



UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL PROYECTO DE VIDA LABORAL Y
SIGNIFICACIONES DEL PODER EN MUJERES DE RAZA NEGRA QUE
OCUPAN PUESTOS DE LIDERAZGO. SUS HISTORIAS DE VIDA EN
BRASIL, 2024**

Dayse Aparecida Carvalho da Frota

Rio de Janeiro 06 de diciembre de 2024



**ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL PROYECTO DE VIDA LABORAL Y
SIGNIFICACIONES DEL PODER EN MUJERES DE RAZA NEGRA QUE
OCUPAN PUESTOS DE LIDERAZGO. SUS HISTORIAS DE VIDA EN
BRASIL, 2024**

Deyse Aparecida Carvalho da Frota

Directora de Tesis: Dra. Isabel Pérez Jáuregui

Dra. Isabel Pérez Jáuregui

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por la oportunidad de una realización más en mi vida, agradezco por ser parte del grupo de estudiantes de la UCES, agradezco a la Maestra Dra. Isabel Pérez Jáuregui que me guió durante todo el proceso e agradezco a mis hijos Gabriella, Eduardo y Felipe, por el animo, apoyo y amor.

PALABRAS ALEGÓRICAS

Las mujeres que lucharon y se sacrificaron tanto por la igualdad, la libertad y la justicia para todos, incluidas las mujeres de color, que muchas veces se olvidan, pero a menudo resultan ser la columna vertebral de nuestra democracia.

Kamala Harris

El mandato de una mujer negra, de las favelas, de la periferia, necesita ser guiado por los movimientos sociales, con la sociedad civil organizada, junto con los que están haciendo para fortalecernos en ese lugar donde objetivamente no nos reconocemos, no nos encuentra, no nos vemos.

Marielle Franco

ÍNDICE GENERAL

1. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Formulación del problema	10
1.2. Justificación	12
1.3. Objetivos	14
1.4. Estructura general de la Tesis	15
2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO	18
2.1. Esclavitud – aspectos históricos	21
2.2. Poliandria en la historia negra	23
2.3. Raza y racismo	24
2.3.1. Ley sobre delitos resultantes de prejuicios de raza o color	26
2.3.2. Ley de Cuotas	29
2.3.3. Seguridad de las Mujeres Negras	31
2.3.4. Racismo Estructural	35
2.3.5. Feminismo	38
2.3.6. Ley Maria da Penha	41
2.3.7. Feminismo Negro	43
2.3.8. Proyecto de Ley 1085/2023	46
2.3.9. El Racismo y la Economía	47
2.3.10. Acciones Afirmativas	50
2.3.11. Alfabetización Racial	56
2.4. Recursos Humanos – RRHH	58
2.5. Liderazgo	60
2.6. Liderazgo – Teorías y conceptualizaciones	66
2.7. Liderazgo Auténtico	64
2.8. Proyectos de vida laboral. Configuraciones auténticas e inauténticas	66

2.9. Las mujeres en el mercado laboral y en el liderazgo	67
	71
3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de Estudio	72
3.2. Unidades de Análisis	72
3.3. Variables descriptivas	72
3.4. Muestra	73
3.5. Técnicas e Instrumentos	73
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	74
4.1. Datos generales de los sujetos evaluados	74
4.2. Tipo de organización laboral	75
4.3. Carrera realizada	76
4.4. Análisis de entrevistas	77
5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES	102
6. BIBLIOGRAFIA	107

SIGLAS

PVL	Proyectos de Vida Laboral
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
CUT	Central Única dos Trabalhadores
RRHH	Recursos Humanos
PNAD	Encuesta Nacional Continua de Hogares
CF	Constituição Federal da República Federativa do Brasil
INFOPEN	Encuesta de Información Penitenciaria
MPT	Ministério Público do Trabalho

CUADROS

Cuadro nº 1	Datos de los sujetos evaluados
Cuadro nº 2	¿En su niñez, o que le gustaba jugar?
Cuadro nº 3	¿Y cuál era su rol en el juego?
Cuadro nº 4	¿Cuáles fueron las actividades de sus abuelos y padres?
Cuadro nº 5	¿Cómo le fue en la escuela (Jardín de Infantes, primaria y secundaria) y cómo lo veían sus maestros, profesores y compañeros en cuanto a capacidades y logros?
Cuadro nº 6	¿Qué quería ser cuando fuera grande?
Cuadro nº 7	¿Consiguió hacer realidad tu deseo? ¿Fue a la universidad?
Cuadro nº 8	¿Y que hacía en su primer trabajo? ¿Y después, como desarrolló su carrera?
Cuadro nº 9	¿Usted cree que su carrera fue una obra del acaso o tuvo que hacer algún esfuerzo para crecer o ambos?
Cuadro nº 10	¿Tuvo problemas para llegar a la posición de liderazgo?
Cuadro nº 11	¿Tuvo miedo?
Cuadro nº 12	¿Cómo fue su experiencia como líder?
Cuadro nº 13	¿Y cómo fueron sus relaciones interpersonales em su carrera?
Cuadro nº 14	¿Considera que ha logrado un buen desarrollo de sus capacidades? ¿Las circunstancias lo han ayudado o han sido adversas?
Cuadro nº 15	¿Y ahora, cuál su perspectiva de futuro?
Cuadro nº 16	¿Cómo se sintió durante la entrevista?

1. INTRODUCCIÓN

Las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral mundial. Pero los hombres todavía dominan los puestos de liderazgo. De los 195 países independientes del mundo, pocos están gobernados por mujeres como veremos en el siguiente punto. El porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo es aún menor en el mundo empresarial y hablar de mujeres negras en puestos de liderazgo en Brasil sigue siendo un gran desafío que debe corregirse.

1.1. Formulación del problema

Según la Encuesta Nacional Continua de Hogares (Pnad) del IBGE (2018), el porcentaje de personas que se declaran negras en Brasil es del 56,10%. De los 209,2 millones de habitantes de Brasil, 19,2 millones se consideran negros, mientras que 89,7 millones se declaran mestizos.

La división racial en el entorno empresarial brasileño sigue siendo profunda. Según datos de la encuesta del Instituto Ethos, realizada en 2016, los negros ocupan sólo el 6,3% de los puestos directivos y el 4,7% del personal ejecutivo de las empresas analizadas en el estudio. La situación es aún más desigual para las mujeres negras: el 1,6% son directivas y sólo el 0,4% están en el consejo ejecutivo, y sólo dos de 548 directoras.

Se considera a partir de la observación tanto casual como científica, que las mujeres negras, además de enfrentar discriminación de género, también enfrentan prejuicios raciales, pues en muchas situaciones no se evalúa la capacidad y calidad del trabajo y terminan siendo despedidas repentinamente por el color de su piel. Los programas de igualdad de género tienen éxito en la promoción de las mujeres blancas, pero no ocurre lo mismo cuando el tema de la diversidad fomenta la inclusión de mujeres negras en puestos de liderazgo. Hay cuatro, cinco veces más mujeres blancas que negras en este proceso de inserción en las empresas.

Corroborando la advertencia de Gilberto Freire (2006), en Casa Grande Senzala, sobre el "racismo velado", explicando plenamente cómo las relaciones raciales siempre

han ocurrido en Brasil, donde los prejuicios pueden definir comportamientos discriminatorios (p. 397).

En Brasil, el racismo siempre ha estado enmascarado, pocos se consideran racistas, trivializado varias veces en actitudes llamadas “normales”, especialmente en los lugares de trabajo y que afectan fuertemente a las mujeres negras.

La búsqueda de la igualdad y el enfrentamiento de género y raza son parte de la historia de Brasil, una historia construida en diferentes espacios, públicos y privados, reflexionando sobre el poder desigual de hombres y mujeres, blancos y negros, establecido por el racismo y el sexismo. Aumento de las desigualdades sociales entre los individuos de la sociedad brasileña.

Siguiendo los indicadores del mercado laboral en Brasil, los datos siempre han tendido a mostrar menores tasas de empleo y remuneración y mayores tasas de desempleo e informalidad para los negros en relación con las tasas observadas para los blancos.

En el mercado laboral, los negros o morenos representaban el 64,2% de la población desempleada y el 66,1% de la población subutilizada. Y, mientras que el 34,6% de los trabajadores blancos tenían ocupaciones informales, entre los negros o los morenos este porcentaje era del 47,3%.

El ingreso mensual promedio de las personas blancas ocupadas (R\$ 2.796) fue un 73,9% superior al de la población negra o parda (R\$ 1.608).

Los blancos con educación superior completa ganaban un 45% más por hora que los negros o morenos con el mismo nivel de educación.

La desigualdad también estuvo presente en la distribución de los puestos directivos, ya que solo el 29,9% de ellos fueron ocupados por personas negras o morenas.

En relación con la distribución del ingreso, los negros o los morenos representó el 75,2% del grupo formado por el 10% de la población con ingresos más bajos y solo el 27,7% del 10% de la población con los rendimientos más altos.

Las tasas de desempleo (e informalidad) de los negros también son históricamente superior a los blancos. Así, en el primer trimestre de 2021, la tasa de desempleo del país en relación con la del trimestre octubre/diciembre de 2020, por color

o raza, estuvo por debajo del promedio nacional para los blancos (11,9%) y superior para los negros (18,6%) y marrones (16,9%).

Teniendo en cuenta este análisis, la discriminación racial y de género, a menudo sutil y difícil de identificar en entornos organizacionales, hace que sea cada vez más difícil para las mujeres negras acceder a puestos de liderazgo.

Brasil tiene una historia de 300 años de esclavitud, siendo el último país de América en abolir formalmente la esclavitud negra, en 1888. Ha pasado más de un siglo y la sociedad brasileña aún vive un racismo velado. Un pensamiento que margina a los negros, impidiéndoles convertirse en ciudadanos, con las mismas oportunidades de crecimiento. El resultado es un legado de desigualdad social, exclusión y violencia.

Aunque las mujeres representan un número significativo en términos de la población, experimentan desigualdades en diferentes ámbitos de la vida, incluido el mercado laboral.

Entendiendo que también es importante, en este estudio, mirar otro aspecto relevante, además de la cuestión de género: la opresión racial. Esto colocó a las mujeres negras en situaciones aún más discriminadas.

Cuando se trata de jerarquía, estos problemas son aún más notorios y cuando se trata de puestos de liderazgo en las organizaciones, pocas mujeres negras ocupan estos puestos.

Comprender el liderazgo o el papel de un líder significa muchas veces abandonar ideas anteriores sobre lo que escuchamos sobre él. Es necesario pensar con objetividad y desprejuicio y utilizar la observación para identificar los atributos de un líder que aporta eficacia y resultados positivos.

Liderar tiene más que ver con actuar con una base legítima de poder, no simplemente desde tener una posición formal de autoridad o un carisma sobresaliente para influir en las personas.

De esta manera, el ejercicio del liderazgo se da en contextos colectivos y complejos, con acciones que ya no dependen de una persona ni de ninguna autoridad formal, pasando de la individualidad a lo colectivo.

El liderazgo puede ser gratificante y edificante, pero no es fácil, tiene un alto precio y pocos están realmente dispuestos a afrontar este desafío. Pero sólo un

liderazgo auténtico, verdadero, ejemplar y valiente es capaz de influir y movilizar un sistema.

Sin embargo, no hay liderazgo sin riesgo, sin una espina en el camino. El movimiento de liderazgo integral trata de definir ajustes, cambios, tomar nuevas decisiones, acciones, hábitos. Proporcione conversaciones difíciles y necesarias con miras al propósito y visión de confianza en sistemas complejos.

Las organizaciones han evolucionado y los líderes ayudan a los empleados a gestionar sus carreras, implementar asociaciones con clientes y proveedores y optimizar las formas de inversión.

Los líderes que siguen la evolución de las organizaciones y tienen sus roles definidos, mejoran los procesos con reingeniería con enfoque de sistemas, permitiendo estrategias que interactúan entre sus empleados.

Teniendo en cuenta este análisis, la discriminación racial y de género, a menudo sutil y difícil de identificar en los entornos organizacionales, se dificulta cada vez más que las mujeres negras accedan a puestos de liderazgo, por lo que resulta significativo conocer la construcción de los proyectos de vida y significaciones que el poder adquiere en sus existencias.

En base en lo anterior, surge el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las configuraciones predominantes de los proyectos de vida laboral y significaciones del poder en mujeres negras que ocupan posiciones de liderazgo?
¿Cuál es la consideración de la gestión de RRHH al respecto?

1.2. Justificación

El plantear este interrogante y estudiarlo en profundidad, se justifica a partir de cuestiones tan centrales como la persistente desigualdad en el trabajo de los grupos minoritarios, que afecta intereses sociales, y convoca a su consideración científica. Ciencia y sociedad deben articularse en un espacio conjunto de trabajo e intercambio.

Si bien las mujeres representan un número expresivo en términos de población, experimentan desigualdades en diferentes áreas de la vida, incluido el mercado laboral.

Entendiendo que también es importante, en este estudio, mirar otro aspecto relevante que, además del tema de género: la opresión racial. Esto puso a las mujeres negras en situaciones aún más discriminadas.

Cuando se trata de jerarquía, estos problemas son aún más notorios y cuando se trata de puestos de liderazgo en las organizaciones, pocas mujeres negras ocupan estos puestos.

Por lo tanto, es fundamental investigar y estudiar la percepción de que en el mundo del trabajo no hay homogeneidad, para comprender por qué los aspectos de resistencia en este proceso, aunque, a veces, de manera silenciosa y velada, sucede de modo significativo dentro de las organizaciones públicas y privadas.

Es relevante comprender, históricamente, que la diversidad étnica/cultural que conforma la sociedad brasileña involucra sus relaciones, marcadas por la desigualdad, reflejadas en la vida personal de las mujeres negras, arrastrando una serie de obstáculos que inciden directamente en la falta de oportunidades para alcanzar posiciones de liderazgo en el mundo de los negocios y en el mundo público de Brasil.

Como en el mundo, la búsqueda de la igualdad y el enfrentamiento de las desigualdades de género son parte de la historia de Brasil, en espacios públicos y privados, las mujeres vienen cuestionando las rígidas divisiones entre géneros y la vulnerabilidad de las mujeres negras. Así, el racismo se manifiesta en prácticas y comportamientos discriminatorios, adoptados en el trabajo cotidiano, colocando a las personas de grupos raciales en desventaja para acceder a los beneficios institucionales y organizacionales.

Guimarães (2002) aborda el tema de la desigualdad en el mercado laboral, cuando sugiere una discriminación que explica la menor remuneración entre las mujeres en general, pero si para las mujeres blancas ese es un factor decisivo, para las mujeres negras esa discriminación es aún mayor.

Escuchar a estas mujeres negras sobre sus historias de vida, sus luchas por un crecimiento social y profesional igualitario justifica este trabajo.

El área de RRHH siempre ha tenido su lugar en las organizaciones, sin embargo, la forma de pensar sobre RRHH en Brasil ha sufrido cambios con el tiempo, al igual que en las organizaciones internacionales.

Para Chiavenato (2004), el papel de RR.HH. es liderar, empoderar, involucrar y aprovechar a las personas. Él cree que las personas no son como recursos: que pueden ser probadas y descartadas, ya que las personas son movimientos vitales en las organizaciones. Están dotados de inteligencia y competencia, son seres vivos y pensantes.

Hoy en día la diversidad es un tema relevante en el análisis organizacional, ya que en las últimas décadas las empresas han sufrido constantes cambios debido a la globalización y las tecnologías, un gerente como Agente de Cambio es fundamental en esta situación, ya que trabaja directamente con las personas, guiándolas a través de los cambios. para crear una organización renovada.

Ulrich (1998) considera que RRHH actúa como facilitador y acelerador de cambios, gestionando a las personas en procesos cruciales de cambio dentro de la organización.

Este tema es de gran importancia para el área de Recursos Humanos y tiene como objetivo colaborar y concientizar sobre la importancia de construir acciones afirmativas, ya que existen aspectos de resistencia en este proceso, muchas veces velados, empobreciendo las políticas de diversidad dentro de las organizaciones.

1.3. Objetivos

El **objetivo general** de este trabajo es identificar las configuraciones predominantes de los proyectos de vida laboral y significaciones del poder en mujeres negras que ocupan posiciones de liderazgo.

Los **objetivos específicos** son:

- 1- Evaluar la presencia de rasgos de adaptación creativa, sobreadaptación e inadaptación en los proyectos de vida laboral de mujeres negras que ocupan cargos de líderes.
- 2- Analizar las significaciones atribuidas al poder en sus historias de vida, rasgos comunes y diferenciales entre ellas.

3- Identificar desde la percepción de las mujeres evaluadas los factores presentes en la aceptación o resistencia en el contexto laboral hacia su rol de líderes.

1.4. Estructura general de la Tesis

La Tesis consta de las siguientes partes: Introducción, Marco conceptual, Metodología, Análisis de datos y Conclusiones.

El capítulo introductorio plantea cuestiones relevantes a ser estudiadas en el marco de los contenidos vinculados a la gestión de RRHH, respecto a las configuraciones del proyecto de vida laboral y significaciones del poder de mujeres de raza negra que ocupan puestos de liderazgo en Brasil, planteándose la siguiente pregunta problema: Cuáles son las configuraciones de proyectos de vida laboral y significaciones del poder en mujeres negras que ocupan posiciones de liderazgo y la consideración de la gestión de RRHH al respecto? .

Se presentan objetivos de investigación, tanto general como específicos, identificando en diferentes niveles de análisis las configuraciones predominantes de los proyectos de vida laboral y los significados de poder en las mujeres negras que ocupan posiciones de liderazgo, planteándose las justificaciones a realizar el estudio, así como los resultados esperados del mismo.

En el capítulo 2 se construyó el marco teórico-conceptual en base a obras e investigaciones generales y específicos referidos al contexto brasileño sobre la cuestión del trabajo, liderazgo y raza negra. Se encaró un análisis histórico de la esclavitud en Brasil, una institución violenta e inhumana que existió durante más de 300 años y las consecuencias que dejaron presentando las leyes que fueron creadas para combatir el racismo en Brasil, como la Ley 7.716/89, la Ley 14.532 /2023 y la Constitución Federal de 1988.

Se plantea el concepto de racismo estructural, consolidado en la organización de la sociedad con efectos de privilegiar una raza y etnia en detrimento de otras.

Asimismo, se desarrolla la cuestión del trabajo en mujeres, mencionando al feminismo como uno de los movimientos sociales más amplios, habiendo surgido en un intento de lograr la igualdad de las mujeres. Desde esta perspectiva, la lucha de las

mujeres negras contra la opresión racial y de género configura nuevos contornos, tanto en la discusión racial como en las cuestiones de género en la sociedad brasileña, planteándose la perspectiva de incentivar y promover acciones afirmativas para promover un posicionamiento empresarial inclusivo dentro de un mercado altamente competitivo y desigual.

Es fundamental discutir la nueva visión de los Recursos Humanos como un área estratégica e imprescindible para el crecimiento y las posibilidades de obtener oportunidades para ocupar posiciones significativas, como las de liderazgo. En tal sentido, la educación y la ley son pilares fundamentales para fortalecer y construir una sociedad antirracista, veremos los beneficios de la alfabetización racial como un factor de cambio personal y organizacional a ser encarada desde la gestión de las personas.

El capítulo 3 se destina a definir los recursos metodológicos necesarios para abordar la problemática planteada. Por la índole de la problemática planteada, se definió realizar un estudio de caso con perspectiva fue cualitativa, investigación bibliográfica y entrevistas semidirigidas en profundidad sobre historias de vida de mujeres negras en cargos de liderazgo, a partir de una Guía sobre PVL y liderazgo (Pérez Jáuregui (2015).

En el capítulo 5 se exponen las conclusiones del estudio, observándose la necesidad acerca de su consideración y abordaje, presentando acciones tendientes a superar el racismo estructural para que haya mayor equidad de género y raza.

Puede observarse en las respuestas de las entrevistadas, incluso en aquellas que están realizadas y felices en la dimensión laboral, que sus sueños juveniles no fueron vividos, muchas veces debido a sus historias de vida y falta de oportunidades. Hoy el país lucha, a través de leyes por más equidad, engloban acciones afirmativas que deben ser reforzadas desde la Educación Parvularia hasta la organización del mundo del trabajo.

Así, el interés de la investigación se centra en reflexionar sobre la percepción reiterada del racismo como un impedimento para el logro de oportunidades a lo largo de la vida de las mujeres negras, a pesar de ser el grupo poblacional más numeroso, correspondiente al 28% de la población total, de raza negra. Las mujeres tienden a

participar menos en el mercado laboral y aún menos a ocupar puestos de liderazgo, con una tasa mucho menor que la de las mujeres blancas.

Es evidente que, a pesar de los numerosos avances ocurridos en la sociedad brasileña, incluso cuando las mujeres negras logran superar condiciones adversas y alcanzar posiciones de prestigio, el hecho de ser mujeres negras conlleva un valor simbólico que, a partir de la dimensión subjetiva de la realidad, cuestiona su presencia en estos puestos.

Esperamos que el trabajo realizado aporte al área de Recursos Humanos de las organizaciones como estímulo hacia lineamientos de inclusión, como la implementación del Estatuto de Igualdad Racial, estableciéndolo como un método de acciones afirmativas y de emergencia, en la lucha contra las desigualdades raciales históricas y a favor de conectar, atraer y retener en el mercado laboral a profesionales negros y que tengan siempre una visión dialéctica, capaz de mirar lo singular, lo individual, pero, sin perder de vista el conjunto, lo plural, superando así visiones naturalizadoras, victimizantes y culpabilizadoras.

De esta manera, esperamos contribuir al inicio de un largo proceso de profundización profesional en esta problemática que vislumbra la transformación de la condición social de las mujeres negras en el mundo del trabajo y en la sociedad contemporánea.

2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

Este estudio buscó estudiar la esclavitud negra en Brasil desde el período colonial, y consistió en el uso del trabajo forzado de mujeres y hombres africanos. Estas personas fueron expulsadas por la fuerza de los muchos grupos étnicos de los que formaban parte en el continente africano y traídas a Brasil.

Las mujeres, al igual que los hombres, en el pasado, vivían sometidas a duros trabajos, castigos y grandes violencias, por parte de los señores de las plantaciones. Con el fin de la esclavitud, se liberaron de los yugos impuestos por el amo, pero no pudieron deshacerse de las terribles condiciones de trabajo y los bajos salarios por los que pasaban.

En Brasil, un país rico en diversidad tiene la complejidad de las relaciones étnico-raciales que ha pasado por procesos crónicos de mestizaje y que aún sostiene el mito de la democracia racial, dificultando el estudio de los prejuicios raciales.

El racismo establece una visión de jerarquía entre las razas. La raza puede entenderse como un grupo de personas que tienen en común ciertas características físicas y hereditarias.

Es decir, características físicas, como la forma de los ojos, el color de la piel, el color del cabello, entre otros.

En Brasil, existen varias leyes que combaten el racismo, entre ellas: Ley 7.716/89. también conocida como la Ley contra el Racismo, esta ley castiga cualquier tipo de discriminación o prejuicio, ya sea de origen, raza, sexo, color o edad. La pena puede incluir prisión de dos a cuatro años, pérdida de cargo o función pública para los servidores públicos y suspensión del funcionamiento de establecimientos privados por un período de hasta tres meses, Ley 14.532/2023 - equipara el daño racial con el delito de racismo, lo que hace que la pena sea más severa. La pena puede incluir prisión de dos a cinco años, una multa, ya no fianza y el delito no está sujeto a prescripción; La Ley N° 12.288/2010 establece el Estatuto de Igualdad Racial y modifica las Leyes N° 7.716, de 5 de enero de 1989, N° 9.029, de 13 de abril de 1995, N° 7.347, de 24 de julio de 1985, y N° 10.778, de 24 de noviembre de 2003; La Ley N° 10.639/2003 establece la

obligatoriedad de la enseñanza de la historia y la cultura afrobrasileñas en toda la enseñanza básica. Todos ellos fueron estudiados en este trabajo.

El racismo estructural no se refiere a un acto discriminatorio aislado (como maldecir peyorativamente a alguien por el color de su piel) ni siquiera a un conjunto de actos de esta naturaleza. Representa un proceso histórico en el que las condiciones de desventaja y privilegio de ciertos grupos étnico-raciales se reproducen en las esferas política, económica, cultural e incluso en las relaciones cotidianas. Perpetúa sistemáticamente la discriminación y el trato desigual de los grupos raciales "minoritarios".

La esclavitud privó a la humanidad de esta población y, a partir de este panorama, promovió una serie de estereotipos con vigencia, marginación y dolor. Entenderemos a través del estudio del PVL – Proyecto de Vida Laboral de las mujeres entrevistadas el resultado de éxito o no en sus vidas.

El liderazgo negro está lejos de tener el espacio que debería dentro de las organizaciones. Esta falta de representación no significa que la presencia negra no sea imprescindible en las empresas. Lo que demuestra, de hecho, es cuánto racismo estructural en Brasil crea barreras para el avance de los profesionales no blancos.

La gran mayoría de los puestos de liderazgo son ocupados por hombres o mujeres blancos, esto desalienta a las mujeres negras desde una edad temprana.

Lo mismo ocurre con el salario, los hombres siguen ganando más que las mujeres, incluso menos las mujeres negras.

Fue relevante comprender, históricamente, que la diversidad étnico-cultural que constituye la sociedad brasileña implica que sus relaciones, marcadas por la desigualdad, se reflejan en la vida personal de las mujeres negras, generando una serie de obstáculos que inciden directamente en la falta de oportunidades para alcanzar posiciones de liderazgo en el mundo empresarial y en el mundo público de Brasil.

Así como en el mundo la búsqueda de la igualdad y el enfrentamiento a las desigualdades de género son parte de la historia de Brasil, en los espacios públicos y privados las mujeres vienen cuestionando las rígidas divisiones entre géneros y la vulnerabilidad de las mujeres negras. Así, el racismo se manifiesta en prácticas y comportamientos discriminatorios adoptados en el trabajo cotidiano, colocando a las

personas de grupos raciales en desventaja para acceder a beneficios institucionales y organizacionales. Escuchar a estas mujeres negras sobre sus luchas por un crecimiento social y profesional igualitario fue el principal objetivo de este trabajo.

La investigación del perfil social, racial y de género de las 500 mayores empresas de Brasil y sus acciones afirmativas, realizada por el Instituto Ethos (2016), que entre las 500 mayores empresas, con relevante papel de liderazgo en el mercado laboral brasileño, continúa Desigualdades actuales Las estructuras sociales de carácter estructural, que se reflejan en el mundo del trabajo, la promoción de la diversidad y la equidad son pasos decisivos para garantizar el desarrollo económico con desarrollo social. En Brasil, las mujeres ocupan el 14% de los puestos ejecutivos en las quinientas empresas citadas en la investigación.

El racismo es un sistema de opresión y, para que haya racismo, debe haber una relación de poder. Históricamente, esta opresión siempre ha excluido a la población negra de una relación de igualdad en los logros de su vida personal y profesional.

La Dirección de Recursos Humanos asume, cada vez más importancia en el desarrollo de una cultura organizacional direccionada a la innovación y aprendizaje continuos, y tiene un rol fundamental a nivel interno y externo de la organización, provocando alteraciones en las estructuras de las empresas, en las prácticas del trabajo y, principalmente, en las relaciones de poder.

Este tema es de gran importancia para el área de Recursos Humanos, ya que existen aspectos de resistencia en el proceso de racismo, muchas veces silenciosamente velados, que empobrecen las políticas de integración en la diversidad al interior de las organizaciones. Por lo tanto, es fundamental discutir la percepción acerca de las posibilidades de ocupar cargos de poder desde cuestiones de género y color.

De esta manera, este trabajo se está viendo legitimado por el desarrollo de una línea de investigación sobre PVL y Liderazgo, liderada por el Dr. I. Pérez Jáuregui dentro del Departamento de Investigación de la UCES, sobre un tema específico y población de liderazgo.

2.1. Esclavitud - Aspectos históricos

Con el descubrimiento y ocupación de un nuevo continente por los europeos se inició la trata de esclavos, que duró tres siglos y medio, promoviendo un comercio de esclavos organizado, sistemático y prolongado hacia el Nuevo Mundo. Se trataba de dos océanos, cuatro continentes (Europa, África, América y Asia), cuando árabes e indios participaron en él indirectamente.

La esclavitud fue la base de la economía que se estableció en Brasil alrededor de la década de 1530, cuando se implementaron las primeras medidas efectivas de colonización/explotación. A través de la trata de esclavos, el objetivo era abastecer el “comercio humano” que necesitaba la industria azucarera en el noreste de Brasil. La esclavitud comenzó con los nativos y, entre los siglos XVI y XVII, fue reemplazada gradualmente por la esclavitud de los africanos.

El legado del racismo en Brasil fue generado por más de tres siglos de esclavitud. Entre 1501 y 1870, más de 12,5 millones de africanos fueron vendidos como esclavos en el continente americano. De ellos, uno de cada cuatro fuera enviados a Brasil (alrededor de 4,8 millones hasta la segunda mitad del siglo XIX).

La esclavitud en Brasil era tan cruel e inhumana y el número de africanos que eran traídos era tan grande que la imagen del trabajador esclavo en nuestro país pasó a asociarse con el color de la piel del africano. Un síntoma evidente del racismo que estuvo detrás de la institución de la esclavitud en nuestro país y que aún impregna la conciencia brasileña.

Fanon inicialmente destaca que el racismo y el colonialismo deben entenderse como formas socialmente generadas de ver el mundo y vivir en él. Esto significa, por ejemplo, que los negros son construidos como negros. En otras palabras, no habría razón para que la gente de África, Australia u otras zonas del Pacífico Sur pensarán en sí mismos en términos raciales (Gordon, 2008, p. 16).

Incluso más de 130 años después de la abolición, sus consecuencias aún son perceptibles. La pobreza, la violencia y la discriminación que afectan a los negros en Brasil son un reflejo directo de un país que normalizó los prejuicios contra este grupo y los dejó al margen de la sociedad.

Como nos recuerda Gomes: “Brasil fue construido por esclavos, en todos los ciclos económicos, incluidos el azúcar, el oro, los diamantes y el café. La esclavitud no es un tema cerrado, un tema para un museo o un libro de historia. Está presente en la realidad brasileña”. Para Prado (2011), la Era Colonial estaría marcada por la perspectiva del comercio y la explotación masiva de la mano de obra nativa y el gran tráfico de negros procedentes de África. Según Gomes (2019, p. 25), el inicio del vertiginoso ciclo económico en Brasil coincide con la llegada de los primeros esclavos, quienes trabajarían en la cultura azucarera, fortaleciendo el proceso instituido por los hacendados y sus miles de esclavos, marcando profundamente la identidad brasileña: casona y vivienda de esclavos.

Sin embargo, Fanon (2008) sostiene que el racismo obliga a un grupo de personas a abandonar la relación dialéctica, respetando la diferencia entre el Yo y el Otro. Mostrar que este respeto a la diversidad es la base de la vida ética. Lo contrario es la complicidad con la que se permite casi todo contra este grupo discriminado y, como revela la violenta historia del racismo y la esclavitud, esta licencia a menudo se acepta con celo sádico.

La princesa Isabel sancionó la Lei Áurea el 13 de mayo de 1888, que abolió oficialmente el trabajo esclavo en Brasil. El fin de la esclavitud fue resultado de transformaciones económicas y sociales que comenzaron a producirse en la segunda mitad del siglo XIX y culminaron con la crisis del Segundo Reinado y el consiguiente colapso del régimen monárquico. La ruptura de los vínculos coloniales y la consolidación del régimen monárquico en Brasil aseguraron el mantenimiento de la economía agroexportadora basada en la existencia de grandes propiedades rurales y el uso de mano de obra esclava negra africana. La esclavitud, y la sociedad esclavista que de ella resultó, estuvo marcada por un estado de violencia permanente.

Pero desde la época colonial, los esclavos negros han reaccionado y luchado contra la dominación blanca, mediante la negativa a trabajar, rebeliones, fugas y la formación de quilombos. Moura (1988) afirma:

Los estudios sobre los negros brasileños, en sus diversas vertientes, han estado mediados por prejuicios académicos, por un lado, comprometidos con una supuesta imparcialidad científica, y, por el otro, por una ideología racista racionalizada, que

representa los residuos de la superestructura esclavista, y, al mismo tiempo, su continuación, en la dinámica ideológica de la sociedad competitiva que le siguió (p. 10).

En realidad, el abolicionismo total nunca se materializó realmente, porque en las últimas décadas antes de la abolición, había un sentido de abolicionismo conservador liderado, no por la clase que debería guiar el movimiento, sino por una clase de hombres preocupados por mantener la sociedad bajo control, sin una auténtica emancipación negra.

Después de la abolición, los llamados hombres libres: jefes de familia, aparceros, trabajadores condicionales dominados por una economía de pobreza, trabajaron en plantaciones de caña de azúcar o de café y entregaron parte de su producción al dueño de la tierra como esclavos disfrazados.

La desigualdad racial en Brasil es incuestionable y persiste debido a la debilidad de las políticas públicas para combatirla.

2.2. Poliandria en la historia negra

Los palenques -también denominados quilombos- fueron comunidades formadas en Brasil durante el período colonial por africanos esclavizados y/o sus descendientes. Son entendidos como espacios de resistencia por parte de los africanos, ya que fueron formados por esclavos fugitivos. Un lugar donde podían desarrollar una vida en libertad, buscando formas de asegurar su propia supervivencia, estableciendo vínculos comerciales con los residentes cercanos, animando a otros esclavos a huir y buscando muchas veces reconstruir un estilo de vida similar al que tenían en el continente africano.

Quilombo dos Palmares fue la comunidad más grande que existió en América Latina. Fue construido en la región del actual estado de Alagoas y tenía alrededor de 20 mil habitantes. Fue uno de los grandes símbolos de la resistencia esclavista en Brasil y fue objetivo de expediciones organizadas por portugueses y holandeses. Fue destruido en 1694 y su líder, Zumbi, murió al año siguiente en una emboscada.

Palmares reflejó, dentro de su territorio, la desproporción de sexos existente en la población esclava. Los plantadores, grandes propietarios de esclavos, preferían

comprar hombres jóvenes que mujeres. Se estimó que, por cada mujer, había tres o más hombres, hecho que se reflejará en la composición de género de la población palmarina. Así, si mantuvieran el matrimonio monógamo de los amos en sus fincas dentro de sus fronteras, habría un desequilibrio en la vida familiar tan grande que la desarticulación social sería inevitable. Eligieron instituir dos tipos fundamentales de organización familiar: la poligamia y la poliandria.

La poligamia era practicada por miembros de la estructura de poder, es decir, por el rey y posiblemente los jefes de los mocambos, quienes tendrían derecho a varias mujeres.

Pero también estaba la familia poliándrica, mayoritaria en el conjunto de la comunidad.

Freitas apud Moura (2021) aborda la realidad local de la siguiente manera:

[...] que todo negro que llega a la pensión huyendo de sus amos es pronto escuchado por el consejo de justicia que debe conocer sus intenciones porque son altamente sospechosas, ni se fían sólo del hecho de que él es una persona negra la que se presenta; que están tan seguros de las buenas intenciones del negro que llega, le regalan una mujer que tienen junto con otros negros, dos, tres, cuatro y cinco negros, ya que pocas mujeres adoptan este estilo para evitar disputas; que todos los maridos de una misma mujer viven con ella en la misma choza, [...]. (p. 66).

Así, queda claro que no hubo matriarcado en el pasado histórico de Brasil, sino más bien una revuelta de las mujeres negras, que apoyaban la supremacía negra de sus tribus, así como una falta de adaptabilidad a las costumbres y religión blancas.

2.3. Raza y Racismo

Con la abolición de la institución de la esclavitud en 1888, los antiguos esclavos pasaron a ser iguales a los blancos ante la ley, sin embargo, el acceso a la ciudadanía siguió bloqueado por los prejuicios hacia la raza negra y la preferencia por el trabajo de los inmigrantes blancos.

Hubo una gran migración del campo a los centros urbanos y los negros no encontraron las mismas oportunidades que los blancos, también en las ciudades, dejándolos con subempleo y trabajo informal.

No existían políticas públicas que garantizaran una supervivencia digna con trabajo seguro. Había desconfianza hacia los negros y la libertad alcanzada parecía frágil y amenazada. Hombres y mujeres que eran libres, sin embargo, sin tener educación, documentos, dinero, vivienda, empleo, escuela o cualquier otro tipo de asistencia social proporcionada por el Estado.

Fraga Filho (2009) afirma: El final del siglo XIX y el comienzo del XX estuvieron marcados, además de la transición monarquía/república, por varias teorías raciales que fueron importadas a Brasil con la intención de alimentar las diferencias sociales entre las razas blanca y negra.

Negar la humanidad de la población negra fue un proyecto político forjado también en la naturalización de la supuesta incivilidad y la normalización del imaginario de que los negros son inferiores o subordinados.

Para o Brasil, o século XX foi caracterizado pela urbanização, industrialização e ciclos econômicos determinados por dinâmicas internas e externas. [...] os negros passaram a buscar sua inserção no mercado de trabalho como homens livres. No entanto, em comparação com os brancos, eles enfrentam dificuldades adicionais no acesso a empresas industriais e atividades de serviços. Quando conseguem quebrar as barreiras do racismo, preconceito e discriminação na contratação e no trabalho, os negros geralmente preenchem cargos com qualificações e salários mais baixos. (Conceição e Viana, 2021).

Los resultados del racismo institucional son históricos en Brasil. Las instituciones brasileñas están marcadas por el racismo, al igual que la historia de desigualdades sociales en el país, que nace de una matriz racista.

El discurso de que los negros, especialmente los hombres, son individuos a los que hay que temer y, por tanto, sujetos a represión, se ha extendido por toda la sociedad, al igual que el miedo que corrobora y fomenta la violencia, la tortura, las cárceles y el genocidio. Y es este estereotipo creado en el período postabolucionista el

que continúa perpetuando, en los más diversos ámbitos, la lógica de exclusión y consecuente exterminio de la población negra brasileña (Borges, 2019, p. 14).

La Constitución Federal brasileña señala como objetivo de la nación una sociedad justa, solidaria, con igualdad y sin discriminación (art. 3, incisos III y IV, art. 5, caput, CF/88), que reconozca la dignidad humana (art. 1, inciso III, CF/88), repudia el racismo (art. 4, inciso VIII, CF/88) y lo tipifica como un delito imprescriptible y sin fianza (art. 5, inciso XLII, CF/88).

2.3.1. Ley sobre delitos resultantes de prejuicios de raza o color

Así, con el objetivo de tipificar como delito estas conductas discriminatorias, se creó la Ley 7.716/89, también conocida como Ley de Delitos Resultantes de Prejuicio de Raza o Color, que establece en su artículo 20: “Art. 20. Practicar, inducir o incitar a la discriminación o prejuicios basados en raza, color, etnia, religión u origen nacional”.

Este tipo penal engloba cualquier acto destinado a promover actitudes discriminatorias y prejuiciosas en relación con la raza, color, etnia, religión u origen nacional.

La discriminación en la concesión de trabajo a alguien también fue tipificada como delito, en dos artículos de la Ley 7.716/89, que podemos ver a continuación:

“Art. 3.º Impedir u obstaculizar el acceso de personas, debidamente cualificadas, a cualquier cargo de la Administración Directa o Indirecta, así como de los concesionarios de servicios públicos.

Art. 4 Negar o impedir el empleo en una empresa privada”.

De la lectura de los artículos anteriores queda claro que no se permite que una persona sea privada de la obtención de un cargo público o de un empleo en una empresa privada sólo por las condiciones personales ya expresadas al principio de este artículo.

Además, también serán sancionados quienes, por discriminación, impidan el ascenso de funcionarios del sector público. En relación con el sector privado, también se penalizarán las siguientes conductas: no proporcionar el equipo necesario a un empleado; impedir el avance u otro beneficio funcional a un empleado; tratar a los

empleados de manera diferente a los demás; exigir aspectos de apariencia específicos de raza o etnia para el empleo sin justificación; Negar, denegar o impedir el acceso a los establecimientos.

Siguiendo nuestro estudio sobre la Ley de delitos resultantes de prejuicios por motivos de raza, color, etnia, religión u origen nacional, analizaremos ahora los distintos artículos que tipifican como delito la denegación de acceso a establecimientos, por motivos de discriminación o prejuicio: o impedir el acceso a un establecimiento comercial, negándose a atender, atender o recibir clientes o compradores; negar, negar o impedir la inscripción o admisión de un estudiante a un establecimiento educativo público o privado de cualquier carrera; impedir el acceso o negar alojamiento en un hotel, pensión, posada o cualquier establecimiento similar; impedir el acceso o negar el servicio en restaurantes, bares, panaderías o lugares similares abiertos al público; Impedir el acceso o negar el servicio a establecimientos deportivos, lugares de entretenimiento o clubes sociales abiertos al público; impedir el acceso o negar el servicio en peluquerías, barberías, spas o salones de masajes o establecimientos con los mismos fines; impedir el acceso a entradas sociales de edificios públicos o residenciales y a ascensores o escaleras de acceso a los mismos; impedir el acceso o uso del transporte público, tales como aviones, barcos, lanchas, autobuses, trenes, metro o cualquier otro medio de transporte concedido; impedir o impedir el acceso de alguien al servicio en cualquier rama de las Fuerzas Armadas; impedir o impedir, por cualquier medio o forma, el matrimonio o la convivencia familiar y social.

Si bien la postura antirracista es otra forma de ver el mundo, incluso en las instituciones: públicas o privadas, necesitamos tener leyes para avanzar.

Estos comportamientos anteriores, de impedir que las personas, por su color, entraran en determinados lugares, eran muy comunes en el pasado. Sin embargo, esto no significa que estas situaciones no se den hoy en día, lamentablemente. Por ello, fueron tipificadas expresamente como conductas delictivas, todas ellas sujetas a pena privativa de libertad.

En el caso de negativa de un estudiante a ingresar a un establecimiento educativo público o privado, cometida contra una persona menor de 18 años, la pena se aumentará en 1/3.

Finalmente, también existen algunos efectos extrapenales de la condena por la comisión de los delitos previstos en la Ley 7.716/89, tales como: pérdida del cargo o función pública, para el servidor público; suspensión del funcionamiento del establecimiento privado por un período no mayor a 3 meses.

Sin embargo, es importante resaltar que tales efectos, según la ley, no son automáticos y deben declararse expresa y motivadamente en la sentencia.

La Ley N° 7.716, que tipifica los delitos de racismo, fue firmada el 5 de enero de 1989 por el entonces presidente de la República, José Sarney, la ley pasó a ser conocida por el nombre de su autor, el exdiputado Caó. Carlos Alberto Caó de Oliveira fue periodista, abogado y activista del movimiento negro.

Pero, aún hoy, el sistema de justicia penal brasileño se presenta como garante de la propiedad privada, protector de los grupos dominantes y no inhibidor de las prácticas de los agentes policiales que seleccionan a los negros como enemigos, sospechosos y culpables incluso antes de la sentencia final (BATISTA et al., 2022).

El racismo en Brasil no se practica de manera velada, sino abiertamente, especialmente considerando los aspectos estructurales e institucionales. Las oportunidades en el mercado laboral, la distribución del ingreso, el porcentaje de población carcelaria y las condiciones desiguales de vivienda sólo lo ponen de relieve. En 2018, según el Atlas de la Violencia, la tasa de homicidios por cada 100.000 habitantes fue del 37,8% para las personas negras y del 13,9% para las no negras en todo el país. Estos datos demuestran que todavía queda un arduo camino para que la población negra sea verdaderamente valorada y respetada (OXFAM Brasil, 21/10/2021).

La legislación desempeña un papel importante en la lucha contra los insultos raciales y el racismo en Brasil, pero las políticas de inclusión y la ampliación de las oportunidades de acceso a la educación y la distribución del ingreso renuevan las esperanzas de un país más justo y equitativo.

2.3.2. Ley de Cuotas

En un país donde prevalece la desigualdad, las políticas afirmativas en Brasil nacieron de la idea de reparación histórica, cultural y social. Así, en el ámbito educativo, la Ley N° 12.711/2012, conocida popularmente como “Ley Cotas”, fue diseñada para reducir la exclusión social frente al legado de la esclavitud.

En 1854, cuando a los negros se les prohibió estudiar, el Imperio determinó otra vía de exclusión para los niños y adolescentes afrobrasileños, fenómeno que sólo se corregiría parcialmente 180 años después con la ley de política de cuotas que aún provoca la ira de algunos, aunque para muchos es la única oportunidad de educación.

Sancionada el 29 de agosto de 2012, la llamada “Ley de Cuotas” garantiza la reserva del 50% de las plazas en universidades e instituciones federales de educación técnica de nivel medio para estudiantes negros, mestizos, indígenas, personas con discapacidad y de escuelas públicas.

En 2000, la Asamblea Legislativa del Estado de Río de Janeiro (Alerj) aprobó una ley que reservaba la mitad de las vacantes para candidatos de la red de educación pública. Al año siguiente, se determinó que el 40% de las plazas para estudiantes en las escuelas públicas debían asignarse a estudiantes autodeclarados negros y mestizos. En 2003, la Universidad de Brasilia (UnB) fue la primera institución pública federal en aprobar la política afirmativa, en 2003. La reserva de plazas para estudiantes de cuota racial comenzó a adoptarse en el examen de ingreso del año siguiente.

Ese mismo año, la Universidad Estatal de Río de Janeiro (Uerj) fue la primera institución educativa estatal en adoptar cuotas. En el examen de ingreso de ese año, parte de las plazas se asignaron a estudiantes de escuelas públicas y a estudiantes autoproclamados negros y morenos.

En 2000, la Asamblea Legislativa del Estado de Río de Janeiro (Alerj) aprobó una ley que reservaba la mitad de las vacantes para candidatos de la red de educación pública. Al año siguiente, se determinó que el 40% de las plazas para estudiantes de escuelas públicas debían ser asignadas a estudiantes autodeclarados negros y mestizos (Ferreira (2023)).

El Censo de 2000 nos muestra que la proporción de estudiantes negros y mestizos de 15 a 17 años que asistieron a la escuela secundaria fue, respectivamente, 28,3% y 31%. En 2010, estos porcentajes aumentaron al 49,7% y al 53,7%.

El crecimiento de la educación superior también fue muy significativo. En 2000, sólo el 6,3% y el 8,4% de los estudiantes negros y morenos de entre 18 y 24 años asistían a la universidad; en 2010 estos porcentajes aumentaron al 30,4% y 27,8%, respectivamente. Es decir, en diez años se cuadruplicó la participación de la población negra en este nivel educativo.

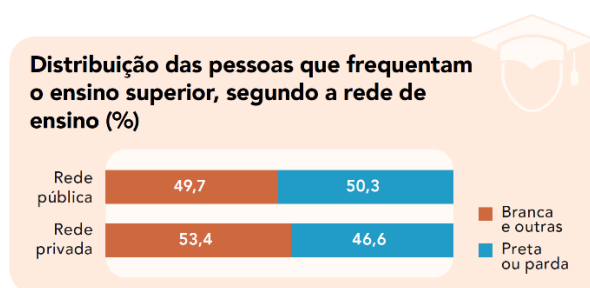


Gráfico nº 1

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

Al analizar los retornos de la inversión en educación superior, considerando los ingresos provenientes del trabajo, se observa nuevamente que aumentar la educación es importante. Además, el factor no es decisivo para reducir la desigualdad racial (IBGE).

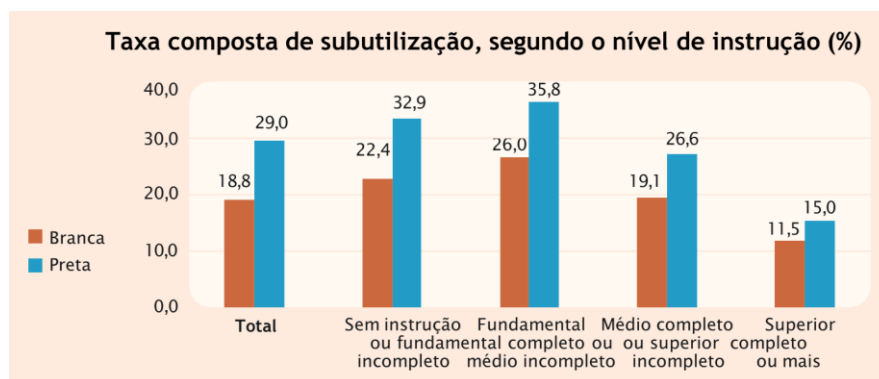


Gráfico nº 2

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

La universidad como espacio de producción de conocimiento es también un espacio de disputa política y simbólica, tanto desde una perspectiva racial como de

género, y es necesario utilizar y abusar de estrategias de diferenciación para permanecer en este entorno.

Cada día notamos más igualdad, pero la lucha de la raza negra a través de los movimientos sociales se vuelve más feroz y esto no tiene nada que ver con superioridad o inferioridad racial, sino que tiene todo que ver con el racismo estructural.

En este contexto, y con la trayectoria de mejora en los indicadores de adecuación escolar, retraso y deserción escolar, los estudiantes negros o mestizos comenzaron a constituir mayoría en las instituciones de educación superior de la red pública del país (50,3%), en 2018, continuaron subrepresentados, pues constituían el 55,8% de la población, lo que respalda la existencia de medidas que amplíen y democratizen el acceso a la red pública de educación superior.

2.3.3. Seguridad de las mujeres negras

Como se vio anteriormente, la población juvenil negra brasileña ha enfrentado una situación extremadamente desfavorable en términos de garantía de derechos a pesar de las regulaciones legislativas.

El alto riesgo que se impone diariamente a la vida de las jóvenes negras aparece como una condición que tiene repercusiones negativas directas sobre la democracia brasileña, ya que esta situación debe ser entendida como un resultado histórico de una conducta colectiva socialmente perversa”, señala la socióloga y educadora de la FASE Río de Janeiro, Rachel Barros, publicado en el folleto Juventudes e a Desigualdade no Urbano, publicado en Le Monde Diplomatique Brasil. El hecho de que la sociedad y el Estado brasileños hayan renunciado a la posibilidad de difundir una nueva cultura política junto con los movimientos sociales organizados, con miras a evitar que las sucesivas generaciones de mujeres negras sean sometidas a viejos procesos de violaciones de derechos, es también una de los factores que configuran la situación actual de este segmento juvenil.

Según el Atlas de la Violencia 2021, el 77% de las víctimas de homicidio en el país son personas negras. Las posibilidades de que una persona negra sea asesinada

en Brasil son 2,6 veces mayores que las de una persona blanca. Además, entre las mujeres víctimas de homicidio en 2019, el 67% eran negras.

En Brasil, las mujeres que sufrieron más violencia en 2022 fueron mujeres negras, con baja educación y en edad reproductiva, según una encuesta del Foro Brasileño de Seguridad Pública. Alrededor del 45% de las mujeres negras entrevistadas declararon haber sufrido algún tipo de violencia física o agresión a lo largo de su vida, frente al 36,9% entre las mujeres blancas (FUNDO BRASIL).

La violencia, el miedo y la inseguridad son elementos cotidianos en la realidad de la población negra y periférica. Según la Encuesta Nacional de Salud (IBGE, 2019), el 20,6% de los negros y el 19,3% de los morenos sufrieron violencia física, psicológica o sexual en los 12 meses anteriores a la encuesta, mientras que el resultado fue del 16,6% para los blancos. El porcentaje para las mujeres fue aún más grave: el 21,3% de las mujeres negras sufrieron violencia, el 20,2% de las mujeres morenas y el 18,0% de las mujeres blancas.

El encarcelamiento de mujeres es algo que debe ser analizado con mucha atención en Brasil, especialmente teniendo en cuenta los datos que muestran que las prisiones brasileñas tienen la cuarta mayor población carcelaria femenina del mundo, con alrededor de 42 mil mujeres presas, según la encuesta de Información Penitenciaria (INFOPEN), de este total, el 62% son negros.

También según INFOPEN Mujeres, la gran mayoría de las mujeres privadas de libertad en Brasil (alrededor del 62%) están encarceladas por delitos relacionados con el tráfico de drogas, entre 2000 y 2016 el encarcelamiento de mujeres creció un 656%, un aumento de casi 7 veces en 16 años. La evaluación de los expertos es que se trata de un encarcelamiento masivo de mujeres, especialmente de mujeres negras.



Cuadro nº 1

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais.

Diferentes datos estadísticos apuntan a la precaria condición a la que están sometidas las mujeres negras. Representan el 25% del contingente femenino de la población brasileña (Pnad/IBGE) y tienen, en promedio, cinco años menos de esperanza de vida en comparación con las mujeres blancas. Siguen siendo las mujeres negras quienes ocupan los empleos más precarios, representando más del 60% del contingente destinado al trabajo doméstico. También son las mujeres que más mueren, llegando a un 48% más de muertes respecto a las mujeres blancas, según el Mapa de la Violencia.

El sistema de justicia penal tiene una profunda conexión con el racismo, estando el funcionamiento de sus engranajes más que permeado por esta estructura de opresión, pero el aparato se reordenó para garantizar el mantenimiento del racismo y, por tanto, de las desigualdades basadas en la jerarquización racial. Además de la privación de libertad, estar encarcelado significa la negación de una serie de derechos y una situación de vulnerabilidades cada vez más profundas. Tanto o cárcere quanto os pós encarceramento significam a morte social desses indivíduos negros e negras que, dificilmente, por conta do estigma social, terão restituído o seu status, já maculado pela opressão racial em todos os campos da vida, de cidadania ou possibilidade de alcançá -allí. Esta es una de las instituciones más fundamentales en el actual proceso de genocidio contra la población negra en el país (Borges, 2019, p. 21).

La dificultad para acceder a leyes y servicios aumenta la vulnerabilidad de las mujeres que experimentan una vida cotidiana violenta en zonas dominadas por el

crimen organizado. Es necesario ampliar el sistema de justicia y las políticas de seguridad pública, y mecanismos eficaces adaptados a las diferentes necesidades deben apoyar la lucha contra la violencia contra las mujeres a nivel nacional. Sin embargo, la prevención de la violencia es un aspecto fundamental de la acción en curso. Por eso es tan importante que las políticas públicas se desarrollen de manera integrada y multidisciplinaria, incorporando la seguridad pública en la formulación de políticas sociales de vivienda, movilidad, educación y salud, para romper con el supuesto universalismo de las políticas públicas diseñadas por hombres. bajo la premisa del patriarcado.

Collins, (2017), se centra en un contexto político cada vez más problemático que ha afectado a las mujeres negras como grupo. Así, asegurar la unidad del grupo, reconociendo la enorme heterogeneidad que opera dentro de los límites del término "mujeres negras", constituye un desafío fundamental que enfrentan las mujeres afrodescendientes.

Recientemente Tiburi, (2018, p.105), estudia una construcción colectiva interseccional del feminismo hacia un proyecto feminista de poder, hablando de la vida de las mujeres como trabajadoras que reciben menos que los hombres por el mismo tipo de trabajo, lo que constituye uno de las mayores injusticias que sufren las mujeres a escala global. En línea con Collins (2017), además, el enfoque de la autora Davis (2016) expone una perspectiva de las luchas humanitarias, donde el feminismo implica mucho más que la igualdad de género, el feminismo debe implicar conciencia sobre el capitalismo, el racismo/colonialismo. Según la autora, "el feminismo negro surgió como un esfuerzo teórico y práctico para demostrar que raza, género y clase son inseparables en los contextos sociales en los que vivimos". Es esencial comprender que la esfera pública, en la que se generan y gestionan las políticas públicas, es crucial para la seguridad y la autonomía de las mujeres.

2.3.4. Racismo Estructural

La discriminación sistemática de grupos minoritarios, en Brasil no minorías, sino mayoría cuando se trata de personas negras, caracteriza procesos de discriminación directa o indirecta.

Discriminación sistemática, procesal e histórica que genera estratificación social que resulta en desventajas políticas y económicas para los grupos afectados, haciéndolos experimentar pobreza, salarios más bajos, menor acceso a los sistemas de salud y educación, así como mayores posibilidades de encarcelamiento y muerte.

Según Sílvio Almeida, la identificación de un grupo social minoritario debe tener en cuenta las peculiaridades de cada formación social, ya que las dinámicas del proceso discriminatorio están ligadas a la lógica de la economía y la política; Asimismo, la discriminación sólo se vuelve sistémica si se reproducen las condiciones sociopolíticas que naturalizan la desigualdad de trato ofrecida a los individuos pertenecientes a grupos minoritarios. Por lo tanto, dada la estructura política y económica de la sociedad contemporánea, formas de discriminación como el racismo sólo se establecen si existe la participación del Estado, que puede actuar directamente en la clasificación de las personas y en los procesos discriminatorios o, indirectamente, cuando hay una omisión frente a la discriminación, que permite que prejuicios históricamente arraigados contra los negros, las mujeres y los homosexuales se conviertan en criterios “ocultos” o reglas “no registradas” que operan en el funcionamiento de las instituciones, en la distribución económica como el empleo y los ingresos, por ejemplo y en la ocupación de espacios de poder y decisión.

Los brasileños en su vida cotidiana han normalizado frases y actitudes racistas y prejuiciosas, esto es lo que llamamos racismo cultural. Se trata de casos y chistes que asocian a las personas negras con situaciones humillantes, degradantes o criminales. Actitudes basadas en prejuicios, como desconfiar de la naturaleza de alguien por el color de su piel.

Las cuestiones raciales se están estructurando porque son parte de la construcción de nuestras sociedades. Las subjetividades que nos componen –nuestros prejuicios, por ejemplo– terminan construyendo las relaciones sociales que establecemos. Y estas relaciones están impregnadas de una construcción histórica errónea, que mantiene a la población negra en una posición de subalternidad.

El racismo estructural acaba generando un racismo institucional que aparece en instituciones públicas y privadas que promueven la exclusión y desigualdad de determinados grupos raciales. Esto es un reflejo del racismo estructural, con prácticas y normas discriminatorias en estos espacios.

Aunque existe una relación entre los conceptos, el racismo se diferencia del prejuicio y la discriminación raciales. El prejuicio racial es el juicio basado en estereotipos sobre individuos que pertenecen a un determinado grupo racializado, y que pueden resultar o no en prácticas discriminatorias. Considerar a los negros como violentos y poco confiables, a los judíos como codiciosos o a los orientales como “naturalmente” preparados para las ciencias exactas son ejemplos de prejuicio (Almeida, 2019, p. 22).

Almeida clasifica las concepciones del racismo en tres: individualista, institucional y estructural. La clasificación que aquí se presenta se basa en los siguientes criterios: a) relación entre racismo y subjetividad; b) relación entre racismo y Estado; c) relación entre racismo y economía.

La concepción del racismo institucional ha supuesto un avance importante en el estudio de las relaciones raciales; Superando las individualidades, se estudia el poder de un grupo sobre otro, posible cuando existe control directo o indirecto de ciertos grupos sobre el aparato institucional.

Hemos visto que las instituciones reproducen las condiciones para el establecimiento y mantenimiento del orden social. Por lo tanto, si es posible hablar de racismo institucional, significa que la imposición de reglas y estándares racistas por parte de la institución está de alguna manera vinculada al orden social que pretende proteger. Así como las acciones de la institución están condicionadas por una estructura social previamente existente –con todos los conflictos que a ella le son inherentes–, el racismo que esta institución expresa también es parte de esa misma estructura. Las instituciones son sólo la materialización de una estructura social o un modo de socialización que tiene el racismo como uno de sus componentes orgánicos (Almeida, 2019, p. 31).

Por tanto, podemos concluir con Almeida que las instituciones son racistas porque la sociedad es racista. Las instituciones no siempre crean racismo, pero lo reproducen.

[...] las relaciones cotidianas dentro de las instituciones reproducirán prácticas sociales comunes, incluido el racismo, en forma de violencia explícita o microagresiones (bromas, silenciamiento, aislamiento, etc.). En última instancia, si no se hace nada, cada institución se convertirá en una correa de transmisión de privilegios y violencia racistas y sexistas. De tal manera que, si el racismo es inherente al orden social, la única manera que tiene una institución de combatirlo es mediante la implementación de prácticas antirracistas efectivas (Almeida, 2019, p. 32).

La ausencia de hombres y mujeres negros en lugares de poder y gobierno no es sorprendente en una sociedad blanca. Mucho menos se cuestiona la ausencia de personas negras en puestos directivos, de autores negros en antologías, de pensadores negros en la bibliografía de las carreras universitarias, etc. Hay mucho por lo que luchar, mucho que lograr. Soñar con otro tipo de sociedad donde podamos tener o crear condiciones para el avance civilizacional.

Las organizaciones construyen narrativas sobre sí mismas sin considerar la pluralidad de la población con la que interactúan, que utiliza sus servicios y que consume sus productos. Muchos dicen que valoran la diversidad y la equidad, e incluso colocan estos objetivos como parte de sus valores, su misión y su código de conducta. Pero ¿cómo se aplican esta diversidad y equidad si la mayoría de su liderazgo y personal están compuestos casi exclusivamente por personas blancas? (Bento, 2022, p. 17)

Por tanto, el racismo estructural se expresa en las desigualdades raciales presentes en la sociedad, ya sean políticas, económicas o jurídicas.

En este sentido, según Almeida (2019, p. 32), una institución que se preocupa por cuestiones raciales debe invertir en políticas que apunten a: promover la igualdad y la diversidad, tanto interna como externamente, como en la publicidad; eliminar los obstáculos al avance de las minorías; mantener espacios para debates y posible

revisión de prácticas institucionales; promover la aceptación de los conflictos raciales y de género.

Una forma de combate en Brasil es la acción afirmativa. Las cuales pueden definirse como políticas que apuntan a beneficiar a personas pertenecientes a grupos que han sido discriminados y victimizados por la exclusión socioeconómica en el pasado o en el presente.

Así, las acciones afirmativas buscan incrementar la participación de estos grupos en el proceso político, en el acceso a la educación, la salud, el empleo, entre otros.

2.3.5. Feminismo

El concepto de feminismo puede entenderse como la acción política de las mujeres, que abarca teoría, práctica y ética. Es un movimiento social por los derechos civiles, liderado por mujeres, que desde sus orígenes ha exigido la igualdad política, jurídica y social entre hombres y mujeres. Sus acciones no son sexistas, es decir, no busca imponer algún tipo de superioridad femenina, sino la igualdad entre sexos. Según Caetano 2017:

La marca distintiva del movimiento feminista de los movimientos de mujeres en un sentido más amplio es la defensa de los intereses de género, la toma de decisiones horizontal, su autonomía y la crítica de las construcciones sociales de sus atribuciones. El feminismo entendido como movimiento social tuvo su origen en un escenario moderno y, inicialmente, estuvo relacionado con demandas de derechos sociales y políticos, siendo la lucha por el sufragio la culminación de la movilización de las mujeres en torno a esta ideología en varios países (p.4).

En Brasil, fue sólo con la Constitución de 1988 que las mujeres comenzaron a ser vistas por la legislación brasileña como iguales a los hombres. Sólo después de la presión de la agenda feminista, combinada con otros movimientos populares que ganaron caminos en la lucha por la democracia, fue posible superar una realidad

opresiva y las mujeres fueron incluidas legalmente como ciudadanas con los mismos derechos y deberes que los hombres.

A nivel internacional, fue en 1945 con la Carta de Creación de las Naciones Unidas que las mujeres pasaron a ser iguales en derechos que los hombres. Si no fuera por las propuestas de incluir un texto sobre igualdad entre hombres y mujeres de dos feministas latinoamericanas, la brasileña Bertha Lutz y la dominicana Minerva Bernardino, el texto posiblemente no incluiría el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Hoy en día se habla mucho del sistema patriarcal, y eso es muy bueno y productivo. Debatir es necesario y las mujeres no siempre pudieron hacerlo libremente; les llevó mucho tiempo tener la libertad de hablar abiertamente sobre sus deseos, necesidades y elecciones.

Muchas luchas marcaron la historia del movimiento feminista en Brasil, muchas victorias que marcaron una diferencia en la vida de las mujeres, según consta en la Cámara de Diputados:

1827 – Las niñas son liberadas para asistir a la escuela.

1879 – Las mujeres obtienen el derecho de acceder a las universidades.

1932 – Las mujeres obtienen el derecho al voto.

1962 – Se crea el Estatuto de la Mujer Casada

1974 – Las mujeres ganan el derecho a portar una tarjeta de crédito

1977 – Se aprueba la Ley de Divorcio

1985 – Se crea la primera Comisaría de la Mujer

1988 – La Constitución brasileña comienza a reconocer a las mujeres como Iguales a los hombres

2002 - La “falta de virginidad” ya no es motivo para anular un matrimonio

2006 - Se sanciona la Ley Maria da Penha

2015 – Se aprueba la Ley de Femicidio

2018 – El acoso sexual femenino pasó a ser considerado un delito

2021 – Se crea ley para prevenir, reprimir y combatir la violencia política contra las mujeres.

Sólo en 1932 el sufragio femenino fue garantizado por el primer Código Electoral brasileño: una victoria para la lucha de las mujeres que, desde la Asamblea Constituyente de 1891, exigían el derecho al voto. Este logro sólo fue posible tras la organización de los movimientos feministas a principios del siglo XX, que trabajaron intensa y exhaustivamente en el movimiento sufragista, influidos, sobre todo, por la lucha de las mujeres en Estados Unidos y Europa por los derechos políticos.

El Código Electoral de 1932 sólo permitía votar a las mujeres casadas o ser votadas con la aprobación de su marido o a las viudas y solteras con ingresos propios. El Código de 1934 eliminó estas disposiciones, pero el voto femenino siguió siendo opcional y el voto obligatorio sólo para los votantes masculinos. Sólo en 1946 el voto se volvió obligatorio también para las mujeres.

El movimiento feminista tiene una característica muy particular que debe ser tomada en consideración por quienes estén interesados en comprender su historia y sus procesos: es un movimiento que produce su propia reflexión crítica, su propia teoría. Esta coincidencia entre militancia y teoría es rara y deriva, entre otras razones, del tipo social de militante que impulsó, al menos inicialmente, el feminismo en la segunda mitad del siglo XX: mujeres de clase media y educadas, principalmente, en las zonas de Humanidades, Crítica Literaria y Psicoanálisis. El movimiento feminista puede ser conocido desde dos vertientes: la historia del feminismo, es decir, la acción del movimiento feminista, y la producción teórica feminista en las áreas de Historia, Ciencias Sociales, Crítica Literaria y Psicoanálisis (Pinto, 2010, p. 15).

Las aspiraciones feministas, como el derecho a decidir sobre el propio cuerpo y una mayor inversión pública en equipamiento para los niños, desde las guarderías, también engloban la preocupación por la violencia que se está extendiendo por la sociedad brasileña. La mayoría de las mujeres sufrieron algún tipo de vergüenza, desde las más educadas hasta las más salvajes. Según Silva y Camurça, 2013:

El feminismo es un movimiento plural, dentro del cual coexisten diferentes “expresiones” en conflicto y, a menudo, en alianza, entre otras, el feminismo negro; feminismo lésbico; feminismo sindical; feminismo indígena; feminismo

popular, feminismo académico. Algunas de estas expresiones constituyen una forma de pensar el feminismo y otras constituyen solo un espacio de acción (p. 13).

Las relaciones entre los diferentes movimientos sociales suelen estar plagadas de consideraciones prejuiciosas y peyorativas, que perjudican la construcción de la igualdad y la búsqueda de la liberación del individuo de una sociedad opresora que lo mutila en su subjetividad. El movimiento feminista busca romper con el modelo de sociedad patriarcal y alcanzar la igualdad plena y universal.

La relación entre política y representación es una de las más importantes en materia de garantía de derechos de las mujeres, y por eso precisamente es necesario revisar y cuestionar quiénes son estos sujetos que representa el feminismo. Si no se combate la universalización de la categoría “mujeres”, el feminismo seguirá dejando afuera a muchas de ellas y alimentando así las estructuras de poder (Ribeiro, 2018, p. 47).

El sexismo y el racismo son sistemas de dominación, estructuras de poder fundamentales para el orden social actual, porque definen lugares sociales y permiten la desigualdad en la riqueza producida socialmente. Esto estimula más que nunca: el feminismo negro.

2.3.6. Ley Maria da Penha

La Ley n.º 11.340 - Maria da Penha, promulgada el 7 de agosto de 2006, tiene como objetivo combatir la violencia doméstica contra las mujeres, lo que constituye sin duda un gran logro en la lucha por la paridad de género. Entre otras innovaciones, el sistema inaugurado con la ley resalta la importancia de la prevención, y no solo de la represión, ratifica el carácter interdisciplinario del problema y mejora el sistema judicial para que la respuesta institucional sea más efectiva y proteja a las víctimas, y las acciones delictivas puedan resultar en condenas, cuando corresponda.

Entre 2011 y 2021, más de 49.000 mujeres fueron asesinadas en Brasil, según registros oficiales. En 2021 se registraron 3.858 homicidios de mujeres según datos oficiales, pero estimamos que hubo otros 745 homicidios ocultos de mujeres. Así, el

total estimado de asesinatos de mujeres en 2021 alcanzó las 4.603 víctimas (IPEA, 2023).

Algunos de los resultados de la Ley Maria da Penha son la difusión del mensaje de que la violencia contra las mujeres no es un delito de menor potencial ofensivo, sino una grave violación de los derechos humanos, y el consecuente empoderamiento de las mujeres para reaccionar y denunciar la violencia sufrida. Si bien el subregistro de la violencia sigue siendo una realidad difícil de superar, después de la ley, hay un aumento notable de las denuncias, lo que nos permitió medir mejor la magnitud del problema en el país.

La violencia, como el sexismo y el racismo, tiene el propósito de deshumanizar a las mujeres, negarles el estatus de personas y convertirlas en objetos desechables.

La despersonalización se lleva al máximo cuando muchas mujeres acuden a los organismos de protección sin la posesión de documentos propios o de sus hijos: han sido desgarrados, quemados o están en posesión de sus agresores. La falta de documentos, simbólicamente, es para dar fe de su inexistencia y de la privación de autoridad sobre sus hijos.

El mismo fragmento señala que el 62% de las mujeres víctimas de feminicidio en el país son negras. Y la violación de los derechos humanos de la población negra, ya sean mujeres u hombres, aparece en otra parte del informe de Amnistía Internacional. Es la que más muere en enfrentamientos con la policía y la más afectada por fenómenos meteorológicos extremos. Para Jurema Werneck, directora ejecutiva de Amnistía, es necesario trabajar con el gobierno y el sistema de justicia para cambiar esta situación (Amnistía Internacional, 2023).

Amnistía Internacional recopila datos de diferentes fuentes sobre temas relacionados con los derechos humanos y en las cifras del Foro Brasileño de Seguridad Pública, encontró una realidad que se agrava año tras año.

Cuatro mujeres fueron asesinadas por día en Brasil en el primer semestre de 2022. Solo a mediados de año se registraron 699 feminicidios. Un incremento de más del 3% respecto al mismo periodo de 2021. Eso es casi un 11% más que en el primer semestre de 2019.

Otro año en el que la violencia contra las mujeres brasileñas ha ido en aumento en el país. Así lo muestra la cuarta edición de la investigación Visibles e invisibles: la victimización de las mujeres en Brasil. La encuesta realizada por el Foro Brasileño de Seguridad Pública estima que cerca de 18,6 millones de mujeres brasileñas fueron victimizadas en 2022, lo que equivale a un estadio de fútbol con capacidad para 50 mil personas abarrotado todos los días. En promedio, las mujeres víctimas de violencia informaron haber sufrido cuatro agresiones a lo largo del año, pero entre las mujeres divorciadas el promedio fue de nueve veces.

Uber Technologies Inc., un proveedor de servicios electrónicos en el campo del transporte privado urbano, a través de una aplicación de transporte que permite la búsqueda de conductores basada en la ubicación. Esta empresa publica por cuarta vez una encuesta sobre violencia contra las mujeres, realizada por el Foro Brasileño de Seguridad Pública, a través de su Gerente de Comunicación para Asuntos de Seguridad y Alianzas para Combatir la Violencia contra las Mujeres, Natália Falcón:

En cuanto al perfil étnico-racial, las mujeres negras (45%) tienen una mayor prevalencia de victimización que las mujeres blancas (36,9%), pero la comparación entre mujeres negras (48%) y mujeres morenas (43,8%) indica que las mujeres negras son las más vulnerables. Cabe destacar que la victimización por violencia sexual es similar entre todos los grupos, pero en lo que respecta a la violencia física, entre las mujeres negras la prevalencia es 8 puntos superior a la encontrada entre las mujeres blancas (2023, p. 19).

A pesar de los enormes pasos institucionales dados con la Ley Maria da Penha, la violencia contra las mujeres está aumentando, y contra las mujeres negras aún más.

2.3.7. Feminismo Negro

En un país de mayoría negra, el 56% de la población brasileña es negra y parda, casi un tercio (27,8%) de esta misma población está compuesta por mujeres negras. Millones de mujeres que siguen en la base de la pirámide. Esto se debe a que, si ser mujer ya no es una tarea fácil en Brasil, ser mujer negra exige mucho más.

Según el Mapa de Violencia del IPEA (Instituto de Investigaciones Económicas Aplicadas) de 2017, entre todas las mujeres que sufrieron violencia letal, el 66% eran mujeres negras. La invisibilidad de las mujeres negras, además de generar desigualdades sociales y fortalecer la situación de violencia, racismo y sexismo, esta problemática social fue el factor determinante para consolidarse en un movimiento denominado Feminismo Negro (Dias y Araujo, 2021).

Como perspectiva teórica, el feminismo negro se originó en la década de 1970 en los Estados Unidos de América debido a las expectativas de las mujeres negras, cuyas necesidades más íntimas no eran atendidas por los discursos y prácticas del feminismo liberal.

En esta coyuntura ya se habían producido varios movimientos contra la segregación racial que cobraban fuerza en el país. Uno de los más conocidos es el caso de Rosa Parks, quien en 1955 se negó a ceder su asiento en el autobús a una persona blanca, lo que desató una serie de protestas. Como pioneras en este aspecto podemos destacar a Ángela Davis y Patrícia Hill Collins. Barat (2014) resume:

El feminismo negro surgió como un esfuerzo teórico y práctico para demostrar que raza, género y clase son inseparables en los contextos sociales en los que vivimos. En el momento de su surgimiento, a las mujeres negras se les pedía a menudo que eligieran qué era más importante, el movimiento negro o el movimiento de mujeres (apud Angela Davis, 2014, p. 21).

En Brasil, estos debates cobraron fuerza diez años después y sus principales voces fueron Conceição Evaristo, Lélia González y Sueli Carneiro.

A partir de 1980, con el II Encuentro Feminista Latinoamericano (1985), realizado en Bertioga, São Paulo, y con el I Encuentro Nacional de Mujeres Negras (1988), realizado en Valença, Río de Janeiro, el Feminismo Negro en Brasil comienza a fortalecerse. Estos encuentros y movilizaciones buscan dar visibilidad a las agendas de las mujeres negras en el entorno feminista brasileño.

A partir del año 2000, con la mayor circulación de información a través de las redes sociales, el feminismo negro brasileño ganó nuevos contornos y buscó mayor

protagonismo, ya sea en el contexto intelectual, en el activismo y en los debates sobre problemas estructurales relacionados con el racismo y el sexismo. Es en este ambiente que surgen nombres como Djamila Ribeiro, Carla Akotirene, Joice Berth, Juliana Borges y otras pensadoras/activistas que contribuyen a la difusión de discursos críticos del feminismo negro brasileño.

La interseccionalidad es un concepto que describe cómo diferentes minorías pueden sufrir más de una discriminación a la vez. Las mujeres negras sufren prejuicios por raza y género, este prejuicio es tan implícito y unido que resulta difícil separar qué es racismo y qué es misoginia.

Kimberlé Crenshaw, teórica feminista negra estadounidense, fue quien sistematizó el concepto, en 1989. Sintetizó esta reflexión histórica para construir una poderosa herramienta, tanto para analizar cómo operan estas desigualdades sociales, como también para encontrar formas de enfrentarlas.

Ribeiro (2017) destaca que es importante señalar que, al pensar en la interseccionalidad, las mujeres negras no están pensando solo en las opresiones que las aquejan, lo que trasciende el discurso de una lucha meramente identitaria: están pensando en un nuevo modelo de sociedad.

Antes de la liberación económica de las mujeres blancas, las mujeres negras ya luchaban por mejores condiciones laborales. Esto se debe a que, mientras las feministas de clase media se manifestaban por el derecho al trabajo, miembros del feminismo negro ya llevaban mucho tiempo en el mercado laboral. Como explica Carneiro (2019):

Nosotras, las mujeres negras, somos parte de un contingente de mujeres, probablemente la mayoría, que nunca han reconocido este mito en sí mismas, porque nunca hemos sido tratadas como frágiles. Somos parte de un contingente de mujeres que trabajaron durante siglos como esclavas en el campo o en las calles, como vendedoras, vendedoras de comestibles, prostitutas... mujeres que no entendieron nada cuando las feministas decían que las mujeres debíamos salir a la calle. y trabajo. Somos parte de un contingente de mujeres con identidad de objeto. Ayer, al servicio de damitas frágiles y plantadores perversos (p.314).

Estas mujeres negras tenían trabajos mal pagados, ambientes hostiles y sin seguridad. Esto se debe a que, con el fin de la esclavitud, estas personas necesitaron buscar trabajos que pudieran ayudar a mantener a sus familias y sus hogares. Este escenario permaneció intacto durante décadas, mientras el feminismo negro no tenía voz entre las agendas blancas.

Las mujeres negras, aún hoy, están insertas en un contexto de desigualdades básicas provocadas por el racismo y el patriarcado.

2.3.8. Proyecto de Ley 1085/2023

El proyecto de ley que obliga a la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el desempeño de un trabajo equivalente o la misma función fue sancionado por el presidente Luiz Inácio Lula da Silva el 3/7/2023.

La ley prevé la imposición de una multa a los empleadores que no respeten la igualdad salarial por las mismas funciones y habilidades profesionales. La multa será equivalente a diez veces el valor del nuevo salario adeudado. En caso de reincidencia, el importe se duplicará. Actualmente, según la Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), se prevé una multa de un salario mínimo regional.

En el caso de discriminación por sexo, raza, etnia, origen o edad, además de las diferencias salariales, el empleador deberá pagar una multa administrativa equivalente a diez veces el valor del nuevo salario adeudado al empleado discriminado –será el doble- en caso de reincidencia.

La importancia de este Proyecto se entiende escuchando al DIEESE (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos):

Incluso cuando están en el mercado laboral, enfrentan condiciones más desfavorables en relación con el acceso, la retención y la promoción profesional que los hombres. La situación es aún peor para las mujeres negras. Es por esto por lo que, histórica y estructuralmente, las trabajadoras tienen salarios promedio más bajos que los registrados por los hombres. Incluso cuando el nivel de educación, la ocupación y la duración del empleo son similares, siempre se encuentran en desventaja salarial.

Objetivamente, el Proyecto de Ley 1085/2023 también crea las siguientes medidas para garantizar la igualdad de salarios y criterios de remuneración entre mujeres y hombres:

Establecimiento de mecanismos de transparencia salarial y criterios de remuneración; Mayor supervisión sobre el tema; Provisión de canales de denuncia específicos para denuncias de discriminación salarial; Promoción e implementación de programas de inclusión en el lugar de trabajo; y Promoción de la formación y capacitación de las mujeres para su ingreso, permanencia y ascenso en el mercado laboral.

2.3.9. El racismo y la economía

No podemos dejar de trabajar con la opresión racial para construir conocimiento sobre los procesos de explotación, exclusión y apropiación que sufre la mayoría de la población negra, especialmente las mujeres. Del mismo modo, no se pueden ignorar los impactos del racismo en la psique de las personas negras, que pueden llevarlas a un sentimiento de inferioridad en relación con otras razas. No se puede apartarse de la comprensión del racismo en su totalidad y de su relación con la base económica de la sociedad. Almeida aclara:

Hablar de raza y economía es esencialmente hablar de desigualdad. Tanto para quienes definen la economía como la ciencia que se ocupa de la escasez, como para quienes la consideran como el conjunto de relaciones de producción, lo cierto es que la economía debe responder a una serie de preguntas que movilizan mucho más que cálculos matemáticos u hojas de cálculo: ¿cómo se organiza la sociedad para producir las condiciones necesarias para su continuidad? ¿Cómo se divide el trabajo social? ¿Cuál es el criterio para definir el pago de salarios? (2020, p. 154).

El racismo representa un obstáculo importante para el desarrollo económico y social del país. Sin embargo, en el siglo XXI, el racismo se recrea en sus formas y sirve como herramienta de mantenimiento de un sistema que promueve privilegios a una minoría a expensas de una gran parte de la población en desventaja social. La mayoría

perjudicada por este sistema racista está conformada por personas negras y morenas, lo que, si bien implican diferentes grados de desigualdad, hace de este problema algo generalizado.

Aun así, según Almeida:

Estas preguntas demuestran, en primer lugar, que la idea de desigualdad es un punto nodal de las teorías económicas, que no y, en segundo lugar, que la economía sólo puede intentar responder a estas preguntas apelando a la política, a la ética, a la ética, a la sociología y derecho. La desigualdad puede expresarse en datos estadísticos y cuantificarse matemáticamente, pero su explicación radica en la en la comprensión de la sociedad y sus numerosos conflictos (2020, p.154-155).

La ideología de la democracia racial adoptada en la estructura social del país estableció una aceptación social del acto racista. Sin embargo, la comprensión de lo que realmente es el racismo es esencial para deconstruirlo gradualmente y, en última instancia, eliminar esta gruesa barrera para el desarrollo económico. La identificación del patriarcado colonial, que persiste hasta nuestros días; La crítica a las costumbres de la casa grande que se reflejan en las relaciones sociales y la delimitación del clamor controlador de una entidad autoritaria por el establecimiento de un sentido de paz son, en la deconstrucción de estas costumbres, los elementos que harían posible la promoción de una revolución concreta y un desarrollo económico y social efectivo.

Como informa Accarini, de la Central Unificada de Trabajadores:

En 2019, el salario promedio de los trabajadores negros fue un 45% inferior al de los blancos, según la Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (PNAD) del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE). La misma encuesta muestra que entre las mujeres negras la situación es aún peor. El salario medio de las mujeres era un 70% inferior al de las mujeres blancas. Y no importa el nivel de educación, incluso los negros con educación superior ganan menos que los blancos. Según una encuesta del Instituto Locomotiva, el salario promedio de los hombres no negros con educación superior en 2019 fue de R\$ 7.033,00, mientras que el de los negros fue de R\$ 4.834,00, una diferencia de 31% menos (2020).

Para medir el racismo como una de las formas de mantenimiento del capitalismo, primero es necesario reconocer sus formas de manifestación en las estructuras del sentido común. Observar el contraste entre las personas negras y no negras, desde las relaciones sociales hasta las oportunidades en el mercado laboral, no se trata solo de pensar en la inclusión de los ciudadanos negros, sino de pensar en mejores oportunidades para todos.

Podría decirse que el racismo normaliza la sobreexplotación laboral, que consiste en el pago de remuneraciones por debajo de la cantidad necesaria para la reposición de la fuerza de trabajo y una mayor explotación física del trabajador, lo que puede ejemplificarse en el trabajador que no puede mantener a su propia familia con el salario o lo hace con gran dificultad. Y esto independientemente de la cantidad de horas que trabajen (Almeida, 2020, p. 189).

El prejuicio naturaliza el cuadro de inequidad en el mercado laboral. Las diferencias de oportunidades e ingresos entre negros y blancos o la ausencia de afrodescendientes en puestos de mando y dirección de empresas no son objetos de extrañeza, no son percibidos como algo inusual o pernicioso.

La esclavitud que se desarrolló en Brasil tuvo singularidades y particularidades específicas. La génesis de la estructuración del racismo en Brasil, fundamentalmente, está ligada al modo de producción esclavista que produjo la vida material a través de la explotación de la fuerza de trabajo de los sujetos esclavizados. Está demostrado que aquí en Brasil, las relaciones raciales surgieron de la inserción de personas traficadas de otro continente en el trabajo esclavo, determinadas por la explotación obligatoria de la fuerza de trabajo a través de la racialización que interiorizaba a los sujetos traficados.

A medida que la desigualdad fundamental del capital se hace más pronunciada, más mecanismos ideológicos se necesitan para ocultar las raíces de esta desigualdad. Además del control de la forma en que se produce la vida material, a través de la venta y explotación de la fuerza de trabajo, la determinación de las formas de conciencia es fundamental para los detentadores de la riqueza y el poder.

Otra encuesta, realizada por Catho, una empresa de tecnología que actúa como un mercado de trabajo, conectando candidatos y empresas, fue fundada en 1977 y ha

estado operando completamente en línea desde el año 2000. La compañía forma parte del grupo SEEK, líder mundial en el segmento de reclutamiento en línea, con operaciones en Australia, China, India y otros países.

La 63ª edición de la Encuesta Salarial realizada por Catho en 2021 revela que los hombres siguen ocupando el 61% de los puestos más altos de las empresas y ganan un 19% más que las mujeres por desempeñar la misma función. Aunque la presencia femenina en el mercado sea la más cualificada, esto no se refleja en el tiempo de remuneración ni siquiera en la presencia en puestos de liderazgo. Según la encuesta, las mujeres representan el 56% de los profesionales con títulos de posgrado, especialización o MBA y el 52% en la educación superior. Aun así, ganan, respectivamente, un 43% y un 38% menos que los hombres con el mismo nivel de escolaridad (2023).

La sociedad brasileña todavía tiene un cuadro de desigualdades en el que blancos y negros ocupan diferentes espacios sociales. La población negra tiene peores indicadores sociales, tiene un menor nivel de educación e ingresos, menos acceso a servicios sociales y de salud, condiciones de vivienda más precarias y se encuentra en peores posiciones laborales⁸. Sin embargo, a pesar del contraste visible, el racismo sigue siendo invisible a los ojos de la sociedad, y datos como estos a menudo se interpretan como el resultado de la desigualdad económica y no racial.

2.3.10. Acción afirmativa racial y de género

Estimular y promover la acción afirmativa es un gran compromiso social. Es muy importante contar con cambios justos que generen equidad y propongan un posicionamiento empresarial inclusivo de alto impacto dentro de un mercado altamente competitivo y desigual.

La sociedad brasileña está atravesando un conjunto de transformaciones que son cruciales para cambiar la estructura de oportunidades abiertas a sus estratos sociales más bajos, cuando se trata de políticas públicas. Algunas de estas transformaciones están asociadas a cambios estructurales como el crecimiento

económico, cambios en el perfil demográfico, etc., y otras están asociadas a medidas para abordar aspectos específicos de las desigualdades sociales y raciales. Se consolidan políticas redistributivas, como el Programa Bolsa Familia, y políticas afirmativas, como cuotas sociales y raciales en las instituciones de educación superior, que terminan reflejándose en el mercado de trabajo, como se estudia, son leyes que buscan garantizar la equidad sexual y racial en la sociedad brasileña.

En cuanto a la reducción de la pobreza, las políticas de transferencia de ingresos, incluso sin criterios étnico-raciales, fueron fundamentales para la población negra que constituye la mayoría de los pobres del país. Las políticas de acción afirmativa, por otro lado, han alterado tanto la dinámica redistributiva como la dinámica del reconocimiento. Las cuotas raciales en las universidades federales, estatales y privadas, a través del Programa Universidad para Todos (ProUni), han cambiado el perfil de los universitarios brasileños. En el ámbito del reconocimiento, la Ley N° 10.639/2003 propuso nuevas directrices curriculares para el estudio de la historia y la cultura afrobrasileñas y africanas. Esas políticas demostraron una nueva forma de que el Estado brasileño se ocupara de las cuestiones sociales y de los grupos étnicos y raciales.

Según el estudio realizado por el Observatorio de Diversidad e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, realizado por Smartlab -plataforma conjunta entre la OIT y el Ministerio Público del Trabajo-, la segregación ocupacional afecta considerablemente a los roles de liderazgo, que tienen una participación de solo el 29% representada por personas negras o morenas. Estos resultados están influenciados por la forma en que estas personas se están insertando en el mercado laboral. También son el resultado de una enorme falta de acciones corporativas afirmativas, que crean caminos seguros de desarrollo. Se trata de resultados alarmantes que apuntan a la construcción histórica de la sociedad, en un escenario estructural que urge ser modificado.

Promover la acción afirmativa en el entorno corporativo es entender la necesidad de alcanzar la equidad en relación con las personas que han sufrido exclusión histórica.

Además, es entender la importancia de un equipo diverso, con diferentes atributos culturales y puntos de vista que contribuyan al crecimiento de la organización.

La importancia de la acción afirmativa radica en garantizar el acceso a la educación y la participación de las minorías en el mercado laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades y condiciones de empleo, así como el reconocimiento.

Los grupos que han sido históricamente excluidos, como la población negra, tienden a ser menos propensos a estar a la par con aquellos que no pertenecen a estos grupos. Este escenario provoca que las personas negras y con bajo acceso a la formación académica sean eliminadas al inicio de los procesos de selección, fortaleciendo la falta de representación en las organizaciones.

Lo mismo puede suceder en el momento de la contratación.

El racismo institucional y los sesgos inconscientes hacen que las personas negras o morenas sean eliminadas de los procesos de selección debido a preferencias injustificadas o criterios irrelevantes. También puede suceder cuando llega el momento de promover a una persona sobre otra a una posición de liderazgo.

Pero, institucionalmente hablando, ha habido avances en la sociedad brasileña en su conjunto, como lo informó el IBGE:

En 2022, el ingreso mensual real promedio de los hogares per cápita alcanzó R\$ 1.586, un aumento del 6,9% en comparación con 2021, cuando registró el valor más bajo (R\$ 1.484) en la serie de tiempo iniciada en 2012. Como resultado, el ingreso real mensual per cápita de los hogares aumentó un 7,7% en comparación con 2021, alcanzando R\$ 339,6 mil millones.

Las desigualdades sociales por color o raza siguen siendo evidentes en el mercado laboral. El desempleo, la subutilización y la informalidad siguen afectando más a los negros y latinos que a los blancos. En 2021, las tasas de desempleo fueron del 11,3% para los blancos, del 16,5% para los negros y del 16,2% para los marrones. En el año anterior, estos porcentajes fueron del 11,1%, 17,4% y 15,5%, respectivamente. Los datos provienen del estudio Desigualdades sociales por color o raza en Brasil, divulgado por el IBGE.

La premisa básica de la acción afirmativa es promover la igualdad de acceso a las oportunidades. La acción afirmativa propone el trato desigual de los desiguales con el fin de construir una distribución equitativa de bienes y oportunidades. Son mecanismos importantes para aumentar la movilidad social ascendente.

Admiten, aunque en forma reducida, que los caminos tomados por los individuos de ciertos grupos son el resultado de su elección, y no de sus circunstancias. La acción afirmativa abarca la promoción de los derechos civiles, la emancipación material y la mejora del patrimonio cultural.

En los negocios, estos son programas o políticas que sirven como un medio para que las personas de grupos históricamente excluidos tengan las mismas oportunidades que las personas que no forman parte de esos grupos.

El artículo 2 de la Ley 12.288/10 establece que es deber del "Estado y de la sociedad" promover la igualdad de oportunidades "independientemente de la etnia o el color de la piel". Por lo tanto, no es solo una obligación que debe cumplir el Estado, sino también la sociedad civil, es decir, las empresas.

Sin embargo, tanto el artículo 4, al establecer los medios de participación de la población negra en condiciones de igualdad y oportunidad en la vida económica, social, cultural y política, como los artículos 38 a 42 de la citada ley, al tratar específicamente de esta participación en el "trabajo", se refieren a políticas y acciones públicas que tienen al Estado como promotor.

No hay nada que se refiera directamente al papel de las empresas privadas a la hora de obligarlas o autorizarlas a realizar cualquier acción. Solo el artículo 39 determina que el gobierno promoverá acciones que fomenten medidas afirmativas en las empresas privadas, similares a las que se llevan a cabo en las empresas públicas.

Con respecto a las mujeres negras, ya existen numerosas dificultades para que lleguen al mercado laboral en relación con las empresas privadas, siendo siempre susceptibles de oportunidades menos privilegiadas, y mucho menos de ingresar al servicio público, lo que hace que el sistema de cuotas sea esencial, pero no el único, porque aun así el binomio mujer y negro no garantiza el acceso de estas mujeres a este mercado laboral.

Los marcadores sociales de género y raza también se reflejan en las posiciones de las mujeres negras en el trabajo, siendo ellas mayoría en el trabajo doméstico y el trabajo auxiliar de la familia y minoría en los sectores privado y público que ofrecen los salarios más altos, así como entre los empleadores (IBGE, 2020).

Las mujeres, por el simple hecho de ser mujeres, ya sufren varios prejuicios, su trabajo es menos valorado en relación a los hombres, tienen menos oportunidades, principalmente por la sociedad patriarcal y machista en la que aún vivimos. La mujer negra pasa por todos los actos discriminatorios de ser mujer, más el tema de la discriminación racial, y si es pobre, entonces su expectativa de posibilidades en la vida es muy escasa, teniendo que vivir muchas veces en situaciones de miseria, en favelas y comunidades, viviendo con menos del mínimo necesario, porque no tuvieron la posibilidad de estudiar y no tienen oportunidades laborales.

En el segundo trimestre de 2022, mientras que los hombres blancos recibieron un promedio de R\$ 3.708 y las mujeres blancas R\$ 2.774, los trabajadores negros ganaron, en promedio, R\$ 1.715 y los hombres negros R\$ 2.142.

Las mujeres negras recibían el 46,3% de los ingresos percibidos por los hombres blancos. En el caso de los hombres negros, esta proporción fue del 58,8%.

Además de la "admisión a la educación superior pública", además de los "incentivos públicos", o las "políticas públicas", además de las acciones que tienen como punto de partida las decisiones institucionales y administrativas del Estado, la adopción de acciones afirmativas en las empresas privadas comenzó a ser una realidad en el país.

Sobre este tema, el Ministerio Público del Trabajo publicó la Nota Técnica GT sobre la Raza 001/18, en la que se concluye que la adopción de acciones afirmativas en el ámbito de las empresas privadas es plenamente admisible, destacando que las mismas deben darse a través de: a) la contratación específica de trabajadores de la población negra; (b) anuncios específicos; c) Cribado específico a través de plataformas digitales.

Las empresas, las organizaciones y los gobiernos reflejan la sociedad, tanto en sus innovaciones como en sus retratos sociales. De esta forma, Viviam Machado,

magíster en Economía Política por la PUC-SP y técnica de la Subsección Dieese (Departamento Intersindical de Estadística y Estudios Socioeconómicos) de la Contraf-CUT, presentó datos que confirman el racismo en el mercado laboral brasileño y la desigualdad de color y raza: "Las mujeres negras siguen sufriendo discriminación por género y raza: datos de 2021 muestran que el 32,2% de los negros están en el mercado formal y solo el 12,4% de las mujeres negras tienen un contrato formal", recordando que en 2021 el país contaba con cerca de 15,7 millones de trabajadores negros en el mercado formal y seis millones de mujeres negras amparadas por la legislación laboral.

Olivieri, abogado laboralista, enumera las demandas por discriminación positiva en empresas privadas:

Que estas acciones se lleven a cabo en el ámbito de los acuerdos, en los que, de ser posible, participen el MPT, los sindicatos y las organizaciones sociales con un rol reconocido en la actuación en favor de las minorías raciales y étnicas, etc., o incluso a través de convenios o convenciones colectivas, aprovechando el artículo 7, XXVI de la Constitución y el artículo 611 de la CLT, o incluso a través de un compromiso previsto en el artículo 26 de la LINDB; que los convenios colectivos de trabajo o las normas prevean los beneficios que se otorgarán mediante la acción afirmativa, de la manera más detallada y detallada posible, dando fe de los fundamentos sociales y jurídicos, así como de los fines que pretende alcanzar, con un plazo de vigencia limitado; que estas acciones, una vez asumidas en los términos anteriores, sean proporcionadas y razonables en relación con el objetivo perseguido, es decir, que busquen equilibrar el acceso y la oportunidad con la realidad racial y social local. Nesse sentido, por exemplo, os sistemas de acesso por cotas das universidades públicas poderiam servir como parâmetros para efeito de políticas de admissão em empresas privadas, lembrando que o art. 39 da lei 12.288/90 menciona expressamente a possibilidade ações "similares" entre entes públicos e empresas privadas. Que as ações afirmativas busquem benefícios e incentivos indiretos como bolsa de estudos, cursos, para os próprios empregados ou familiares, evitando afetem parcelas salariais ou remuneratórias que podem vir a ser objeto de equiparação salarial, ou qualquer benefício existente ou previsto

indistintamente para a coletividade, e que podem ser no futuro pretendidas pelos não destinatários (20/09/2020).

Hay varios indicadores que apuntan al racismo estructural en Brasil. Estructural, porque la discriminación que privilegia a unos en detrimento de otros es la base de la estructura social del país.

2.3.11. Alfabetización racial

La alfabetización racial es una iniciativa importante para directores, gerentes y empleados de cualquier empresa, ya que no sólo educa a las personas sobre el racismo estructural en la sociedad y su importancia, sino que también moviliza a todos sobre su papel en la lucha contra él. Es necesaria una alfabetización racial, para reeducar al individuo en una perspectiva antirracista, basada en fundamentos como el reconocimiento de los privilegios y el racismo como un problema social actual, no sólo como un legado histórico.

Con la alfabetización racial, el discurso constituye una forma más poderosa de apoyo en la lucha antirracista, evitando algunas formas de expresión, la ironía y los juegos de palabras peligrosos. De esta manera, responder individualmente a las tensiones raciales y ofrecer colectivamente respuestas en forma de cuotas y políticas públicas que busquen reconocer algunas formas de pensar y actuar.

A través de la alfabetización racial podemos aprender sobre historias y culturas africanas y afrobrasileñas para combatir la desigualdad, la discriminación y comprender verdaderamente otras narrativas y posibilidades, de esta manera, el individuo reconoce que ser blanco le otorga privilegios.

La alfabetización racial crítica nos obliga a repensar la raza como un instrumento de control social, geográfico y económico tanto para blancos como para negros.

Para poner en práctica la formación de una sociedad justa, igualitaria y fraternal, libre de toda forma de prejuicio, discriminación y opresión, independientemente de la cultura, religión, raza y etnia, género y orientación sexual, es importante implementar la alfabetización racial en todas instancias institucionales.

Algunas acciones, como la alfabetización racial, pueden ser grandes aliadas para contribuir al antirracismo en las empresas y transformar la realidad del mercado. Se invita a las organizaciones a reflexionar sobre cómo el antirracismo es responsabilidad de todos, fomentando una mejora en las relaciones laborales e interpersonales, reduciendo las desigualdades. impacto de los casos de racismo en las carreras de los profesionales negros, creando programas para promover acciones para aumentar el número de empleados negros en las organizaciones.

La función de la alfabetización racial ayuda a comprender el conjunto de términos, palabras y expresiones utilizadas para discutir, describir y comprender cuestiones relacionadas con la raza, la etnia y la diversidad cultural, fundamental para promover diálogos abiertos, esclarecedores y respetuosos sobre temas raciales, contribuyendo a una comunicación más amplia, consciente e inclusivo.

Términos de uso común como estos:

Raza: clasificación humana basada en características físicas como el color de la piel, la forma de los ojos y la textura del cabello. **Etnicidad:** la identificación cultural de un grupo de personas, a menudo relacionada con su origen geográfico, idioma, tradiciones e historia compartida. **Discriminación racial:** trato injusto o desigual basado en la raza, que resulta en prejuicio, exclusión o marginación. **Prejuicio racial:** Actitudes negativas o estereotipos muy arraigados hacia determinados grupos raciales.

Estereotipo - Uma ideia preconcebida ou imagem simplificada que representa um grupo de pessoas, muitas vezes baseada em generalizações imprecisas. **Equidade** - Busca pela justiça e igualdade de oportunidades para todos, independentemente de sua raça ou etnia. **Afrodescendente** - Termo usado para descrever pessoas com ascendência africana, muitas vezes associado à diáspora africana.

La investigadora y autora brasileña Bento (Branqueamento e branquitude no Brasil, 2011, en línea) señala que se habla mucho de los negros, pero poco de los blancos. Según el investigador:

Evitar centrarse en los blancos es evitar discutir las diferentes dimensiones del privilegio. Incluso en una situación de pobreza, los blancos tienen el privilegio simbólico de la blancura, lo cual no es poca cosa. Así, intentar diluir el debate sobre la raza analizando sólo la clase social es una solución

de emergencia permanentemente utilizada, aunque todos los mapas que comparan la situación de los trabajadores blancos y negros en los últimos veinte años dejan claro que, entre los explotados, entre los pobres, los negros enfrentan un déficit mucho mayor en todas las dimensiones de la vida, en la salud, en la educación y en el trabajo. La pobreza tiene color, cualquier brasileño mínimamente informado ha estado expuesto a esta afirmación, pero no conviene considerarla. Entonces la jerga repetitiva es que el problema se limita a la clase social. Estos datos son ciertamente importantes, pero eso no es todo.

Frente a la invisibilidad del racismo velado en Brasil, el proceso argumentativo de alfabetización racial es de suma importancia para que podamos asumir la resignificación de las identidades, ya sean de raza, género y/o clase, posibilitando una mayor visibilidad en el discurso hegemónico, en este sentido. hay una ruptura en una visión dominante.

2.4. Recursos Humanos

Recursos Humanos es un área funcional que ha ido tomando fuerza en las últimas décadas. Históricamente, el RRHH siempre ha sido conocido como el “Departamento de Personal”, donde las tareas se limitaban básicamente al pago de los salarios de los empleados.

El área de Recursos Humanos es como un guardián de los rasgos de la cultura, haciendo las personas, los equipos se comportar de acuerdo con sus creencias, entendimientos y manera de actuar. Las políticas de RRHH traducen lo que la organización espera de sus empleados, dando las reglas de los derechos y deberes de cada uno.

Con la llegada de la globalización y el avance de la tecnología, la función RRHH ganó un espacio mucho mayor que la mera gestión de empleados como recursos y números. El capital humano tomó fuerza y el mercado cambió el perfil profesional, siendo necesario seleccionar y retener el talento, retener el capital intelectual, trabajando en alianza con los diferentes sectores de la empresa.

Según Chiavenatto (2003, p. 188):

El mundo empresarial está cambiando, las organizaciones también y el Área de Recursos Humanos no podían quedarse atrás. Es como si todo estuviera sufriendo un movimiento acelerado de cambio y el área tuviera que configurarse y reconfigurarse continuamente para poder seguir el ritmo de estos cambios. O, preferiblemente, anticiparlo para asegurar la competitividad de la organización.

El área de RRHH siempre ha tenido su lugar en las organizaciones, sin embargo, la forma de pensar sobre RRHH en Brasil ha sufrido cambios con el tiempo, al igual que en las organizaciones internacionales. La nueva visión de Recursos Humanos como área estratégica es fundamental para el crecimiento y la expansión, especialmente cuando el foco es el mercado global.

Hoy en día la diversidad es un tema relevante en el análisis organizacional, ya que en las últimas décadas las empresas han sufrido constantes cambios debido a la globalización y las tecnologías, un gerente como Agente de Cambio es fundamental en esta situación, ya que trabaja directamente con las personas, guiándolas a través de los cambios. para crear una organización renovada.

Ulrich (1998) considera que RRHH actúa como facilitador y acelerador de cambios, gestionando a las personas en procesos cruciales de cambio dentro de la organización.

Según, Espíndola, 2018, el área de Recursos Humanos responsable del proceso de selección, por ejemplo, tiene la premisa de elegir de entre el número de candidatos disponibles un candidato para cubrir la vacante disponible. El objetivo del reclutamiento es atraer candidatos que cumplan con los requisitos del puesto a cubrir y la responsabilidad de selección es elegir aquellos que tengan más probabilidades de adaptarse al puesto.

En definitiva, el proceso de reclutamiento y selección debe incluir prácticas de diversidad como forma de demostrar la importancia de la responsabilidad social (Migliolli, 2018).

Por estos factores, para una estrategia exitosa de equidad de género y racial, es importante que el área de Recursos Humanos asuma el rol de desarrollo profesional de su liderazgo y colaboradores.

2.5 Liderazgo

Con el objetivo de la supervivencia humana y la competitividad entre los grupos, el liderazgo apareció en los inicios de las civilizaciones. Sucedió empíricamente, a partir de aciertos y errores, los líderes fueron probados, aprobados o desaprobados de acuerdo a su incipiente gestión.

Las referencias prehistóricas a las magníficas construcciones erigidas durante la Antigüedad en Egipto, Mesopotamia y Asiria atestiguan la existencia en tiempos remotos de líderes capaces de planificar y guiar los esfuerzos de miles de trabajadores en obras monumentales que perduran hasta nuestros días, como las pirámides de Egipto. Los papiros egipcios atribuidos a la época del 1300 a.C. ya indican la importancia de la organización y administración de la burocracia pública en el Antiguo Egipto. En China, las parábolas de Confucio sugieren prácticas para una buena administración pública (Chiavenato, 2004, p. 26).

Alrededor del siglo XVIII, con la Revolución Industrial, la sociedad experimentó una transformación cultural que fue la coyuntura ideal para la aplicación de las primeras teorías de la Administración.

Como resultado de la industrialización, las personas que hasta entonces habían vivido de la manufactura, realizando el comercio en el propio territorio del estado, sufrieron profundos cambios a lo largo del proceso. El poder de producción, que hasta entonces pertenecía a los artesanos, ahora es posesión del industrial y la burguesía industrial, en busca de más ganancias y menores costos, busca acelerar los procesos productivos (Arruda, 1987, p. 207).

A medida que la economía crecía, las empresas necesitaban un gran número de trabajadores para las nacientes fábricas, así como líderes para gestionar el proceso de

producción. Este rápido desarrollo desencadenó la necesidad de realizar más estudios de gestión. Uno de los primeros estudios de administración se desarrolló en la escuela clásica, que impulsó el método de producción y administración, que surgió en el contexto de la Revolución Industrial.

En aquella época, el trabajo en las fábricas era inhumano, lleno de riesgos de accidentes y largas jornadas de trabajo, y sin embargo los trabajadores eran tratados de forma humillante por los patrones.

La escuela clásica tenía como objetivo construir una gerencia que supervisara y apalancara el sector productivo, generando producción en masa, independientemente de las condiciones de trabajo, porque el enfoque estaba en el tiempo, perfeccionando la producción para generar más ganancias. De esta manera, los líderes adquirieron formalismos a la hora de gestionar sus funciones, funcionaban como un manual estandarizado, se creía que los trabajadores estaban motivados solo por las recompensas salariales.

El naciente capitalismo evolucionó, y se percibió la necesidad de una administración más humanista, con el fin de romper los procedimientos rígidos, burocráticos y mecanicistas de la escuela clásica, surgió la teoría de las Relaciones Humanas desarrollada por el psicólogo Elton Mayo. En este contexto, el individuo es "guiado" por los líderes, considerando sus factores psicológicos y emocionales. El término que se designa es hombre social u homo socialis, con líderes centrados en el desarrollo del capital humano.

En el siglo XX, el tema del liderazgo parecía tener contornos específicos de los enfoques tradicionales, como era de esperar, atrayendo así temas y énfasis dirigidos a la gestión, que implicaban, sobre todo, el control, el mando, la organización, la eficiencia y la dirección de los activos. Sin embargo, con los grandes cambios sociales, culturales y ambientales de inicios del siglo XXI, la temática comenzó a incorporar, sin embargo, lo social, lo ambiental, lo ecológico, lo sostenible, las redes sociales, las evoluciones tecnológicas, las políticas públicas orientadas a la inclusión, el trabajo remoto; así como los intereses virtuales, la diversidad, las estrategias de difusión del liderazgo y las inclinaciones culturales presentes.

2.6. Liderazgo Teorías y conceptualizaciones

La literatura sobre negocios y recursos humanos abunda en ideas sobre el liderazgo y las posibles características de ser un verdadero líder.

La búsqueda constante de innovación en muchos proyectos y aspectos desafiantes de la vida provoca nuevas formas de llevar a los empleados a desempeñarse bien en el trabajo, de múltiples maneras.

El liderazgo es un proceso de influencia, es el arte de lograr que otros hagan algo que creemos que debe hacerse, con influencia interpersonal, planteamiento de objetivos y comunicación.

Según Ulrich (2009), nadie duda de que el liderazgo es un tema importante. Reconocemos un buen liderazgo inmediatamente cuando un líder que admiramos nos inspira, nos emociona, nos hace comprometer o incluso nos abandona. Las cinco reglas propuestas por el autor constituyen una herramienta unificada para incrementar las capacidades individuales y generar una cultura de liderazgo en la organización. Descubriendo el código de liderazgo de visión, talento, eficiencia, desarrollo y excelencia.

Visto como un proceso, el liderazgo se asocia con determinar la dirección en la que debe moverse la organización, con una visión de futuro, persuadir a los empleados y otras personas importantes para que acepten nuevas ideas e implementarlas, crear estrategias, motivar e inspirar a las personas para que esa visión se hace realidad, a pesar de todos los desafíos que tendrán que afrontar.

El liderazgo es señalar un camino durante las crisis y el caos, evitando que los sistemas estructurados colapsen, utilizando algún espectro de poder y de esta manera induciendo a las personas a hacer que las cosas sucedan, logrando metas, estableciendo prioridades y asumiendo responsabilidades y riesgos en el futuro. sus empleados.

Según Chiavenato (2004, p.446), "el liderazgo es, en cierto modo, una especie de poder personal. A través del liderazgo, una persona influye en los demás sobre la base de las relaciones existentes."

La influencia es un concepto enlazado al poder y a la autoridad:

Poder: capacidad de afectar y controlar las acciones y decisiones de los demás, aun cuando ellas puedan resistir a esa influencia.

Autoridad: poder legítimo, es decir, el poder que tiene una persona a causa de la función o cargo que desempeña en una estructura organizacional.

Además, según Covey (2011), el uso del poder implica saber la diferencia entre principios y valores.

Los principios, por el contrario, de valores, son objetivos y eternos. Las fuentes de poder pueden ser, coerción: amenazas, miedo y castigo; transacción: intercambio de favores y basada en principios: autoridad respetada de la figura de el líder.

De esa forma, liderazgo basado en principios introduce un nuevo paradigma en nuestro comportamiento. También, afirma que la medida que las personas reconocen y viven en armonía con principios básicos, tales como: justicia, equidad, integridad, honestidad y confianza, su recorrido se dirige a la supervivencia y estabilidad de un lado o desintegración y destrucción de otro. Cuando los principios son comprobados las personas son más eficaces y las organizaciones más fuertes.

Cuando los líderes son hombres y mujeres de carácter que trabajan con eficacia, colocando los principios en el centro de sus vidas, en el centro de sus relaciones con los demás, en el centro sus acuerdos y contratos en sus procesos administrativos y en la definición de sus misiones, estos líderes vieron un modelo y no un crítico.

El líder de una empresa debe valorar el largo plazo, pero también debe implementar las operaciones necesarias para el desempeño a corto plazo.

La literatura actual sobre liderazgo presenta la autenticidad de los líderes como una característica específica en tiempos de crisis, particularmente relevante cuando se trata de responder a desafíos sociales, establecer relaciones de confianza y movilizar la adhesión de los seguidores a estándares de desempeño y conducta.

La literatura actual sobre liderazgo presenta la autenticidad de los líderes como una característica específica en tiempos de crisis, particularmente relevante cuando se trata de responder a desafíos sociales, establecer relaciones de confianza y movilizar la adhesión de los seguidores a estándares de desempeño y conducta.

Entendemos el liderazgo como el arte de educar, orientar y alentar a las personas a persistir en la búsqueda de mejores resultados en un entorno de desafíos,

riesgos e incertidumbres. El líder, como educador, debe pensar correctamente. Según Paulo Freire (1997), pensar correctamente significa someter nuestras verdades a una evaluación crítica para hacerlas susceptibles de modificación.

Pensar bien significa estar en constante cambio, vivir con los riesgos y los desafíos del futuro. Pensar bien significa respetar la ética, respetar el nivel de conocimiento de tu líder, sus creencias, sus historias de vida.

Pensar bien es encarnar la palabra con el ejemplo, pensar bien es amar las diferencias. Un líder intelectual, reconoce el valor y fomenta la diversidad para aumentar el potencial de aprendizaje del equipo.

2.7. Liderazgo Auténtico

La autenticidad se puede definir como “tener experiencias personales, como los pensamientos, las emociones, las necesidades, los anhelos o las creencias, por eso captado a partir del aforismo ‘conócete a ti mismo’” (Harter, 2002, p.382).

La autenticidad implica tanto tener experiencias personales (valores, creencias y pensamientos) como actuar de acuerdo con lo que se cree (expresar lo que realmente se piensa y creer y actuar en conformidad) (Harter, 2002, p.382).

Sin embargo, la autenticidad no es una condición absoluta, pues un individuo no es completamente auténtico o no auténtico; al contrario, puede sí ser más auténtico o inauténtico (Erickson, 1995).

Según Pérez Jauregui (2000):

Los desarrollos realizados en Psicología Organizacional en el área de Recursos Humanos señalan que el líder auténtico, verdadero, es aquel que se destaca porque afirman los valores y competencias a desarrollar, promoviendo desde una comunicación asertiva el desarrollo de las potencialidades de los demás, desde una visión realista y objetiva. Su poder se basa en competencias tanto cognitivas como relacionales. (p.73).

Un líder auténtico observa su vida y aprende de ella, desarrolla autoconocimiento y no necesita imitar a nadie o cambiar su conducta al ingresar a la empresa, pues sus valores y conductas son siempre los mismos y los trasmirá a su equipo de forma

natural y verdadera. Ellos no buscan estatus o recompensas personales: están para formar otros líderes, enseñar y también aprender. Siempre están atentos a las situaciones con disciplina e integración, con tal de no ser reactivos y transmitir seguridad al equipo.

Según Walumbwa et. al, 2008, se destacan en un liderazgo autentico, bajo la perspectiva de la psicología social: la autoconsciencia (*self-awareness*), la perspectiva moral interiorizada (*internalized moral perspective*), el procesamiento equilibrado de la información (*balanced processing*) y la transparencia relacional (*relational transparency*).

La autoconsciencia (*self-awareness*) permite distinguirse de su estado de ánimo, sentimientos y pensamientos. Ella auto- regula lo que la persona defiende y siente de lo que ocurre en su rutina. Ya se trate de valores, identidad, emociones, metas o razones, los líderes tienen que conocerse bien a sí mismos. Este factor permite evaluar el nivel de conocimiento/conciencia que el líder tiene de sus fortalezas y debilidades, de sus seguidores y de cómo sus acciones influyen en las acciones de los demás (Avolio & Gardner, 2005, p. 324). Es, claramente, considerar la autoconsciencia como un proceso dinámico a lo largo del tiempo (Walumbwa et al., 2008, p. 95).

La perspectiva moral interiorizada (*internalized moral perspective*) está directamente relacionada con la autorregulación de la conducta del líder de acuerdo con los valores y principios personales, frente a las presiones del grupo, empresa o sociedad (Walumbwa et al., 2008, p. 96).

Procesamiento equilibrado de la información (*balanced processing*) implica que la nueva información considera las perspectivas de los demás y está libre de distorsiones, negaciones o ignorancia (Harvey et al., 2006). Los auténticos líderes están menos involucrados y pueden procesar de manera más objetiva cuál es la información importante para la autoestima. Son capaces de evaluar de manera objetiva y aceptar tanto los aspectos positivos como los negativos, tanto los atributos y cualidades, como las competencias deficientes, las emociones negativas y peores actuaciones (Gardner et al., 2005).

La transparencia relacional (*relational transparency*) combina la autenticidad del líder con la capacidad mostrada por él para abrirse a los demás y para mostrarse tal como es (Walumbwa et al., 2008, p. 95).

2.8. Proyectos de vida laboral. Configuraciones auténticas e inauténticas

El proyecto de vida laboral se define a partir de los desarrollos de Pérez Jáuregui, (2015) como una construcción intersubjetiva dinámica, cambiante, que a lo largo del tiempo de existencia del sujeto se caracteriza esencialmente por el tipo de relación que se establece entre el sujeto y la organización, pudiendo establecerse a nivel evaluativo, configuraciones en las que hallamos un predominio de autenticidad (si hay adaptación creativa en el trabajo) o inautenticidad (si predomina la inadaptación o sobreadaptación), dependiendo este interjuego de factores individuales como grupales, organizacionales y contextuales.

Son aspectos fundamentales en esta construcción las vivencias respecto al propio poder y al propio valor en la dimensión laboral, que se manifiestan en las actitudes y relaciones en el contexto laboral, y que serán indagadas a través de las técnicas de investigación definidas en el diseño del estudio.

En su perspectiva teórica en sociología descriptiva fenomenológica, Schütz (1973), busca realizar un análisis profundo del "mundo de la vida", mundo en el que se manifiestan significaciones y sentidos construidos intersubjetivamente. Por eso no vivimos simplemente en un universo fijo, sino en multiuniversos, cada uno marcado por las significaciones experimentadas por los miembros sociales.

Según Pérez Jáuregui (2015, p. 81), el equilibrio y integración entre la persona y el mundo corresponde a salud, bienestar pudiendo definirse como una adaptación creativa entre el sujeto y la organización laboral. El PVL auténtico manifiesta un equilibrio e integración saludable entre el sujeto y su vida laboral, evidenciando interacciones en las que predomina buen trato, respeto mutuo y responsabilidades asumidas en lo que corresponde al rol, dando un sentido constructivo a la experiencia laboral, manifestando valores de realización existencial.

Evaluar y reevaluar nuestras vidas es importante, sobre todo para rescatar nuestra esencia y autenticidad, tan oscurecidas por el exceso de números, porcentajes y tendencias económicas sobredimensionadas por sobre otros aspectos del ser humano.

En la categoría inauténtica (inadaptada) hay un desequilibrio y una falta de integración entre el sujeto y el mundo, con insuficiente realización personal y desarrollo organizacional. Estos proyectos de vida asumen roles diferentes en una sociedad altamente competitiva y llena de prejuicios, donde el sujeto, por limitaciones, sufre algún tipo de exclusión o marginación social, imposibilitando su integración al mundo laboral, temática vinculada a nuestro foco de estudio.

De esta manera, los sentidos y significados son constantemente atravesados por valores e ideologías presentes de tal manera que la función/posición que ocupan las personas y la raza a la que pertenecen, pueden interferir en el proceso de construcción de sus subjetividades, limitando sus desarrollos. El racismo viola los derechos sociales de la población negra, ocasionando daños que pueden ser significativos, según sean los recursos propios y de su contexto de apoyo social.

La segunda categoría inauténtica es la sobreadaptada. Crea una fuerte implicación de la persona en el mundo del trabajo y sus demandas en ocasiones desmedidas a las que el sujeto se somete para poder pertenecer y ser aceptado en el ámbito de inclusión y desarrollo laboral

Las vivencias y comportamientos predominantes en los proyectos de vida laboral evolucionan hacia la salud, equilibrio e integración social a partir de un desarrollo construido desde los sujetos y las organizaciones en su conjunto. Se requieren conciencia del problema y acciones tendientes a la mejora de los factores culturales de marginación y discriminación basados en prejuicios invalidantes.

Las empresas que ya han adoptado la diversidad en sus equipos valoran todos los beneficios de dar la bienvenida y aceptar las diferencias. Es necesario la consideración de esta problemática y adaptar las prácticas de inclusión a la planificación estratégica de la empresa, transformándolas en oportunidades de inserción profesional.

2.9. Las mujeres en el mercado laboral y en el liderazgo

Hoy en día, las mujeres constituyen una gran parte de la fuerza laboral mundial, pero todavía son los hombres quienes dominan los puestos de liderazgo.

Las organizaciones de trabajo vienen atravesando cambios considerables en los últimos tiempos, en lo que respecta a la inserción de las mujeres en el mercado laboral, las cuales comenzaron a cuestionar su posición, su rol, su identidad, y a establecer presencia en las organizaciones, a través de conquistas de espacios. Antes pertenecían exclusivamente a los hombres. La inserción de las mujeres en los espacios organizacionales implica un nuevo ordenamiento de las relaciones sociales y organizacionales, obligando a un reajuste en el mercado laboral.

A pesar de los avances en el trabajo profesional femenino, la desigualdad en la distribución de puestos de autoridad en relación con los hombres sigue presente. Esto hace que a la hora de tomar las decisiones más importantes para todos, las voces de las mujeres no tengan el mismo peso.

Las mujeres tienen menos probabilidades de actuar como líderes en comparación con los hombres, a pesar de tener el mismo nivel de conocimientos, habilidades y motivación, lo que puede deberse a la creencia de que enfrentarán reacciones negativas debido a la imposición social -estereotipos de género- y sobre cómo deberían serlo, que en conjunto constituyen los llamados roles de género.

Si bien las mujeres presentan varias características predominantes, que favorecen el mundo empresarial para una mejor rentabilidad, algunos hechos históricos y culturales les impiden alcanzar la cima de las empresas más rápidamente.

En el pasado, ver a una mujer en el mercado laboral era difícil, ya que algunas tradiciones de siglos anteriores colocaban al hombre como el único proveedor de las necesidades del hogar. A las mujeres sólo les quedaban las tareas de organizar la casa y criar a los hijos, no tenían derecho a trabajar ni participaban en decisiones importantes de la sociedad, como el voto, que sólo estaba permitido en Brasil en 1933.

Las primeras normas brasileñas para proteger el trabajo de las mujeres surgieron en la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT), de 1943, y establecieron restricciones a actividades extraordinarias, nocturnas, insalubres y peligrosas.

No fue hasta principios del siglo XX que las mujeres de clase media comenzaron a trabajar en empresas, desempeñando funciones auxiliares, como secretarías. Poco a poco fueron ganando espacio en el mercado laboral, así como su inserción en la política, en los años setenta.

Además, los cambios en la economía, la globalización y el capitalismo han resultado en la búsqueda de mayores ingresos familiares, favoreciendo el crecimiento de las mujeres dentro de las empresas.

Ante este escenario, luego de años de censura en diversos puestos de poder y autoridad, ya encontramos muchas mujeres en liderazgos de empresas en el país.

Según una encuesta realizada en la última edición del Informe de Negocios Internacionales (IBR) — Mujeres Empresarias 2019, en Brasil, el porcentaje de empresas con al menos una mujer en puestos de liderazgo fue del 93% en 2019, un aumento importante en comparación al 61% en 2018.

Según estudios presentados en el Foro Económico Mundial (WEF), ha habido una disminución en el número de mujeres en el mercado laboral y también en la contratación para puestos de liderazgo.

Los datos de la encuesta sugieren que las consecuencias económicas y sociales de la pandemia han afectado más a las mujeres: el 5% de todas las mujeres en alguna ocupación han perdido su empleo hasta la fecha, en comparación con el 3,9% de los hombres.

Además, con la pandemia, las mujeres también son más propensas al estrés y otras enfermedades relacionadas con la salud mental debido a la “doble jornada” de trabajo remunerado y no remunerado, el cierre de escuelas y la reducción de los servicios de cuidado infantil, como las guarderías.

De esta manera, el profesional de Recursos Humanos tiene un papel estratégico a la hora de presentar acciones para promover la participación femenina en puestos de liderazgo, convirtiéndose en un verdadero protagonista de esta transformación tan fundamental para todos.

Ante esta situación, surge la pregunta: ¿cómo los estereotipos, diferencias y desigualdades de género constituyen barreras para el ascenso de las mujeres a posiciones de poder y mando en las organizaciones?

Los desafíos son muchos. Para abordar este problema dentro de las empresas, hay pasos simples que se pueden tomar, crear acciones y estrategias con proyectos para que las mujeres regresen al mercado laboral; crear una cultura alineada, a través de programas de mentoring, inbound marketing, coaching para incentivar la participación de mujeres en puestos dominados por hombres, para que existan referentes dentro de la empresa a los que los empleados puedan reflejarse unos a otros.

Más recientemente, Tiburi (2018, p. 19) estudia y comenta una construcción colectiva interseccional del feminismo hacia un proyecto feminista de poder, hablando de la vida de las mujeres como trabajadoras a las que se les paga menos que los hombres por el mismo tipo de trabajo, la lo cual constituye una de las mayores injusticias que sufren las mujeres a escala mundial.

Finalmente, para el estudio, este también es un factor determinante para que las mujeres alcancen puestos de liderazgo u obtengan puestos en otros sectores.

Guimarães (2002) sostiene que el sexo y la raza siguen siendo instrumentos utilizados como señal de intolerancia entre grupos sociales y se convierten en un mecanismo discriminatorio. Según ella, todavía se presta poca atención a las diferencias establecidas entre género y grupos étnico-raciales en los ambientes organizacionales, a pesar de la creciente demanda de los movimientos negros y feministas en Brasil.

Además, con los datos que presentamos el profesional de Recursos Humanos tiene un papel estratégico a la hora de presentar acciones para promover la participación femenina en puestos de liderazgo, convirtiéndose en un verdadero protagonista de esta transformación tan fundamental para todos.

En su estudio Gomes (2018) menciona que la participación de la mujer en puestos de liderazgo también ha avanzado a lo largo de las décadas, y esto se debe a en parte debido al mayor nivel educativo y a que consiguen ascensos más rápido que los hombres, porque se dedican mucho al trabajo que realizan, sin embargo, todavía existe una brecha considerable en el liderazgo masculino en comparación con el liderazgo femenino

3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

Investigar y comprender la historia de las mujeres negras a partir de su protagonismo fue el objetivo central de este trabajo. Cómo nacieron, se desarrollaron, estudiaron y estructuraron su vida, fue investigado en la Tesis mediante la metodología fenomenológica, fundamentada en los desarrollos de Pérez Jáuregui ((2015, 2020).

El movimiento que quiere sacar a las mujeres negras de la peor posición en indicadores sociales avanza en Brasil, hay que reconocer la larga historia de enfrentamiento al movimiento de las mujeres negras, que en este país son mayoría, en relación a la población de mujeres blancas. que guían diariamente las más diversas formas de discriminación.

Ya se sabe que existen desigualdades estructurales entre hombres y mujeres, las brechas pueden ser mucho mayores cuando se considera a las mujeres negras.

Para responder la pregunta problema de esta Tesis abordaremos ahora los aspectos metodológicos de la investigación.

3.1. Tipo de estudio

Se llevó a cabo un estudio de caso, transversal, de tipo cualitativo dada la problemática a ser indagada, las significaciones del poder en mujeres negras en cargos de liderazgo.

Se realizó aplicando una entrevista en profundidad semidirigida sobre las historias de vida de cada entrevistado, basada en los conceptos de Proyecto de Vida y Liderazgo (Pérez Jáuregui, 2015)

3.2. Unidades de análisis

Se analizan textos obtenidos de entrevistas administradas a 12 mujeres negras que ocupan puestos de liderazgo en el Estado de Río de Janeiro.

3.3. Variables descriptivas

Proyectos de vida laboral y significaciones del poder de mujeres negras en cargos de liderazgo

3.4. Muestra

Se trata de una muestra de tipo intencional, no al azar, de tamaño pequeño, representativa de la problemática estudiada.

Por lo tanto, el análisis y resultados a que se arribe, no tienen el carácter de generalización ni de atribución a otros contextos de estudio.

Como criterios de selección, se entrevistó a 12 (doce) mujeres negras, con educación superior, ocupando puestos de liderazgo, en diversas áreas laborales, con edades entre 32 y 60 años.

Los entrevistados fueron seleccionados mediante nominaciones, siguiendo los criterios mencionados anteriormente.

Algunas de las mujeres entrevistadas fueron abordadas a través de recomendaciones del sector de RRHH, de la municipalidad de Macaé y otras fueron recomendadas por personas que trabajan en organizaciones vinculadas a la Igualdad Racial.

3.5 Técnicas e instrumentos

Se administró una entrevista semidirigida en profundidad, basada en la Guía de Entrevista (Pérez Jáuregui, 2015), fue enviada a las mujeres encuestadas mediante Google Forms. Esta herramienta se utilizó para facilitar las cosas, ya que geográficamente estaban en diferentes ciudades distantes del domicilio de la entrevistadora.

La opción de utilizar Google Forms surgió como una estrategia para superar las dificultades encontradas al aplicar la investigación. La muestra de la investigación está compuesta por mujeres negras que ocupan puestos directivos en empresas.

En este sentido, se adoptó la entrevista online vía Google Forms. Google Forms es una herramienta que te permite crear formularios a partir de una hoja de cálculo. Estos formularios pueden ser cuestionarios desarrollados por el usuario o pueden utilizar plantillas ya disponibles. Este es un servicio gratuito al que se puede acceder creando una cuenta de Gmail.

Entre las principales ventajas del cuestionario electrónico frente a las entrevistas presenciales y telefónicas considerando la cuestión del contexto señalada, Evans y Mathur (2005) e Hipólito et al. (1996) indican: agilidad en la aplicación, control y seguimiento de las respuestas; la rapidez en la tabulación de resultados, flexibilidad y diversidad en la elaboración de preguntas; el bajo costo de implementación y el requisito de respuestas completas de los participantes.

Guia de Entrevista para evaluar PVLy Liderazgo (Pérez Jáuregui, 2015)

1. ¿En su niñez, a qué le gustaba jugar?
2. ¿Y cuál era su rol en el juego?
3. ¿Cuáles eran las actividades de sus abuelos y padres?
4. ¿Cómo le fue en la escuela (Jardín de Infantes, primaria y secundaria) y cómo la veían sus maestros, profesores y compañeros en cuanto a capacidades y logros?
5. ¿Qué quería ser cuando fuera grande?
6. ¿Conseguió hacer realidad su deseo?
7. ¿Cuál fue su primer trabajo? ¿Y después, como desarrolló su carrera?
8. ¿Usted cree que los logros de su carrera fueron obra del azar o casualidad, se debieron a esfuerzos suyos para crecer, a ambas razones?
9. ¿Tuvo problemas para llegar a la posición de liderazgo? ¿Cuáles?
10. ¿Cuáles fueron sus sentimientos en su carrera y desarrollo laboral?
11. ¿Cómo fue su experiencia como líder?
12. ¿Cómo fueron las relaciones interpersonales en su carrera?
13. ¿Considera que ha logrado un buen desarrollo de sus capacidades? ¿Las circunstancias la han ayudado o han sido adversas?
14. ¿Y ahora, cuál es su perspectiva de futuro?
15. ¿Cómo se sintió durante la entrevista?

Procederemos a continuación a analizar los textos obtenidos de la muestra estudiada.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La investigación nace del objetivo de comprender las problemáticas de mujeres negras en cargos de liderazgo, sus proyectos de vida y significaciones que el poder tiene para ellas. Los datos recabados ayudarán a orientar mejor las prácticas de profesionales de gestión de RRHH, al tener una imagen de la situación laboral de las mujeres negras a través de conocer sus historias de vida, el acceso de esta mujer a puestos de liderazgo en empresas públicas y privadas y la gestión de personas adecuada para lograr mayor integración social y desarrollo laboral de sujetos pasibles de discriminación.

4.1. Datos generales de sujetos evaluados

Mujeres encuestadas	Edad	Ciudad	Escolarización	Profesión	Función	Organización	
						Público	Privada
1	60	Macaé	Universidad	Jubilado	Asesor del Departamento de Cultura de Macaé	Pública	
2	58	Macaé	Universidad	Servidora pública	Procurador Municipal	Pública	
3	60	Macaé	Universidad	Oficial de Policía Militar da Reserva	Secretaria Municipal de Igualdad Racial	Pública	
4	33	Macaé	Universidad	Asesor Técnico y DJ	Asesor Técnico y DJ	Privada	
5	57	Rio de Janeiro	Universidad	Profesora	Generalista	Pública	
6	42	Macaé	Técnica en Contabilidad y Artes Escénicas	Servidora pública	Secretaria de Políticas Públicas para las Mujeres	Pública	
7	44	Macaé	Universidad	Servidora Pública	Coordinador de la Guardia Municipal	Pública	
8	45	Salvador	Universidad	Militar	Administradora	Pública	
9	50	Macaé	Universidad	Agente de	Oficial de	Pública	

				Seguridad Pública y Pedagogo	tráfico/conductor	
10	49	Rio das Ostras	Universidad	Asistente social	Assistente Social	Pública
11	68	Macaé	Maestría en Gestión	Profesora universitaria	Jubilado	Privada
12	30	Macaé	Universidad	Administrador	Coordinadora de Políticas para Mulheres	Pública

4.2 Tipo de organización laboral

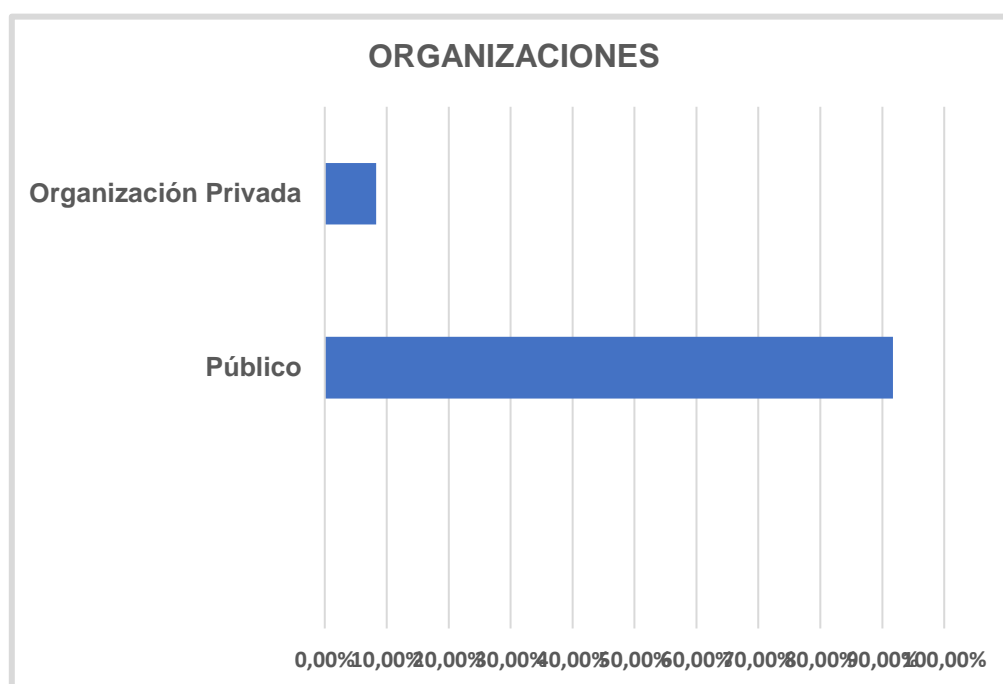


Gráfico N° 1

Es importante señalar que la mayoría de las mujeres entrevistadas pertenecen a organizaciones públicas.

El concurso público es un instrumento de selección de candidatos según el sistema de méritos, porque se trata de un evento en el que todos pueden participar, analizando los requisitos según el mérito del candidato, un proceso imparcial. Tener en

la muestra líderes de diferentes edades, especialmente en los sectores públicos, brinda una información más abarcativa sobre el tema.

4.3. Carrera realizada

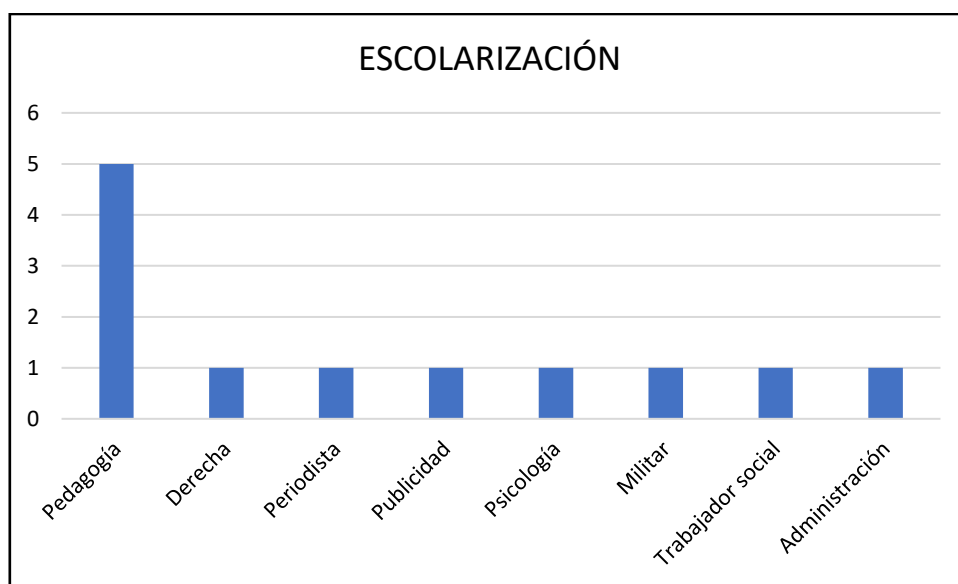


Gráfico N° 2

El liderazgo es una posición en la estructura jerárquica de las empresas, también es un comportamiento y una condición humana significada como situación de influencia interpersonal. Para prepararse para puestos de liderazgo, se recomienda tener educación superior, para ejecución de un servicio competente y diverso que requiere poseer conocimientos y competencias de rol de liderazgo.

En la muestra estudiada vemos un alto porcentaje de mujeres con estudios superiores en Pedagogía. El liderazgo encarado en este ámbito disciplinar da una mirada particular sobre la necesidad de enseñar el desarrollo de la criticidad y además prepara al estudiante para actuar en diferentes áreas promoviendo el desarrollo y la evolución posibilitado por el aprendizaje.

El Pedagogo es líder en ámbitos diferentes, utilizando y apoyando el desarrollo de sus empleados, trabajando con su colaborador en la transferencia de conocimientos formativos al ámbito del trabajo diario.

4.4. Análisis de las respuestas de las entrevistas

Pregunta nº 1 - ¿En su niñez, a qué le gustaba jugar?

A partir de la pregunta número 1 se creó el cuadro nº 1, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada, exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres entrevistadas	Respuestas
Investigado 1	Rayuela, balón prisionero, muñecos, picas, organizar fiesta del día de la madre.
Investigado 2	Pelota, muñeca y juegos.
Investigado 3	Maestro.
Investigado 4	Jugar fútbol.
Investigado 5	Juegos de correr, saltar, jugar y cantar.
Investigado 6	Bailando y actuando.
Investigado 7	Juegos de escondite, balón prisionero y juegos colectivos.
Investigado 8	Vuela una cometa y juega cualquier juego de pelota.
Investigado 9	balón prisionero, equipo de etiqueta y fútbol entre otros
Investigado 10	“Casita” y “impartir clases”.
Investigado 11	Trepar a los árboles.
Investigado 12	Juegos al aire libre y en grupo (quemados, tag team, escondite, etc.).

Cuadro nº 1

El juego es una fuente de autodescubrimiento, placer, crecimiento y desarrollo para el niño a partir de sus motivaciones e intereses. El juego o los juegos están directamente ligados al desarrollo mental de la infancia. El aprendizaje y las actividades

lúdicas constituyen una adaptación creativa a la realidad y dan indicios sobre la vocación, el futuro laboral del niño y su lugar en las interacciones sociales.

Pregunta nº 2 - ¿Y cuál era su rol en el juego?

A partir de la pregunta número 2 se creó el cuadro nº 2, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres entrevistadas	Respuestas
Investigado 1	Liderazgo
Investigado 2	Liderazgo
Investigado 3	Me turné entre alumno y profesor
Investigado 4	Defensa
Investigado 5	No respondio
Investigado 6	No respondio
Investigado 7	Organizar
Investigado 8	Líder
Investigado 9	Me destacué por realizar actividades que no me aislaran, lo cual era muy común entre los niños negros.
Investigado 10	la madre es profesora
Investigado 11	Aprender
Investigado 12	Selección de equipo

Cuadro nº 2

El papel del niño en el juego es importante porque el juego posibilita al niño el desarrollar competencias importantes como la atención, la imitación, la memoria y la imaginación, cuando el niño elige el papel es aún más importante porque ya comienza a delinear sus aptitudes e intereses personales. El liderazgo se manifiesta a una edad temprana. Además, el juego también puede ayudar al niño a desarrollar aspectos sociales, como la interacción, el compartir y la comprensión de la importancia de las reglas y los límites y también su papel en el mundo.

El juego, en la fase lúdica, muestra el ser sin las limitaciones que la sociedad puede plantear, como el racismo, el poder social del dinero y la posición social. Muestra el potencial del sujeto en lo que podría ser su desarrollo laboral.

Pregunta nº 3 – ¿Cuáles fueron las actividades de sus padres y abuelos?

A partir de la pregunta número 3 se creó el cuadro nº 3, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres evaluadas	Respuestas
Investigado 1	Mi padre era mecánico, le gustaba leer el periódico y ver las noticias por televisión, mi madre y mi abuela estaban en casa.
Investigado 2	Trabajo en el hogar (abuela), trabajador ferroviario (abuelo).
Investigado 3	Abuela lavandera y madre profesora.
Investigado 4	Modista
Investigado 5	Madre costurera y padre policía.
Investigado 6	Mis abuelos fueron cuidadores de grandes granjas toda su vida. Mi padre es trabajador de la construcción y mi madre es ama de casa y empresaria.
Investigado 7	Mis abuelos eran funcionarios y abuelos en casa.
Investigado 8	Estibadores y portuarios, militares y peluquería
Investigado 9	Mi abuela materna analfabeta, pero con una sabiduría única, era partera, mi abuelo era trabajador agrícola, bruto, maleducado y no creía que la educación sería crecimiento de los hijos sino trabajo. Mi madre es trabajadora doméstica desde los 9 (nueve) años, tiene mucha educación, aprendió a leer novelas de revistas, y luego de su unión con mi padre se convirtió en ama de casa, ya que él no le permitía trabajar. más tiempo, mi padre fue acomodador, empezó a trabajar cuando tenía 11 (once) años, decía que no quería ser padre, se comportó como un hombre soltero toda su vida (ya fallecido), manteniendo a mi madre en casa cuidando de

	todos, se separó después de 30 (treinta) años de convivencia, diciendo "ahora mis hijos están criados".
Investigado 10	Mucama y asistente en tiendas.
Investigado 11	Agricultura
Investigado 12	Abuelos (ama de casa y leñador); Abuelos (Marinero y Servidor Público); Padres (Maestro y Teólogo/pastor)

Cuadro nº 3

Se limitó el acceso a la educación formal de los africanos esclavizados, tampoco la abolición fue acompañada de políticas públicas destinadas a integrar a los negros liberados en la sociedad brasileña, lo que contribuyó a reforzar las desigualdades entre la población negra y la blanca.

La urbanización brasileña fue tardía y centralizada, las migraciones de la población rural, mayoritariamente negra, en busca de oportunidades y mejores condiciones de vida a través de la educación, solo ocurrieron en la década de 1930, cuando las oportunidades de asistir a la escuela y ser alfabetizado comenzaron a formar parte de la vida de los negros.

Muchas generaciones continuaron sin la oportunidad de alcanzar niveles superiores de educación, lo que dificultó el acceso a mejores puestos en los niveles del mundo laboral, observándose una mejora de tal limitación en las nuevas generaciones que fueron estimuladas hacia su expansión educativa.

El crecimiento industrial ha generado más puestos de trabajo en las ciudades, atrayendo a la gente del campo a las zonas urbanas. La actividad industrial, por definición, corresponde al ordenamiento de prácticas económicas en las que el trabajo y el capital transforman materias primas o productos básicos en bienes de producción y consumo, requiriendo nuevos parámetros educativos. En las ciudades, las escuelas aumentaron en número, extendiendo la escolarización y la preparación para el nuevo trabajo.

En Brasil, el racismo y la cuestión de género son los elementos que configuran la pirámide social. Así, según los expertos, la mujer negra está en la base de esta pirámide. (Brasil, Ministério da Igualdade Racial, 09/2024, p. 6; 7 e 8).

Las actividades relacionadas con el cuidado de las personas, fomentaron los roles de madres y abuelas (gráfico 3), hasta hace muy poco, reflejando para sus hijas un futuro no muy prometedor. Pero muchas mujeres logran escapar del destino heredado, pero a costa de muchas lágrimas y luchas, son las llamadas mujeres atrevidas, fuertes y guerreras, que saben lo que quieren, pero llevan en el corazón marcas de una cruel estratificación social.

Los datos obtenidos acerca de los roles de las mujeres de generaciones anteriores, y la diferencia respecto a los roles ejercidos por las mujeres entrevistadas, dan cuenta de un ascenso significativo en educación y posicionamiento laboral.

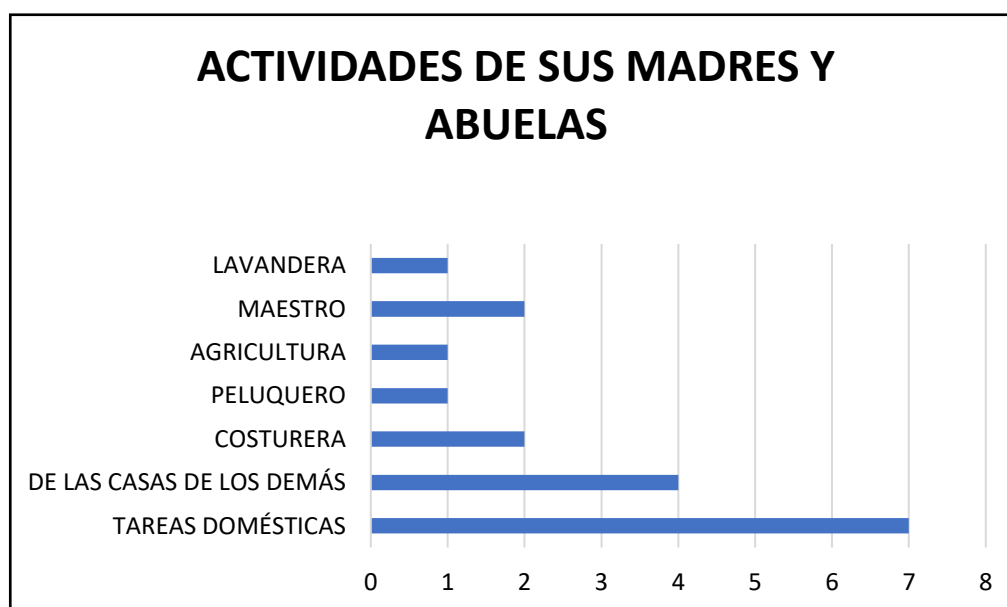


Gráfico nº 3

Pregunta nº 4 - ¿Cómo le fue en la escuela (Jardín de Infantes, primaria y secundaria) y cómo la veían sus maestros, profesores y compañeros en cuanto a capacidades y logros?

A partir de la pregunta número 4 se creó el cuadro nº 4, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Mi tía me enseñó a alfabetizar en casa, cuando tenía cuatro años. En primaria y secundaria fui buen estudiante y

	participé en el sindicato de estudiantes.
Investigado 2	Muy proactiva y gran estudiante.
Investigado 3	Buen comunicador y rol de liderazgo.
Investigado 4	Fui muy bueno, siempre fui muy comunicativo.
Investigado 5	Fui un estudiante comprometido, con desempeño promedio en algunos componentes curriculares y mejor en otros.
Investigado 6	He tenido mucha suerte con todos mis líderes. Fue a partir de ellos que comencé a comprender mis inteligencias múltiples y por qué no encajaba realmente entre las masas.
Investigado 7	Sí
Investigado 8	estudiante ejemplar
Investigado 9	Proactivo, representante de clase, miembro de sindicatos estudiantiles, comunicativo, colaboré con eventos estudiantiles poniéndome siempre en un lugar destacado.
Investigado 10	Creo que lo estoy haciendo bien. Mis compañeros y profesores me consideraban lo que llamaban "CDF".
Investigado 11	Me fue bien y mis profesores me vieron como un talento a desarrollar. Mis compañeros me admiraban y disfrutaban estudiando conmigo.
Investigado 12	Yo era un estudiante regular. Fue malo en los exactos y bueno en los demás. Tuvo dificultades para realizar pruebas objetivas, pero tenía mucho conocimiento en pruebas discursivas y en la realización y presentación de trabajos. Siempre tuve un resultado positivo en la realización de las actividades propuestas y en cuanto a habilidades, estuve adelante en la división del trabajo y en cuanto a la comunicación entre estudiantes, docentes y coordinadores.

Cuadro nº 4

Desde temprana edad, comenzamos a incorporar patrones de conducta que guíen nuestro comportamiento, ayudándonos a juzgar lo que es apropiado o inapropiado. De manera intencional o involuntaria, la familia, amigos, maestros, campos de estudio, influyen en cómo nos ven y cómo vemos el mundo, aspectos identitarios que promueven o dificultan proyectos de vida.

Uno de los temas más discutidos en educación es la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en la vida diaria de los estudiantes y dar forma a su éxito profesional. La flexibilidad cognitiva es una habilidad muy valorada en el mundo laboral actual. Es importante conocer diferentes campos del conocimiento. Para ello, es fundamental contar con un repertorio muy diverso: tener una buena escuela, leer diferentes materiales, tomar nuevos cursos y explorar habilidades en ámbitos amplios, especialmente fuera del entorno familiar cuando éste es limitado.

En los textos obtenidos se destaca la importancia del estímulo y apoyo social para afirmar crecimiento y desarrollo como sujetos autónomos integrados socialmente en roles jerarquizados desde su poder de influencia y liderazgo hacia otros.

El liderazgo femenino suele caracterizarse por ser transformador e inspirador, un liderazgo centrado en la motivación intrínseca y en el estímulo y fortalecimiento de las capacidades de los miembros del equipo.

Pregunta nº 5 - ¿Qué quería ser de niña cuando fuera grande?

A partir de la pregunta número 5 se creó el cuadro nº 5, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres evaluadas	Respuestas
Investigado 1	Pianista
Investigado 2	Doctor
Investigado 3	Azafata
Investigado 4	Periodista
Investigado 5	Maestro
Investigado 6	Ser actriz, siempre ha sido mi deseo.
Investigado 7	Seguir una carrera militar.
Investigado 8	Marinero
Investigado 9	Actriz, cantante o presentadora de televisión.
Investigado 10	Maestro
Investigado 11	Cantante
Investigado 12	Administrador, publicista o psicólogo.

Cuadro nº 5

Desde temprano edad, comenzamos a incorporar patrones de conducta que guíen nuestro comportamiento, ayudándonos a juzgar lo que es apropiado o inapropiado, los valores vinculados al mundo del trabajo y el desarrollo personal y social. De manera intencional o involuntaria, nuestra familia, amigos, maestros, profesores y campos de estudio, influyen en cómo vemos el mundo y lo que creamos que está bien realizar o no.

Con el desarrollo del interés propio y los talentos innatos, es común que se anime a los niños a pensar en qué carreras les gustaría seguir cuando sean adultos.

Pero, entre los deseos de la infancia y los logros de la vida adulta, muchas cosas terminan sucediendo y transformándose.

En las historias de vida narradas pueden advertirse expectativas desde niñas, de realización personal y proyectos de vida laboral que implican integración en la sociedad desde roles valiosos.

Pregunta nº 6 - ¿Consiguió hacer realidad su deseo? ¿Fue a la universidad?

A partir de la pregunta número 6 se creó el cuadro nº 6, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres negras encuestadas	Respuestas
Investigado 1	Estudí Pedagogía y Literatura.
Investigado 2	No cumplí mi sueño de ser médico, pero disfruté estudiando derecho en la universidad.
Investigado 3	Yo no lo hice, había varios requisitos, restricciones y prejuicios. Soy negra, no encajo en los estándares de belleza que se dieron por sentados durante más de 40 años, no tengo acceso a cursos de idiomas, clases de etiqueta y otros requisitos. El acceso de mujeres y hombres negros a este lugar siempre ha sido muy difícil. Facultad de Pedagogía.
Investigado 4	Si
Investigado 5	Sí

Investigado 6	Sí. Estudié Publicidad. Pero me gradué en Artes Escénicas y luego en Producción Cultural.
Investigado 7	Sí. Empecé Derecho, quedé embarazada en el 5to periodo. Paré, pero volví a estudiar otra carrera, Psicología.
Investigado 8	Si
Investigado 9	No en la profesión de mis sueños, pero sí, logré ir a la universidad.
Investigado 10	Sí, en el bachillerato estudié Magisterio y en la Universidad decidí hacer Trabajo Social, como una elección clara y única, por total identificación con la profesión.
Investigado 11	No logré mi sueño, pero lo hice, Administración en la universidad.
Investigado 12	En parte. Estudié Administración de Empresas.

Cuadro nº 6

Si bien todas las mujeres entrevistadas tuvieron acceso a una educación de nivel universitario, esto no significa que fuera suficiente para eliminar el racismo estructural del que siempre han sido objeto, pues la persistencia de la desigualdad de oportunidades de ascenso social no permitía sus anhelos originales por realizarse en varios casos.

Las cuotas raciales son políticas públicas que tienen como objetivo combatir la desigualdad social y racial en Brasil, dando la oportunidad de acceder a la educación superior o a un cargo público. Desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad y también de oportunidades.

Como ejemplo tenemos la carrera de Medicina, antes de las cuotas raciales no había personas negras en esta facultad. Era una profesión de élite basada en el origen familiar.

Hoy todo cambia rápidamente, la realidad es otra y los jóvenes negros ya están transitando en las facultades de medicina, hoy ya es posible ver cambios en los sueños y sus logros, jugando un papel fundamental la educación en sus vidas.

Pregunta nº 7 - ¿Qué hacía en su primer trabajo? ¿Y después, cómo desarrolló su carrera?

A partir de la pregunta número 7 se creó el cuadro nº 7, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada, exactamente como fueron transcritas en el cuestionario.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Fui secretaria escolar y tomé cursos a través del Ministerio de Educación y Cultura – MEC.
Investigado 2	Carrera administrativa em Petrobras.
Investigado 3	Enseñé durante 1 año en la red privada y al año siguiente ingresé a la Policía Militar de Río de Janeiro.
Investigado 4	Mi primer trabajo fue como pasante y luego pude seguir mi carrera.
Investigado 5	Trabajo como docente desde hace 38 años y mi carrera ha estado marcada por muchos desafíos.
Investigado 6	Comencé en el área de cuentas por pagar y por cobrar de comercios locales en Macaé. Poco después fui al yacimiento petrolífero de la misma zona. Hasta que me fui y abrí mi propia productora. Comencé a producir en el propio sector petrolero cuando me convertí en supervisor de bienes raíces e instalaciones.
Investigado 7	Me uní al servicio público.
Investigado 8	Tomé todos los cursos requeridos y más.
Investigado 9	Mi primer trabajo fue como empleada doméstica y a partir de ahí decidí que no podía dejar de estudiar. No quería repetir la historia de mi madre.
Investigado 10	Mi primer trabajo como Trabajadora Social fue en el Consejo Tutelar y en un programa de ayuda a adolescentes en conflicto con la ley. Desarrollé mi carrera profesional, la mayor parte del tiempo, en servicios públicos en Alcaldías y Ministerio Público. La mayoría de las poblaciones con las que trabajé eran aquellas con demandas por violaciones de derechos, mujeres, niños y ancianos.
Investigado 11	Mi primer trabajo fue como vendedora, en época de Navidad

	y Carnaval no vendía absolutamente nada. El gerente, al final del período festivo, me envió al sector de RRHH para trabajar en el departamento de personal, ahí comencé mi carrera en RRHH.
Investigado 12	Mi primer trabajo fue como conserje en el colegio que tenían mis padres, cuando aún estaba en la secundaria (era medio tiempo). Luego desarrollé el aspecto financiero cuando trabajé como Joven Aprendiz.

Cuadro nº 7

Hay personas que buscan definir desde sus posibilidades reales el destino de sus carreras laborales, no quieren dejarlo al azar y prefieren tomar las riendas de su vida profesional, buscando un desarrollo profesional. Para ello, se preparan a través de su capacitación y formación para alcanzar sus objetivos, aprovechando las oportunidades que se presenten en su carrera. Los textos de las entrevistas administradas reflejan estas búsquedas de construcción de proyectos de vida auténticos, adaptativo-creativos.

La entrada en un mercado laboral restringido para ellos, a su vez, contribuyó al aumento de su autoestima, su ascenso social y su sentido de valor existencial.

Los desafíos que enfrentaron estas mujeres no las decepcionaron, al contrario, sirvieron de estímulo y desafío planteado como búsqueda de la autovaloración y de un camino de vida y carrera proyectado como valioso para ellas y para la sociedad.

Pregunta nº 08 - ¿Cree que su carrera fue una obra del acaso, del azar, o del esfuerzo suyo para crecer?

A partir de la pregunta número 8 se creó el cuadro nº 8, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres encuestadas	Respuestas
Investigado 1	Seguí la rutina escolar.
Investigado 2	Esfuerzo.

Investigado 3	Me esforcé mucho en crecer profesionalmente.
Investigado 4	Mi carrera ha pasado por mucha lucha y resistencia y he tenido mucha suerte.
Investigado 5	Trabajo en lo que elijo y siempre he sido consciente de las dificultades que marcan mi profesión. Siempre me he esforzado por dar lo mejor de mí.
Investigado 6	Creo que mi comunicación interpersonal me ayudó mucho en mi crecimiento profesional.
Investigado 7	No fue suerte, fue el resultado de mucho trabajo y lucha, ¡de lo cual estoy muy orgullosa!
Investigado 8	Súper esfuerzo
Investigado 9	Mi formación surgió de las necesidades del puesto que desempeñaba. Mucho esfuerzo para lograr el reconocimiento. Trabajé con conferencias, proyectos educativos, sentí la necesidad de respaldar todo el material que produce, la capacitación me traería respeto y credibilidad.
Investigado 10	Creo que tuve suerte, pero también requirió esfuerzo, estudio, inversión con recursos propios para que el trabajo se concretara y atención extra a la salud mental, como las terapias que hice.
Investigado 11	Siempre he tenido mucha suerte, pero siempre he sabido aprovechar las oportunidades y trabajar duro para mantenerlas.
Investigado 12	Tuve que hacer mucho esfuerzo.

Cuadro nº 8

La consolidación de mujeres negras en posiciones de liderazgo en el mercado corporativo sigue siendo compleja y desafiante, al mismo tiempo que las ejecutivas en Brasil y en el mundo son una inspiración para que la presencia femenina negra aumente dentro de las empresas, llevan el peso de mostrar que aún queda un largo camino por recorrer para garantizar la igualdad de género y raza.

Existen similitudes en las trayectorias de estas mujeres en cuanto a niñez y escolaridad, si bien eligieron diferentes áreas profesionales y tuvieron éxito en ellas, la

mayoría estudió en escuelas públicas desde la primaria y, en general, provienen de familias con bajo nivel educativo. e ingresos, sin embargo, para ascender social y profesionalmente, tenían la certeza de que necesitaban estudiar mucho para cambiar y alcanzar sus objetivos, lográndolos a través de competencias y estrategias individuales, facilitado en ocasiones por factores contextuales y circunstancias favorecedoras.

Pregunta nº 9 - ¿Tuvo problemas para llegar a la posición de liderazgo?

A partir de la pregunta número 9 se creó el cuadro nº 9, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	No
Investigado 2	No
Investigado 3	No
Investigado 4	No mucho porque siempre he estado en esta posición de liderazgo.
Investigado 5	A lo largo de mi carrera he desempeñado roles de liderazgo sin buscarlo.
Investigado 6	No. Desde 2003 he liderado equipos.
Investigado 7	Sí. Hasta el día de hoy me encuentro con desafíos y prejuicios.
Investigado 8	No mucho.
Investigado 9	Sí, muchos altibajos, muchas veces única mujer en el equipo, sin muchos recursos, todo estaba cuestionado y muchas veces no financiado.
Investigado 10	Cada vez que me invitaron a ser gestora enfrenté desafíos, cuestionándose mi falta de competencia, claramente por ser mujer, por ser Trabajadora Social y porque no fui nominada por una persona política (concejal, alcalde). . Incluso sufrí discriminación, incluida discriminación racial y falta de respeto de carácter ético.
Investigado 11	Siempre he sido muy comunicativa, esto facilitó el rol
Investigado 12	Sí. Hoy sólo desempeño este rol porque me destaqué en el área operativa y vieron en mí potencial de coordinación.

Cuadro nº 9

Para definir el proyecto de vida y carrera laboral como adaptativo-creativa, auténtica, es necesario que la persona concientice sus potencialidades, identificando fortalezas y oportunidades de desarrollo y mejora, así como sus limitaciones y debilidades.

Y el mismo procedimiento concientizador aplicado hacia el mundo y contexto en el que vive, ya que éste puede manifestar posibilidades y limitaciones.

Aunque puede observarse aún en la actualidad expresiones de machismo estructural, las mujeres evaluadas pudieron encontrar la fuerza para continuar la búsqueda de la igualdad en el mercado laboral, de darse los recursos identificados en el Cuadro 8, tanto personales como contextuales.

La combinatoria de competencias para el liderazgo, con circunstancias propiciadoras para su ejercicio, afirma una adaptación creativa ante los obstáculos y desafíos en el camino hacia la autorealización, y no caer y permanecer en posiciones de inadaptación o sobreadaptación. La primera –inadaptación- implicaría estar en el lugar de la segregación y marginación prejuiciosa, la segunda –sobreadaptación- pondría al sujeto en riesgo de enfermar por sobreexigencias y sumisión a demandas excesivas en el trabajo, terreno propicio para la aparición de estrés laboral.

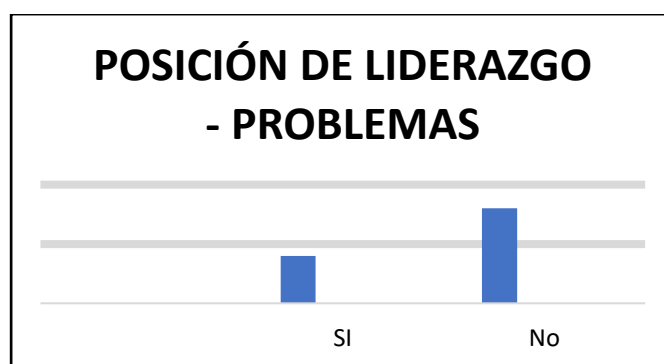


Gráfico n° 3

Pregunta n° 10 - ¿Tuvo miedo?

A partir de la pregunta número 10 se creó el cuadro nº 10, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada, exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

	Respuestas
Investigado 1	Siempre hay miedo a lo nuevo.
Investigado 2	Si
Investigado 3	No
Investigado 4	No
Pesquisada 5	tenía un gran sentido de responsabilidad.
Investigado 6	Todos los días.
Investigado 7	Si, muchos.
Investigado 8	Si
Investigado 9	Tenía mucho miedo de no ser lo suficientemente buena, pero tratando de entender que mi piel oscura, a los ojos de los demás, nunca me dejaría ser lo suficientemente buena.
Investigado 10	Si
Investigado 11	Siempre
Investigado 12	Mucho

Cuadro nº 11

El miedo es una emoción que el cuerpo siente en respuesta a una amenaza o peligro, y su función es preparar el cuerpo para luchar o huir. No puedes ignorarlo. La sensación es consecuencia de la liberación de hormonas como la adrenalina, que provocan una aceleración inmediata de los latidos del corazón. Es la respuesta del cuerpo a una estimulación aversiva, física o mental.

Es significativo en el grupo evaluado, el predominio de identificación de esta emoción. Identificar y no negar un afecto comprensible desde la consideración de un prejuicio racial existente en muchas personas, es un indicador de salud emocional ya que el tener conciencia del problema posibilita buscar estrategias para afrontarlo. Estas respuestas se correlacionan de modo positivo con lo analizado en ítems anteriores.

Pregunta nº 11 - ¿Cómo fue su experiencia como líder?

A partir de la pregunta número 11 se creó el cuadro nº 11, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada, exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres negras encuestadas	Respuestas
Investigado 1	Disfruté siendo líder, pero a menudo me malinterpretaban. Hay muchas frustraciones y también son muchas las satisfacciones.
Investigado 2	Creo que fui un buen líder.
Investigado 3	Algunas frustraciones son parte del proceso de desempeño de cualquier rol. Son muchas satisfacciones, desde la construcción, avance, desarrollo hasta el final de los proyectos. Me gusta ser líder.
Investigado 4	Mi experiencia y ser líder dentro de la favela me da mucha satisfacción y lo disfruto mucho.
Investigado 5	Busqué ejercer un liderazgo centrado en el conjunto con el equipo. Fue una experiencia positiva.
Investigado 6	No hay nada fácil en el liderazgo. Tratar con las personas, su dolor, expectativas y experiencias dentro de sus personalidades es muy difícil. Pero me veo como un buen líder.
Investigado 7	Satisfacción.
Investigado 8	Muy difícil, pero muy gratificante. Sí, me gusta ser líder.
Investigado 9	Ser mujer y negra, en instituciones mayoritariamente masculinas y blancas, genera mucha presión y falta de respeto, a veces somos invisibles. Por otro lado la relación con el público objetivo que eran los niños siempre me dejó con la sensación de deber cumplido, me hizo entender que todo valió la pena, mirar a los niños diciéndome que entendían y les gustaba mi trabajo, eso fue todo.

Investigado 10	Me gustaba ser líder, después de las frustraciones y faltas de respeto, decidí no volver a aceptar ninguna invitación para ocupar un puesto directivo. Recuerdo que mi primera experiencia fue cuando un profesional quiso coordinarme y me difamó. Fue muy tenso, incluso emocionalmente. Hasta que llegó un momento en que el gerente de arriba me autorizó a hacer cambios en recursos humanos. Después de esto todo cambió, con el nuevo equipo ganamos innumerables inversiones y reconocimiento a nuestro trabajo por parte de la comunidad.
Investigado 11	Más satisfacciones que frustraciones. Lo difícil es saber cuándo y qué tipos de liderazgo debemos ejercer. Disfruto mucho liderando equipos en buenos proyectos.
Investigado 12	Ha sido increíble y agotador a la vez. La frustración es porque, aunque me encanta trabajar con gente, la gente es complicada y a veces necesito considerar (pelear/llamar atención/quejarme/ponerme en mi lugar) más de lo que me gustaría. La satisfacción es ver el trabajo bien hecho y saber que éste es el resultado de tu esfuerzo y pensando en el bienestar de las personas. Me gusta mucho.

Cuadro nº 11

El camino para alcanzar posiciones de liderazgo está lleno de obstáculos, la historia de ser visto constantemente como quien debe servir y no como quien debe y podría liderar, impacta en la introducción de las mujeres en el mercado laboral y esto incluye el introducirla en puestos de mayor responsabilidad.

El poder de liderar aparece significado predominantemente en el grupo desde una presencia de valores, valores vinculados a la excelencia de la tarea, su alcance social y comunitario, la autorealización y promoción de la realización de otros.

Nuevamente aparece una perspectiva realista de las dificultades y frustraciones inherentes al rol que se ejerce, buscando un abordaje constructivo que posibilite un aprendizaje significativo.

Pregunta nº 12 - ¿Y cómo fueron sus relaciones interpersonales en su carrera?

A partir de la pregunta número 12 se creó el cuadro nº 12, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada, exactamente como fueron transcritas en el cuestionario, considerando que las respuestas fueron escritas por ellos.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Pasé por muchas barreras, siendo mujer y negra.
Investigado 2	Bastante productivo.
Investigado 3	El poder y el liderazgo son únicos. El liderazgo puede vincularse al poder. Sin embargo, el poder no siempre está vinculado al liderazgo. Tuve experiencias en mi rol de liderazgo como líder de un equipo de colaboradores militares y civiles.
Investigado 4	Siempre fue muy bueno.
Investigado 5	Relaciones interpersonales respetuosas, pero sin altas expectativas de reciprocidad.
Investigado 6	Afortunadamente tuve muchos líderes increíbles que son mi inspiración hasta el día de hoy. Lo que me hace repensar cada día el tipo de líder que quiero ser. Y esto me ayuda a afrontar las dificultades cotidianas.
Investigado 7	Eran muy respetuosos con los demás y para los demás.
Investigado 8	Turbulento y también tranquilo. Es necesario imponerse y al mismo tiempo tener empatía.
Investigado 9	Necesitaba imponerme, esperar la lentitud impuesta a propósito, siempre estaba la necesidad de reevaluar, devaluar casi todo lo que preparaba yo o mi equipo. Pero como no todo es malo, de esta experiencia hice amigos para toda la vida, socios, asesores que me apoyan y me ayudan hasta el día de hoy con mis nuevos proyectos.
Investigado 10	Hice muchos amigos en el trabajo, incluso como coordinadora. Amistades que forman parte de mi vida desde hace años.

Investigado 11	Las relaciones interpersonales son siempre nuestro objetivo de desarrollo personal. Es en las relaciones interpersonales, en la convivencia, donde ejercitamos nuestra capacidad de comprender las idiosincrasias. Creo que nunca ejercí un poder autoritario, pero sí el liderazgo muchas veces.
Investigado 12	Están siendo desafiantes. Cuando se trata de poder, por raza y edad, es difícil que me vean en esta posición, entonces necesito hacerme valer para ser escuchado y que entiendan que ocupo esta posición, además de que mi La posición actual es política, por lo que necesito demostrar un poco más que la mayoría que realmente tengo la capacidad para estar en esa posición.

Cuadro nº 13

El liderazgo no se trata solo de ocupar una posición alta en una organización, sino de la capacidad de influir, inspirar y estar preparado para lidiar con el cambio. Evaluar y recordar esta experiencia debe ser doloroso en un mundo blanco y todavía muy masculino.

Se reitera la perspectiva grupal predominante de ser objetivas, significando el poder como posibilidad de influir constructivamente en otros, sin negar las dificultades y vicisitudes que surgen en dicho camino. Se manifiesta el predominio de adaptación creativa en los proyectos de vida laboral, acentuando la realización de valores en sus existencias como líderes.

Pregunta nº 13 - ¿Considera que ha logrado un buen desarrollo de sus capacidades? ¿Las circunstancias lo han ayudado o han sido adversas?

A partir de la pregunta número 13 se creó el cuadro nº 13, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Trabajé y estudié mucho para llegar a algunos espacios. Muchas veces impedido de crecer por la mirada y la falta de respeto de los demás, basta con cumplir el rol de planificar,

	organizar, distribuir tareas y delegar.
Investigado 2	Tener poder significa valorar el potencial de los demás para que todos puedan comprometerse.
Investigado 3	A lo largo de unos años he desarrollado y perfeccionado mis habilidades de gestión y liderazgo. El poder nos permite tomar decisiones, evaluar riesgos y crear oportunidades, autorizar y desautorizar, acoger, cuidar, orientar, pensar y construir colectivamente. El poder no puede ni debe ser individual, lo ideal es que sea compartido.
Investigado 4	Si estuvo muy bien
Investigado 5	Desempeñé mi papel con responsabilidad, amorosa autoridad y competencia técnica, y en ese sentido tuve éxito. Percibo el poder como una condición que exige más responsabilidad y compromiso con el todo.
Investigado 6	Creo que cada día aprendo algo nuevo y equilibrio el ego, el poder y las habilidades.
Investigado 7	Sí, a menudo me encontré con desafíos porque era mujer y muy joven. Sin embargo, nada que me haga rendirme.
Investigado 8	Sí. Darte cuenta de que influyes en los demás es una gran responsabilidad, pero también muy gratificante y de mucho aprendizaje en el día a día.
Investigado 9	Hoy permanezco en el anonimato, pero la relación con el poder me ha permitido ser fuerte, y no rendirme ante los desafíos, aún cuando muchos no me creen, sigo, me reinvento, no me hago daño, me curo. Pero nunca volveré a la inercia, siempre estoy en movimiento, hoy dirijo lo que tengo más noble en mí, mis sentimientos y mis ganas de continuar, aunque el mundo conspire en momentos en mi contra. El poder nos deja vulnerables, nunca sabemos dónde nos equivocamos porque pocos nos lo señalan en la cara, muchos nos apuñalan por la espalda, sin darnos siquiera la oportunidad de defendernos.
Investigado 10	Creo que logré desarrollar habilidades y con ello desarrollar

	<p>mejor mi trabajo, ser más resolutiva y en consecuencia cumplir con las exigencias de las personas a las que sirvo y sirvo. Las circunstancias vividas fueron ricas para mí para detenerme e incluso las adversidades, pero no propongo que las situaciones adversas formen parte de nuestro trabajo diario. Podemos aprender y madurar sin tantas adversidades, especialmente porque provocan más estrés que el aprendizaje. Las adversidades están relacionadas principalmente con la falta de recursos generales y de relaciones con colegas involucrados en el mundo de la política partidista, lo que repercute negativamente en las actividades profesionales y la dinámica de trabajo. Pero digo que no estoy en contra de los partidos políticos, ya que son una de las formas de expresión de la democracia. Estoy en contra de cómo se sigue utilizando, el clientelismo, el bienestar y la guerra por el poder personal. Y las relaciones de poder pueden permear nuestra práctica profesional, ya sea trabajando en la vanguardia o en la gestión. Para mí tienen un significado decisivo en la eficiencia, eficacia, efectividad, impacto de las políticas sociales, así como en las condiciones objetivas de trabajo del ejercicio profesional. Porque quien tiene el poder es quien define las condiciones, quién lo hace y cuándo lo hace. Cuando es autoritario, conservador, afecta de manera ineficaz a todos.</p>
Investigado 11	<p>Mientras esté viva estaré desarrollando habilidades y haciendo mis actividades más efectivas y eficientes. No tengo, nunca he tenido ni tendré poder autoritario sobre nada ni nadie</p>
Investigado 12	<p>Sí, lo hice. Las circunstancias me ayudan cada día a realizar esta autoevaluación para poder desarrollar mejor lo que creo que aún no es suficiente. Los factores que me ayudaron fueron una comunicación más asertiva y menos violencia, necesitaba desarrollar mejores habilidades para escuchar. Me dolió mi falta de paciencia al principio, ya que era difícil</p>

	entender que el tiempo y el desarrollo de otras personas no son los mismos que el tuyo. Descubrí la autonomía y competencia en la ejecución, cuando pido ayuda en la ejecución para distribuir mejor las tareas pero si no ocurre del otro la misma ayuda que doy yo, podré desempeñarme de la misma manera. Participar en la toma de decisiones y ser portavoz del resto del equipo. Creo que las personas hacen este reconocimiento cuando me necesitan para resolver sus problemas o cuando acuden a mí por cuestiones que les parecen importantes o que simplemente quieren compartir. Para mí el poder es poder escuchar, hablar y representar a otras personas.
--	---

Cuadro nº 14

Finalmente, es necesario celebrar y honrar la trayectoria y las historias de vida de las mujeres negras en la sociedad brasileña, para dar espacio a que manifiesten su poder y que sus voces sean escuchadas. Los retos a los que se enfrentan son grandes y están relacionados con su doble infrarrepresentación por ser mujeres y negras.

Las respuestas dadas son testimonio de historias de vida en las que el poder/no poder jugó un rol importante por el deseo de integrarse y desarrollarse en la sociedad en las que residían, y ocupar roles valiosos y destacados.

Pregunta nº 14 - ¿Y ahora, ¿cuál es su perspectiva de futuro?

A partir de la pregunta número 14 se creó el cuadro nº 45, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Me he dedicado a la literatura porque a través de la escritura podemos hablar, expresar emociones y denunciar las cosas que afectan mal.
Investigado 2	Voy a jubilarme pronto.
Investigado 3	Hoy pienso en transmitir lo aprendido a quien me suceda.
Investigado 4	Continuando con mi camino, que implica mucha lucha y

	resistencia.
Investigado 5	Todavía no tengo grandes perspectivas...
Investigado 6	Descansar en parte. Pretendo seguir una carrera política sin dejar de lado la producción. Y tal vez convertirme en una oradora en mis áreas de especialización.
Investigado 7	Bueno... quiero calificar en mi área de formación. Siento que necesito calificaciones para hablar con más autoridad y autoridad.
Investigado 8	Falta poco para jubilarme y estoy pensando en hacer una maestría y buscar una nueva profesión.
Investigado 9	Vivir sabiamente, especialmente sin renunciar a quién soy o en quién me he convertido. Les transmito a mis amigos que sí, es posible y que luchar vale la pena.
Investigado 10	Mi perspectiva es jubilarme y hasta entonces puedo mantener mi salud mental. Hoy, aunque me preocupo por la población atendida, me siento algo desanimada y no tengo esperanzas de ver mejores días como servidora público. En concreto, en lo que respecta a puestos directivos, no los volveré a aceptar nunca más. Tres veces me invitaron a ser coordinadora y en las tres ocasiones tuve compañeros que quisieron y se dedicaron a sacarme de mi cargo y viví insultos, burlas y faltas de respeto. Entonces mi expectativa es trabajar y vivir en paz.
Investigado 11	Mis perspectivas se centran en mi desarrollo personal. Trabajar con una persona espléndida, que llevo dentro de mí, y que muchas veces, en el mundo capitalista, me encontré asfixiando a esa persona.
Investigado 12	Avanzar en la ejecución de nuevos proyectos dentro del escenario político y seguir estudiando para intentar el mismo puesto en el sector privado si es necesario o interesante un cambio de escenario.

Cuadro nº 15

La perspectiva de futuro es la brújula que guía nuestros pasos hacia logros personales, profesionales y sociales.

La motivación, los sueños y la acción son los pilares que sustentan esta visión. Alimenta nuestros sueños, inspirándonos a construir un futuro mejor.

En los textos obtenidos aparecen algunas dudas y temores acerca de la perspectiva de futuro laboral, sobre todo ante consideraciones de limitaciones externas.

Pregunta nº 15 - ¿Cómo se sintió durante la entrevista?

A partir de la pregunta número 15 se creó el cuadro nº 15, donde presentamos las respuestas individuales de cada mujer evaluada.

Mujeres	Respuestas
Investigado 1	Se proyectó una película de acciones pasadas y de muchas acciones que hice y otras que no pude realizar.
Investigado 2	Excelente
Investigado 3	Disfruté mucho evaluándome y haciendo un autoanálisis de mi desempeño.
Investigado 4	Bien
Investigado 5	Tranquila
Investigado 6	Miedo de parecer arrogante en mis respuestas
Investigado 7	Bueno, lo encontré muy interesante. ¡Primera vez que me abordan un tema tan importante como este!
Investigado 8	Bien
Investigado 9	Triste, feliz, nostálgica, enojada y honrada de ser parte de ello. Es una película que suena en nuestras cabezas. Sabiendo que aún pasará mucho tiempo para que no sólo las mujeres negras, sino todos los negros tengan garantizado su lugar sin sentirse en una lucha tribal, siendo reconocidos a la ligera por sus capacidades y no excluidos por el color de su piel. Porque pelear todo el tiempo cansa mucho, y en esta dinámica de la vida no podemos cansarnos.
Investigado 10	Fue difícil responder. Termina desencadenando la

	recuperación de recuerdos no tan felices. Pero también nos recuerda la superación, lo cual es bueno.
Investigado 11	Me sentí feliz volviendo a visitar todas las Sonias que tuve la oportunidad de experimentar.
Investigado 12	Instigadora y un poco nostálgica.

Cuadro nº 15

Durante la narración de las historias de vida fue posible identificar varios factores de discriminación social capaces de desanimar al sujeto, obstáculos que pueden ser tan violentos que pueden causarle sufrimientos significativos, y al mismo tiempo, se manifestaron las capacidades para afrontarlos y construir en esa articulación sujeto-mundo, proyectos de vida laboral predominantemente adaptativo-creativos, donde el poder puede ser significado desde un liderazgo centrado en valores y principios (Covey, 1989).

La mujer negra se inserta en la sociedad sufriendo el peso de la doble discriminación, raza y género. De esta manera, observar el proceso de organización de estas mujeres negras ocupando posiciones de liderazgo, sus historias de vida, pluralidades de perspectivas y logros, considerando la forma de vida en una sociedad heredada de prácticas machistas y racistas que contribuye a una estructura históricamente desigual, dentro y fuera del mundo organizacional, destaca el conjunto de desventajas sociales que podrían haber dado como resultado inadaptación o sobreadaptación en el proyecto de vida laboral de no mediar tanto algunos factores externos como internos en las subjetividades de estas mujeres, que posibilitaron adaptación creativa.

Las mujeres evaluadas utilizaron esta combinatoria de factores como combustible para ocupar posiciones de liderazgo con dignidad, integración y autorealización, construyendo caminos diferentes como testimonian en sus narraciones.

5. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES

En el proceso de investigación realizado se ha respondido a la pregunta problema y a los objetivos general y específicos planteados.

Han podido evaluarse las significaciones que el poder tiene para las mujeres negras en cargos de liderazgo evaluadas en Brasil, así como las construcciones que los proyectos de vida laboral narrados por ellas en sus historias de vida, instrumento de investigación implementado..

El racismo ha atravesado la historia de Brasil, el racismo es la discriminación contra individuos o colectivos por su etnia o color. Ahora se trata de un problema estructural, con prácticas excluyentes que privilegian a un grupo en detrimento del otro. Cuando se analiza la situación vivida por las mujeres negras, nos enfrentamos a un nuevo problema: los prejuicios raciales y de género.

A través de escuchar las narraciones de las historias de vida en mujeres negras en cargos de liderazgo, entramos en contacto con una realidad viva y elocuente, que enriquece lo conocido a través de la bibliografía consultada.

Investigar el proyecto de vida permite la comprensión del sentido de vida, el propósito en el trabajo y el equilibrio entre los roles asumidos en distintos contextos de la existencia, donde se juega el entramado de factores individuales y sociales, un interjuego entre el sujeto y el contexto desde posibilidades de adaptación creativa, autenticidad, o inadaptación y sobreadaptación con sus respectivas consecuencias en la autorealización, satisfacción, salud, frustración, sufrimiento y enfermedad.

Las personas proyectan sus experiencias y formas de ver el mundo, influyendo en las relaciones laborales y personales.

La realidad profesional requiere una atención objetiva para no permitir que los prejuicios de género y raza predominen en las conductas e interacciones sociales. Este hecho es algo que está bastante disimulado. Es necesario develar esta problemática para que se definan modos de abordarla hacia su mejora y evolución.

En tal sentido los profesionales de Recursos Humanos, al identificar esta problemática y no negarla, pueden intervenir cuando existen actitudes discriminatorias por parte de organizaciones públicas o privadas. La conciencia sobre el racismo

estructural -que es significativa en Brasil como fue fundamentado en el desarrollo de la Tesis debe ser parte de la formación de estos profesionales.

Ahora bien, debido a la segmentación entre los sectores público y privado y las distinciones en sus objetivos y actividades, surge la posibilidad de que el alcance de las desigualdades raciales sea diferente entre estos sectores.

En cuanto a la representación por color en el sector público, a partir de la evidencia observada, sugiere que, al igual que en el sector privado, hay menos participación de personas negras en los puestos mejor remunerados.

Construir puentes que unan las realidades de blancos y negros en Brasil es un desafío cultural, político, social y económico.

La epistemología funciona como una herramienta para comprender el conocimiento producido por las sociedades a través de métodos científicos y conocimientos filosóficos identificando los obstáculos epistemológicos que –por ser prejuicios- obstruyen el desarrollo del pensamiento científico (Bachelard, 1985).

Temas importantes como la juventud negra y sus necesidades reales, la equidad racial, el trabajo y la justicia racial, son importantes para abordar el papel de la población negra en la evolución nacional hacia un lugar que reconozca su diversidad y la valore en la construcción de una democracia y un lugar más equitativo para vivir, crecer y desarrollarse con ella. Un Brasil aspirado en el que el estudio realizado puede ofrecer un aporte de valor.

En el estudio realizado se ha destacado el papel crucial que adquiere la educación como factor gravitacional respecto a la problemática planteada. En las últimas décadas, hubo avances en varias leyes que hemos presentado en capítulos anteriores, la Ley N° 9.394/1996 establece que, en las escuelas primarias y secundarias, oficiales y privadas, la enseñanza de la historia y la cultura afrobrasileña se vuelve obligatoria. El plan de estudios incluye el estudio de la Historia de África y los africanos, la lucha de los negros en Brasil, la cultura negra brasileña y los negros en la formación de la sociedad nacional, rescatando la contribución de los negros en las áreas sociales, económicas y políticas pertinentes a la historia de Brasil. Y también los contenidos relacionados con la historia y la cultura afrobrasileña se enseñarán dentro del ámbito de todo el currículo escolar, especialmente en las áreas de Educación

Artística y Literatura e Historia Brasileñas. No solo eso, sino que también la Política de Cuotas fue una de las principales herramientas para insertar a los jóvenes negros, morenos e indígenas en los espacios académicos.

Y aún con la inserción de jóvenes negros y morenos en el espacio académico, la realidad está fuera de lo que debería ser, un pensamiento proporcional sobre la población brasileña compuesta por un 54% de personas negras.

El surgimiento de una educación antirracista, el debate sobre la necesidad de instrumentos para atender las dinámicas raciales es la base para llegar a actitudes antirracistas y esta deconstrucción solo es posible a través de la educación, donde podemos superar las imposibilidades de construir relaciones más humanizadas.

Un buen instrumento es la alfabetización racial, un concepto que va más allá del simple aprendizaje de letras y palabras, e implica la capacidad de comprender el contexto social, histórico y cultural de las cuestiones raciales. El término "alfabetización racial" está vinculado a la comprensión y la conciencia de las relaciones raciales presentes en la sociedad. Esto incluye reconocer y cuestionar estereotipos, prejuicios, discriminación e injusticias raciales, así como valorar la diversidad y promover la equidad. Una habilidad práctica, donde los individuos no solo pueden verificar la existencia del racismo, sino también examinar los efectos institucionalizados de la raza en sus experiencias y representación, posibilitando así que los prejuicios transformen su potencial obstaculización del pensamiento y la reflexión ampliada hacia la complejidad del problema.

A partir de la alfabetización racial, las organizaciones son capaces de combatir la estructura racista existente en la falta de políticas de diversidad, equidad e inclusión, proponiendo que las personas blancas reconozcan el problema y analicen sus acciones.

Las mujeres entrevistadas han logrado superar prejuicios en distintos niveles, el propio y el ajeno. Posibilitaron hacer realidad sus sueños con autenticidad, a través de lograr predominante adaptación creativa en el contexto laboral y rol de liderazgo.

Son muchos los retos y posibilidades, superando paradigmas limitantes y trazando caminos que establezcan la utopía de una sociedad basada en la igualdad de trato y oportunidades, donde se respeten diferencias y similitudes.

Los prejuicios raciales y de género también influyen de modo discriminatorio en los procesos de acceso, reclutamiento, selección, retención y desarrollo profesional.

Como ya se identificó en este trabajo, el abismo racial en el entorno corporativo brasileño sigue siendo profundo. Al tener un papel facilitador, el sector de RRHH es el encargado de llevar a cabo todas las políticas afirmativas de vacantes en la empresa. Esto no se limita al proceso de reclutamiento, aunque debe evitar la discriminación y centrarse en la inclusión de los grupos estigmatizados.

De esta manera, concluimos que las acciones afirmativas para la inclusión en el mercado laboral de las mujeres negras capacitadas y con recursos propios que las habilitan para su desarrollo laboral, como dan cuenta las narraciones de historias de vida de mujeres evaluadas, tienen efectos beneficiosos relacionados con la reducción de las desigualdades históricas que contribuyen al escenario de racismo institucional y estructural aún persistente en la sociedad y en el mundo empresarial, promoviendo la igualdad de oportunidades, a través, por ejemplo, del reclutamiento y selección en vacantes afirmativas,

Desde el área de gestión de los recursos humanos, se sugiere intervenciones que destaquen el crear y mantener una cultura inclusiva que apoye la diversidad provocada por el reclutamiento a ciegas, implementar un censo de diversidad, donde sea posible observar e identificar diferencias en cargos, salario, inserción y promoción, raza y género, mejorar las estrategias de políticas de diversidad, intercambiar experiencias con otras empresas y asumir compromisos públicos, como la creación de alianzas lideradas por organismos multilaterales e instituciones del tercer sector, en la construcción de un posible aumento de empleados de perfiles capacitantes para trabajar, de diferentes grupos infrarrepresentados.

Cabe destacar, sin embargo, que la implementación de acciones afirmativas no debe limitarse a la apertura de vacantes para el ingreso de mujeres negras a las organizaciones, sino al desarrollo de un comportamiento activo de las instituciones para garantizar, fomentar y brindar igualdad en todos los puntos de contacto de estas mujeres en las organizaciones, a través de una agenda de equidad. Todos estos movimientos son factores esenciales para la construcción de una base de acción que

sea, al mismo tiempo, antirracista y antisexista y que reflexione sobre la interseccionalidad dentro del mercado laboral.

La aplicación de una mirada interseccional es el comienzo y debe ser abordada con urgencia por el mercado corporativo en su conjunto. El hecho es que la inclusión de las mujeres negras no puede ser considerada solo a través de la lente del género, ni solo a través de la lente de la raza, sino a través de una combinación de ambos factores.

Sin embargo, si las gerencias de Recursos Humanos, junto con los líderes de las organizaciones, nos comprometemos a visibilizar las agendas antirracistas con el avance de procesos que produzcan más oportunidades de inserción en puestos de liderazgo para las mujeres negras, la presencia y permanencia de este grupo en los espacios de toma de decisiones traerá beneficios a la organización y a la sociedad.

El principal aporte de esta investigación es brindar al área de RRHH los datos obtenidos desde su fundamentación teórica y empírica, que posibiliten crear políticas y acciones de inclusión de género y raza en las organizaciones, mostrando los impactos positivos que esta diversidad puede brindar al alcanzar posiciones de liderazgo, con efectos valiosos tanto en lo personal como en lo organizacional.

6. BIBLIOGRAFIA

Referencia de libros:

Almeida, S. L. (2019) *Racismo estrutural* – Sao Paulo: Sueli Carneiro, Pólen.

Akotirene, C. (2019) *Interseccionalidade* - Sao Paulo: Sueli Carneiro; Pólen.

Bachelard, G. (1985). *La formación del espíritu científico*, Bs As: Planeta

Chiavenato I. (2004). *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 8.ed. São Paulo: Atlas.

Covey, S. R. (1994). *Liderança baseada em princípios*; tradução de Astrid Beatriz de Figueiredo – Rio de Janeiro: Campus

Davis, A. (2016). *Mulheres, raça e classe*. Sao Paulo: Boitempo Editorial

_____ (2018). *A liberdade é uma luta constante*. Sao Paulo: Boitempo Editorial.

Frantz, F. (2008). *Pele Negra, máscara Branca*. Tradução de Renato da Silveira. Salvador: EDUFBA

Freyre, G. (2006). *Casa-Grande & Senzala* – 51 ed. Sao Paulo: Editora Global

Génot, L. (2018). *Sim à igualdade racial: raça e mercado de trabalho*- Rio de Janeiro: Pallas, 2018

Guimaraes, N.A. (2002). *Oa desafios da equidade: reestruturação e desigualdade de gênero e raça no Brasil*. Cadernos Pagu, (17-18), 37-266

Gomes, L. (2019) *Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares*, volumen 1 – Rio de Janeiro: Globo Livros

Hooks, B. (2017) *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*- 2 ed.- São Paulo: Editora WMF Martins Fontes

Migliorini, D.. *Recrutamento e seleção*. Indaiatuba: UNIASSELVI, 2018.

Kellerman, B. (2012). *O fim da liderança*. Rio de Janeiro: Editora Elsevier.

Passarella, W. (2013). *O despertar dos líderes integrais*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Prado J. C. (2011). *Formação do Brasil Contemporâneo: colônia*. São Paulo: Companhia das Letras.

Pérez Jáuregui, I. (2015). *Proyecto de vida y liderazgo auténticos: técnicas de evaluación*. Buenos Aires: Psicoteca Editorial.

Ribeiro, D. (2017). *O que é lugar de fala?* São Paulo: Editora Letramento

_____ (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras

Sanderberg, S. (2013). *Mulheres, trabalho e a vontade de liderar*, tradução Denise Bottman. São Paulo: Companhia das Letras

Tiburi, M. (2018). *Feminismo em comum: para todas, todes e todas*. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos.

Ulrich, D. *Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores resultados*. São Paulo: Futura, 1998.

Ulrich, D. et al. (2009). *El código del Nuevo Lider*. Madrid: Lid Editorial Empresarial

Williams, c. Adm / Chuck Williams, tradução Roberto Galman; revisão técnica Sérgio Lex. – São Paulo: Cengage Learning, 2010.

Referencias de artículos de revistas:

Abrano, L. (noviembre/diciembre,2008). ¿Cuestión de Género?: Trabajo, género y raza. Un Tema presente en la agenda brasileña. *Revista Nueva sociedad*, 218.

Guimarães, N. A. (2016). Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. *Cadernos Pagu*, (17-18), 237-266. Recuperado de <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/8644562>

Ribeiro, M. (noviembre/diciembre,2008).¿Cuestión de Género? : Las Mujeres negras en lucha por sus derechos. *Revista Nueva sociedad*, 218

Referencia de recursos electrónicos e internet:

Accarini, A. CUT – Central Única dos Trabalhadores. Racismo estrutural segrega negros no mercado de trabalho. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/racismo-estrutural-segrega-negros-no-mercado-de-trabalho-548e>

Acesso em 03/01/2024.

Almeida, N. A. Letramento racial: um desafio para todos nós. Portal Geledés, 28 out. 2017. Disponível em: [Letramento racial: um desafio para todos nós, por Neide A.de Almeida \(geledes.org.br\)](http://www.geledes.org.br/letramento-racial-um-desafio-para-todos-nos-por-neide-a-de-almeida) Acesso em: 8 nov. 2021.

Bento, M. A. S. Mulher Negra no Mercado de Trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 479, jan. 1995. ISSN 1806-9584. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>>. Acesso em: 20 jun. 2020.
doi: <https://doi.org/10.1590/%x>.

Borges, J. Encarceramento em massa. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.
Disponível em:
https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Encarceramento_em_Massa_Feminismos_Plurais_Juliana_Borges.pdf?1599239135

Acesso em 20/06/2023.

Brasil, Ministério da Igualdade Racial. Informe MIR – Monitoramento e Avaliação nº 2 – Edição Mulheres Negras. Brasília – DF, Setembro de 2023.

Disponível em <https://www.gov.br/igualdaderacial/pt-br/composicao/secretaria-de-gestao-do-sistema-nacional-de-promocao-da-igualdade-racial/diretoria-de-avaliacao-monitoramento-e-gestao-da-informacao/informativos/informe-edicao-mulheres-negras.pdf> Acesso em 11/09/2024.

Caetano, P. C. O feminismo brasileiro: uma análise a partir das três ondas do movimento feminista e a perspectiva da interseccionalidade. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/1_2017/pdf/DeslvoneFerreiraCaetano.pdf Acesso em 30/06/2023.

Camara Dos Deputados. Bertha Lutz abriu caminho para o voto feminino e outras conquistas. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/bertha-lutz.html> Acesso em 30/06/2023.

Carneiro, S. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero (s/d). Disponível em <http://arquivo.geledes.org.br/em-debate/sueli-carneiro/17473-sueli-carneiro-enegrecer-o-feminismo-a-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-a-partir-de-uma-perspectiva-de-genero> Acessado 25 de junho de 2019.

Catho – On-Line. Pesquisa mostra que salários de mulheres são menores do que dos homens.

Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/a-presenca-feminina-tem-salarios-mais-baixos-do-que-dos-homens/> Acesso em 05/01/2024.

Collins, P. H. Se perdeu na tradução? Feminismo negro, interseccionalidade e política emancipatória. **Parágrafo**, [S.l.], v. 5, n. 1, p. 6-17, jun. 2017. ISSN 2317-4919.

Disponível em: <http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/559/506>>. Acesso em: 26 jun. 2020

Conceição, J. J.; Viana, V. Trabalho e raça: os desafios históricos contemporâneos da inclusão e igualdade. Ed. 214 – 12/11/2021.

Disponível em: <https://teoriaedebate.org.br/2021/11/12/trabalho-e-raca-os-desafios-historicos-contemporaneos-da-inclusao-e-igualdade/> Acesso em 12/08/2023.

Dias, L. M. A.; Araujo, N. C.S. Portal Geledés. O feminismo negro desempenha um papel político na reeducação brasileira. Disponível em: https://www.geledes.org.br/o-feminismo-negro-desempenha-um-papel-politico-ne-reeducacao-brasileira/?amp=1&gclid=CjwKCAjwoqGnBhAcEiwAwK-Okdp9WDXJbwddq1sRCUqYHiBG-fumC-Ao_69S4ohFVSY9GXkY88KAZhoCV7cQAvD_BwE Acesso em 30/04/2023.

Ferreira, M. Lei de Cotas: o que diz a lei, resumo e objetivo.

Disponível em:

Figueiredo, P. M.; Cavazotte. F. Mulheres e carreiras gerenciais: a construção da identidade de líder em um ambiente corporativo masculino.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/sKc7vGPGgRJDnCyLYn7bScd/#>

Acesso em 04/01/2024.

Filho, Walter Fraga. Migrações, Itinerários e Esperanças de Mobilidade Social no Recôncavo Baiano após a abolição. Cad. AEL Vol.14, n.26, 2009.

Disponível em <https://ojs.ifch.unicamp.br/index.php/ael/article/view/2560/1970>.

Acesso em 11/03/2023.

Fonseca de Castro, F. (2012). A sociologia fenomenológica de Alfred Schutz.

Ciências Sociais Unisinos 48(1): 52-60, janeiro/abril 2012 © 2012 by Unisinos - doi: 10.4013/csu.2012.48.1.06

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html> Acesso em 19/02/2023.

INFOPEN – Levantamento Nacional de Informações Penitenciárias. Disponível em: <https://dados.mj.gov.br/dataset/infopen-levantamento-nacional-de-informacoes-penitenciarias> Acesso em 20/02/2023.

Instituto Ethos [ETHOS]. (2016). *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. 2016. Disponível em <https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500empr>. Acesso em: 12 de fev 2019

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA]. (2016). Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. Disponível em

<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 24 de junho de 2020.

Internet em código feminino: teorias e práticas / - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Crujía, 2013. - (Futuribles; 0)

E-Book.

ISBN 978-987-601-207-2

1. Internet. 2. Nuevas Tecnologías. 3. Mujeres.

CDD 005.3

Instituto Unibanco. Coleção Antirracista. Cota não é esmola. Disponível em:

https://observatoriodeeducacao.institutounibanco.org.br/luz-camera-gestao/detalhe/ep-3-cota-nao-e-esmola?gclid=Cj0KCQjwwvilBhCFARIsADvYi7K6VLMul6bd1qJaNyoaloqWNaafVTol2jq_aXfQfaLYn-a0onRajpsgaAllGEALw_wcB.

Acesso em 20/05/2023.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. Atlas da Violência 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes> Acesso em 23/04/2023.

Júnior, J. F.; Campos, L. A.; Daflon, V. T. Venturini, A. C. Ação Afirmativa: conceito, história e debates. Ed. UERJ.

Disponível em: [SciELO Books | Ação afirmativa: conceito, história e debates](#)

Acesso em 10/01/2024.

Jurado, M. T. F. - 26 AGO 2019

<https://www.brasilledireitos.org.br/noticias/488-o-que-racismo-estrutural>

Miguel Batista, W., Silva Santos, J. C., Nascimento Dos Santos, L. C., & Rodrigues Da Silva, A. L. (2022). Sistema de justiça criminal brasileiro e o racismo

institucional. *Revista Brasileira De Sociologia Do Direito*, 9(2), p. 93-119.
<https://doi.org/10.21910/rbsd.v9i2.645>. Acesso em 20/03/2023.

Olivieri, N. Ações afirmativas nas empresas privadas: É necessário? É possível? Como fazer? Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/333744/acoes-afirmativas-nas-empresas-privadas--e-necessario--e-possivel--como-fazer>

Acesso em 15/01/2024.

OXFAM Brasil. Racismo no Brasil: Porque isso ainda é uma realidade.

Disponível em: https://www.oxfam.org.br/blog/racismo-no-brasil-por-que-isso-ainda-e-uma-realidade-veja-aqui/?utm_campaign=racismo_-_e-mail1&utm_medium=email&utm_source=RD+Station

Acesso em 10/07/2023.

Profissionais negras demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro 28/03/2018

<https://www.ethos.org.br/cedoc/profissionais-negras-demandam-mais-politicas-afirmativas-no-mercado-corporativo-brasileiro>. Acesso em: 20 jun. 2020.

Queiroz, Eugênio Sales. O líder moderno e seus desafios. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-lider-moderno-e-seus-desafios/36657/>. Acesso em: 20 jun. 2020

RBA – Rede Brasil Atual. Mulheres negras acumulam piores indicadores sociais no Brasil. Disponível em: <<http://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/2017/11/mulheres-negras-acumulam-piores-indicadores-sociais-no-brasil>> Acesso em: 28/01/2018

_____. Economista apresenta números que confirmam o racismo estrutural no Brasil.

Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/economista-apresenta-numeros-que-confirmam-o-racismo-estrutural-no-brasil/>

Acesso em 15/01/2024.

Scott, J. W. O enigma da igualdade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11, jan. 2005. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2005000100002>>. Acesso em: 20 jun. 2020. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2005000100002>.

Silva, C. S. M.; Camurça, S. Feminismo e Movimentos de Mulheres. Bibliotecas Virtuais da CLACSO. Disponível em: https://biblioteca.clacso.edu.ar/Brasil/sos-corpo/20170920041351/pdf_950.pdf Acesso em 30/04/2023.

Almeida, S. Outras Mídias. Estado Racista e Crise do Capitalismo. Disponível em <<https://outraspalavras.net/outrasmidias/silvio-almeida-estado-racista-e-crise-do-capitalismo/>> Acesso em 20/05/2023.

<https://www.cfemea.org.br/index.php/publicacoes/4762-feminismo-negro-e-feminismo-antirracista>

<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/FINAL-WEB-Racismo-Institucional-uma-abordagem-conceitual.pdf>

Projeções da população: Brasil e unidades da federação: revisão 2018 / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. – 2. ed. - Rio de Janeiro: IBGE, 2018. 58 p. - (Relatórios metodológicos, ISSN 0101-2843 ; n. 40) 018, disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?>

Smartlab – Observatório de Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho. Disponível em : <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca> Acesso em 11/01/2024.