negra desse período, que reforçou o caráter político da luta.

o movimento negro traz à tona o debate antirracista e passa a integrar a agenda da Constituinte

Entretanto, as organizações negras ainda estavam solitárias nos embates pela visibilização do racismo e pela construção de uma democracia racial. A partir do início dos anos 80, com a abertura política e a chamada “transição democrática”, a luta social começou a ganhar outras cores e aumentou a pressão por mudanças constitucionais por parte de organizações da sociedade civil. Naquele momento, o movimento negro traz à tona o debate antirracista e passa a integrar a agenda da Constituinte, ao lado de indígenas, mulheres, meninos e meninas de rua, trabalhadores sem terra, entre outros grupos sociais que, a despeito do número, eram considerados minorias.

Em 1988, tiveram seus direitos finalmente garantidos, no papel, pela Constituição Cidadã. Pela primeira vez na história, a Carta Magna descreve o racismo como um crime inafiançável e imprescritível (Art. 5) e reconhece a propriedade definitiva das terras quilombolas (Art. 68 ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias). A inclusão de outros artigos constitu-

cionais criou condições para que se desenvolvessem, posteriormente, iniciativas que iriam sustentar políticas de ações afirmativas e equidade racial.

A década de 1980 termina com grandes conquistas para os movimentos sociais e os anos 90 apresentam novos desafios. A realização da ECO-92, logo no início da década, contribuiu para jogar luzes sobre a questão ambiental e integrar definitivamente a noção de sustentabilidade à de desenvolvimento. Mas o conceito de desenvolvimento sustentável, segundo Gabriel Kraychete (1997), surge como algo mágico, propondo atender as necessidades do presente sem colocar em risco a satisfação das gerações futuras – algo incompatível com a economia neoliberal, baseada na lógica da competitividade e da busca ilimitada do lucro.

Há preocupação em combater a pobreza, mas a questão do racismo e da desigualdade racial continua com pouca visibilidade, a despeito das recentes conquistas do movimento negro. Nesse contexto, a CESE se distinguiu por desenvolver programas e iniciativas de apoio a pequenos projetos, sem deixar para trás a questão racial. Em 1994, por exemplo, a instituição promoveu um encontro do secretário geral e de uma representante do Programa de Combate ao Racismo do Conselho Mundial de Igrejas com lideranças de terreiros de Candomblé, militantes, estudiosos e personalidades ligadas ao movimento negro na Bahia.

No ano seguinte, 1995, a grande Marcha Zumbi dos Palmares Contra o Racismo Pela Cidadania e a Vida marcou os 300 anos de Zumbi, no dia 20 de novembro, com um protesto que reuniu as diversas organizações negras do país. O grande trunfo da Marcha foi a unificação delas em torno da denúncia das condições desiguais em que vive o povo negro no Brasil, e da demanda de prazos ao governo para a adoção de medidas efetivas de promoção da igualdade racial. Sueli Carneiro (2002) ressalta a importância que foi, naquele momento, a elaboração consensual de um documento contendo um Programa de Superação do Racismo e da Desigualdade Racial, ainda que, segundo ela, o próprio Movimento não tenha assumido a responsabilidade de monitorar a implementação do mesmo.

o grande trunfo da Marcha foi a unificação [...] em torno da denúncia das condições desiguais em que vive o povo negro no Brasil

De qualquer forma, foi em 1995, quando o então presidente Fernando Henrique Cardoso admitiu a existência de racismo e desigualdade racial no país, que políticas públicas específicas para a população negra passaram a ser discutidas mais fortemente pelo poder público.

Na contramão dessas conquistas, o processo de globalização e a visão neoliberal promoveram um outro caráter à cooperação internacional. Domingos Armani (2008) ressalta a enorme pressão que as agências de cooperação sofreram em seus países de origem - principalmente pelas instituições financeiras internacionais como o Banco Mundial, Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Fundo Monetário Internacional (FMI) - por verem questionadas sua credibilidade, legitimidade e capacidade para mobilizar recursos.

As consequências foram diretas para as organizações brasileiras que dependiam da ajuda internacional, principalmente aquelas voltadas para a defesa de direitos. As agências de cooperação passaram a exigir maior qualidade técnico-gerencial, inovação e efetividade da ação social. Eficiência, eficácia, resultados e impacto tornaram-se palavras-chave nos projetos e programas sociais. Além de precisarem capacitar-se tecnicamente para uma gestão administrativa, talvez o maior desafio de muitas organizações da sociedade civil tenha sido garantir essas respostas, sem perder seus valores e o caráter político de suas ações.

Para as organizações negras, esse era mais um dos desafios. Havia outro maior: dar visibilidade à sua causa. Apesar de décadas de luta e uma grande experiência política acumulada, a questão racial ainda era tabu e, por isso mesmo, não era considerada nas discussões das políticas públicas para crianças e adolescentes, jovens, mulheres, saúde, educação, alimentação, entre outras, ainda que militantes do movimento negro já participassem ativamente em diversos espaços de formulação e controle social de políticas públicas. Carneiro (2002) destaca que o movimento negro, a despeito de suas debilidades organizativas, tem promovido o avanço da questão racial na sociedade. Nessa caminhada, o desafio do enfrentamento ao racismo pelas organizações traz em seu bojo a questão da sustentabilidade, formulação de estratégias políticas e investimento na formação de lideranças.

Considerando esse cenário, a CESE decidiu criar o Programa de Apoio ao Movimento Negro – PAMN. Durante seis anos (1996-2002), o programa realizou formações para o fortalecimento de quatro organizações negras⁶ e contribuiu para levar o debate sobre a desigualdade racial para o interior das igrejas, movimentos sociais e agências de cooperação (CESE, 2003). No escopo da proposta, buscou fortalecer ações de: comunidades negras rurais remanescentes de quilombos, nos estados do Pará e Maranhão; bairros com população majoritariamente negra, em Sergipe e; instâncias organizadas do movimento quilombola voltadas para ações contra o racismo e pela titulação das terras.

Entretanto, a conjuntura mundial não era favorável e, ao apagar das luzes do século XX, configurou-se mais um momento de crise para as organizações mais tradicionais, dependentes dos recursos internacionais. Em decorrência disso, a partir de 1996, vários seminários sobre Desenvolvimento Institucional, Planejamento, Monitoramento e Avaliação foram realizados pela CESE, com vistas a apoiar estes atores para se prepararem para as novas demandas de mobilização de recursos.

.....

⁶ Centro de Cultura Negra do Maranhão, Sociedade Afro-Sergipana de Estudos e Cidadania, Sociedade Maranhense de Direitos Humanos e Associação das Comunidades Remanescentes de Quilombos do Município de Oriximiná (PA).

Novo século, conquistas e desafios

Para o movimento negro, o início do século XXI foi particularmente emblemático. 2001 foi proclamado pelas Nações Unidas o Ano Internacional da Mobilização contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata. Tratava-se de chamar a atenção do mundo para os objetivos da chamada Conferência de Durban, realizada na África do Sul, em setembro do mesmo ano.

A preparação para o evento teve início em abril de 2000, quando lideranças negras e organizações sindicais criaram o Comitê Impulsor Pró-Conferência, que ficou responsável por tarefas organizativas, assim como pela constituição do Fórum Nacional de Entidades Negras para a III Conferência sobre o Racismo. Foi a partir desse Fórum que se elaborou um documento sobre os efeitos do racismo no Brasil e formaram-se delegações para a participação na Conferência.

Sueli Carneiro (2002) destaca a importância da declaração inicial divulgada pela Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras Pró-Durban, alertando para as múltiplas formas de exclusão social a que as mulheres negras estão submetidas no Brasil, em consequência da “conjugação perversa do racismo e do sexismo”. Além das denúncias que jogaram luz sobre essa problemática específica, a declaração continha um rol de reivindicações que, segundo Carneiro, contribuíram para estabelecer um programa de ação política para mais de uma década para as mulheres negras na sociedade brasileira.

Além das contribuições do período anterior à Conferência, foi em Durban que a delegação brasileira contribuiu decisivamente para trazer à tona, além do racismo e do sexismo, as questões étnicas, culturais e religiosas, a xenofobia, a exclusão e marginalização social de grandes contingentes humanos. Um exemplo dessa participação efetiva foi que a proposta de cotas para estudantes negros/as nas universidades foi levada a Durban pela delegação brasileira. Outro exemplo: a psicóloga brasileira Edna Roland, militante do movimento negro, foi designada relatora da Conferência, dando destaque ao Brasil na cena internacional, considerando-se o valor simbólico desses eventos.

Na Declaração, foram ratificadas as conquistas da Conferência Regional das Américas. Considerou-se a luta contra o racismo e a discriminação racial como prioritária para a comunidade internacional. Reconheceu-se o protagonismo dos afrodescendentes das Américas ao se estabelecer, no parágrafo 33, ser essencial que os países dessa região e das demais zonas da diáspora africana reconheçam a desigualdade histórica no que se refere ao acesso dessa população à educação, à atenção à saúde e à habitação, desigualdade essa que se tornou causa das disparidades socioeconômicas que afetam as mesmas nações.

O legado de Durban para o Brasil foi o impulso definitivo para a adoção de políticas públicas voltadas para a promoção dos afrodescendentes. Ao assinar a Declaração, o governo brasileiro assumiu os marcos temporais estabelecidos para alcançar as metas internacionais de desenvolvimento ali acordadas, em particular no que diz respeito às taxas de analfabetismo, educação primária universal, mortalidade infantil e de crianças menores de 5 anos, saúde reprodutiva e acesso à água potável.

Como lembra Carneiro (2002), o alcance de tais metas implicaria “na alteração do padrão de desigualdade nos índices educacionais de negros e brancos, que, segundo os dados do IPEA, manteve-se inalterado por quase todo o século XX; significaria redesenhar as políticas na área de saúde, de forma a permitir a equalização da expectativa de vida de brancos e negros, que é, em média, cinco anos menor para os negros; promoveria o acesso racialmente democrático ao mercado de trabalho, às diferentes ocupações, à terra, à moradia e ao desenvolvimento cultural e tecnológico”.

A participação efetiva das organizações negras brasileiras e, principalmente, a preparação das lideranças representantes, iniciada muito antes do evento, deu grande impulso à luta pela equidade racial, já que o debate tornou-se mundial. De volta ao país, os representantes da sociedade civil sentiram-se fortalecidos para discutir com o poder público sobre ações reparadoras e afirmativas, entre outras políticas de promoção da equidade racial que há muito eram pautadas.

de volta ao país, os representantes da sociedade civil sentiram-se fortalecidos para discutir com o poder público sobre ações reparadoras e afirmativas

Os anos seguintes, principalmente após a eleição de Luís Inácio Lula da Silva, são marcados pela institucionalização da questão. Surgem instâncias federais, estaduais e até municipais com o objetivo de promover a igualdade racial. Em 21 de março de 2003, é criada a Secretaria Especial de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, assumida por Matilde Ribeiro, histórica militante do movimento negro de São Paulo. Em 9 de janeiro de 2003, é aprovada a Lei 10.639, que obriga a inclusão da história e da cultura africana e afro-brasileira no sistema de ensino fundamental e médio.

As cotas para estudantes negros começam a ser instituídas nas universidades, a despeito das polêmicas e da pressão para que sejam consideradas inconstitucionais. Ainda em 2003, finalmente se garante um avanço para as comunidades quilombolas: o Decreto 4.887 vem regulamentar o procedimento para identificação, reconhecimento, delimitação, demarcação e titulação das terras ocupadas por remanescentes das comunidades dos quilombos de que trata o Art. 68 da Constituição (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

A CESE contribuiu para o debate sobre o tema, sistematizando a experiência do Programa de Apoio ao Movimento Negro – PAMN (1996 a 2002), na publicação *Racismo no Brasil: por que um programa com quilombos?*

O apoio às ações de enfrentamento ao racismo através do Programa de Pequenos Projetos continuou e se fortaleceu ao longo dessa década, em sintonia com a agenda das organizações populares. Além disso, foram apoiadas redes e articulações voltadas para a equidade racial no âmbito do Programa de Apoio Estratégico – PAE, como a Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras e o Fórum de Quilombos Educacionais da Bahia.

A atuação do movimento negro no campo das políticas públicas contribuiu para outro passo importante na luta contra o racismo: a aprovação, em 2006, pelo Conselho Nacional de Saúde da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. Para além da melhoria das condições de saúde, que já é, por si, um aspecto relevante na promoção da equidade racial, essa política tem um caráter simbólico de reconhecimento da existência do racismo pelo Estado brasileiro – especialmente do racismo institucional, no que se refere à qualidade do atendimento às pessoas negras.

No entanto, a regulamentação da mesma só aconteceria em 2009 e apenas sete anos depois da sua aprovação é anunciada a criação de uma entidade gestora para tal política, em 2013. Ou seja, as conquistas chegam a passos lentos, à custa de uma luta incansável e persistente do movimento negro.

Crise e mudanças

A partir de 2008, quando eclodiu uma nova crise estrutural na economia mundial, uma série de mudanças impactou os movimentos sociais no Brasil. Apesar do choque, pelo menos inicialmente, a economia brasileira não sofreu abalos significativos. Do ponto de vista político, sob o olhar externo, a democracia brasileira parece sólida, principalmente a partir de 2003, com a eleição de um presidente oriundo das classes trabalhadoras, de um partido que levou

para seu governo muitos dos antigos parceiros das organizações internacionais, ex-lideranças de movimentos sociais. No âmbito social, a ampliação de programas redistributivos como o Bolsa Família, assim como as políticas de cotas das universidades, parecem indicar uma preocupação com a redução das desigualdades.

Esses, entre outros fatores, levaram a uma percepção, na esfera internacional, de que o Brasil poderia resolver internamente os seus problemas e não deveria ser mais prioridade para a cooperação internacional. Mas tais avanços criaram um véu sobre os imensos desafios que a democracia brasileira ainda teria de enfrentar neste século, como lembra Toni (2010): as fragilidades de muitas instâncias de participação; a perpetuação das elites nas instâncias de poder; a pouca representatividade da pluralidade e diversidade brasileiras nas instituições representativas; a impunidade e a falta de implementação real dos direitos adquiridos pela população brasileira e, especialmente, o racismo e a enorme desigualdade racial.

Neste campo, a luta ainda é mais árdua. O Mapa da Violência 2013 (WEISELFISZ, 2013) revela que se observa uma “acentuada tendência de queda no número absoluto de homicídios na população branca e de aumento nos números de vítimas na população negra”. De acordo com o mesmo documento, de 2002 a 2011, a vitimização negra em comparação à branca subiu de 42,9% a 153,4%, o que indica o alto grau de vulnerabilidade de adolescentes e jovens negros no Brasil.

No campo do desenvolvimento social, o racismo também se expressa em dados contundentes. Ao analisar os indicadores de rendimento, por exemplo, de acordo com o Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010), constata-se que o rendimento mensal dos brancos é quase o dobro do rendimento de negros, pardos ou indígenas. O Censo ainda aponta que 70,8% da população em extrema pobreza, aquela cuja renda é inferior a R\$70,00 mensais, é negra (de cor parda ou preta). Esses dados agravam-se no cruzamento de raça e gênero: as mulheres negras não apenas apresentam os menores rendimentos, com os

piores postos de trabalho, como representam percentual significativo do mercado informal.

A articulação pela equidade racial

Como já foi mencionado anteriormente, um grande levantamento sobre a situação das organizações negras nos nove estados do Nordeste gerou uma pesquisa denominada *Mapeamento de Políticas e Movimentos Negros no Nordeste do Brasil*, realizada em 2009 pelo Ceafro – programa de educação para igualdade racial e de gênero do CEAO – Centro de Estudos Afro-Orientais da Universidade Federal da Bahia.

Os procedimentos para a realização do mapeamento, em si, já constituíram uma experiência de articulação de forças, na medida em que várias instituições colaboraram espontaneamente, disponibilizando seus próprios cadastros e/ou outras informações relevantes, para que a pesquisa tivesse a maior abrangência possível.

**os procedimentos
para a realização
do mapeamento, em
si, já constituíram
uma experiência de
articulação de forças**

Desta forma, uma grande rede foi acionada, demonstrando a relevância da proposta, que contribuiu para a mobilização do movimento negro, a despeito da carência de recursos materiais e econômicos. Em tal processo de pesquisa, buscou-se retratar a situação das organizações que atuam com a questão negra, em quaisquer campos (educação, saúde, cultura, infância e adolescência, assistência social, agricultura etc.) e de qualquer origem (instituições religiosas, associações populares, ONGs/Oscips, fundações e órgãos governamentais). Nesse contexto, foram identificadas 191 organizações, sendo que a maioria delas demonstrou fragilidades, particularmente no que se refere à sustentabilidade, demonstrando a importância do investimento no apoio às organizações negras no campo do desenvolvimento institucional.

Vale a pena observar que muitas das organizações mapeadas já haviam sido apoiadas por algum dos programas da CESE. Interessada em compreender a efetividade deste apoio, em 2010, a instituição realizou uma avaliação⁷ junto a 15 instituições do movimento negro de Salvador e Região Metropolitana, que desenvolveram ações com recursos do Programa de Pequenos Projetos. Entre os resultados obtidos pela avaliação, foi constatado que vários dos projetos apoiados contribuíram de alguma forma para fortalecer o engajamento dos grupos na formulação e acompanhamento de propostas de políticas públicas de promoção dos direitos da população negra. Em alguns casos, a implementação do projeto possibilitou maior interlocução com órgãos governamentais e conselhos; em outros, houve o fortalecimento de redes e articulações, possibilitando assim um esforço conjunto de construção de propostas e maior força política para defesa das mesmas.

O trabalho rendeu aprendizados importantes, que foram utilizados na elaboração do Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo. Compreendeu-se que era preciso enfrentar alguns desafios significativos para melhorar a incidência política, quais sejam: fragilidade das organizações para

.....

⁷ Publicada em *Identidade negra - direitos humanos e fortalecimento das organizações populares - Avaliação de Efetividade do Programa de Pequenos Projetos Política Direito à Identidade na Diversidade*, CESE, 2010

participação em instâncias de proposição e controle social de políticas públicas; pouco aprofundamento de propostas de políticas públicas relacionadas à questão da violência/segurança pública; baixa articulação entre o referencial dos direitos humanos e a afirmação da identidade negra; necessidade da abordagem articulada das dimensões de raça e etnia com considerações de classe, gênero e geração.

O mapeamento realizado pelo Ceafro apontou três questões consideradas essenciais para garantir o avanço e a sustentabilidade da luta contra o racismo e pela promoção da equidade racial no Nordeste do Brasil: desenvolvimento institucional, fortalecimento de lideranças e comunicação. Articuladas, a CESE, o Instituto Steve Biko e o Instituto Mídia Étnica propuseram-se realizar projetos focados nestas questões e contaram, para isso, com o apoio financeiro da Fundação Kellogg.

No campo do fortalecimento institucional, a CESE foi a organização responsável, devido aos seus 40 anos de experiência na gestão de programas de apoio a projetos de organizações do movimento social, além de sua trajetória histórica junto às lutas sociais em geral e do movimento negro, em particular. Tais características lhe conferem credibilidade e respeitabilidade no campo do diálogo político, além de torná-la referência para um conjunto amplo de organizações. Finalmente, como se viu anteriormente, a CESE tem um acúmulo significativo em gestão e desenvolvimento institucional, que é uma questão de fundamental importância para o fortalecimento das organizações da sociedade civil no Brasil e, em especial, para as organizações do movimento negro.

O Instituto Steve Biko elaborou o programa Kweto, que consistiu em um curso intensivo de formação para dirigentes de organizações negras da sociedade civil, e o Instituto Mídia Étnica elaborou o projeto para criação de uma rede de comunicadores/as que garantam maior autonomia para a produção e veiculação de informações de interesse do movimento negro.

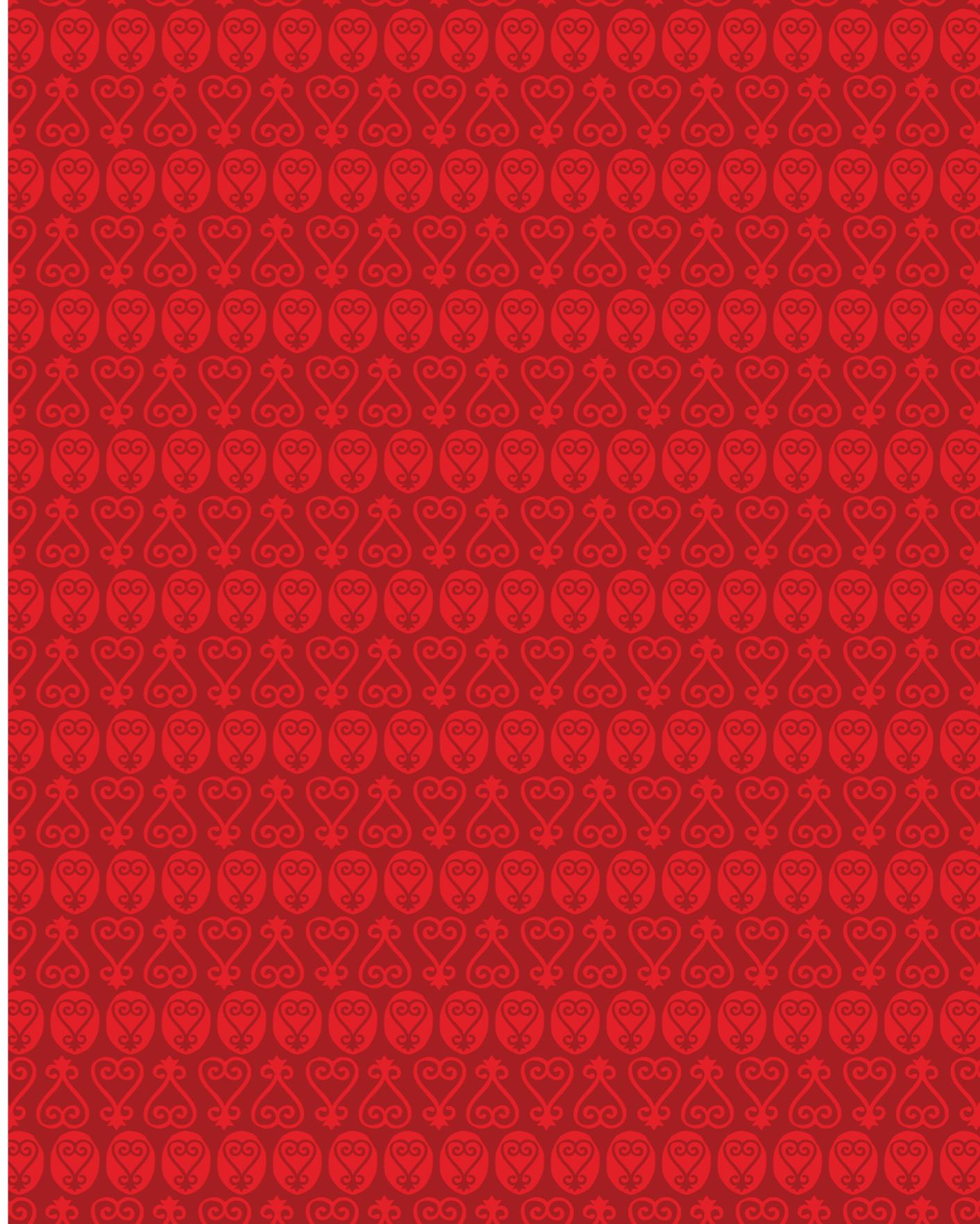
Os três projetos juntos potencializam a promoção da equidade racial no Nordeste. Mais do que isso, constituídos assim, integrando ações, atendendo a um

mesmo conjunto de organizações, temas e regiões, inovam no esforço de fortalecer aquelas temáticas consideradas chave para o empoderamento das mesmas: formação de lideranças, desenvolvimento institucional e comunicação. Naturalmente, é desafiador integrar tais temáticas, bem como criar espaços conjuntos de formação e intercâmbio, considerando-se as diferentes demandas e características das organizações atendidas, assim como das três instituições que se propuseram este desafio: CESE, Instituto Midia Étnica e Instituto Steve Biko.

Frente a tal empreendimento, colocado tanto pela dimensão da proposta como pelo contexto no qual atua e atores que envolve, a CESE inovou, fazendo convergir, no decurso da ação, espaços para troca de experiências, respeito e apoio à autonomia das organizações, construção do espaço formativo em constante diálogo com os participantes, respeitando e acolhendo suas bagagens.

Foi igualmente um momento ímpar o encontro entre organizações mistas e negras, atuando com os mais diferentes segmentos (jovens, mulheres, quilombolas, etc.), discutindo desenvolvimento institucional entrelaçado à questão racial. Entre organizações mais jovens e mais antigas, o acúmulo político de seus membros pôde se somar às questões de sustentabilidade, comunicação, incidência política, entre outros indicadores do desenvolvimento institucional, discutidos no decorrer do processo de formação. Afinal, como foi muito discutido em diversos momentos, para além da legitimidade da causa, é preciso fortalecer as organizações, por um lado para que sustentem suas lutas e, por outro lado, há que se dialogar com os diversos setores da sociedade para que haja aí uma contraparte que apoie tais lutas, tanto materialmente como politicamente.

Em todo o decurso da proposta, naturalmente, uma série de aprendizados foi gerada. Espera-se que esses sejam sementes de lideranças, organizações e redes comunicativas mais fortalecidas para o combate ao racismo, devidamente nutridas, colaborando com o objetivo maior que é promover a equidade racial no Nordeste do Brasil.





DIALOGOS

RELAÇÕES DE GÊNERO

Valdecir Nascimento



É necessário que o movimento negro mergulhe mais sistematicamente na própria história, não importando de que lugar fale, se do hip hop, da juventude negra, etc. E, em toda esta história, de diferentes maneiras, deve-se destacar a presença constante da mulher negra, ainda que muitas vezes invisibilizada.

Segundo a amiga Vilma Reis, “quando as mulheres brancas começaram a queimar os sutiãs há cem anos, as mulheres negras já queimavam bengalas, já faziam motim e fugiam para os quilombos, se confrontando com o regime colonialista e escravagista que se estruturava no Brasil”, ou seja, a luta das mulheres negras vem de muito longe. Vale ressaltar que o movimento que as mulheres negras fazem no seu cotidiano é Movimento Negro.

Em momento algum as mulheres negras ficaram paradas na história, pois elas foram as guardiãs da tradição e da cultura trazidas da África para o Brasil, foram as reconstrutoras e mantenedoras dos laços de solidariedade, irmandade e de família, dos costumes, valores, símbolos e significados, que garantiram e garantem o resgate da nossa ancestralidade e fortalecem a nossa identidade negro-africana. Elas estiveram presentes em todos os processos de lutas pela liberdade do povo negro, em alguns casos liderando, em outros, dando o suporte necessário para a conquista da liberdade e autonomia dos descendentes de africanos no Brasil.

Importante lembrar as irmandades de mulheres negras em todo o Brasil que se organizavam para conseguir cartas de alforria, entre as quais aquelas formadas pelas mulheres que trabalhavam nas minas, que escondiam e comercializavam pedras preciosas e ouro para, posteriormente, comprar a liberdade de seus irmãos e irmãs.

No livro *Defeito de Cor*, de Ana Maria Gonçalves (2009), é possível acessar informações sobre as formas como os negros organizaram-se no Brasil, mas também como as mulheres circulavam e integravam as mais diversas lutas, ou seja, iam muito mais além do alimentar o menino do branco.

Pensando mais contemporaneamente, as organizações de mulheres negras, mesmo quando sob uma bandeira “assistencialista”, tinham um papel fundamental na formação das crianças. No I Congresso de Mulheres Negras, promovido entre as décadas de 30 e 40 pelo Teatro Experimental do Negro, várias pautas atuais foram discutidas, como questões ligadas à garantia de direitos para as trabalhadoras domésticas, à necessidade de capacitar as mulheres negras para acessar o mercado de trabalho, alfabetização, além de reivindicações para a regularização do trabalho doméstico.

Os homens negros não ficaram à parte do processo de formação machista, colocando muitas vezes suas mulheres para cuidar do feijão e da casa, mas não permitindo que as mesmas ocupassem lugar de poder em seus processos. Por outro lado, também enfrentamos tensões com o movimento feminista, que algumas vezes nos acolhe, ou nos percebe como parte da luta antissexista, mas na maioria das vezes, nos relega o lugar da cozinha, das tarefas, de quem deve aprontar o caminho para elas passarem.

Foi a compreensão dessas tensões que fez com que as mulheres negras deflassem na década de 80 o Grupo de Mulheres Negras do MNU e outras tantas organizações de mulheres, apontando novos caminhos para a luta antirracista. Não se pode pensar um projeto político se não se pensam as relações de gênero, se os homens continuam acreditando que eles são os sujeitos pensan-

tes e as mulheres devem acompanhá-los andando sempre passos atrás, o que não vai acontecer, porque nós mulheres não estamos dispostas a isso.

Mudanças têm ocorrido, ainda no nível mais individual que global, há histórias de sucesso, mas que não correspondem ainda à globalidade das mulheres negras.

Em momento algum as mulheres negras ficaram paradas na história

No âmbito político, a questão é ainda mais grave, os partidos políticos não discutem a questão de gênero. A homofobia ainda é pouco discutida e tratada.

Nós, mulheres negras, precisamos pensar como vamos lidar com as diferentes realidades e os lugares a serem ocupados. Somos nós mulheres negras que devemos definir o que precisamos e que espaços queremos ocupar, senão vamos ficar nessa posição permanente de submissão. Todos e todas precisam entrar no debate, as questões precisam ser visibilizadas.



Valdecir Nascimento é fundadora e coordenadora executiva do Odara – Instituto da Mulher Negra (www.institutodara.org.br).

CAPÍTULO

2

FORMAÇÃO



Viajando pelo seu país, o rei descobriu um fazendeiro que cultivava uma espécie de uva, cuja primeira safra só viria em trinta anos. Intrigado com o fato, perguntou ao homem porque o fazia e este respondeu que aquelas eram, certamente, a coisa mais saborosa que poderia haver na face na Terra. E ele a plantava para que pelo menos seus filhos e netos pudessem experimentá-las.

Satisfeito que em seu reino houvesse alguém tão sábio, o rei propôs um trato. Se dali a trinta anos estivessem ambos vivos, ele fazia questão de receber o fazendeiro em seu castelo, para que pudessem, juntos, saborear aquelas uvas.

Paulo Freire, em toda a sua prática educativa, constantemente nos lembra do inacabamento do ser humano. Em sendo inacabado, há que buscar. E, por sua vez, é difícil conceber uma busca realizada sem esperança, sem um olhar para o futuro e a possibilidade de que esse traga, inevitavelmente, condições mais justas de existência (FREIRE, 2009). Da mesma forma, concebemos todo processo educativo como um exercício constante de olhar para o passado, pensando no presente com vistas às possibilidades de transformações necessárias e desejadas, cujo alcance assemelha-se a uma pedra lançada em águas, reverberando indefinidamente.

Nessa perspectiva, consideramos a formação em fortalecimento institucional uma peça-chave dentro da proposta da CESE para organizações do movimento negro do Nordeste, cujo grande esforço se teceu no sentido de permitir

espaços de construção e discussão de conteúdos concernentes ao desenvolvimento institucional (DI), em entrelace com questões específicas do debate racial. Ao lado do trabalho de monitoramento e acompanhamento das iniciativas apoiadas, esse elemento contribuiu para repensar o próprio DI das organizações, sobretudo na medida em que possibilitou olhar para dentro das estruturas organizacionais e suas dinâmicas particulares.

A seleção das organizações que integraram o Projeto de Fortalecimento Institucional da CESE foi realizada em parceria com o Instituto Mídia Étnica e o Instituto Steve Biko, através de carta-convite enviada inicialmente às organizações identificadas pelo Mapeamento e, em um segundo momento, aberta a instituições do Nordeste pertencentes ao movimento negro ou que tivessem em seus escopos de trabalhos ações voltadas para a equidade racial. No caso específico da CESE, o objetivo expresso em tal documento era “contribuir para o fortalecimento institucional de organizações do movimento negro da região Nordeste empenhadas na luta antirracista e no combate à pobreza da população negra”.

Apesar disso, na construção das propostas em resposta à carta-convite, de modo geral, as organizações destinaram parte importante de seus recursos e esforços para a execução de atividades com seus respectivos públicos, ou seja, em esforços mais externos que internos, tomando a oportunidade oferecida pelo programa como possibilidade de garantia de continuidade ou retomada de ações.

O equilíbrio entre ação no mundo externo e a lida com as questões internas é, talvez, um dos maiores desafios para organizações sociais dos campos mais diversos. Há mais conhecimento circulante sobre práticas que devem ser compreendidas no sentido de ampliar o acesso a direitos por parte de sujeitos, comunidades e grupos vulneráveis que, necessariamente, sobre como garantir a viabilidade das mesmas. A resposta das organizações à carta-convite, focando seus esforços na ação de campo é, por um lado, retrato do que se disse anteriormente e, por outro lado, indicador de uma época de poucos recursos,

de crise, diante da qual as fragilidades organizacionais aparecem ainda com mais evidência.

A CESE compreendeu que era parte de sua proposta de fortalecimento institucional de organizações do movimento negro no Nordeste o acolhimento de tais iniciativas, proporcionando às mesmas espaços para pensar o tema, como parte, inclusive, de seus propósitos. De fato, foi recorrente em todo o processo de formação, nos momentos avaliativos, destaque para a necessidade de rever os projetos, balanceando atividades de campo com outras de desenvolvimento institucional em seus muitos aspectos.

Assim, as concepções iniciais trazidas pelas organizações com relação a essa possibilidade que a CESE lhes permite correspondem mais à “ajuda emergencial” que ao propósito de pensar a estrutura da entidade e suas perspectivas, não apenas num curto prazo, mas, sobretudo, numa visão temporal e política mais larga. Ao lado do trabalho de monitoria, o processo de formação buscou construir espaços para rever essas concepções primeiras, oferecendo, antes de tudo, a oportunidade de pausa em meio às atribuições e compromissos cotidianos. Junto à assessoria de projetos da CESE, de modo mais individualizado, houve também um exercício no sentido de revisitar as propostas, adequando-as de modo mais realista aos seus respectivos orçamentos, bem como às atividades planejadas, ampliando os esforços na área de DI. Nessa troca e diálogo entre a CESE e as organizações apoiadas pelo projeto, indubitavelmente, ocorreu uma primeira dimensão do processo formativo.

Quando aprovados, os projetos não foram considerados acabados, mas potencialmente prontos para enfrentar o seguinte desafio: a execução de seus planos, sem esquecer o esforço de olhar e repensar suas estruturas e estratégias voltadas para atender às demandas tanto internas como externas, tendo-se ainda como pano de fundo a expectativa de contribuir para o fortalecimento da articulação das organizações negras na luta antirracista e também para a construção do que veio a se tornar o Fundo Baobá.

O percurso da formação

O processo formativo propriamente dito, para além do trabalho de assessoria e monitoramento, constituiu-se de quatro grandes encontros, três deles realizados em Salvador e um em Recife. Os dois primeiros momentos foram realizados ainda em parceria com o Instituto Steve Biko e o Instituto Mídia Étnica, num esforço de otimização dos recursos financeiros, bem como das agendas das organizações participantes, entendendo-se, ao mesmo tempo, que os enfoques de cada uma dessas instituições – fortalecimento institucional, formação de lideranças e comunicação – afetam-se mutuamente e contribuem para pensar a sustentabilidade da causa da equidade racial no Nordeste, em uma perspectiva de longo prazo.

O Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo da CESE e seu processo de formação, em termos de conteúdo, trouxe, para cada um de seus encontros, pautas específicas da temática racial, entrelaçadas a discussões sobre o DI das organizações, primeiro a partir de especialistas e, em seguida, por trabalhos de reflexão e construção coletiva. O casamento entre esses dois campos se deu também a partir da compreensão do racismo como um elemento estruturante da sociedade brasileira. Logo, para as organizações do movimento negro ou que trabalham com temas correlatos, é importante reconhecer as questões próprias do DI como temas atravessados permanentemente pelos embates étnico-raciais vividos no país, o que singulariza a proposta formativa da CESE.

No primeiro encontro, a discussão inicial se deu em torno do histórico do movimento negro no Brasil, havendo ainda um debate sobre gênero e promoção da igualdade racial. Nessa mesma etapa, as organizações escolheram e construíram coletivamente os indicadores de desenvolvimento institucional com os quais desejavam trabalhar e que se constituiu a base para pensar o DI das mesmas em todo o processo do projeto, tanto dentro da proposta de formação como fora, em seus cotidianos.

Os temas trabalhados nos encontros seguintes foram: sustentabilidade, comunicação, incidência pública e racismo institucional, cada qual com uma série de perguntas dirigidas às organizações, fazendo-as voltar, de diferentes maneiras e em diferentes níveis de profundidade, aos indicadores de desenvolvimento institucional trabalhados desde o primeiro encontro.

não é viável pensar em um projeto político de transformação social em organizações onde ainda persistem discriminações de gênero, raça e orientação sexual

Em tal percurso, por sua vez, é importante destacar as questões de gênero. Inclusive, no que tange a este tema, a participação de organizações de mulheres negras no projeto contribuiu significativamente para que a articulação raça/gênero perpassasse todo o processo formativo. No primeiro encontro, a questão foi trazida pela fala de Valdecir Nascimento. No mesmo evento, ampliou-se significativamente a discussão, a partir de relatos dos próprios participantes sobre situações de vulnerabilidade das mulheres negras militantes, obrigando o grupo a pensar a questão não apenas do ponto de vista externo, mas, sobretudo, internamente, como um problema que perpassa as relações entre mulheres e homens nas próprias organizações.

Colocou-se em perspectiva que, se até ontem seria permitido viver como natural a discriminação de gênero, atualmente isso não é mais possível. Não é

viável pensar em um projeto político de transformação social em organizações onde ainda persistem discriminações de gênero, raça e orientação sexual.

A temática foi retomada no segundo encontro, a partir de atividades de construção coletiva, visitando tópicos como machismo, lesbofobia, assédio etc. Naquele momento, mesmo tendo-se tocado em pontos e conceitos relevantes, ficou evidente para todo o grupo que as muitas distâncias entre teoria e prática exigem de todos e todas muito mais aprofundamento e, sobretudo, enfrentamento da questão não só pelas organizações presentes, mas, de modo mais amplo, pelo próprio movimento negro. Tendo isso em vista, naturalmente, a temática retornou em diferentes momentos nos encontros posteriores, apresentando-se, de fato, em sua necessidade de ser percebida, discutida e ampliada.

Desenvolvimento Institucional

“Conjunto de processos e iniciativas que visam a assegurar de forma duradoura a realização da missão institucional, e fortalecer o posicionamento estratégico de uma determinada organização” (ARMANI, 2001). O DI pode referir-se a processos coletivos de organização e ação, envolvendo diversas organizações. Nesse sentido, este programa contribuiu tanto para o DI das organizações específicas que dele participaram, mas também dos processos de articulação integrados por elas, com base no conceito de DI de Campo, isto é, o DI de todo um conjunto de organizações, seja num campo geográfico ou temático. São elementos constituintes

do DI: democracia interna, capacidade de articulação, consistência dos processos de PMAS, constituição de identidade coletiva, capacidade de comunicação e advocacy; consolidação da visibilidade e credibilidade; capacidade de influenciar fatores contextuais e de dar maior sustentabilidade à organização ou articulação.

Conceito de DI trabalhado pela CESE e ponto de partida para as discussões iniciais do grupo, pois no decorrer do processo com os parceiros do projeto, chegou-se a outras dimensões/indicadores de DI.

A construção de uma concepção de desenvolvimento institucional

Na primeira oficina, propôs-se um processo de construção do conceito de desenvolvimento institucional que partisse, primordialmente, das experiências dos/as participantes da formação. Essa construção, montada em princípio de forma imagética, a partir de um trabalho de colagem, foi, em seguida, decupada pela palavra do grupo e, em um terceiro momento, aprofundada pela assessoria de projetos da CESE que apresentou o que tem sido discutido no âmbito da organização. Na reflexão primeira do grupo, DI é um tema que já tem estado presente nas pautas há aproximadamente quinze anos, mas cujo domínio ainda é frágil, sobretudo no contexto atual, no qual importantes lideranças do movimento negro migraram para o setor governamental sem antes formar quadros capacitados para gerir as organizações diante dos desafios contemporâneos.

A CESE, a seu turno, tem construído uma compreensão de DI em diálogo com os movimentos populares. Ao pensar tal conceito, volta-se não apenas para a vida interna da organização, mas também para a questão das parcerias, alianças, capacidade de ler o contexto interno, capacidade crítica de analisar a conjuntura, incorporar novas informações e novas tecnologias, ocupar espaços, incidir sobre o poder público e comunicar suas causas para a sociedade. Pensando na especificidade do Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo, foram incorporadas as indicações dos grupos, no sentido de ampliar a compreensão sobre a relação entre DI e aspectos como racismo, ancestralidade e identidade, entendendo esses últimos como elementos aos quais se conectam valores transcendentais, por isso capazes de mobilizar para além da luta cotidiana.

A partir dessa discussão inicial, o grupo construiu coletivamente os indicadores de DI a serem trabalhados em todo o processo de formação e no Projeto de Fortalecimento Institucional propriamente dito: identidade coletiva, missão, afetividade, análise de conjuntura, alianças, incidência política, comunicação, democracia interna, formação, PMA, sustentabilidade e sistematização. São

praticamente todos itens comuns à discussão sobre DI, já presentes em construções anteriores, tanto do grupo, como da CESE. A novidade, em tal lista, ficou por conta do indicador *afetividade*, compreendido pelo grupo como “capacidade de estabelecer relações de respeito e de compreender a contribuição para o coletivo, respeitando os limites individuais, promovendo uma esfera saudável na dinâmica interna das organizações”.

Com base nas concepções construídas pelo grupo, o passo seguinte foi a aplicação do Termômetro, um instrumento de monitoramento proposto pela CESE. Por meio dele, ainda na primeira formação, os participantes pontuaram

– em uma escala de 1 a 5 – como suas organizações estavam em relação a cada um dos indicadores por eles estabelecidos. No retorno à organização, o exercício foi feito em conjunto com suas respectivas equipes internas. E outra vez se voltou ao termômetro na oficina final, de avaliação. De modo geral, ele se constituiu uma ferramenta importante no exercício proposto pelo projeto de análise das dinâmicas internas, no diálogo com suas demandas e contextos.

No exercício proposto pelo Termômetro, de acordo com depoimentos dos próximos participantes, dois elementos importantes estavam em jogo. Primeiro, a provocação feita pela CESE no sentido de fazê-los repensar diversos pontos

Aspectos de Desenvolvimento Institucional

IDENTIDADE COLETIVA

Apropriação coletiva dos elementos constituintes da existência da organização e dos valores e objetivos que a mobilizam. Para muitas organizações negras, a ancestralidade é um elemento fundamental para alimentar a identidade coletiva.

MISSÃO

Definição clara sobre o que norteia a ação da organização.

AFETIVIDADE

Capacidade de estabelecer relações de respeito e de compreender a contribuição para o coletivo, respeitando os limites individuais, promovendo uma esfera saudável na dinâmica interna das organizações.

ANÁLISE DE CONJUNTURA

Capacidade de reflexão política sobre o cenário, considerando os aspectos econômicos, sociais, culturais e ambientais a partir do referencial de cada organização/ coletivo/campo/movimento.

ALIANÇAS

Capacidade de estabelecer parcerias e alianças com outros atores sociais, sem perder de vista sua autonomia e especificidade.

INCIDÊNCIA POLÍTICA

Capacidade de criar estratégias para influenciar na construção e/ou implementação das políticas públicas ou na atuação dos poderes executivo, legislativo ou judiciário. Envolve também a capacidade de influenciar a sociedade e angariar apoio às causas defendidas pela organização.

COMUNICAÇÃO

Capacidade da organização de comunicar suas causas e objetivos, em linguagem acessível a diferentes públicos.

DEMOCRACIA INTERNA

Capacidade das instituições de descentralizar informações e tarefas, bem como o respeito às limitações e potencialidades dos membros.

FORMAÇÃO

Prática de promover espaços, momentos, estratégias e mecanismos para aprofundamento da identidade coletiva e reflexão sobre as questões que aglutinam o grupo.

PMA

Capacidade de planejar adequadamente as atividades da organização, tendo em vista as exigências do contexto e os recursos disponíveis. Capacidade de

implementar e monitorar regularmente as ações planejadas e de avaliar o alcance dos objetivos propostos, assim como de reorientar ações e estratégias a partir do processo avaliativo.

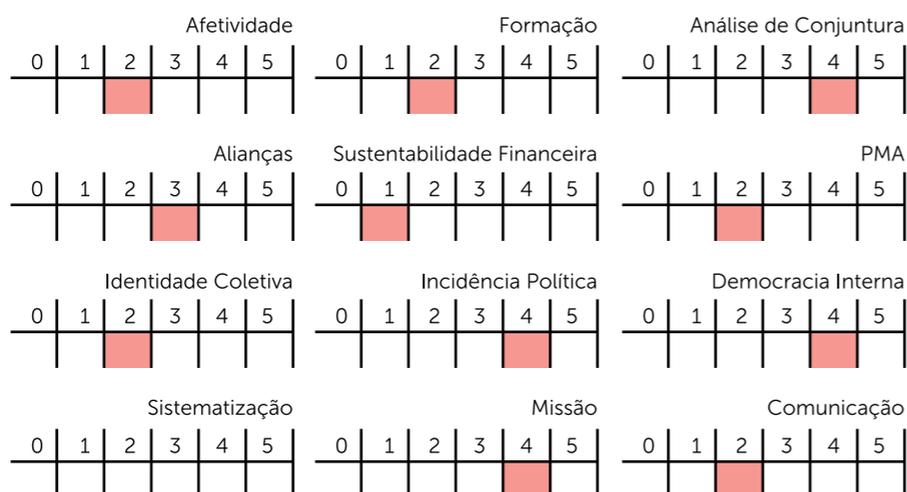
SISTEMATIZAÇÃO

Capacidade de refletir coletivamente e retirar aprendizados a partir das experiências vivenciadas pela organização, de modo a aprimorar suas estratégias de ação.

SUSTENTABILIDADE

Capacidade de desenvolver estratégias para garantir a continuidade das ações e cumprimento da missão da organização. Inclui as dimensões política e financeira.

de suas práticas. Por sua vez, no movimento de ir e vir dos espaços de formação para o cotidiano das organizações, essas puderam observar o avançar das propostas e, de modo singular, o ampliar na compreensão de dados conceitos. Não raro, certos indicadores de desenvolvimento institucional foram reavaliados, não apenas olhando-se para a evolução dos mesmos no contexto das organizações e dos projetos, mas também levando-se em consideração o entendimento dos mesmos, naturalmente revistos no curso do processo de formação.



Sustentabilidade e outros temas

Os temas centrais do segundo e do terceiro encontros – sustentabilidade, comunicação e incidência pública – colocaram as organizações diante de questões urgentes no que diz respeito à garantia da continuidade de suas ações e lutas. Sustentabilidade, em especial, foi considerada ainda um nó para a maioria das instituições, sobretudo em um cenário demarcado pelo recuo da co-

operação internacional, criminalização dos movimentos sociais e diálogos áridos com as instâncias governamentais, sobretudo no quesito condições de acesso a recursos públicos.

A perspectiva abordada no processo de formação permitiu trabalhar e compreender o tema da sustentabilidade em suas muitas dimensões, considerando-se não apenas a necessidade de captação de recursos financeiros, mas, em verdade, como um conjunto de elementos capazes de contribuir para a longevidade da organização, incluindo-se aqui formação e comunicação interna, comunicação com os públicos externos, incidência pública. Especificamente com relação a comunicação, as organizações assumem que o trabalho ainda é insuficiente. Divulga-se pouco o que se faz e há muito a desenvolver em termos de adequação da linguagem a diferentes públicos. Por outro lado, é importante não desconsiderar o cenário midiático brasileiro, árido sobretudo para as organizações antirracistas, na medida em que, usualmente, sustenta um discurso conservador, de negação da temática, bem como de criminalização dos movimentos sociais de modo geral, diante do qual, outros desafios se colocam.

No entrelace entre comunicação e sustentabilidade, uma das questões colocadas para o grupo foi sobre o impacto da primeira sobre a segunda. Aspectos diversos foram levantados, desde a importância de construir uma memória à necessidade de comunicá-la a setores mais amplos para além dos públicos usuais, incluindo-se, ainda, mobilização das bases, articulação de parcerias, transparência e promoção das ações.

Outra questão formulada para o grupo, ainda no contexto no segundo encontro, demandou que as organizações analisassem acertos e desafios no campo da sustentabilidade, trabalhando também em recomendações que pudessem servir ao conjunto das organizações participantes do processo de formação. Um dos aspectos mais apontados como algo já conquistado, na maioria dos casos, diz respeito à presença marcada em diversos espaços de participação como fóruns, conselhos etc. Por outro lado, reconhece-se que nem sempre tal

participação reverte-se em oportunidades reais de fortalecimento de pautas e propostas de intervenção.

De fato, no terceiro encontro, apesar de, em geral, as organizações afirmarem uma bagagem significativa no campo da incidência pública, sendo reconhecidas como referências nas temáticas com as quais trabalham em seus municípios e estados, ao focar no tema, os participantes afirmaram ter ampliado a compreensão sobre o mesmo. Passaram a entender a participação não apenas como presença em determinados espaços, mas, sobretudo, como capacidade de conduzir discussões e decisões de modo qualificado, ampliando, de fato, as possibilidades de incidir tanto nas políticas públicas de interesse como na sociedade, de modo mais amplo, por meio de campanhas e outras ações que toquem os mais diversos tecidos que a compõe.

Carmen Silva, do SOS Corpo, ao tratar do tema da incidência pública, destacou as características do cenário atual, colocando que há, no momento, muito menos força de luta social, de proposição, reivindicação e manifestação. O mesmo acontecendo com as experiências de educação popular, onde se observam preocupações cada vez mais voltadas para algo que se aproxima do conceito de capacitação, no sentido de gerar um determinado tipo de capacidade técnica, em oposição a possibilidades de construção coletiva do conhecimento e engajamento em determinadas causas.

Se Carmen Silva tratou dos espaços próprios de atuação e circulação dos movimentos sociais, Ana Maravalho, do Observatório Negro, trouxe estudos de casos que mostram como a questão racial é apresentada pela mídia, em especial por peças publicitárias, de modo geral trazendo à tona preconceitos e refor-

Comunicação

No segundo encontro, a discussão sobre comunicação, conduzida por Verena Glass, da ONG Repórter Brasil, gerou uma série de indicativos sobre como as organizações poderiam lidar com a questão, buscando gerar credibilidade e conquistar o reconhecimento de suas pautas.

- » É fundamental trabalhar com a **opinião pública**, a fim de que essa possa se posicionar positivamente a favor das causas pelas quais se luta.
- » Um **site** funciona como um cartão de visitas, importante tê-lo. Atualmente, há opções fáceis e baratas para construir um, através de plataformas como Wordpress ou Joomla.

- » No caso de **denúncias**, credibilidade é a chave. É importante ter segurança com relação às fontes, documentar o processo, através de depoimentos filmados, por exemplo.
- » Em todo caso, deve-se tomar muito cuidado para não expor a **comunidade**.
- » É muito difícil acessar a mídia tradicional. A questão racial não dá pauta. Logo, uma alternativa interessante é o caminho das **mídias independentes e das redes sociais**.

No trato com os jornalistas, lembre-se de que é necessário dar-lhes todas as informações mais básicas. E insista no foco daquilo que é importante comunicar.

PARA LANÇAR PAUTAS:

- » Ver TV, ouvir rádio, ler revistas conscientemente.
- » Fazer um mapeamento de veículos de comunicação e também de jornalistas. Mesmo quando não houver nada de extraordinário acontecendo na organização, lembrar que o trabalho é importante, isso gera pauta.
- » Estar atento aos meios alternativos. Fazer o registro de tudo, sempre.
- » Pensar também na academia como um meio de disseminação das ações.
- » Se houver imagens em vídeo, pode-se trabalhar com a TV; caso contrário, deve-se optar pelo jornal ou rádio.
- » Identificar pessoas em meio ao público beneficiário que falem bem, que tenham condições de falar com o jornal ou com a mídia.

çando estereótipos. No entanto, ela apresentou, sobretudo, como a sociedade civil pode se mobilizar no sentido de reverter a situação, chamando empresas e agências de responsabilidade, em especial através de instrumentos jurídicos, para que revejam seus posicionamentos frente a seus respectivos públicos.

O último encontro teve como ponto de partida a questão do racismo institucional, atravessando indicadores e aspectos históricos que marcam a realidade brasileira e revelam reverberações do racismo na constituição e estruturação política do país. Ao contrário dos temas anteriores, a temática foi trabalhada essencialmente pela voz dos especialistas e os debates por esses provocados, dando dimensões dos cenários nos quais as organizações negras atuam. O restante desse último momento foi dedicado a um processo avaliativo profundo, tanto em torno do andar dos projetos como do próprio programa.

O processo avaliativo

Como já dito, a formação balanceou aspectos conceituais com uma série de perguntas que se voltavam para as organizações, no sentido de provocarmos a pensar sobre suas estruturas internas e sua atuação junto aos diversos públicos. Ao mesmo tempo, tais perguntas, discutidas em subgrupos e na plenária, permitiam diversos níveis de partilha de informações e experiências. De fato, alguns dos espaços mais importantes da experiência pedagógica eram aqueles revelados nos muitos diálogos e encontros entre os participantes sem mediação de facilitadores ou especialistas, pessoas oriundas de organizações da sociedade civil, militantes em áreas diversas da defesa dos direitos.

As perguntas construídas para cada etapa do processo formativo, por sua vez, podem ser divididas em dois blocos. No primeiro, encontram-se aquelas que tratam de análises mais profundas e amplas sobre a organização, seus cenários internos e externos e seus diálogos particulares com o caráter de cada indicador dentro do contexto do desenvolvimento institucional. Um segundo bloco de perguntas voltou-se para os projetos e o impacto dos mesmos em seus cenários internos e externos.

Alguns dos espaços mais importantes da experiência pedagógica eram aqueles revelados nos muitos diálogos e encontros entre os/as participantes

Nos primeiros dois encontros, no ano de 2012, os passos iniciais foram a construção dos indicadores, a aplicação dos mesmos no termômetro, a construção do marco zero com dados qualitativos e partilha sobre a aplicação de tais instrumentos nos contextos específicos de cada organização. Em 2013, no terceiro e, em especial, no quarto encontro, a preocupação voltou-se para uma perspectiva mais avaliativa, por meio de uma série de instrumentos que permitiram pensar sobre avanços e dificuldades, os diferentes estágios das organizações com relação a seus termômetros e marcos zero findo o apoio financeiro da CESE e, também, as muitas histórias que se teceram durante o projeto de Fortalecimento Institucional da CESE.

Paulo Freire, em sua prática pedagógica, nos lembra da importância de respeitar os saberes dos educandos. Em se tratando do processo de formação, tais saberes assomaram-se como uma parte fundamental do percurso educativo construído. Foram os/as participantes e suas bagagens, em diálogo com a assessoria da CESE, que definiram, em muitos momentos, temas e alternativas para a construção do trabalho, a partir de uma escuta atenta, tanto no curso de cada encontro como em seus processos avaliativos específicos. Tal elemento tornou a dimensão educativa do Projeto de Fortalecimento Institucional um trabalho de parceria entre a CESE e as organizações, marcada pelo comprometimento e disponibilidade de todas as partes para dar-lhe forma.

Diálogos

Cada encontro teve uma temática central, desenvolvida sempre a partir da fala e experiências de diferentes especialistas e, nos momentos seguintes, sendo objeto de discussão e construção do grupo. Estiveram presentes na formação, contribuindo com as temáticas objetos de cada encontro:

ENCONTRO I

Movimento negro contemporâneo:
lutas e desafios

Valdísio Fernandes - Instituto Búzios

Relações de Gênero

Valdecir Nascimento - Instituto
Odara

ENCONTRO II

Sustentabilidade das organizações

Eliana Rolemberg - CESE

Guacira Cesar - CFEMEA

Athayde Mota - Fundo Baobá

Comunicação para sustentabilidade
das organizações

Verena Glass - ONG Repórter Brasil

ENCONTRO III

Incidência Pública
Estado/Sociedade para promoção da
equidade racial

Carmen Silva - SOS Corpo

Ana Marvalho - Observatório Negro

ENCONTRO IV

Racismo Institucional

Samuel Vida - Faculdade de Direito/
UFBA

Emanuelle Góes - Instituto Odara





Handwritten notes on a document, including names like "Alfonso" and "Diana".

APOO A
INGENA

FEER'S BEACH
FLORIPA
PREMIUM





DIALOGOS

SUSTENTABILIDADE

Eliana Rolemberg



Há momentos em que se falam certas palavras e se fala tantas vezes para tantas coisas que elas acabam virando lugar comum. Isso aconteceu com “democracia” e “desenvolvimento”; “sustentabilidade” não foge à regra. De repente, falamos de sustentabilidade por todos os lados: sustentabilidade ambiental, financeira e por aí vai.

O que é muito importante é que tenhamos a noção de várias questões-chave, quando se discute essa temática, pensando o nosso campo: organizações da sociedade civil, ligadas à questão da equidade racial. Nesse sentido, não é possível descuidar-se da amplitude que tem essa palavra: sustentabilidade. Normalmente, fala-se, no âmbito das organizações, pensando-se na dimensão financeira, na necessidade de sustentar-se materialmente.

Mas a sustentabilidade tem inúmeras dimensões: a técnica, a política, a financeira. Ela abarca uma multiplicidade de questões que precisam estar inter-relacionadas, porque se conseguimos apenas recursos financeiros, mas não houver esse conjunto, não será possível alcançar a sustentabilidade integral da organização, das redes e do trabalho como um todo.

Dentro dessas várias dimensões, tem uma coisa muito importante que é o cuidado que se tem que ter com o desenvolvimento institucional, temos que estar muito preocupados com nossa organização interna, gestão, capacidade de relacionar-se com outros, com os vários setores. Temos uma teia de rela-

ções e é muito importante dedicarmos atenção a um bom planejamento, monitoramento, avaliação, e que também esses elementos possam ser pensados em conjunto.

A relação estratégica, também ligada ao desenvolvimento institucional, entre aquilo que é atividade-fim – que é o que a organização se propõe, sua missão e identidade – e nossas atividades-meio – aquilo tudo que é necessário para alcançar os objetivos, isso também é um fundamento da sustentabilidade.

Mencionou-se anteriormente a relação necessária entre a missão, a identidade e as fontes de financiamento. Nesse cenário, o diálogo assume uma posição política na relação com os financiadores. Existem vários tipos de financiadores e a depender dos recursos que pleiteamos, corremos o risco de afetar aquilo que para a organização é o mais caro: a identidade, a sua razão de existir.



Eliana Rolemberg, socióloga, foi diretora executiva da CESE de 2000 a agosto de 2013. No momento atua como colaboradora especial.

The image features a decorative background with a repeating geometric pattern in shades of green and yellow. The pattern includes various shapes like triangles, diamonds, and stylized plant motifs. A large, solid green triangle is positioned on the left side, pointing towards the right. The text 'ALGUMAS HISTÓRIAS' is located in the lower right quadrant of the image.

ALGUMAS
HISTÓRIAS

No último seminário da formação em desenvolvimento institucional, um dos momentos construídos com o grupo teve como tema as narrativas, histórias marcantes vividas na implementação dos projetos, mobilizadoras de emoções e fontes de experiências intercambiáveis tanto positivas como desafiadoras. Em diferentes momentos, os participantes trocaram histórias e, ao final, em uma grande roda, representantes de cada entidade partilharam as mais significativas, algumas das quais vêm logo a seguir.

AS BÊNÇÃOS DE ODARA

Era uma madrugada de sexta-feira, poderia ser qualquer uma, se não fossem algumas diferenças. Duas mulheres negras sentadas na cozinha de sua casa, mais ou menos três e meia da manhã, conversando, para variar. A gente ouvia na rua um pouquinho de nada de som de carros. Talvez os últimos que voltavam de uma festa, de uma farra e que agora estavam no caminho de casa.

Uma musiquinha bem baixinha, eram três horas da manhã, e, naquela madrugada, duas mulheres conversando. E elas conversavam e conversavam e conversavam. E falavam assim:

— Vamos criar uma organização de mulheres! Esse negócio de mulheres negras está muito difícil! A gente não tem feito nada. Que é que você acha? Vamos chamar Naiara, Manu, Ligia. Não seria uma boa ideia a gente se juntar e tocar o barco com essa organização para ajudar as mulheres negras?

E falaram que falaram, as duas mulheres pretas.

A diferença, naquela noite de sexta-feira, é que a lua era muito, muito brilhante. E as mulheres, muito empolgadas. E assim, numa excitação danada, uma semana depois, conseguiram juntar mais um

monte de mulheres pretas. Depois que juntou todo mundo, começou o burburinho: Vamos fazer! São muitos desafios! As mulheres estão sofrendo, meu Deus, o racismo, o sexismo e o machismo, vamos fazer, pronto! Nascia ali Odara.

A primeira providência, três madrinhas. Três madrinhas para fortalecer a instituição. A primeira, tinha que ser uma poderosa, uma negra ativa, inteligente, que tivesse história; convidamos Rosana⁸. A segunda madrinha do Odara tinha que ser uma pessoa dona das palavras, que falasse, gritasse "Odara!" e todos ouvissem. Foi quem? A jornalista Cleidiana Ramos. A terceira madrinha do Odara tinha que ser aquela, fundamental, que cuidasse do espírito, da alma, do corpo, Mãe Raidalva.

Fomos todas juntas, empolgadas, falar com ela.

— Mãe Raidalva, venha ser madrinha do Odara!

.....

⁸ Rosana Fernandes, assessora de projetos e formação da CESE.

Ela imediatamente perguntou:

— Odara? Que é que vai ser Odara?

A gente ficou pensando. Como respondê-la?

— Ah! Um coletivo de mulheres negras.

— E vocês sabem o que é Odara? Vocês pediram a licença? Vocês fizeram alguma coisa para usar esse nome? Vocês sabem quem é Odara, o que significa Odara? Odara é uma qualidade de Exu na tradição de matriz africana. E tem um detalhe com essa qualidade de Exu, porque é ele quem faz a conversa e a ligação entre a realidade e a ancestralidade, é ele quem leva as informações pra nossa comunidade e negocia com ele o ponto de equilíbrio da caminhada da nossa comunidade. Então vocês precisavam ter pedido licença e fazer algumas coisas, porque é fundamental quando a gente mexe com essas coisas, a gente estabelecer diálogo com a entidade.

Foi um susto danado. As mulheres achavam que era "meu corpo vai ficar Odara, minha cabeça vai ficar

Odara", que Odara o quê? Odara era muito mais do que isso!

E foi aquela macumba! Dá-lhe feira de São Joaquim, dá-lhe artefato de ouro, terreiro, duas tem que ficar enfiadas no terreiro dois dias, fala com Odara isso, fala com Odara aquilo. Pronto! Limpa casa, bate ramo, leva Odara pra dentro da instituição. E Odara foi pra dentro do Odara, depois de muito trabalho. E elas achando que era tudo moleza!

Na primeira semana que Odara estava na casa de Odara, bate na porta uma mulher preta, simples, humilde, falava baixo, magrinha. Quem atendeu? A coordenadora executiva do Odara. O que essa mulher queria?

— Gente, eu queria saber o seguinte. É uma organização de mulheres negras?

— É.

— Então quer dizer que vocês cuidam das mulheres negras?

— É.

— Então eu vim aqui porque eu estou precisando da ajuda de vocês.

Aí sentou, com um currículo escrito à mão sobre a vida dela, quem era ela, professora de ensino fundamental, alfabetizadora. E ela começou a falar das dificuldades que estava passando na vida e que ela queria um trabalho.

— Mas como a gente vai providenciar um trabalho? A gente não tem um trabalho.

— Eu faço a faxina na casa de vocês.

— Mas a gente não paga ninguém pra fazer faxina, somos nós mesmas que fazemos.

— Mas como vocês trabalham com mulheres negras e não pensam nas mulheres negras? Não têm trabalhos para mulheres negras? Então arruma uma cesta básica pra mim.

— Mas a gente não arruma emprego, não arruma cesta básica. Nós trabalhamos com outras questões. Nós estamos aí para mobilizar a sociedade, para sensibilizar a sociedade para o fato de que as

mulheres negras precisam de mais direitos. E é essa a nossa luta.

Aquela mulher negra nem imaginou o barulho que ela provocou naquela instituição! Assim que ela saiu de lá, foi um burburinho: e aí, vamos dar conta? É racismo! É sexismo! São desafios! A gente está falando a linguagem delas? E agora?

A partir daquele momento, a gente viu que era muito maior a nossa responsabilidade.

E aquele grupo de mulheres, do qual temos orgulho de fazer parte, decidiu que a seriedade, a responsabilidade e o cuidado

com outras mulheres eram do tamanho da demanda a que a gente estava sendo apresentada naquele momento.

É por isso que vocês vão ouvir sempre dizer: "Odara! Odara!"

E a gente vai estar lá. Nós nunca estaremos sozinhas. Assim como Bamidelê, que continuará sua história, a gente quer reafirmar que a presença de outras pessoas, de outras entidades, dos antepassados, de outras mulheres, é o que nos faz ter certeza do caminho. Assim foi!

Contada por Benilda Brito e Valdecir Nascimento, do Odara – Instituto da Mulher Negra – BA.

VOCÊS ACREDITAM NISSO QUE ESTÃO FALANDO?

*Minha gente venha ver
Que história eu vou contar
Foi o que aconteceu
Nas redes das ayabás*

Quando nós estávamos nos programando para fazer a divulgação de nossos cursos, fomos, todas bonitinhas, ligeirinhas, eu e Simone, empolgadas, num terreiro. Chegando lá, dissemos:

— Olha só, estamos com uma proposta de fazer uns cursos nos terreiros, para que a gente possa resgatar a questão ancestral do *richelieu* e do trabalho que é utilizado para as indumentárias e ferramentas do povo de santo, etc. e tal. É preciso resgatar tudo isso, porque antigamente as pessoas aprendiam no *roncó* e hoje compram, alimentando uma questão política e monetária de outro povo que não tem nada a ver com nossa religião. Então a gente precisa aprender tudo isso e a gente mesmo alimentar nosso público.

A mãe de santo, uma senhora *mocotona*, a maioria aqui não vai entender o termo, mas outras vão, ela nos olhava, com umas unhas grandes, aqueles colares e aquelas pulseiras todas e aqueles anéis todos, toda tombada. Ela nos escutou e, depois, perguntou:

— Vocês acreditam nisso que estão falando?

— Acreditamos. — respondemos.
— Nós estamos aqui porque a gente acredita e a gente quer que dê certo e a gente precisa da ajuda de todo mundo do povo de santo. É uma reclamação comum, que hoje em dia a gente é muito explorado e que tem que comprar tudo e que tudo é muito caro. Se as pessoas da casa souberem fazer, tanto gera a renda pra essas pessoas, como elas podem fazer pra si próprias.

— É muito bom, muito interessante, mas eu acho que isso aí não vai dar certo, não, — ela foi dizendo. — Eu gostaria até de ter minhas filhas de

santo inscritas nesse curso, mas acho que não vão conseguir resultado.

— Mas é melhor a gente tentar, né? Pelo menos a gente tenta, antes de dizer que não vai dar certo.

— É porque o povo de santo é muito desunido. O povo de santo não quer nada com a hora do Brasil. Tudo do povo de santo é um enredo só, é um *ejó*, minha filha. Tudo cria um *ejó*.

Aí, ela contou um monte de coisas que tinha feito para os filhos, dizendo depois:

— E hoje, o filho de santo nem minha cara quer ver. Então, vem cá meninas. — falou, chamando umas filhas de santo que estavam próximas — Olhaí, a moça trouxe um bocado de cursos, vocês não querem se inscrever, não?

— É bom, né minha mãe? Tem que ver, né? — a voz toda sem graça. — Tem curso de que?

— *Richelieu*, barafunda, tem corte e costura, tem ferramenta para Orixá, tem de adereços.

— Ó, muito bom.

— Eu acho que vou me inscrever para *richelieu* porque tem uma máquina lá e tal.

Enfim, se interessaram pelos cursos. Deixamos a ficha, com folder, com tudo, a missão da RREMAS, deixamos um cartaz pra ficar no terreiro dela. Ela, muito delicada, pediu para o rapaz abrir o portão e fomos embora.

Depois, no prazo marcado, voltamos para pegar a fichas. A mãe de santo não estava. Não tinha nenhuma inscrição pronta.

— A gente não vai participar não.
— uma das filhas de santo disse.

— Oxente, mas a mãe de santo não deixou?

— Quando vocês saíram, — a filha de santo contou — a mãe de santo disse: “Aqui, não quero ninguém participando disso!”

Isso me deixou muito pensativa, o grupo todo: como é que as coisas que a gente recebe, que a gente

vai criando, como é que a gente usa para minar o nosso próprio povo, aquilo que pode dar certo, a gente mesmo começa a minar.

*Um dia era
Um dia foi
Quem não tem cavalo
monta no boi
Um dia era
Um dia é
Quem não tem cavalo
monta no boi
Um dia após outro dia
Quem conta história de dia
Vou logo avisar
Nasce rabo de cutia.*

Contada por Sueli Kintê, da RREMAS (Rede Religiosa de Matriz Africana do Subúrbio Ferroviário – Salvador)

A GENTE TINHA OLHOS, MAS NÃO VIA

*Uma comunidade de valor
Que vivia isolada, sem gemer sentindo dor
Zefinha lá do Matão, uma quilombola arretada,
Emociona o coração ao falar de sua jornada
Como mudou sua vida, as conversas lá faladas
Tinha olhos mas não via
Tinha boca e não falava
Muito pouco eu entendia e com vergonha eu andava
Agora tudo mudou, de mim não escapa mais nada
Sei agora os meus direitos
Reconheço a minha cor
Sou Zefinha com orgulho
Não tenho medo de doutor
Falo isso, faço barulho
Baixar a cabeça, não, senhor!*

Zefinha representa pra nós, no conjunto do nosso trabalho, a importância da informação. A gente visita os lugares mais distantes, alguns a 400 km, em algumas comunidades nas serras ou nos baixões, e levar informação a esses lugares é fundamental. Não só a formação que a gente tem, como as oficinas, mas a informação. Muitas vezes não dá pra fazer um processo de formação, de capacitação, pelas

distâncias. Mas o simples fato de levar a informação que a gente consegue, que a gente tem, isso faz uma diferença grande. E Zefinha, a gente tem essa fala dela que nos impactou muito e que é um marco pra todo o trabalho da entidade.

Foi logo no início do processo de reconhecimento da comunidade como quilombola, a gente

explicando como tudo ia acontecer, o que precisava, aí Zefinha disse:

— Ô Francimar, será que não vai ser pior?

— Por que, Zefinha?

— Olha, a gente sabe que a gente é negro. A gente sabe que a gente vai na cidade aqui embaixo, a gente tem dificuldade de andar na rua, a gente é enxotado, a gente é xingado no ônibus, tudo isso sem assinar esse papel de autorreconhecimento. Imagina quando a gente assinar? Será que isso não vai piorar para nós?

— Vamos analisar, né? — Eu respondi — O que é que é esse documento? O que significa o autorreconhecimento?

Por enquanto, estava sendo esse reconhecimento de fora pra dentro, porque eles não tinham informação. Com a informação,

as comunidades puderam solicitar esse autorreconhecimento, que ainda é, embora o termo seja autorreconhecimento, ainda é um processo que vem de fora pra dentro.

E depois, quando a gente explicou qual o desdobramento desse autorreconhecimento, aí a coisa foi crescendo. Um dia ela chegou e disse:

— A gente tinha olhos, mas não via. Tinha boca, mas não falava.

Com o trabalho da CESE, tivemos a oportunidade de estar ainda mais presentes nas comunidades, cumprindo uma tarefa simples — entre tantas outras — levar informação. E essa informação tem contribuído para construir novas possibilidades para essas comunidades. Claro que não é algo consolidado, mas a gente já vê os efeitos, de modo muito significativo e relevante, como na fala de D. Zefinha.

Contada por Maria Ivanise Gonçalves e Francimar Fernandes de Sousa, da AACADE (Associação de Apoio aos Assentamentos e Comunidades Afro-Descendentes - Paraíba)





DIALOGOS

CAUSAS
FEMINISTAS E
ANTIRRACISTAS
NA AGENDA
POLÍTICA

Guacira Cesar de Oliveira



Seria importante destacar aqui que atualmente é muito difícil ser organização da sociedade civil, trabalhar na defesa de direitos, ser o que se tem chamado de organização de cidadania ativa. É muito difícil ser tudo isso e ainda ser uma entidade cujo objetivo central é lutar contra o racismo, o poder patriarcal. Há nessas circunstâncias muito mais dificuldades do que normalmente se tem.

E não é por acaso: se fizermos um censo dos recursos que circulam na sociedade civil, constataremos provavelmente que as organizações do movimento negro têm uma quantidade de recursos bem inferior, comparativamente a outros tipos de organizações. Temos que disputar recursos, seja no âmbito da cooperação internacional, seja no âmbito dos recursos públicos nacionais ou recursos de fundos privados.

Não é à toa que se vive uma desigualdade tão grande no Brasil e no mundo com relação a gênero e raça. Isso se multiplica e todas nós, todos nós, vivemos isso em nossas institucionalidades. E não é por incompetência nossa nem por méritos de outros que alguns tenham mais recursos em suas organizações do que outros. A nossa causa é complicada, tem poucos aliados. E no Brasil, com relação à questão racial, existe um processo de invisibilização muito grande. Todo o debate sobre cotas revelou muito a dificuldade de enfrentar e de reconhecer a desigualdade racial no Brasil.

Do ponto de vista da nossa discussão sobre como garantir a sustentabilidade para nossas organizações, além dos problemas financeiros que todas enfrentam, pensar na questão política que é conferir um grau de prioridade na sociedade em geral e no financiador em particular, é uma tarefa bastante árdua, quando se trata das questões que aqui se levanta.

Por isso, no final do ano retrasado, algumas organizações feministas e do movimento de mulheres negras decidiram se juntar para pensar a crise que se enfrenta e o que seria possível aportar para colocar em pauta a questão da igualdade no debate. O CFEMEA é filiado à ABONG, que tem feito um trabalho muito importante e tem sido um espaço aberto para participação. Nós temos participado ativamente do debate atual sobre o marco regulatório das organizações da sociedade civil.



Guacira Cesar de Oliveira é socióloga e integra a coordenação do CFEMEA (Centro Feminista de Estudos e Assessoria – www.cfemea.org.br).

CAPÍTULO

3

SUSTENTABILIDADE,
PMA E INCIDÊNCIA
PÚBLICA



Um dos principais aspectos do desenvolvimento institucional é que ele depende de vários fatores estarem saudavelmente integrados e interdependentes. Um exemplo dessa interdependência é o fato de uma organização melhorar consideravelmente a sua sustentabilidade ao conseguir ampliar sua capacidade de incidência pública e elaborar o seu PMA, que também pode ser pensado em um planejamento estratégico ou planejamento político-pedagógico, a depender da linha ideológica adotada.

A despeito da importância inequívoca dos doze indicadores de monitoramento e avaliação do desenvolvimento institucional criados pelos/as participantes da formação, em conjunto com a equipe da CESE, esses três citados acima foram um destaque neste processo e, merecem, portanto, uma análise mais aprofundada.

Sustentabilidade

Desde a primeira leitura dos projetos concorrentes ao edital, foi possível perceber o quanto a questão da **sustentabilidade** era chave na discussão que se faria durante a formação em desenvolvimento institucional. Com tantos anos de experiência nesse tema, não foi surpresa para a equipe constatar que a maioria das organizações que atuam na causa antirracista aponta fragilidades,



algumas vezes críticas, no que diz respeito à *capacidade de garantir a continuidade das ações, ao mesmo tempo em que cumprem sua missão institucional*.

E, para não se restringirem ao que é mais comumente apontado como problema, ou seja, a dificuldade de captação e manutenção de recursos financeiros, ainda nos primeiros momentos da formação foi lançada uma discussão que tinha como pauta o próprio conceito. Afinal, o que é sustentabilidade?

Em sua contribuição durante o segundo encontro de formação, Eliana Rolemberg, então diretora executiva da CESE, ressaltou para o grupo as várias dimensões desta palavra tão discutida, tão almejada e tão lugar-comum. As pessoas foram convidadas a repensar a sustentabilidade de suas organizações, porém incluindo as dimensões técnica, administrativa e política, além da financeira.

Eliana lembrou a atenção necessária à gestão da organização, ao modo como cada uma se organiza internamente, à sua capacidade de relacionar-se com outras organizações, de estabelecer parcerias e de participar de redes e fóruns das áreas em que atua. E estimulou o grupo a fazer o exercício de relacionar, estrategicamente, aquilo que é a missão e identidade de suas organizações com as ações que elas desenvolvem e com as suas fontes de financiamento. Afinal, sustentabilidade também se mantém, como considerou a palestrante, por meio da capacidade de estabelecer um diálogo com os financiadores que permita preservar aquilo que é mais caro para uma instituição: a sua identidade, a sua razão de existir. No campo específico da promoção da equidade racial e da luta antirracista - uma causa que ainda não detém a visibilidade e a empatia que cercam a questão dos direitos das crianças e adolescentes, por exemplo - Eliana destacou o quanto são essenciais para a sustentabilidade as parcerias estabelecidas nas ações políticas.

Após tais considerações, foram lançadas as seguintes questões no Marco Zero, que cada organização foi convidada a discutir internamente:

1. O tema da sustentabilidade é discutido pelo grupo? Quem participa dessa discussão? Qual foi a última vez em que o tema foi discutido?
2. Atualmente, contam com quais fontes financiadoras e/ou apoiadoras (cooperação internacional, empresas, instituições e/ou órgãos governamentais, doações individuais)?
3. O grupo investiu no último ano em iniciativas para diversificação de fontes financiadoras e novos apoiadores? Em caso afirmativo, quais?
4. Além de ações de mobilização de recursos financeiros, o grupo realiza outras iniciativas de caráter social ou político para garantir sua sustentabilidade? Em caso afirmativo, quais?

Dentre as onze organizações participantes, duas não tiveram condições de responder ao questionário. Das nove que responderam, todas demonstraram preocupação com a discussão sobre a sustentabilidade no grupo, destacando-a como um assunto recorrente nas reuniões de diretoria e equipe. Duas delas, entretanto, confessaram que esta não foi aprofundada ou não gerou encaminhamentos. Por outro lado, três instituições - ABAM, Bamidelê e Grupo Mulher Maravilha (GMM) - já refletiram sobre o assunto junto às associadas, sendo que as duas últimas incluíram a questão em seus planejamentos estratégicos.

A maioria das organizações respondeu negativamente à quarta questão, o que demonstra o quanto o conceito de sustentabilidade ainda é preponderantemente associado aos recursos financeiros. Apenas o Grupo Mulher Maravilha respondeu afirmativamente, destacando um esforço positivo em busca de assessoria técnica nas áreas jurídica e financeira, além da mobilização de simpatizantes para contribuir na captação de recursos.

Várias instituições têm entre seus parceiros financiadores órgãos públicos e empresas, além de organizações da sociedade civil (OSC), como a CESE. Algumas ainda contam com apoio das agências internacionais. Contudo, diante

do cenário de escassez de recursos externos, dada a redução da presença das agências de cooperação internacional do Brasil (Cap. 1), com exceção de uma - Ayabás - todas as demais instituições vinham investindo em iniciativas para diversificação de fontes financiadoras e novos apoiadores.

As representantes do Ayabás explicam que antes da formação sentiam que precisavam buscar novos meios para se manter, mas, depois do processo reflexivo [e do conhecimento mais sistematizado sobre o assunto], essa noção se tornou mais clara. Foi então que perceberam como elementos centrais para avançarem na sustentabilidade da instituição a realização de um planejamento estratégico e a elaboração de novos projetos. A primeira ação tem o objetivo de planejar a formação política das integrantes do grupo, enquanto que a segunda deve garantir a continuidade das atividades. Outra decisão estratégica tomada pela equipe foi a de realizar parcerias com outras instituições políticas que trabalhem na mesma de linha de atuação.

Outras pessoas perceberam mudanças em sua abordagem com relação ao tema, à medida que refletiam mais a respeito e trocavam ideias com os demais integrantes do processo formativo. Foi o caso dos representantes da RREMAS, que admitiram: “após a formação da CESE, identificamos que sustentabilidade era o ponto em que mais investíamos; entretanto, era um dos mais deficientes. Percebemos, então, que deveríamos mudar de estratégia, buscando, ao invés de recursos, parcerias, e nisso tivemos mais sucesso e amplitude nas ações.”

Em alguns casos, a reflexão sobre a sustentabilidade remeteu a outros indicadores, provando a interdependência entre esses, quando se trata de desenvolvimento institucional. “Esse ponto [sustentabilidade] nos remete à questão importante que é a nossa missão institucional. Quando se abre uma porta governamental que nos dá, do ponto de vista econômico, um fôlego, começamos a pensar numa mudança de rumo, novas estratégias, e é o momento da crise interna. Esse dilema ainda não resolvemos”, refletiram as representantes da AACADE. Mas uma coisa já é certa: depois da formação, decidiram buscar novas parcerias institucionais e abrir mais a entidade para outros colaboradores.

O Grupo Mulher Maravilha chegou a criar um grupo de trabalho para pensar alternativas para a mobilização de recursos:

Depoimento: Maria de Lourdes Araújo Luna e Maria Risolene - GRUPO MULHER MARAVILHA

“Após a formação da CESE, o principal elemento que agregamos ao já conhecido na instituição foi a decisão de criar uma Comissão e um Plano de Sustentabilidade. Depois que trocamos experiências e observamos muitos depoimentos nos encontros, entendemos ainda mais a importância de formularmos nosso plano baseado numa concepção ética e ideológica, fundada em princípios.

Atualmente, há uma diversificação de fontes de financiamento e de captação de recursos e observamos durante o curso que várias organizações relataram experiências exitosas. Contudo, o Grupo Mulher Maravilha, talvez por falta de experiência ou por cautela, pouco avançou.

Compreendemos ainda que em determinadas situações, um certo tipo de captação poderá impulsionar a defesa de nossa causa, contribuindo com o cumprimento de nossa missão, fazendo aumentar a nossa credibilidade e legitimidade no trabalho que realizamos.

Precisamos continuar na luta por uma legislação que possa ampliar o conceito de interesse público e que regulamente o nosso acesso aos fundos públicos, com base em critérios transparentes e democráticos (Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil). E, principalmente, devemos ficar sempre vigilantes para não nos desviarmos de nossos princípios e valores éticos.”

De uma maneira geral, as reflexões dos participantes na formação a respeito da sustentabilidade financeira e política das suas respectivas organizações foram sintetizadas em ACERTOS, DESAFIOS e RECOMENDAÇÕES, como será apresentado a seguir:

ACERTOS

No campo financeiro

Fazer parcerias para prestação de serviços dentro do eixo político-institucional, do poder público e da iniciativa privada; realizar eventos culturais e esportivos para arrecadar recursos; estabelecer diálogo estratégico com financiadores para ampliar ou garantir apoio aos projetos; elaborar projetos para acessar editais; oferecer consultoria/assessoria técnica para o governo e faculdades privadas; buscar diversificar a captação, acessando recursos governamentais e de emendas parlamentares, bem como de empresas e doações internacionais; vender produtos confeccionados a partir de suas próprias atividades.

No campo político

Capacitar lideranças; realizar formação política, mapear possíveis parceiros, afirmar a sua identidade organizacional; participar de conselhos, fóruns e redes para estar inseridos na tomada de decisões; participar de eventos estratégicos, tais como conferências municipais, estaduais e nacionais; articular parcerias políticas e institucionais com movimento negro, feminista, LGBT, juventude, quilombola, universidades, organizações governamentais; trabalhar em rede.

DESAFIOS

Fortalecer a formação da equipe técnica e de coordenação (elaboração de projetos, orçamentos, oratória, etc.); custear a estrutura física da organização; conseguir aprovação de projeto de lei para revitalização de prédios antigos com termo de doação para sediar as organizações; contratar recursos humanos garantindo todos os direitos trabalhistas; dialogar diretamente com financiadores; acompanhar novas pautas; visibilizar as pautas e práticas do movimento negro para que se tornem políticas públicas; monitorar as emendas parlamentares e das comissões, chamadas públicas e fundos de investimentos; acessar recursos públicos de maior vulto; elaborar e implementar projetos em

consórcios; construir uma cultura de filantropia; pensar novos mecanismos para a sustentabilidade; estimular a responsabilidade social nas empresas privadas; conseguir titularidade de utilidade pública e isenção fiscal; trabalhar em rede; visibilizar a instituição e suas práticas; garantir a adequação dos editais às realidades das instituições; participar de conselhos; evitar a cooptação de lideranças; sustentar a missão institucional; manter um quadro de profissionais qualificados e comprometidos com a causa; lidar com a burocracia na prestação de contas.

RECOMENDAÇÕES

Manter e fortalecer o trabalho em rede; articular e implementar projetos coletivos (consórcios); investir na formação técnica e política da entidade; investir na comunicação interna e externa; monitorar as fontes de recursos (editais, emendas e SICONV⁹); conquistar sede própria; conquistar credibilidade; manter comunicação qualificada e comprometida; formar fundo para pequenas despesas; acessar emendas parlamentares; oferecer serviços diferenciados (oficinas, palestras, capacitações); vender produtos institucionais; acessar editais de empresas; buscar pessoas comprometidas que tenham conhecimento e facilidade para escrever projetos; agregar o maior número de pessoas e instituições que apoiem as propostas das instituições para ampliação das atividades em rede; levar para as comunidades-alvo benefícios por meio de formações e possibilidades para aquisição de conhecimentos teóricos, práticos, financeiros e políticos; garantir registro e divulgação das ações da instituição nas mídias tradicionais e nas redes sociais; efetuar parcerias e convênios com autonomia financeira e política; promover oficinas continuadas de fortalecimento junto às bases institucionais.

.....
9 SICONV: Sistema de Gestão de Convênios e Contratos de Repasse, cuja função é celebrar, liberar recursos, acompanhar a execução e a prestação de contas relativas às transferências de recursos da União mediante convênios e contratos de repasse. Fonte: <http://www.mds.gov.br/falemds/perguntas-frequentes/assistencia-social/financiamento/siconv>.

PMA – Planejamento, Monitoramento e Avaliação

Durante os dois anos de formação em fortalecimento institucional, verificou-se que muito já se conhecia sobre planejamento, monitoramento e avaliação (PMA). Afinal, tais práticas não são nenhuma novidade no contexto dos movimentos sociais. Há diferenças, sim, nos motivos que levam uma instituição a realizar ou não um processo de PMA: buscar maior controle sobre suas ações, verificar resultados e visibilizá-los, desenvolver a capacidade de gestão ou prestar contas aos financiadores e à sociedade. As motivações variam, mas a maioria dos participantes tinha em comum a crença de que a sua realização oferece oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento institucional, embora citasse algumas dificuldades práticas, como a compatibilização das agendas de um número significativo de pessoas, recursos, logística etc.

“Para nós, que ainda temos dificuldades de fazer um PMA rotineiramente na instituição, a formação nos abriu os olhos (...) ou seja, como pensar outras intervenções se não avaliarmos as perdas, danos, avanços e retrocessos?”, analisam as integrantes da AACADE, da Paraíba. Outras participantes, como as representantes da ONG Ayabás, do Piauí, afirmaram fazer PMA somente nos projetos que realizavam. “O Instituto sempre realizou PMA, mas não de forma sistematizada e orientada para o desenvolvimento e sustentabilidade dessa instituição”, relataram.

De fato, uma das características da maioria das organizações do movimento negro que participaram da formação foi que não costumavam refletir sobre seu próprio desenvolvimento. Em geral, focavam-se em seus projetos, seus públicos, seus parceiros e financiadores, preocupando-se em conseguir recursos, realizar as atividades dos projetos, alcançar os resultados esperados e prestar contas da melhor maneira possível. A partir das questões trazidas durante a formação, foram levadas a repensar suas práticas e a se perguntar o que faziam em prol do seu próprio fortalecimento, enquanto organização negra ou empenhada em promover a equidade racial. Os representantes da Rede Religiosa de Matriz Africana do Subúrbio (RREMAS), Salvador (BA), perceberam

o quanto sua instituição estava fragilizada e como precisavam organizar-se para alcançar seus objetivos, conseguindo vislumbrar novos caminhos.

A partir das reflexões iniciais, todo o grupo exercitou planejar ações para enfrentar problemas como a violência contra a juventude negra, o reconhecimento e a demarcação de terras quilombolas e o desenvolvimento comunitário. O planejamento levou em conta os cenários atuais e perspectivas para o futuro para, em seguida, traçar os objetivos a serem alcançados e planejar as ações necessárias para o alcance dos mesmos. Para contribuir com o monitoramento e a avaliação, a equipe da CESE propôs uma ferramenta simples e construída coletivamente, respeitando as diferenças culturais e os contextos organizacionais: o chamado Termômetro (cap. 2).

O Grupo Mulher Maravilha (GMM), de Pernambuco, foi uma das poucas organizações que vinha realizando sistematicamente planejamentos estratégicos, ainda que com dificuldades para reunir os membros de suas equipes, principalmente devido à logística e aos recursos necessários, já que possui unidades em Recife e no Sertão do Pajeú. Suas representantes, Maria de Lourdes Luna e Maria Risolene, consideraram o Termômetro um instrumento inovador, que pode ser integrado como elemento do seu processo de PMAS – Planejamento, Monitoramento, Avaliação e Sistematização. Ele já foi aplicado durante três momentos dentro do GMM, ao longo dos dois anos da formação da CESE. “Temos o propósito de defender e propor à nova Coordenação Geral a incorporação do Termômetro como elemento do DI no cotidiano do Grupo Mulher Maravilha”, anunciaram.

Na avaliação do Ayabás, o termômetro deve ser utilizado “em momentos de potencialidades e vulnerabilidades do grupo”. Para o grupo AACADE, trata-se de uma ferramenta de autocritica bastante acertada, que dá elementos para a tomada de decisões. “Só poderemos dar continuidade no próximo ano se conseguirmos aplicar o termômetro novamente e fazer o nosso PMA”, acreditam suas integrantes. Vale ainda destacar, com relação a esse instrumento, o nível de apropriação do grupo Interredes, que o retrabalhou, adaptando-o às singularidades da organização e adotando-o como ferramenta permanente.

Os desafios e recomendações elencados pelos participantes de todas as organizações, com relação ao PMA, são os seguintes:

DESAFIOS

Incluir a prática de PMA na cultura da organização; os planejamentos são extensos e idealistas, abarcam todas as áreas e possibilidades de ação da organização; priorizar ações, tanto no planejamento como no monitoramento; recursos financeiros; adotar um instrumental mais consistente tanto para monitoramento como para avaliação; completar o ciclo: planejar, monitorar e avaliar; garantir fluxo entre ações a serem realizadas e disponibilidade financeira.

RECOMENDAÇÕES

Fazer autoavaliação com foco nas práticas de PMA (termômetro); adequar planejamento à capacidade da organização; equilibrar prioridade e viabilidade; definir o que fazer e para quê; definir prioridade do que vai ser planejado e do que vai ser monitorado; definir cronograma, responsabilidade e instrumentos (garantindo regularidade); visibilizar planejamento, registro e comunicação; envolvimento/convencimento do conjunto da organização; uso de metodologias participativas; solicitar um olhar externo; definir quem anima o processo do PMA.

Incidência Política

O tema incidência política esteve em foco no terceiro encontro de formação. Naquele momento, Carmen Silva, do SOS Corpo – Instituto Feminista para a Democracia, fez uma avaliação bastante crítica da atuação dos movimentos

sociais na atual cena política brasileira: “há muito menos força de luta social, de proposição, de reivindicação e de manifestação e um dos agravantes das dificuldades no diálogo, tanto com relação à questão racial como à de gênero, é que o governo - seja da direita ou da esquerda - faz um esforço para acomodação dos movimentos, mas não necessariamente para o diálogo com os mesmos.”

Por outro lado, avaliou-se que os movimentos sociais estão com pequena capacidade de mobilização, de traçar estratégias coletivas, o que afeta a força de reivindicação e de luta. Entende-se que os movimentos precisam construir suas pautas e demandas com relação ao governo, à sociedade e ao Estado. É preciso articular-se em rede, construir ações coletivamente, além de investir na formação de lideranças dentro das organizações, sem esquecer do recorte de gênero.

O próprio espaço da formação foi visto como um potencial catalisador para novas articulações, na medida em que reuniu onze instituições de todo o Nordeste. Valdecir Nascimento, coordenadora do Odara, da Bahia, ressaltou que o fortalecimento das organizações negras do Nordeste é uma ação necessária. “Mesmo que a CESE não tenha dito isso, saímos daqui com a sensação de que essa é nossa tarefa. É nessa direção que precisamos pensar a questão do Nordeste. O Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo tem que permanecer, inclusive ampliando para outras organizações. Se conseguirmos isso, certamente alcançaremos um fortalecimento das ações”, afirma.

Neste aspecto de DI, quase todas as organizações participantes do Projeto de Fortalecimento Institucional avaliaram-se positivamente, tanto no início quanto no final do processo, ainda que reconhecessem desafios a serem enfrentados e possibilidades de avanços em suas práticas. “A RREMAS é uma organização nova, mas o Subúrbio Ferroviário de Salvador também é uma área muito visualizada, e tudo o que você faz ali, logo acaba se transformando em notícia pela cidade. Após os cursos que realizamos com o apoio da CESE, isso se ampliou, há uma solicitação maior por nossa participação em diversos espaços”, conta Sueli Kintê, uma das coordenadoras da organização.

O Grupo Mulher Maravilha, segundo suas representantes, vem atuando de maneira articulada com outras instituições pernambucanas em diversos espaços políticos, influenciando coletivamente na apresentação de propostas em conferências municipais e estaduais. Entre outras ações de relevância, citam a contribuição direta na construção de planos plurianuais de alguns municípios onde atuam, além de terem levado até a ONU denúncias de maus tratos e tortura no sistema prisional do Estado. “Nossa fragilidade é não acompanharmos mais de perto os resultados de nossas lutas, que às vezes ficam invisíveis”, relatam.

A atuação da AACADE na Paraíba também se destaca. “Já influenciamos na definição de políticas de acesso à água, moradia e segurança alimentar para as comunidades quilombolas da Paraíba. Entendemos bem como funciona a estrutura dos conselhos e já havíamos deixado de participar de alguns deles, por causa da forma que estão organizados. No entanto, a partir das reflexões que fizemos durante a formação, decidimos retomar nossa atuação”, conta Francimar Fernandes de Sousa Zadra, representante da instituição.

O debate trouxe à tona a discussão sobre a necessidade de reavaliar os conselhos e as conferências de políticas públicas. O grupo Ayabás afirmou ter se afastado do processo de organização da Conferência Estadual da Igualdade Racial, no Piauí, por discordar da manipulação e monopolização de ações. “Fizemos uma denúncia junto ao Ministério Público para que houvesse uma fiscalização do processo”, revela uma das representantes do grupo.

Após a formação, alguns participantes perceberam a necessidade de qualificar suas participações em determinadas esferas de decisões, sejam elas governamentais ou não. Outros preferiram, estrategicamente, reduzir a presença em alguns espaços para se revigorar em outros. Foram destacados os seguintes desafios a serem enfrentados:

DESAFIOS

Construção de pautas e consensos sobre quais são as pautas relevantes neste momento e quais são as propostas que unificam ou unificariam a conjuntura social atual - o que serviria para os movimentos sociais de modo geral e o que serviria para cada área social em torno de uma identidade coletiva, como o movimento negro, o movimento feminista, o movimento de juventude, assim como para cada organização.

Partidarização. As pessoas dos movimentos sociais que pertencem a partidos políticos às vezes “partidarizam” o movimento, que fica sem ação, de mãos atadas.

Incidência pública. O momento atual exige uma avaliação muito rigorosa dessas instâncias de participação política que são os conselhos e as conferências. É algo desafiador, pois não se quer perder esses espaços, mas ao mesmo tempo não se quer ser massa de manobra.



DIALOGOS

RACISMO INSTITUCIONAL

Samuel Vida



São as instituições neutras? Nós falamos em Estado, falamos em políticas públicas, em leis. Essas são categorias universais que precisam apenas de um bem intencionado piloto? Brigamos para ocupar o Estado, acreditando que se entrarem pessoas sérias, comprometidas, não corruptas, o Estado vai funcionar bem e vai atender a todas as demandas. Será que é assim?

Uma sociedade racista terá, também, instituições profundamente contaminadas pelo racismo, desde a sua concepção. Vou citar alguns exemplos históricos. O primeiro deles, emblemático, é a formação do Estado Nacional. A primeira evidência indica que foi um conchavo elitista. No entanto, foi mais do que isso; a contradição mais importante na formação do Estado Nacional não é ter sido um conchavo elitista, é como tratou a questão mais relevante do ponto de vista da sociedade, que era a escravidão.

Isso fica bem materializado no Estado Nacional a partir da Constituição de 1824, constituição imperial. Ela é estudada hoje em todo o mundo, na disciplina Direito Constitucional, como a mais avançada, a mais ousada, produzida na primeira metade do século XIX. Ela é pioneira, consegue ser mais ousada na garantia de direitos fundamentais do que a francesa pós-revolução, e as outras europeias que até 1824 já tinham sido declaradas. Mas ao mesmo tempo, ela deixava absolutamente intocada a questão da escravidão. Ou seja, o

Estado estabelece qual seria sua função, seu papel, para quem ele dirigia a sua estrutura, a sua concepção etc.

As instituições não são neutras. Não dá para imaginar, ilusoriamente, que se trata apenas de ganhar, pela via democrática, pela via eleitoral, e ocupá-las cheio de boas intenções. Não existe essa possibilidade. As instituições, para servirem à causa antirracista, precisam ser desconstruídas, reelaboradas, refundadas. Óbvio que isso não acontece por mágica, nem estou trabalhando em uma ideia utópica de que se vai conquistar o poder, desmontar tudo e começar do zero. Não é isso, mas não se pode chegar ao Estado acreditando-se que é apenas uma questão de gerenciamento.

É preciso chegar ao Estado com a discussão de gerenciamento e, ao mesmo tempo, introduzir alterações substantivas, invertendo o deslocamento funcional dessas instituições. Se isso não for feito, o que hoje nos parece uma vitória - SEPRMI, SEMUR, SEPPIR - pode virar tudo, num curto prazo, uma ameaça ao estabelecimento de uma democracia racial, pela função decorativa que essas instâncias têm assumido. Acaba se tornando um paradoxo, os governos que mais aceleraram essas instituições são petistas; não começam nos governos petistas, mas são aceleradas nos mesmos. Aqui em Salvador, a SEMUR foi instituída por Imbassahy e mantida por João Henrique¹⁰; em âmbito nacional, a SEPPIR foi criada por Lula mas antes já havia algumas iniciativas. Mas a série histórica mais importante é a aceleração dessas instituições em um período recente de dez anos. Nesses mesmos dez anos, o país experimentou um incremento no assassinato da juventude negra de mais de 150%. Então isso confirma absolutamente o fracasso dessas políticas e aparatos institucionais porque não há nenhum elemento mais estratégico, mais crucial para o enfrentamento do racismo do que a contenção do genocídio.

.....
¹⁰ Imbassahy foi prefeito (2000-2004) pelo PFL e João Henrique (2004-2012) pelo PDT-PMDB-PP respectivamente.

O debate sobre o Racismo Institucional é iniciado formalmente no espaço acadêmico e na militância, a partir de 1967. Nos anos 90, depois do assassinato de um adolescente, em Londres, o governo britânico formulou um conceito de racismo institucional, que foi traduzido para o Brasil pelo PNUD e que ainda é utilizado por vários indivíduos e organizações como referência. É um conceito complicado, ele diz que o "racismo institucional é o fracasso das organizações em realizar uma política equitativa". Por detrás desse conceito, está aquela ideia de instituição neutra. Só há fracasso quando há uma discrepância entre intenção e o acontecimento ou a realização. Se olharmos para o Brasil, veremos que o Estado Brasileiro foi montado para promover a desigualdade, para concentrar poder e riqueza, prestígio da parcela branca da população, o que ele faz muito bem.

Coloco em discussão a necessidade de expor de maneira sistemática o comprometimento racista do Estado Brasileiro. A amplitude do racismo institucional não se dá só na esfera de ação da polícia, na saúde, se dá aí também, com linhas de frente importantes, mas se dá de maneira muito mais sutil na legislação, nos procedimentos burocráticos.

Se o racismo institucional não for pautado nessa dimensão, continuaremos a disputa periférica, brigando pelas nossas rivalidades naturais, para substituir a polícia, para trocar o secretário, para conspirar aqui ou acolá, tendendo a fracassar nos mesmos moldes, porque o problema é insuperável e irresolúvel se não houver uma inflexão à altura da operação institucional. É nessa perspectiva que eu costumo colocar este tema e em cuja direção construo minha provocação atualmente.



Samuel Vida é advogado e professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

CAPÍTULO

4

DIÁLOGO COM A
FUNDAÇÃO KELLOGG



○ século XXI traz temas inovadores para a agenda oficial da cooperação internacional: a descentralização, a governança local, a participação e a emergência da sociedade civil. Como lembra Milani (2003), “todos reconhecendo que cada contexto tem necessidades próprias e, assim, respostas diferentes em termos de políticas e projetos de desenvolvimento local”. A partir do reconhecimento dos erros cometidos e da crítica à permanência das desigualdades, elas buscaram a renovação de suas práticas.

Essa foi justamente a postura adotada pela Fundação Kellogg, que apoiou financeiramente a CESE na realização do projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo. Na entrevista a seguir, realizada em meados de 2013, seu atual diretor de programas para a América Latina e Caribe, Rui Mesquita Cordeiro, apresenta os aprendizados acumulados em mais de 40 anos de atuação no Brasil, as estratégias traçadas e o legado que a organização pretende deixar para o País.

Quais são os antecedentes da atuação da Fundação Kellogg no Brasil?

A Kellogg atua no Brasil desde o final da Segunda Guerra Mundial e durante cerca de quatro décadas seu foco aqui e na América Latina foram os projetos e instituições da área de saúde. Nos anos de 1990, ela estendeu



sua atuação para outras áreas além da saúde, como infância e adolescência, juventude, desenvolvimento local, agricultura e filantropia. A partir dos anos 2000, a Fundação definiu seu campo de atuação em três grandes regiões da América Latina: o nordeste brasileiro; os Andes do Peru, Bolívia e Equador; e o sul do México, América Central e Caribe. Naquele momento, essas eram as regiões com maior concentração de pobreza em todo o continente americano e o foco das ações passou a ser o desenvolvimento comunitário local para o combate à pobreza, continuando multidisciplinar nos temas (juventude, infância e adolescência, agricultura familiar, etc). A estratégia foi mantida até 2008, momento em que se definiu pela sua saída gradativa do Brasil.

“um dos maiores aprendizados [...] foi que combater a pobreza sem tratar da questão racial é enxugar gelo”

O que levou a Kellogg à decisão de finalizar suas atividades no Brasil?

Tal medida se impôs devido à crise econômica mundial e, mais especificamente nos Estados Unidos, país de origem da Kellogg, cujo conselho tomou a decisão de renacionalizar os programas dentro dos EUA e de reduzir seu escopo de atuação no mundo, optando por finalizar as atividades no continente africano e na América do Sul, para focá-las, internacionalmente, no México e Haiti. Mas as atividades continuarão no Brasil por mais alguns anos, agora com o foco maior na questão da promoção da equidade racial.

Em anos recentes, percebe-se que os debates sobre desigualdade racial alcançaram maior atenção de algumas agências de cooperação que permaneceram no Brasil, ainda que com suas áreas de atuação reduzidas. Qual foi o aprendizado da Fundação Kellogg com esses debates?

A equipe da Kellogg também aprofundou a discussão sobre o mito da democracia racial brasileira que já vinha acontecendo, internamente, desde o final dos anos 1990. Ao preparar-se para o fim de suas atividades no Brasil, a Kellogg lançou mão de conhecimentos construídos ao longo de anos, principalmente a partir do final do século passado, quando a Fundação priorizou o combate à pobreza. As três grandes regiões de concentração de pobreza onde a Kellogg vem atuando na América Latina são preponderantemente negras ou indígenas: no NE, 70% da população é negra, no Peru, Equador e Bolívia, 70% da população é indígena, no sul do México, 80% da população é indígena. O Peru, o Brasil e o México são países ricos, mas desiguais, o que evidencia a relação pobreza e desigualdade racial. Então, um dos maiores aprendizados de todo esse processo histórico foi que combater a pobreza sem tratar da questão racial é “enxugar gelo”, é inútil.

Foi difícil tomar a decisão de colocar a questão racial como foco das ações?

Apesar de ser uma organização que atua com a questão racial desde os anos 1950, nos Estados Unidos, e desde os anos 1980, no sul do continente africano, na América Latina isso não ocorria porque sempre houve resistência, devido ao mito da democracia racial, ideia assimilada pela Kellogg. Esse mito foi se quebrando internamente, por força da equipe interna, que trabalhava no Brasil em constante diálogo com militantes do movimento negro. Os argumentos maduros dessas pessoas geraram uma série de questionamentos internos. Em 2006 acontece, de fato, o início do chamado “processo de estruturação” do pensamento da Fundação Kellogg, fundamentado não apenas em estatísticas e pesquisas, mas também em aprendizados construídos a partir de reuniões com organizações do movimento negro e entrevistas com ativistas históricos da causa, na Bahia.

Como foi construído o programa da Kellogg de Promoção da Equidade Racial?

Ora, após a decisão de encerrar suas atividades no Brasil, a primeira preocupação da Kellogg foi deixar um legado para o país, com o objetivo de promover a equidade racial no Nordeste, o qual partiria de uma doação da própria Fundação para formar um fundo patrimonial. A ideia foi que esse fundo fosse gerido e mantido por uma organização a ser criada, que inicialmente foi chamado de “mecanismo”. Foi assim que, em 2009, a Fundação convidou representantes do movimento negro para a constituição de dois comitês: um programático e outro financeiro - ambos responsáveis por idealizar e implementar as decisões referentes aos recursos envolvidos e por assegurar idoneidade e transparência a todo o processo, desde a captação até a prestação de contas. O comitê programático trabalhou na criação do “mecanismo” - a partir de 2010 denominado Fundo Baobá, com a missão de apoiar e articular iniciativas de promoção da equidade racial, além de financiar o seu próprio funcionamento. Além da doação inicial, a Kellogg assumiu o compromisso de contribuir doando dois dólares para cada dólar arrecadado pelo Fundo, até o final de 2016, sendo que as doações da Fundação são dirigidas para compor o fundo patrimonial, enquanto que os demais recursos captados podem ser aplicados nesse fundo ou no apoio a projetos e programas.

Então a Fundação concentrou no Fundo Baobá os recursos para financiamento de projetos de combate ao racismo e promoção da equidade racial?

Não é bem assim. Além do apoio direto ao Fundo Baobá, a Fundação Kellogg decidiu destinar recursos para diversos projetos em todo o Brasil que contribuíssem para criar uma ambiência favorável, a qual, indiretamente, apoiaria a sustentabilidade do fundo.

a preocupação da Kellogg foi deixar um legado para o país, com o objetivo de promover a equidade racial

O que significa exatamente “ambiência”?

Por ambiência entende-se a criação de um espaço de debates e de práticas que possibilitem aprendizados para o caminho que o Baobá terá de percorrer, para sua melhor estruturação no longo prazo.

Que tipo de ações estão sendo apoiadas para criar essa ambiência favorável?

Há ações em todo o Brasil, não apenas no Nordeste. Alguns exemplos são o Fundo Brasil de Direitos Humanos, para inserção de uma linha específica ligada à questão racial nas temáticas financiadas; o Fundo Elas - para refinanciamento de iniciativas com foco em raça e gênero; o Interredes, coletivo que reúne diferentes redes de jovens, para a criação de um fundo específico para a juventude negra. A Kellogg também financiou o projeto da ANDI — Agência de Notícias dos Direitos da Infância, em Brasília, para o monitoramento da mídia brasileira na questão da violência contra a juventude negra; e ainda a realização do ENAJUNE - Encontro Nacional da Juventude Negra. E grande parte dos projetos apoiados mantém uma relação com o Fundo Baobá, o que possibilita que esse se alie não somente às experiências próximas, mas potencialize alianças estratégicas com várias outras organizações.

Especificamente no Nordeste, o que tem sido realizado?

Logo no início de seu Programa, a Kellogg apoiou a realização de um grande levantamento sobre a situação das organizações negras nos nove estados do Nordeste. A pesquisa denominada *Mapeamento de Políticas e Movimentos Negros no Nordeste do Brasil* foi realizada em 2009 pelo Ceafro — programa de educação para igualdade racial e de gênero do CEAO — Centro de Estudos Afro-Orientais da Universidade Federal da Bahia. A partir das discussões do comitê programático, de elementos trazidos pelo Mapeamento e dos muitos diálogos com diferentes organizações e lideranças negras, definiram-se algumas questões fundamentais para a promoção da equidade racial no Nordeste do Brasil. São elas: o *desenvolvimento das lideranças*, a *comunicação* e o *fortalecimento institucional* das organizações do movimento negro. É para trabalhar com essas questões que estamos apoiando, respectivamente, o Instituto Steve Biko, o Instituto Mídia Étnica e a CESE.

“financiar desenvolvimento local é um mistério”

Qual é sua avaliação a respeito das práticas realizadas dentro dos projetos da CESE, Instituto Steve Biko e Instituto Mídia Étnica?

Financiar desenvolvimento local é um mistério e, por si só, esta é uma prática fundamental que merece ser estudada, avaliada e aprendida. Principalmente quando se junta desenvolvimento institucional com igualdade racial, porque a gente sabe da necessidade de organizações muito antigas dentro do movimento negro e que não têm um desenvolvimento institucional mínimo para poder seguir de uma maneira mais tranquila. Penso

que a prática desta questão do que significa DI e o que significa DI dentro do campo do movimento negro já é um aprendizado fantástico.

No caso da Steve Biko, refletir sobre o que significa o papel de liderança na sociedade civil e o que significa perfil de liderança a partir do movimento negro, isso também é uma forma de questionar liderança como tal e contrastá-la com o que significa liderança em relação ao movimento negro, para ter uma resultante diferente. Nesse sentido, é uma outra prática que vale a pena ser observada e sistematizada com muito respeito. Esperamos que a Biko possa amadurecer seus próprios planos e quadros a partir dessa prática, dentro do seu próprio processo de DI também. No caso do Mídia Étnica - temos um exemplo prático de tudo o que a CESE e o Biko estão se propondo fazer. Trata-se de uma organização jovem, formada por jovens recém-formados nas universidades baianas, que está lutando para exercer um novo tipo de liderança dentro e fora do movimento negro e para se desenvolver institucionalmente também.



DIALOGOS

RACISMO INSTITUCIONAL E SEXISMO

Emanuelle Góes



Quero falar deste racismo que algumas das teóricas feministas negras apontam como racismo de gênero e sexismo racializado, isso porque o racismo contra a mulher negra não é igual ao racismo contra o homem negro; ele é, na verdade, um racismo recheado da questão de gênero. Assim como o sexismo entre a mulher negra e a mulher branca é diferente porque o sexismo contra a mulher negra está recheado da questão racial.

Eu trago esse aspecto para discutirmos, tendo como base alguns dados a partir dos quais é possível observar essa diferença, que localiza o lugar ocupado pela mulher negra, mesmo quando os outros se deslocam: o homem negro, o homem branco, a mulher branca. Quando esses se deslocam com relação ao acesso a oportunidades, a mulher negra permanece com o mesmo status de maior subalternidade.

Para falar disso, eu preciso falar das hierarquias que definem esse lugar que a mulher negra ocupa pela determinação da representação social. Logo, há um lugar social hierarquizado, estruturado por questões de raça e gênero, que marca nossa sociedade. E aí essa hierarquia vai causar vantagens e desvantagens. A mulher branca vai acessar o serviço de saúde com melhor qualidade - é preciso que tenhamos esse parâmetro de qualidade, afinal, o simples acesso não indica que foi um acesso eficiente. A mulher negra, muitas vezes, acessa, mas não utiliza os serviços completos.

A hierarquia diz respeito ao código de entrada em qualquer lugar e aqui vou falar de interseccionalidade. Todo mundo acha que interseccionalidade gênero e raça é sinônimo de mulher negra, o que não é verdade. Interseccionalidade também existe para os homens brancos, jovens, heterossexuais, cristãos: esse vai ser o código de entrada deles em qualquer lugar, sempre com vantagem. Já para a mulher negra, a cada vez que ela aciona ou adiciona uma identidade - se ela é lésbica, do Candomblé, etc. - o cenário fica mais difícil e complexo.

Essas desigualdades de gênero e raça assemelham-se na medida em que as reconhecemos como estruturas de opressão. É claro que para nós, mulheres negras, o racismo é mais forte. Para nós tem uma coisa, a raça vem primeiro do que o gênero, até porque, tudo é em torno da raça. Se vai esterilizar a mulher negra é porque ela é uma mulher negra e não pode parir uma pessoa negra. A raça, nesse caso, é mais estruturante, isso é uma ideia que algumas discutem e com a qual eu concordo. As opressões não são iguais, algumas vezes estão no mesmo campo da opressão, mas atingem de forma diferenciada.

Um conceito-chave para compreender como o sexismo e o racismo afetam diferencialmente as mulheres negras é o conceito de interseccionalidade, termo recentemente cunhado por Kimberly Crenshaw, pesquisadora feminista negra. Ela conceitua, mas não é ela a primeira a falar sobre isso, na verdade, nós já vínhamos falando disso há muito tempo, quando utilizávamos outros termos para tratar dessa junção de raça e gênero e o impacto na vida das mulheres, tais como tripla discriminação relacionada a gênero, raça e pobreza, ou gênero, raça e sexualidade; eixos de subordinação; mosaico de opressões; discriminação composta; cargas múltiplas, entre outros.

É importante observar também que quando eu falo de gênero, raça, orientação sexual e religião, quero me referir ao racismo, sexismo, lesbofobia e à intolerância religiosa. Há ainda a dimensão geracional e o etarismo, categorias que muitas vezes não vêm à tona. O estudo que eu fiz no mestrado, por exemplo, mostra o seguinte: as meninas abaixo de 18 anos acessam menos os serviços de saúde do que as mulheres na faixa dos 25 anos. E as mulheres

mais velhas, acima de 50 anos, também acessam menos. E os motivos são os mesmos: a discriminação. A jovem, porque é jovem demais, não conhece o serviço. E a mais velha é desprezada, pois "não vai engravidar mais! O que está fazendo aqui?" Esses dois segmentos etários sofrem discriminação de geração por conta de um perfil que determina quem pode acessar o direito.



Emanuelle Góes é enfermeira, mestra em enfermagem pela Universidade Federal da Bahia e coordenadora do Programa de Saúde do Odara - Instituto da Mulher Negra.

CAPÍTULO

5

INSTITUTO MÍDIA
ÉTNICA E INSTITUTO
STEVE BIKO:
PARCEIROS DE
CAMINHADA



Integrar, incluir, desenvolver a interdependência. Esses são desafios que sempre surgem no fazer em conjunto – seja com outra pessoa, outra equipe ou outra organização. À medida que mais atores se agregam, outras visões e também mais diferenças surgem e, ao mesmo tempo, novas oportunidades de crescimento e evolução. Para as instituições “aprendentes”, que estão abertas para autorreflexões e mudanças, não há nada a temer.

Foi assim com a CESE, o Instituto Steve Biko e o Instituto Mídia Étnica, quando propuseram-se enfrentar o desafio de realizar um edital, gerir recursos e organizar diversas ações formativas em conjunto. O esforço coletivo gerou muito mais do que a otimização dos recursos financeiros, fortalecendo a parceria entre as três instituições.

Neste momento, é hora de conhecer melhor os passos dos parceiros de jornada da CESE. Apresentamos os projetos e as reflexões das equipes do Steve Biko e do Mídia Étnica.



Steve Biko

O programa Kwetu, realizado pelo Instituto Cultural Steve Biko, teve o objetivo de desenvolver e fortalecer lideranças e organizações negras do Nordeste para a ação coletiva - com vistas ao fomento de mudanças estruturais na sociedade brasileira - baseada em pressupostos que vinculam a equidade racial e de gênero ao desenvolvimento sustentável. Entre os objetivos específicos estavam: 1) o aprimoramento da atuação social das lideranças negras mediante o desenvolvimento de competências e habilidades nas dimensões das relações humanas, técnica e política; 2) a ampliação da capacidade de análise crítica de problemas sociais em vários níveis, com especial atenção aos aspectos de raça e de gênero; 3) o aprimoramento da capacidade de criar soluções inovadoras, sustentáveis e justas em vários níveis; 4) o desenvolvimento das competências para a gestão de organizações e de sistemas interativos (redes, etc.); 5) o aumento da capacidade de liderar, influenciar, inspirar e mobilizar pessoas.

Foram selecionados 30 ativistas, com potenciais de liderança, atuantes em organizações do movimento negro ou do movimento de mulheres negras, podendo ser de qualquer tipo - registradas ou não, o que inclui as redes, fóruns, articulações, etc. Os participantes deveriam ter completado, no mínimo, o ensino médio e serem atuantes nos estados da região Nordeste. O programa foi desenhado para acontecer em 18 meses, seis dos quais seriam destinados ao planejamento e à seleção de cursistas e formadores. Nos outros 12 meses, aconteceria a formação propriamente dita, com atividades presenciais e a distância.

O processo formativo baseou-se na apresentação, reflexão e discussão de temas relevantes para a compreensão da questão negra, por meio de uma metodologia, criada a partir da experiência acumulada pela organização ao longo de anos de trabalho dedicado às pessoas negras. A estratégia incluiu: aulas expositivas e discussões de temas relevantes a partir de leituras, exibição de filmes e vídeos, construção e análise de estudos de caso, simulações e exercícios interativos; palestras e debates abertos ao público; ensino a distância com interações virtuais por meio de videoconferências, palestras e seminários, es-

tímulos e disponibilização de recursos para autoaprendizagem e pesquisa autodirigida; visitas locais e regionais para realização de pesquisas e rodas de diálogo ou para participação em conferências.

Alguns destaques da formação foram os painéis realizados em três sub-regiões: a primeira reunindo cursistas do Ceará, Maranhão e Piauí; outra com os participantes de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte; e a terceira com pessoas de Alagoas, Sergipe e Bahia. Na terceira sub-região, quatro painéis foram organizados pelos próprios cursistas e gravados em vídeo, para serem exibidos, posteriormente, aos demais participantes do programa.

No primeiro painel, para tratar do tema *Estatísticas da Desigualdade*, foi convidado o professor da UFRJ e coordenador do Laboratório de Análises Econômicas, Históricas, Sociais e Estatísticas das Relações Raciais (LAESER), Marcelo Paixão, doutor em Sociologia pelo IUPERJ (Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro). A jornalista Flávia Oliveira Fraga, especialista na cobertura de temas socioeconômicos e voluntária da Educafro, foi a convidada do segundo painel, cujo tema foi *Compreendendo e Interagindo com a Economia Brasileira*.

O terceiro painel tratou das *Expressões da Mulher Negra na Literatura* e teve como palestrante Fernanda Felisberto da Silva, dou-

O Eu, o Nós e o Nosso

Fez parte do programa de formação do Instituto Steve Biko uma dimensão especial voltada para o indivíduo, com duas vertentes: o sujeito e o instrumental, tendo como base teorias da psicologia e dinâmicas de grupo, assim como experiências de luta, as epistemologias e os valores dos povos africanos e afro-descendentes.

A intenção dessa dimensão do programa foi permitir aos participantes espaços para trabalhar desenvolvimento pessoal: equilíbrio trabalho/casa, tensões entre o individual e o coletivo, a espiritualidade, elaboração de projeto de vida, a ética para a liderança, etc.

Outro aspecto da dimensão "o Eu, o Nós e o Nosso" foi a busca de habilidades e técnicas necessárias ao exercício da liderança.

tora em Literatura Comparada pela UERJ, que, nos últimos anos, vem trabalhando na formação de professores/as nas questões étnicas e raciais, com ênfase na lei 10.639. Para o quarto painel foi convidada uma autoridade no tema do Ensino-Aprendizagem e das Relações Étnico-Raciais da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar): a professora doutora Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva, que é também pesquisadora do Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Coordenadora do Grupo Gestor do Programa de Ações Afirmativas da UFSCar.

A seguir, Tarry Cristina Santos Pereira, coordenadora pedagógica do Instituto Steve Biko, e a equipe do projeto Kweto partilham suas avaliações a respeito da experiência de parceria e de formação de jovens lideranças negras.

A interação gerada pela realização conjunta de ações por duas ou mais instituições sempre oferece oportunidades de desenvolvimento. Quais foram os aprendizados acumulados nesta parceria com a CESE e o Instituto Mídia Étnica?

A parceria estabelecida entre o Instituto Cultural Steve Biko (ICSB) e as organizações CESE e IME foi de fundamental importância para a execução bem sucedida das tarefas elaboradas visando a alcançar os objetivos previamente estabelecidos pelo ICSB, quanto aos aspectos pedagógicos, logísticos, financeiros, de comunicação e avaliação do projeto. Apesar dos desafios iniciais detectados - principalmente no que diz respeito às diferentes agendas institucionais e à estrutura das organizações bem como aos campos de atuação das mesmas -, os pontos de convergência entre elas, relacionados ao engajamento no combate à exclusão social, ao racismo, às desigualdades raciais e sociais, fomentaram a parceria construída por meio de diálogos e do investimento na construção de um projeto de colaboração mútua, desde a construção do edital até a socialização das formações realizadas.

Como o projeto Kwetu articulou parcerias locais para a sua execução? Como foi o relacionamento com os parceiros articulados?

A princípio, a articulação ocorreu a partir do Mapeamento elaborado pelo Ceafro de 192 organizações negras, nos nove estados do Nordeste. Em seguida, a CESE contribuiu indicando outras organizações que a mesma apoiava. O edital foi enviado para todas essas organizações. Como muitas não responderam, montamos a estratégia de ligar para todas, iniciando o estabelecimento de um vínculo. A partir da seleção do/a cursista, fortaleceu-se a relação com cada um/a durante a formação, o que só veio a somar para o desenvolvimento do programa e contribuir com as organizações, em seus estados. Foi uma experiência vantajosa para todos/as os/as integrantes.

a inovação metodológica foi considerar o desenvolvimento em três dimensões – subjetiva, conceitual e instrumental

Considerando-se que os projetos da CESE e da Steve Biko têm vários participantes em comum, como percebem a sinergia entre as duas formações e impactos nos respectivos projetos?

A parceria estabelecida entre o ICSB, IME e CESE foi fundamental para a execução bem sucedida desse processo de formação de lideranças, sendo que essa ação coletiva fortaleceu a capacidade de execução de um projeto

de amplo escopo, que visa a criação de uma rede de instituições voltadas para a promoção da igualdade racial no Nordeste.

Vale ressaltar que, em cada formação realizada pelo Steve Biko, os cursistas traziam exemplos e conhecimentos adquiridos na formação com a CESE, principalmente no que se refere ao desenvolvimento institucional e à sustentabilidade das organizações. Era notória a clareza e segurança dos participantes, quando tais temas eram abordados nas discussões.

o princípio para a construção da dimensão instrumental foi “aprender com a interação e o fazer”

Quais foram os maiores desafios enfrentados pelo Steve Biko no processo de formação?

Por estarmos lidando com ativistas e lideranças que, em geral, realizam um grande número de ações em suas respectivas organizações e estados, um dos maiores desafios foi articular a agenda dos/as cursistas com as formações/atividades do programa, o que levou até a algumas desistências ao longo do curso; um segundo desafio foi a distância geográfica, que dificulta uma interação mais sistemática do programa com os/as cursistas e uma melhor articulação entre eles/elas e a própria organização.

O que se destaca como inovador na metodologia utilizada?

Para nós, da equipe do Kwetu, a inovação metodológica foi considerar o desenvolvimento em três dimensões - subjetiva, conceitual e instrumental - articuladas na estrutura curricular e nas atividades desenvolvidas.

A dimensão subjetiva foi estruturada a partir das reflexões sobre a construção da identidade étnico-racial e de gênero; o fortalecimento da autoestima; a família; a espiritualidade; a identificação do potencial; o projeto de vida e trabalho; a relação com a comunidade; a relação dialógica entre projeto individual e coletivo; as subjetividades das lideranças negras, femininas e outros.

Na dimensão conceitual, houve discussões fundamentais sobre os seguintes temas: racismo, antirracismo e antirracismo; branquitude e seus efeitos; relações raciais e de gênero (em especial o feminismo negro); aspectos políticos, sociais e econômicos do Estado brasileiro; movimentos sociais - negros, feministas, sem-terra, quilombolas, entre outros; políticas internacionais, com ênfase na relação do Brasil com as diásporas; ciência, tecnologia e sociedade, com ênfase no tema ciência, tecnologia e relações raciais e de gênero; políticas públicas; ambiente empresarial; globalização; análise da conjuntura nacional; redes solidárias; leitura crítica da mídia; cultura organizacional; outros aspectos relacionados com o pensar estratégico do desenvolvimento social brasileiro com equidade.

O princípio para a construção da dimensão instrumental foi “aprender com a interação e o fazer”. Os cursistas refletiam sobre suas atividades práticas, que, por sua vez, propiciavam o desenvolvimento de habilidades na arte de negociar, na arte de falar em público, na administração do tempo, no planejamento estratégico situacional, na elaboração de projetos, no trabalho em equipe, na gestão de conflitos, na comunicação verbal e escrita, no uso das ferramentas da tecnologia de informação, entre outras.

Essas três dimensões – a subjetiva, a conceitual e a instrumental – atreladas à estrutura curricular do programa e reforçadas nas atividades desenvolvidas, foram percebidas pelos cursistas em suas práticas organizacionais, gerando impactos sobre as suas respectivas organizações e comunidades.

Como o Kwetu contribuiu para o fortalecimento de uma rede social de caráter regional?

Entendemos que rede social é uma teia formada por pessoas e organizações, por meio de interações horizontais e não hierárquicas, estabelecidas com propósitos e valores comuns. Um exemplo da formação de uma rede social a partir do Programa Kwetu ocorreu com as experiências dos encontros sub-regionais realizados em julho, agosto e setembro de 2013, respectivamente entre os estados do Ceará, Piauí e Maranhão; Paraíba, Pernambuco e Rio Grande do Norte; Alagoas, Bahia e Sergipe. Cada encontro contou com a participação de mais de 50 lideranças de cerca de vinte organizações. Acreditamos que esses três encontros promoveram um intercâmbio de experiências e reencontro de agendas e atividades entre as organizações. Após reflexões, sugestões, reconciliações e propostas de agenda comum, essas organizações retornaram para suas cidades tendo dois compromissos: não permitir que esse elo seja quebrado e estabelecer a retroalimentação da rede social.

Qual o impacto do Programa no Instituto Cultural Steve Biko?

O Instituto Cultural Steve Biko teve um ganho considerável, na medida em que aprimorou sua *expertise* na formação política de lideranças, sendo o caráter regional dessa experiência uma inovação para a nossa organização. Tal iniciativa nos credencia para experiências mais ousadas no âmbito nacional e internacional. De fato, essa atuação suscitou a equipe a pensar nos processos formativos como uma alternativa para a sustentabi-

lidade financeira da organização, a partir do desenho de cursos que possam atingir um público amplo (órgãos do Estado, empresas, universidades, fundações, etc) sem perder seu compromisso com a difusão de conteúdos voltados à promoção da equidade racial e de gênero e justiça social.

Quais os impactos do Programa entre os participantes?

Procuramos verificar as influências que o Kwetu exerceu sobre os indivíduos e os impactos em suas respectivas organizações e comunidades, a partir da atuação deles. No plano individual, os/as participantes relataram, em geral, aumento da autoestima, empoderamento, maior acúmulo intelectual e do poder argumentativo, qualificação para falar em público, consciência ampliada da questão racial, articulação e conhecimento da ação do movimento negro em outros estados do Nordeste.

“sou uma pessoa mais combativa em todos os espaços [...] com relação a questões raciais e de gênero”

Com relação às organizações, houve relatos sobre aumento da visibilidade e capacidade de incidência pública nos espaços que essas participam, dado os/as cursistas estarem mais empoderados/as para enfrentar as situações de conflito, além de mais qualificados/as técnica e politicamente. Alguns destacaram uma melhora na capacidade de atuar de forma sistematizada. Outros comentaram que procuram repassar os conteúdos debatidos du-

rante as formações para os demais membros de suas instituições, provocando neles desejos de mudanças, novas reflexões ou reforçando positivamente o que já vinham fazendo.

Quanto aos impactos sobre as comunidades em que suas organizações atuam, os/as participantes citaram a aumento da visibilidade das suas causas, maior interesse das pessoas e outros movimentos sobre suas ações e projetos, inclusive da mídia. No geral, podemos destacar muitas experiências ricas de desenvolvimento e mudança, a partir do projeto. Uma ocorreu no grupo pernambucano Zamboo, como relatou a cursista Jaqueline Soares da Silva: “Hoje meu grupo passou a pensar em seu futuro e nas ações atuais a partir do enfoque do combate ao racismo, que antes víamos como uma questão transversal.” Uma experiência mais pessoal e muito forte foi relatada por Cleyton Ferreira, do Engenho Cumbe, uma OSC paraibana: “Sou uma pessoa mais combativa em todos os espaços, público, privado, real, virtual etc, com relação a questões raciais e de gênero, graças à formação que o Kwetu tem me proporcionado.”

Instituto Mídia Étnica

Foram necessários menos de oito anos para um grupo de recém-formados profissionais de jornalismo, publicidade e cinema verem seus sonhos se concretizarem. Pretendiam dar maior visibilidade à luta antirracista, pela equidade racial e em apoio às ações afirmativas e, para isso, criaram o Instituto Mídia Étnica. Foi em 2005, na cidade de Salvador (BA). A escolha por atuar nesse campo por meio da Comunicação, segundo o publicitário Paulo Rogério Nunes, um dos fundadores da organização, se deu por esta ser uma área estratégica para a transformação social, além de um direito humano fundamental, cujo exercício pode empoderar as pessoas.

Ele considera que a narrativa dos meios de comunicação em relação à população negra ainda é bastante equivocada ao colocar, quase sempre, os/as jovens negros/as como o problema da sociedade, quando, na verdade, eles/elas são

vítimas de uma engrenagem social que não lhes oferece oportunidades. Por isso, além da veiculação de informações mais equânimes, sentiam a necessidade de formar novos/as comunicadores/as, sensibilizá-los/as e contribuir com o seu empoderamento, ao colocá-los/as em condições de também produzir conteúdos.

Atuando em parceria com grupos internacionais, universidades, associações comunitárias e movimentos sociais, o Instituto Mídia Étnica vem realizando ações com o objetivo de garantir a diversidade étnico-racial na mídia. Em 2007, com apoio da Secretaria de Cultura do Estado da Bahia, por meio do edital Cultura Digital, criou o que hoje é seu principal projeto: o Correio Nagô, uma plataforma digital composta por um portal de notícias e uma rede social colaborativa, onde se compartilham notícias relacionadas à diversidade e direitos humanos, com foco na comunidade negra.

Com o Correio Nagô, a equipe do Instituto desenvolveu uma metodologia própria para dialogar com movimentos e universidades de forma dinâmica, usando as redes sociais para disseminação rápida de conteúdo. Tiveram tanto êxito que, no final de 2013, o portal torna-se reconhecido como a maior plataforma digital de notícias e rede social nas regiões Norte e Nordeste.

Paulo Rogério, que é o atual diretor executivo do Mídia Étnica, além de *fellow* da Ashoka e colaborador do Ceafro/UFBA, considera de grande importância para o amadurecimento da própria organização o apoio recebido pela Fundação Kellogg, a partir de 2011, para a realização do projeto: *Correio Nagô: construindo redes de informação no Nordeste brasileiro*. Com duração de um ano, a proposta era construir uma rede de informação em torno da temática étnico-racial, por meio da divulgação do portal Correio Nagô. Na entrevista a seguir, ele reflete sobre o que foi proposto inicialmente, os percursos e os resultados alcançados.

O objetivo da Fundação Kellogg, ao apoiar os projetos da CESE, Steve Biko e Mídia Étnica era promover uma ambiência favorável ao Fundo Baobá. Nesse sentido, como o projeto Correio Nagô pretendia contribuir?

Um estudo da Kellogg mostrou que o Nordeste tinha uma grande deficiência na produção de comunicação com foco nas questões étnico-raciais. Apesar de grandes avanços e conquistas, principalmente nos últimos anos - com a criação do sistema de cotas nas universidades e de órgãos governamentais voltados para os assuntos da comunidade negra, além da realização das conferências de Políticas de Promoção da Igualdade Racial - a região Nordeste ainda possui poucas ações articuladas de visibilidade e intercâmbio entre as comunidades negras. Com raras exceções, os movimentos não dialogam e, por isso, não possuem mecanismos de comunicação e integração regional. O único estado do Nordeste que tinha uma produção maior de notícias era a Bahia, por causa do Mídia Étnica.

Foi assim que conseguimos o apoio da Kellogg para desenvolver nossa ideia de fazer contato com outros jovens do Nordeste, para que eles também escrevessem em nosso portal, fazendo o que chamamos de jornalismo colaborativo. Apresentamos uma proposta de cobertura e divulgação das ações dos movimentos negros nordestinos para dar visibilidade nacional e internacional a essa luta. Ademais, o projeto pretendeu ampliar a percepção de estudantes de Comunicação dessa região para a questão das desigualdades étnico-raciais, formando os futuros profissionais para serem agentes de transformação social dentro das empresas de comunicação.

Como se deu a seleção dos participantes da oficina de capacitação?

O edital foi aberto para todos os estados do Nordeste. Selecionamos nove estudantes de Comunicação entre 19 e 25 anos, que tinham algum tipo de envolvimento com as causas sociais ou que eram ligados ao movimento nacional de estudantes de comunicação, além de estarem engajados na questão racial. A ideia foi que eles fossem pontos focais, responsáveis por

produzir informações e mobilizar a participação de novos membros na rede. Assim sendo, teríamos informações atualizadas sobre as atividades dos movimentos negros de cada estado e notícias de interesse da comunidade negra, permitindo uma maior visibilidade da realidade nordestina no espaço midiático.

Que metodologias utilizaram?

Após a seleção, realizamos um seminário de formação inicial, com duração de uma semana, em Salvador, onde é a sede do Mídia Étnica. Nesse curso, os participantes conheceram a linha editorial do portal Correio Nagô, ampliaram seus conhecimentos sobre o uso de redes sociais, técnicas de edição de vídeo e fotografias. Realizamos uma oficina de produção de texto para internet (*webwriting*) e refletimos juntos sobre ética profissional e empreendedorismo na internet. Depois da formação, o projeto seguiu com a interação entre os participantes e o editor para produção de conteúdo regularmente. As reuniões para definição de pauta aconteciam toda semana. O editor ficava em Salvador e conversava, por Skype, com todos juntos, se possível. Caso não fosse possível, conversava individualmente com cada jovem, em sua cidade de origem. Muitas vezes conversamos também por telefone ou pelo próprio site. Uma bolsa-auxílio ajudava bastante os jovens para pagar transporte, internet, etc. Muitos deles não tinham apoio de nenhuma organização.

O que vocês querem dizer com empreendedorismo na internet?

Nossa filosofia é que eles sejam protagonistas, criem seus próprios sites, seus projetos ligados à comunicação para a transformação social. Quisemos mostrar para eles as inúmeras oportunidades existentes. Não queríamos que saíssem procurando emprego, mas que fossem empreendedores na internet.

Que resultados destacaram-se no projeto?

Os jovens estão cobrindo eventos importantes para a comunidade e dando visibilidade a suas pautas, que são divulgadas pelo nosso site e em páginas parceiras. Já são referências para a mídia dos seus respectivos estados, como correspondentes do Correio Nagô. O correspondente de Sergipe começou a escrever para outro portal de notícias sobre questões sociais e raciais, aprofundando bastante essa discussão. O intercâmbio entre os/as jovens foi rico, especialmente quando vieram todos para Salvador e conheceram algumas instituições de comunicação daqui. Uma cabo-verdiana que era correspondente no Rio Grande do Norte trouxe para nós muitas histórias interessantes da África. Eles/elas realmente compraram a ideia da equidade racial e do combate ao racismo e saíram bastante motivados/as para fazer a transformação em seus estados. Temos pessoas comprometidas com a luta racial e com o uso dos recursos de comunicação.

Quais foram os maiores desafios deste processo?

Para os/as jovens, a maior dificuldade que eles/elas tinham era em trabalhar à distância, sem alguém do lado para cobrar prazos. Com o término do projeto e dos recursos, não foi possível manter a rede de correspondentes. Mas os/as oito jovens formados/as (um teve de sair no meio da formação) continuam sendo referências em seus Estados.

Quais as pautas mais relevantes criadas durante o trabalho?

No Maranhão, o correspondente fez uma matéria sobre os homens vestindo saia, que gerou polêmica. No Ceará, houve uma pauta relevante sobre o movimento negro e o movimento LGBT. No Piauí, a correspondente deu maior destaque ao movimento hip hop. Na Bahia, o caso de sucesso foi o Enderson Araújo, que criou o Mídia Periférica. Ele participou de programas de TV em todos os canais nacionais, organizou uma série de debates

chamados Diálogos da Juventude e gerou até matéria na revista da TAM. Foi um empreendedor e o trabalho dele tem gerado muita visibilidade.

Quais foram/estão sendo os aprendizados na parceria com a CESE? Há alguma ação sendo realizada em conjunto com Steve Biko?

A formação política dos/as jovens foi feita em conjunto com o Steve Biko. Juntas, as três organizações otimizaram recursos financeiros e materiais (comunicação com o Correio Nagô, gestão com a CESE e política com o Steve Biko). A parceria foi bastante frutífera e inovadora, porque o tradicional era cada um trabalhar por si.

Qual o impacto do Programa de Equidade Racial no Mídia Étnica? De que maneira se vai garantir sustentabilidade e continuidade do projeto Correio Nagô?

Foi nosso grande e primeiro projeto saindo de Salvador e com abrangência regional. Este foi o primeiro passo do Correio Nagô rumo a um trabalho com abrangência nacional, que é o que queremos. Este foi o principal legado.

Deu visibilidade à instituição; aumentou o número de acessos ao nosso portal, a qualidade das matérias postadas aumentou. O projeto nos possibilitou contratarmos um profissional para buscar publicidade para o portal; nós o apresentamos para empresários baianos e conseguimos alguns anúncios, mas o mercado tradicional ainda tem medo de investir num site ligado à questão racial. Assim, tentaremos os anúncios publicitários e continuaremos buscando parcerias internacionais, inclusive com órgãos da ONU, como o UNFPA – Fundo de População das Nações Unidas, por exemplo.

The image features a solid red background. A diagonal line from the top-left to the bottom-right divides the space. The upper-right triangular area is filled with a repeating pattern of small, circular, stylized floral or geometric motifs in a slightly darker shade of red. The lower-left triangular area is plain red. The word "CONCLUSÃO" is printed in a simple, black, sans-serif font in the white area.

CONCLUSÃO



No campo da luta por direitos para a população negra, a CESE tem construído uma bagagem e, concomitantemente, delineado prioridades, partindo do reconhecimento da dimensão racial como estruturante das desigualdades no Brasil e como um obstáculo à consolidação da nossa democracia. Assim, busca contribuir com a luta antirracista, a partir dos diversos sujeitos – mulheres negras, juventude negra, quilombolas, comunidades tradicionais e ligadas a religiões de matrizes africanas, entre outros – e suas lutas por direitos (CESE, 2010).

O Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo compôs um mosaico de organizações e projetos que cruzaram praticamente todos esses temas. Logo, criou uma possibilidade de encontro entre diferentes organizações não apenas do movimento negro, mas também com entidades mistas que atuam na causa antirracista. Naturalmente, o processo prolongado de formação levou o grupo a pensar-se como coletivo, colocando-se, ao mesmo tempo, questões sobre a responsabilidade em dar continuidade a uma articulação em nível regional.

A partir dessa inquietação, o último encontro de formação foi delineado para ter em sua pauta momentos específicos, nos quais os participantes tivessem a possibilidade de olhar-se e questionar-se como coletivo. Inspirados pela ferramenta do termômetro que, de modo muito contundente, auxiliou as organizações a olharem para os próprios cenários internos e externos, solicitaram



que se construíse um termômetro do grupo, tendo como indicadores-chave *afetividade, comunicação, fortalecimento institucional/sustentabilidade, formação, democracia interna e comprometimento*. A análise de cada um desses indicadores, feita coletivamente, fala de como foi o processo de formação e apoio, de como as organizações participantes colocam-se como corresponsáveis do mesmo e, ao mesmo tempo, que perspectivas enxergam para o futuro, mesmo findo o projeto.

Afetividade, desde o princípio, foi um indicador sugerido pelo grupo no campo do desenvolvimento institucional, como reflexo do cuidado de olhar para a qualidade das relações pessoais na vida das organizações. No âmbito do coletivo das entidades, reconheceram-se afinidades pré-existentes entre vários/as participantes. A formação, contudo, foi uma oportunidade de ampliação dos laços e, talvez mais importante, colocou tal ponto como um elemento a ser observado para além dos limites do projeto.

Quanto à *comunicação*, embora tenha ocorrido entre organizações com trajetórias comuns previamente construídas, de modo geral, o grupo considerou que poderiam ter sido criadas mais oportunidades coletivas de diálogo e trocas.

O indicador de *fortalecimento institucional*, contudo, trouxe um salto no processo de discussão do grupo e, inclusive, além do que estava proposto no escopo do projeto da CESE, que era uma mirada substancialmente para as organizações e suas dinâmicas particulares ainda que, obviamente, em um processo intenso de troca possibilitado pelo espaço da formação. A discussão desse ponto teve como ponto de partida o consenso de que não se tinha, no grupo, um conhecimento consolidado sobre o que seria *desenvolvimento institucional*, algo que se construiu paulatinamente no decorrer da formação. Reconheceu-se que o projeto fortaleceu as organizações e, ao mesmo tempo, colocou para o grupo a responsabilidade de pensar o coletivo e ainda o impacto do mesmo na luta antirracista no Nordeste. Essa reflexão acabou provocando a construção de alguns acordos iniciais voltados para a continuação do diálogo entre as organizações após a finalização do projeto.

Do ponto de vista da *formação*, um dos eixos estruturantes do Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo, o grupo apontou os acúmulos já existentes, levando-se em consideração tanto a bagagem de seus integrantes como a diversidade dos mesmos. Todavia, ressaltaram como contribuições importantes o processo de construção e desconstrução de conceitos, a metodologia utilizada, em especial o termômetro. No que concerne à *democracia interna*, foi destaque o constante diálogo com a equipe de facilitação, a fim de incluir em cada momento as demandas dos/as participantes.

Em tudo isso, o nível de *comprometimento* foi avaliado como muito positivo, tanto da CESE para com as organizações, como das organizações com relação ao processo de formação, no qual se engajaram coletivamente.

O exercício provocado pelo grupo de pensar o termômetro coletivo é apenas um dos indicadores de um processo construído numa relação de diálogo e escuta entre a CESE e as entidades parceiras. Essa relação foi um dos pontos destaques em todas as avaliações conduzidas nos diferentes momentos da formação.

Olhando para o projeto como todo, outros elementos sobressaem como aprendizados e descobertas para todas as organizações envolvidas, desde a CESE a seus parceiros. Em sua fala sobre Racismo Institucional, no último encontro do processo de formação, Samuel Vida apontou a fragilidade da crença na neutralidade das organizações. Não são essas apenas máquinas que precisam

"O fortalecimento das organizações negras do Nordeste é uma ação necessária. Mesmo que a CESE não tenha dito isso, saímos daqui com a sensação de que essa é nossa tarefa. É nessa direção que precisamos pensar a questão do Nordeste. O Programa de Equidade Racial tem que permanecer, inclusive ampliando para outras organizações. Se conseguirmos isso, certamente alcançaremos um fortalecimento das ações e dos eventos".

Valdecir Nascimento,
Odara - Instituto da
Mulher Negra/BA

ser bem geridas do ponto de vista técnico para que funcionem, já que se sustentam em estruturas sociais, culturais e políticas que interferem em visões, prioridades etc. Logo, um esforço básico ao pensar o DI no escopo do Projeto de Fortalecimento Institucional implicou em tratar cada um de seus elementos na interseção com o debate racial.

O conceito de desenvolvimento institucional, a seu turno, foi constantemente revisitado. De modo geral, não houve, em princípio, uma compreensão de que deveriam constar nas iniciativas esforços e ações voltadas para temas como planejamento, comunicação interna e externa, itens de desenvolvimento institucional. Havendo, por isso mesmo, várias necessidades de ajustes entre as propostas aprovadas e as propostas implementadas. Em parte, isso se deve ao próprio entendimento que as organizações tinham de desenvolvimento institucional antes do projeto e que foi amadurecendo e se ampliando no decorrer do mesmo. Porém, uma das sugestões levantadas no processo de avaliação é que, desde o edital, o tema esteja mais explícito, incluindo o que se espera das organizações a fim de atendê-lo, orientando de forma mais efetiva a elaboração das propostas. Todavia, ainda concernente a esse ponto, as organizações destacam a flexibilidade da CESE na negociação da aplicação dos recursos, havendo abertura para os necessários reajustes. As organizações também apontaram que a CESE acertou ao focar no DI, considerando o saldo positivo em termos de reflexão e fortalecimento das organizações para dar novos passos com maior autonomia.

Outro elemento de aprendizagem foi a inclusão de organizações mistas no processo, ou seja, entidades não pertencentes ao movimento negro mas que dialogam e trabalham no combate ao racismo, em uma ou mais das linhas prioritárias da CESE no apoio às lutas do povo negro. A convivência, dentro dos processos formativos, entre organizações do movimento negro e organizações mistas permitiu ampliar o debate político no tocante às questões raciais, sem perder de vista o lugar de onde cada participante e cada organização fala e se coloca.

Assim, o Projeto de Fortalecimento Institucional para o Combate ao Racismo estabeleceu, ao longo de dois anos, tanto com as entidades apoiadas, como por meio da parceria com o Instituto Steve Biko e o Instituto Mídia Étnica, bases importantes para o combate ao racismo em nível regional. Conceitos foram revisitados e reformulados. Houve um rico intercâmbio de experiências. Possibilidades para o futuro foram delineadas. E, findo esse ciclo da iniciativa, a perspectiva de fortalecimento de entidades negras e mistas ampliou-se, com propostas de organização e articulação para além dos limites temporais e materiais da iniciativa. Um exemplo disso foi a Rede de Mulheres Negras do Nordeste, cujos primeiros diálogos e encontros ocorreram durante os encontros de formação do Projeto, inclusive o seminário que marcou a sua criação, realizado em Recife, em 2013.

No âmbito da CESE, o projeto finda assumindo a estrutura de programa, calçado em todos os antecedentes vividos e construídos, já apontados nos capítulos anteriores, propondo-se um trabalho e desafios de longo prazo para continuar a fortalecer a luta por direitos raciais no Brasil.

REFERÊNCIAS

ARMANI, Domingos. *Mobilizar para transformar*. São Paulo: Editora Peirópolis, 2008.

CARNEIRO, Sueli. *Enegrecer O Feminismo: A Situação Da Mulher Negra Na América Latina A Partir De Uma Perspectiva De Gênero*. In: <http://www.uni-fem.org.br/sites/700/710/00000690.pdf>.

CEAFRO. *Mapeamento de políticas e movimentos negros no Nordeste do Brasil | Relatório Analítico*. . [S.l: s.n.]. , 2010

CESE. *Identidade Negra, Direitos Humanos e Fortalecimento das Organizações Populares*. Salvador: CESE, 2010.

CESE. *Racismo no Brasil: por que um programa com quilombos?* Salvador: CEED-CESE, 2003.

DUTRA, Mara Vanessa Fonseca (Org.). *Direitos quilombolas: um estudo do impacto da cooperação ecumênica*. Rio de Janeiro: Koinonia Presença Ecumênica e Serviço, 2011.

FORTES, Alexandre. *Planejamento Estratégico Situacional Participativo – Caderno de Conceitos. Caminhos – Planejamento, Monitoramento, Avaliação – Encontro de Agentes de Projetos*. Salvador: CESE, 1999.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. [S.l.]: Paz e Terra, 2009.

FUNDEP. *Equidade racial e inclusão social no nordeste do Brasil*. . [S.l: s.n.]. , 2011.

GIFE. *CENSO GIFE 2011-2012*. São Paulo: GIFE, 2013.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo Demográfico*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

KRAYCHETE, Gabriel. Mudanças Globais e Exigências de Desenvolvimento Institucional. *Encontro de Agentes do Programa Especial de Projetos*. Salvador: CESE, 1997.

MILANI, Carlos. Teorias do capital social e desenvolvimento local: lições a partir da experiência de Pintadas (Bahia, Brasil). In: IV CONFERÊNCIA REGIONAL ISTR-LAC, 2003, San José, Costa Rica. *Anais...* San José, Costa Rica: [s.n.], 2003.

TONI, Ana. *A trajetória da cooperação internacional no Brasil*. *Le Monde Diplomatique Brasil*. [S.l: s.n.]. Disponível em: <<http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=596>>. Acesso em: 15 nov. 2013. , 1 mar. 2010.

TRAPP, Rafael Petry. O antirracismo no Brasil e a Conferência de Durban: identidades transnacionais e a constituição da agenda política do Movimento Negro (1978-2010). *Revista Cadernos do Ceom*, v. 24, n. 35: Identidades, Dez 2011.

WASELFISZ, Júlio Jacobo. *Homicídios e Juventude no Brasil, Mapa da Violência 2013*. Brasília Secretaria-Geral da Presidência da República/ Secretaria Nacional da Juventude, 2013.

Este livro foi impresso pela
Grasb em papel reciclado 90 g/m²
no miolo e 240 g/m² na capa
com as fontes Minion Pro e Museo Sans.

