

Else Lemos
Patricia Salvatori
Organizadoras

**COMUNICAÇÃO, DIVERSIDADES
E ORGANIZAÇÕES:
pensamento e ação**

**São Paulo
2019**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Prof. José Geraldo Vieira

C739

Comunicação, diversidades e organizações: pensamento e ação [recurso eletrônico] / organização Else Lemos e Patricia Salvatori. – 1. ed. – São Paulo: Abrapcorp, 2019.

ISBN 978-85-61563-06-6
recurso digital

1. Responsabilidade social. 2. Cidadania empresarial. 3. Inclusão social. I. Lemos, Else. II. Salvatori, Patricia.

CDD 658.408

Bibliotecária responsável: Daniela Paulino Cruz Bissolato - CRB 8/6728

© Abrapcorp 2019

REVISÃO E EDIÇÃO CIENTÍFICA: Waldemar Luiz Kunsch
TRADUÇÃO: Else Lemos
CAPA E DIAGRAMAÇÃO: Doka Comunicação



Abrapcorp – Associação Brasileira de Pesquisadores de
Comunicação Organizacional e de Relações Públicas
Avenida Paulista, 1159 - conjunto 1118
Cerqueira César – 01310-100 São Paulo – SP
Telefone: +55 11 2667-0523
E-mail: secretaria@abrapcorp.org.br
Site: www.abrapcorp.org.br

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS. Proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, especialmente por sistemas gráficos, microfílmicos, fotográficos, reprográficos, fonográficos, videográficos. Vedada a memorização e/ou a recuperação total ou parcial, bem como a inclusão de qualquer parte desta obra em qualquer sistema de processamento de dados. Essas proibições aplicam-se também às características gráficas da obra e à sua editoração.

4

GÊNERO E SEXUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UMA CONVERSA INICIAL

Cláudia Lago¹

Resumo

Este ensaio amplia discussões iniciadas durante o XII Congresso da Abrapcorp, com o tema “Diversidade nas organizações: gênero e sexualidade”. A partir da constatação de que o Brasil é um país marcado pelas exclusões alicerçadas, sobretudo, em marcadores como gênero, raça e classe, e de inferências sobre estas exclusões em relações dentro das organizações, discute o estado da arte das pesquisas sobre a temática dentro do campo da comunicação, especialmente apontando para a necessidade de uma perspectiva interseccional. Finaliza pensando as condições de produção de uma práxis comprometida com a inclusão da diversidade, em um momento desafiador para todos/as que se colocam na defesa de um mundo plural, com respeito às diferenças.

Palavras-chave: diversidade; alteridade; gênero; pesquisas em comunicação; interseccionalidade.

1 Professora do Departamento de Comunicações e Artes da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP). Jornalista formada pela Faculdade Cásper Líbero, é mestre em Antropologia Social pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e doutora em Ciências da Comunicação pela ECA-USP. Pesquisa alteridade e gênero em narrativas não ficcionais. É presidente da Comissão de Direitos Humanos da ECA e chair da Journalism Research and Education Section (JRE) da International Association for Media and Communication Research (IAMCR). E-mail: claudia.lago07@usp.br.

Quando fui convidada a participar do XII Congresso da Abrapcorp, para falar da diversidade no ambiente organizacional, minha primeira reação foi o estranhamento. Afinal, eu não trabalhava especificamente em um locus que tivesse a lógica empresarial, que em um primeiro momento acoplamos à ideia do ambiente corporativo – bastante presente no universo coberto pela associação. Fiquei em dúvida do que teria para dizer para o público presente, que imaginava muito mais voltado para questões do universo empresarial, dentro de uma imagem própria do que seria esse universo e, confesso, bastante estereotipada.

Em um rápido segundo momento, lembrei-me das conversas e trocas com professoras da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP) que trabalham dentro desse universo e que têm uma sensibilidade extremamente aguçada para as questões referentes à incorporação da diversidade, fazendo dela até mesmo seu mote de trabalho, o que me fez pensar que talvez eu tivesse algo a contribuir e pontes a construir. E, logo em seguida, por uma questão de método, resolvi organizar minha apresentação a partir de aspectos básicos que considero essenciais, seguidos de um enquadramento da corporação à qual pertencço, ou seja, a Universidade de São Paulo.

Pensar a USP enquanto um ambiente corporativo, embora não um empreendimento empresarial, mesmo que público, de ensino etc., foi um movimento bastante interessante. Pois, apesar de, neste empreendimento em que me enquadro, a questão do lucro não ser central, em outros aspectos ela se organiza de forma muito semelhante às corporações do universo empresarial em geral: é um agrupamento de pessoas as mais variadas, com perspectivas e ideologias distintas, motivações, lugares de origem e tudo o mais que nos diferencia. E, como a maioria das empresas, ela também não é verdadeiramente inclusiva e diversa, por mais que a discussão da inclusão e do respeito à diversidade seja um discurso circulante no espaço – mesmo que

não hegemonicamente e mesmo que não da mesma forma nos vários microuniversos que compõem a USP. Foi a partir desta percepção que teci minha intervenção no congresso da Abrapcorp, e que passo a tentar relatar neste ensaio.

CONTEXTOS E LUGARES DE FALA

Em um primeiro momento, creio ser necessário identificar o já tão comentado “lugar de fala”. Meu lugar de fala, que entendo como o lugar social de onde falo. Uma mulher, classe média, branca, cisgênero e, portanto, com privilégios que me acompanham até aqui e estão inscritos em meu corpo, por mais que eu me conscientize, cada dia mais, dos privilégios da minha branquitude, e por mais que eu esteja em alerta constante e absolutamente ligada às questões da diversidade. Mas há um ponto especial que deve ser mencionado nesta apresentação. Eu tive o privilégio simbólico de ser criada em uma família em que o feminismo era inerente, o que me fez portadora de uma consciência sobre a desvalorização que, se não me protegeu de todas as vezes em que ela aconteceu pelo simples fato de eu ser mulher, em último caso me deu armas para enfrentá-la.

Minhas primeiras lembranças da desigualdade inicial², aquela que atinge os gêneros, não foi na família, como para a maioria das pessoas. Foi talvez na escola, mas aí não me recordo, porque sempre fui uma aluna dócil, na concepção de Pierre Bourdieu³, ou seja, perfeitamente adaptada àquele ambiente essencialmente discriminatório e excludente (em que pesem minhas inquietações sobre a forma como colegas eram tratados/as e minha inequívoca solidariedade àqueles/as que não se

2 Inicial porque acontece em todos os ambientes, em todas as famílias, em todos os lugares, antes das outras que a ela se somarão no futuro. Acontece antes mesmo do nascimento, quando o sexo do bebê é visualizado no ultrassom, como lembra Berenice Bento (2010).

3 A discussão da docilidade é feita por Bourdieu em diversos momentos e obras. No entanto, ela está didaticamente explicitada no documentário sobre o autor, produzido por Pierre Carles, em “A sociologia é um esporte de combate”, texto disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=41W3RapeK5Q>>.

enquadravam). Com certeza, essas lembranças ficaram mais evidentes no ambiente de trabalho, o famoso ambiente corporativo, onde me dei conta de que existem reações possíveis e desejáveis, assim como não desejáveis, dependendo não de suas características individuais (seu temperamento, por exemplo), mas do fato de você ser percebido como mulher ou como homem. E que tudo parece girar em torno dessa rotulagem primeira, a qual se seguem outras⁴, relativas à sua raça, sua classe social, sua sexualidade, sua idade e a todos os outros marcadores que dizem quem pode fazer o quê e, especialmente, para quem são vetados os espaços, as aspirações, os comportamentos, os desejos e os sonhos. Claro que este não foi o primeiro momento, mas lembro com clareza o dia em que, após uma reunião de trabalho na universidade em que eu dava aulas então, não entendi por que um colega ficou tão contrariado com minhas observações. Fui conversar com uma amiga, professora também, e ela, didaticamente, me esclareceu. Eu deveria ter feito as observações com mais cuidado, com “jeitinho”, para não magoar as suscetibilidades daquele homem. Ou seja, eu deveria ter falado a partir de um lugar outro que não o de uma profissional discutindo com seus pares. Eu deveria ter sido mais “delicada”, “compassiva”, “dócil”. Só assim conseguiria me fazer entender sem tanta reação. Note-se: eu não briguei com ninguém. Apenas defendi meu ponto de vista como se eu não fosse uma mulher⁵.

Nesses momentos (obviamente não foi este apenas), entendi que existem réguas que normatizam, que determinam quem pode e quem não pode e que são, essencialmente, excludentes. Tenho falado isso em todos os lugares públicos aonde vou, e as respostas são geralmente semelhantes. Quem se enquadra na norma? Quem é homem, branco,

4 Aqui já começa a ser necessário complexificar. O gênero pode ser a rotulagem primeira, ou a raça, ou a sexualidade. Depende da época, do lugar, do ambiente. Uma mulher negra é diminuída primeiro por ser mulher ou por ser negra? Depende. Mas com certeza o será mais do que uma mulher branca ou um homem negro.

5 Não aprofundi estas discussões da construção e das performances do ser “mulher” ou “homem” na mesa do congresso da Abrapcorp, e não a aprofundarei aqui. Mas há uma extensa bibliografia sobre o tema, que vai de Simone de Beauvoir (2000) a Judith Butler (2003), para ficar apenas em cânones.

cis, heterossexual e acima dos quarenta anos? Além dos membros da maioria do Congresso Nacional, quem está dentro dessa régua? A alusão ao Congresso aqui foi proposital, no mínimo para pensar no conceito de “representação”. Mas isso é outra conversa.

Com já indiquei em trabalho anterior⁶ as questões ligadas à alteridade são centrais na contemporaneidade, em que um mundo cada vez mais plural e fragmentado tem posto em xeque a convivência dos diferentes. Os problemas, as dificuldades e impossibilidades de coexistir quando somos construídos enquanto diferentes, têm ganhado amplitude pela irrupção nas cenas sociais e políticas de outras vozes diferentes e geralmente antagônicas àquelas tradicionalmente consideradas legítimas, e têm fundamentado também políticas públicas nos mais diversos níveis (global, nacional, regional), tanto de tentativa de inclusão quanto de exclusão e contenção da diferença.

Nas corporações não é diferente. Por um lado, a presença de outros sujeitos e a pressão social para que as empresas sejam inclusivas. Por outro lado, as resistências de sistemas que se ancoram em uma sociedade estruturalmente excludente: racista, machista, misógina, lgbtfóbica, alterofóbica ou, como tenho mencionado, totalfóbica⁷.

Nossa totalfobia é ostentada em números vergonhosos. Somos o quinto país em violência contra as mulheres, em um total de 83 países, em índices que têm aumentado, segundo o Atlas da violência de 2018⁸. E mesmo neste hall da vergonha, os marcadores de raça sobressaem. Enquanto a violência contra mulheres brancas caiu 7,4% de 2006 a 2016,

6 Esta discussão é a que inicia meu projeto de pesquisa apresentado à ECA-USP e ao Programa de Pós-Graduação em Comunicação: “Alteridade e questões de gênero em narrativas não ficcionais: diálogos a partir da educomunicação”.

7 Em diálogo com o psicólogo Iago Hamann, este questiona o uso da desinência “fóbica” para estas formas de reação ao outro. Pois, segundo ele, fobia implica um comportamento fora de controle, instintivo, o que seria inadequado para esta relação violenta que temos com o diferente.

8 Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf>.

subiu 22% a violência contra as mulheres negras, segundo a mesma fonte. Somos também o país que, de acordo com o “Monitoramento de mortes de pessoas transgênero” (TMM)⁹, mais mata pessoas transgênero, duas vezes mais do que o segundo colocado, o México. E, como se estes índices não fossem trágicos o suficiente, protagonizamos o que o movimento negro tem chamado, acertadamente, de genocídio dos jovens negros. Entre cada cem pessoas assassinadas, 71 são jovens negros. Falar de diversidade e inclusão nesse contexto, portanto, é essencial, imperativo e difícil, em todos os espaços. Especialmente nas corporações.

DIVERSIDADE NA COMUNICAÇÃO: POR UMA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

No campo da comunicação, em sua vertente acadêmica, a discussão sobre a diversidade, especialmente a de gênero, até há pouco tempo – cerca de cinco anos atrás –, era pouco expressiva, conforme mapeamentos que temos feito (MARTINEZ, LAGO e LAGO, 2016; NONATO e LAGO, 2017). Apesar de autores/as consolidados/as, a discussão ganhou corpo recentemente em um boom que é expresso, por exemplo, pelo fato de a temática ter sido objeto recente de vários congressos importantes da área, dos quais o da Abrapcorp é exemplo, e de dossiês como o da revista *Brazilian Journalism Research* (BJR), “Journalism and gender studies”¹⁰. Esse movimento, esse boom, é produto especialmente das novas gerações que chegam à academia com outras demandas, outros olhares, outros lugares de fala. São jovens que questionam o lugar normatizado, seja ele de gênero ou de raça ou de classe. E traduzem isso em seus trabalhos de pesquisa nos diversos níveis, na graduação ou na pós-graduação.

9 Disponível em: <<https://transrespect.org/wp-content/uploads/2016/11/TvT-PS-Vol14-2016.pdf>>.

10 Disponível em: <<https://bjr.sbpjor.org.br/bjr/issue/view/51/showToc>>.

A pergunta que devemos responder é se este movimento poderá se sustentar mais profundamente, implicando em uma mudança epistemológica no campo, ou se é uma moda temática, que será substituída por outro tema gerador em algum tempo¹¹.

Caso esta marcha se desvie, será um debacle, porque, na verdade, o que está sendo transformado em objeto de pesquisa hoje, pelas novas gerações de pesquisadores/as, busca traduzir e problematizar algo que está (ou deveria estar) no cerne das pesquisas em comunicação: os atravessamentos de gênero, pensados a partir de uma perspectiva interseccional.

Uma das questões essenciais seria apontar para o que seria pensar em gênero a partir de uma perspectiva interseccional. Em primeiro lugar, o que seria trazer as questões de gênero para nosso olhar? O gênero é um conceito, um campo de estudos e, ao mesmo tempo, um marcador que nos atravessa. Lembrando Joan Scott (1995): as relações humanas se constituem e são estruturadas por esses marcadores, inicialmente de gênero. Em todo o mundo, existem “coisas de mulher” e “coisas de homem”, não porque esses lugares sejam essenciais, estejam colados a nossos corpos, na concepção do senso comum de que mulheres são de Vênus e homens são de Marte. Mas porque eles foram colocados em nossos corpos pelos processos de subjetivação, de nossa construção como indivíduos. São, portanto, vividos cotidianamente (e reforçados) como essenciais, físicos, biológicos – como não transponíveis, talvez para a maioria das pessoas. E, obviamente, além de constrangerem corpos masculinos e femininos, deixam de fora todos/as aquele que não se conformam a esse enquadramento. Que serão os irremediavelmente diferentes, fora da curva e, não raro, dispensáveis e execráveis, pois

11 No momento que comecei a escrever este texto, os resultados das eleições estavam longe. Agora, além desta pergunta, dolorosamente devemos indagar se conseguiremos manter um ritmo de consolidação destes trabalhos em função do recrutamento das visões alterofóbicas em termos institucionais. Falarei sobre isto adiante.

afrontam cotidianamente, com sua existência, esse equilíbrio precário que objetifica a todos/as nós.

Os processos de conformação dos corpos/das subjetividades são tão intensos e cotidianos que são sempre “naturalizados”. São tornados “o que é”. As várias tecnologias de gênero (BENTO, 2010), por exemplo, constroem essa naturalização. A família, a escola, os aparatos religiosos, jurídicos, médicos. E a mídia. O que coloca nosso campo em um lugar central de produção dessas naturalizações.

Mas, mesmo que fundamentalmente estruturantes, esses sistemas não são homogêneos, assim como não o são as pessoas a eles submetidas. Sempre houve e haverá aqueles/as que não se enquadram. Em certa medida, se olharmos bem, quem se enquadra perfeitamente, por exemplo, nos ideais de masculinidade e feminilidade hegemônicos (CONNEL; MESSERSCHMIDT, 2013)?

Esse desenquadrar é o que, a meu ver, tem agitado nosso campo. Como mencionei anteriormente, a leva de estudantes, de graduação e pós-graduação, atravessados/as por inquietações sobre os lugares que deveriam tradicional e docilmente aceitar, mas não o fazem, é o que tem impulsionado novas pesquisas. Por isso acredito que esse estado não é apenas um modismo passageiro, mas uma temática que vem e que será depois substituída por outra. Porque pensar em gênero enquanto categoria de análise é pensar em mudanças epistemológicas. E pensar em gênero a partir de uma perspectiva interseccional é radicalizar profundamente essa perspectiva.

Mas o que quero dizer quando aponto para a perspectiva interseccional? Primeiro, é preciso aprofundar um pouco mais a compreensão do que estamos colocando em circulação quando falamos de gênero, interseccionalidade etc.

Um primeiro destaque, a meu ver, é pensar que esses conceitos/paradigmas são produzidos no universo acadêmico, seguindo lógicas da academia, do campo intelectual, mas mantêm uma intrínseca relação com o mundo da vida. Ao falarmos de gênero, nos referimos, por exemplo, a um campo de estudos, com uma história, pesquisas e conceitos geradores. Que nasce a partir também das discussões do campo de estudos feministas. Não é meu objetivo aqui aprofundar essa história, mas é importante tê-la presente. Especialmente para lembrarmos que esses campos de estudos não estão desconectados da prática social. Ao contrário, têm com essa prática uma relação ininterrupta. A academia (as ciências humanas e correlatas especialmente, mas não só) se alimenta do mundo vivido. E seus produtos retornam ao mundo vivido, sendo reapropriados por este. Vivemos um contínuo de produção, apropriação e resignificação que circula entre essas instâncias. Por perceber o quanto o que é produzido academicamente significa na vida concreta (por mais que se diga que não), é que todos os movimentos autoritários – que almejam o controle do pensamento e da ação – são essencialmente anti-intelectualistas, o que podemos perceber pelos discursos que têm se tornado tão disseminados, proferidos por uma parcela da sociedade que tem sido chamada, e não com exagero, dos “ressentidos” – e que assumem hoje lugares protagonistas¹². Mas isso, em que pese a urgência dessa discussão no momento atual, também é outra história.

Essa vinculação retroalimenta. Tanto a academia quanto os movimentos sociais – mesmo que inúmeras questões sobre a apropriação possam ser expostas aqui. Acredito que o que produzimos só o fazemos por conta do mundo em que vivemos. As identidades múltiplas, no sentido de Stuart Hall (2006), existem porque ele as nomeou, ou ele as nomeou porque percebeu sua conformação na vida? Mesmo que a nomeação

12 Uma teorização bem interessante sobre isso foi feita por Eliane Brum. Cf. <<http://elianebrum.com/desacontecimentos/brasil-a-vinganca-dos-ressentidos/>>.

tenha gerado novas possibilidades, ela não aconteceu sem um olhar para o mundo vivido.

Um exemplo que para mim é bastante claro, é o dado por Linn da Quebrada. Em uma entrevista que concede ao *Nexo Jornal*¹³, ela tem uma fala magistral que explica a essência do movimento Queer, este que ganha predominância na academia, mas que surge por causa dos movimentos daqueles que são socialmente enquadrados como corpos abjetos. Ao falar da importância de ter feito o documentário *Bixa Travesti*, Linn afirma que o processo a ajudou a pensar: “o feminino e o masculino nesse corpo, que eu não chego nem ao patamar de ser mulher nem de ser homem. Eu sou a falha, eu sou a falha desse sistema, eu sou o que não deu certo. E me apropriar dessa falha, me assumir nesse processo (...) então, bixa [sic] travesti”.

Outro ponto a destacar é que, vinculado à ideia de que o campo acadêmico guarda uma relação essencial com o mundo vivido, temos que perceber que é a irrupção de novos agentes nesse espaço que tem o potencial de chacoalhar, arranhar (e talvez quebrar) essas estruturas. É o que, como mencionei, temos visto com a entrada dos/as estudantes que questionam e querem refletir a partir de seus lugares de fala. E aqui, novamente, a importância de uma perspectiva interseccional.

Quando falamos em interseccionalidade, estamos nos referindo a várias autoras que já trabalhavam essa perspectiva, nomeando-a ou não dessa forma. No Brasil, é fundamental lembrar-se de Lélia Gonzalez (1984) e, no exterior, de Kimbely Crenshaw (2002), a quem se atribui o termo, Angela Davis (2016) e Bell Hooks (2017), para ficar apenas nos Estados Unidos.

A perspectiva interseccional busca pensar as opressões e discriminações às quais estamos sujeitos a partir não apenas de um marcador mas

do cruzamento, da intersecção de vários marcadores, históricos e contingenciais. Por isso mutantes, mas que no geral se acumulam, ampliando as vulnerabilidades dos sujeitos por eles marcados. E, se não se trata de criar uma régua da opressão, identificando quem é mais ou menos oprimido, mais ou menos discriminado, a perspectiva interseccional ajuda a perceber os complexos sistemas de exclusão aos quais estamos submetidos e que vulnerabilizam de forma mais acentuada determinados grupos.

Assim, se pensarmos em termos de gênero, é evidente que há um domínio do que é masculino, em detrimento do que é feminino (ou do que se convencionou ligado ao feminino e ao masculino). Se pensarmos no marcador raça, percebermos que as exclusões se ampliam para os sujeitos que as carregam. Ou seja, as mulheres negras têm que enfrentar discriminações de raça e também sexistas. E, geralmente, também de classe, outro marcador importante para se pensar a realidade brasileira.

O interessante de pensar o conceito de interseccionalidade é que ele tem que ser acionado a partir da vida concreta dos grupos sociais, submetidos a intersecções as mais variadas. Se gênero, raça e classe estão facilmente relacionados, existem outros que podem ser acionados (e o são), dependendo do grupo, lugar, momento histórico, como a geração, a procedência geográfica (como não se lembrar do preconceito e das exclusões que sofrem os/as nordestinos/as em São Paulo?) etc.

Em síntese, criamos o tempo inteiro sistemas complexos de exclusão, que são, ao mesmo tempo, sistemas que legitimam os modelos dominantes.

Essa complexidade se refaz no mundo das corporações, que mesclam culturas específicas de seu ambiente com as culturas do local em que se inserem. E são formadas por pessoas, as mais variadas. Em um ambiente que oscila de extrema a uma “natural” competitividade e

13 Cf. <<https://www.youtube.com/watch?v=W17OolmPFV4>>.

que tende a perceber como individuais processos e resultados que só se explicam e podem ser enfrentados em um paradigma que aponta para as construções coletivas¹⁴.

DIVERSIDADE HOJE: O QUE FAZER? COMO ENCAMINHAR?

Face a este quadro traçado, umas das perguntas que mais temos feito são, exatamente: como pensar o respeito à diversidade nesses ambientes? O que pode, deve, ser feito?

Novamente, respostas estão longe de ser simples. Em primeiro lugar, porque não são possíveis em termos concretos. O que quero dizer é que não há uma resposta única e fácil para equacionar a construção de um ambiente que respeite e inclua as pessoas diferentes das réguas. Existem ações possíveis, que dependem de fatores tão amplos que impedem uma resposta unitária. Há, no entanto, várias coisas que precisamos deixar de fazer.

Por exemplo, se queremos criar um ambiente de trabalho minimamente adequado para mulheres, temos que acabar com a discriminação de gênero e quebrar os tetos de vidro salariais. Isso implica políticas concretas de combate ao assédio, políticas de promoção que priorizem mulheres, criação de ambientes de assistência, com creches que sirvam às funcionárias com crianças, processos de admissão que não perguntem se a pessoa é casada ou se pretende ter filhos/as (perguntas que são feitas somente para mulheres). Para falar apenas nesse genérico “mulheres”, sem especificar, por exemplo, a intersecção com raça.

Promover a diversidade no ambiente corporativo implica, em um primeiro momento, criar ambientes livres das naturalizações discriminatórias a todos os grupos que não são a “norma”. A começar

¹⁴ Refiro-me aqui especificamente, nas não só, às lógicas que atribuem ao mérito individual (meritocracia) a ascensão e a ocupação de espaços sociais, desconhecendo os diversos lugares de início da corrida.

com as políticas de admissão que devem, sim, estabelecer cotas para populações discriminadas. A contratação dessas pessoas resolverá o problema? Certamente que não. Mas sua não contratação continuará perpetuando empresas “brancas”, geridas por homens cis e heteros. E isso, com certeza, nunca colocará em questão a incorporação da diversidade, pois é necessário pensar na representatividade desses sujeitos diversos em lugares que a eles são negados. A representatividade em si não resolve as questões, mas as encaminha. Em um mundo tão naturalmente masculino e branco, corporalidades distintas têm o benefício imediato de criarem um estranhamento e, em maior número, uma quebra desconfortável desse padrão. Mas as mudanças concretas só serão permanentes se esses sujeitos, além dos traçados distintos, tiverem consciência de seu lugar no mundo. Ou, como costumamos dizer, não basta ser mulher, tem que ser feminista. E, como algumas pessoas do movimento negro apontam, não basta ser negro, é preciso ter a consciência da negritude também¹⁵.

Aqui, não posso falar em termos genéricos, pois cada ambiente corporativo tem características mais ou menos específicas. É por isso, por exemplo, que vemos empresas que “abraçam” as causas LGBT, mesmo que possamos problematizar como isso é feito.

Pensando especificamente na corporação à qual pertenço, a Universidade de São Paulo, creio que todas as questões macro se reproduzem no ambiente. Obviamente com características distintas, já que estamos em um campo com regras próprias que valorizam o saber e o conhecimento, que têm como capital essencial o cultural, mesmo que, cada vez mais, espremido pelo capital econômico e por suas leis exógenas à academia.

¹⁵ Aqui o que estamos apontando é que é necessária uma construção subjetiva que faça com que os protagonistas desses espaços tenham consciência profunda de seu desenraizamento. Pois uma das grandes – se não a maior – armas dos sistemas discriminatórios é a cooptação, a captura dos sujeitos nas teias da naturalização, por mecanismos próprios dos poderes simbólicos (Bourdieu, 1989). Essa captura explica o porquê, por exemplo, de muitas mulheres defenderem políticas e discursos francamente desfavoráveis a elas, um termo eufemístico para caracterizar esses discursos e políticas.

Como uma corporação, esse espaço é profundamente diverso, segmentado em inúmeros microcampos, com culturas organizacionais distintas. Como comparar a Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas (a FFLCH) com a Faculdade de Direito (a São Francisco)? Ou a Faculdade de Medicina com a Escola de Comunicações e Artes, a minha ECA?

Na USP, portanto, uma questão que se coloca em termos urgentes é a produção de políticas unitárias de combate à discriminação, que ecoem em todas as unidades e todos os campi. O que, certamente, não é tarefa fácil.

A nosso favor, existe a compreensão mais ou menos generalizada e difundida de que algo tem que ser feito. É claro que essa compreensão varia muito e as propostas de enfrentamento também variam. A Rede Não Cala¹⁶, de professoras e pesquisadoras contra o assédio, por exemplo, fundada em 2015 a partir dos escândalos envolvendo estupro na Medicina, é um movimento social auto-organizado, com pautas e propostas claras, e tem demandado inúmeras ações dos gestores da universidade, além de atuar constantemente para formar pessoas no atendimento e acolhimento às vítimas de assédio. O Escritório USP Mulheres¹⁷, por outro lado, uma iniciativa da reitoria quando a USP se filiou ao programa He for She da ONU, trabalha institucionalmente para esclarecer as questões referentes ao convívio dentro da universidade, em que pese uma desconfiança por parte dos coletivos feministas (estes também bastante atuantes no combate às discriminações de gênero) sobre sua real capacidade de intervenção¹⁸. E não podemos nos esquecer das comissões de direitos humanos, ouvidorias, comissões de

16 Um bom resumo da história e propósitos da rede, além de outros importantes textos sobre violência de gênero nas universidades, podem ser visualizados em: <<https://discourseunit.com/annual-review/arcp-15-sex-and-power-in-the-university-2018>>.

17 As premissas e a história do USP Mulheres podem ser acessadas em: <<http://sites.usp.br/uspmulheres/>>.

18 Como na maioria dos espaços, existem inúmeras divergências e cobranças sobre a efetividade das políticas propostas pelos diversos agentes em relação.

ética, formadas nas inúmeras unidades, com características, missões e abordagens distintas, mas que somam um número expressivo de sujeitos dentro da trincheira da defesa dos direitos humanos e da busca de protocolos de convívio que combatam as discriminações e violências, sejam elas de gênero, raça, classe etc.

Como uma pessoa otimista por necessidade (se não acreditarmos na possibilidade de mudança, o que nos resta?), vejo a cartografia da minha corporação a partir da perspectiva do copo meio cheio (em vez de meio vazio...). Se é verdade que existem inúmeros obstáculos que não podem ser desprezados em termos de sua magnitude, por outro lado existem inúmeras pessoas dispostas a lutar para superar esses obstáculos. E essa é nossa grande força, tão intensa que a perspectiva retrógrada se empenha em estancá-la. E aqui, otimista que sou, lembro-me sempre da pichação nas paredes da ECA: “Tentaram nos enterrar. Não sabiam que éramos sementes”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando comecei a escrever este texto, as eleições ainda não tinham acontecido. Quando o finalizo, aparentemente estamos em um outro Brasil, muito mais difícil para quem trabalha em prol da inclusão. E mesmo da extensão dos chamados “direitos humanos” para o conjunto da população – inacreditavelmente, estamos em uma época em que defender a extensão de direitos básicos à vida, liberdade de expressão, segurança, liberdade de credo etc. parece desafiador.

Aparentemente. Por que aparentemente? Por que essa suposta liberdade nunca existiu verdadeiramente para a grande maioria da população brasileira. Somos um país de excluídos. Somos o nono país em desigualdade social. Temos tanto a andar que o caminho parece inalcançável. E, se tivermos algumas pequenas melhoras atreladas a governos que colocaram essas questões em pauta, mesmo que

timidamente em face aos desafios que temos, elas hoje em dia estão comprometidas.

Comprometidas, pois a história não é um caminhar linear em direção às melhorias sociais. Ao contrário, ela é um vai e vêm de avanços e retrocessos. E subestimar a força das estruturas que naturalizam o mundo tal como se apresenta, é um erro que tem nos custado muito caro.

As mudanças até agora – e aí destaco, por exemplo, as políticas afirmativas que estabeleceram cotas nas universidades – afrontaram um país imerso em uma estrutura de desigualdade perpetuada e naturalizada, com uma segregação racial evidente. Nunca tivemos apartheid, dirão alguns. Será? Quando as pessoas negras são confinadas a espaços geográficos específicos, a trabalhos específicos, a possibilidades específicas, temos um apartheid disseminado e não falado. E ele foi confrontado por medidas de inclusão, resultantes de lutas histórias dos movimentos.

As mulheres jovens que se levantam cotidianamente contra a forma como são tratadas e discriminadas (e isso não é mimimi), fazendo movimentos de toda ordem, especialmente na internet, em campanhas que, da noite para o dia se tornam vultuosas, como o #chegadefiu e #meuprimeiroassédio, para citar as mais conhecidas entre nós, também afrontaram este sistema.

Esses e outros movimentos arranharam as estruturas, os tetos de titânio sobre nossas cabeças. E a reação veio com força, como está vindo no mundo todo. À possibilidade de pensarmos em um mundo plural contrapõe-se um mundo mais antigo e defasado do que o mundo com o qual convivemos até agora. Às mudanças que conquistamos contrapõem-se retornos a uma vida anacrônica, que não tem mais lugar mesmo para aqueles que a defendem.

Para quem entende que o mundo como se apresenta não inclui a maioria das pessoas, que ele aprisiona o diferente, que ele não abarca a diversidade e que ele não serve para a maioria das pessoas, resta manter-se firme. E lembrar sempre que as mudanças profundas acontecem em um tempo que não é da nossa vida – não nos será dada a possibilidade de ver realizada nossa utopia. Lembrando Galeano, a utopia não é um lugar de chegada. É o horizonte que nos chama a caminhar.

REFERÊNCIAS

- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. Vol. I. Rio de Janeiro, RJ: Nova Fronteira, 2000.
- BENTO, Berenice. As tecnologias que fazem o gênero. In: CONGRESSO IBEROAMERICANO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E GÊNERO, VIII. [Curitiba, UFTFPR, 2010]. *Anais [...]*. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/eventos/cictg/conteudo_cd/E8_As_Tecnologias_que_Fazem_os_G%C3%AAneros.pdf>. Acesso em: 20 maio 2018.
- BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Lisboa: Difel, 1989.
- BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. São Paulo, SP: Civilização Brasileira, 2003.
- CARLES, Pierre. A sociologia é um esporte de combate. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=41W3RapeK5Q>>. (Vídeo).
- CONNEL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Revista de Estudos Feministas*, Florianópolis (SC), v. 21, n. 1, jan./abr. 2013, p. 241-282, 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v21n1/14.pdf>>.
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. *Revista de Estudos Feministas*, UFSC, Florianópolis (SC), v. 10, n.1, p. 171-188, 2002.
- DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo, SP: Boitempo, 2016.
- GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. *Revista Ciências Sociais Hoje*, Anpocs, p. 223-244, 1984.
- HALL, Stuart. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro, RJ: DP&A Editora, 2006.
- HOOKE, Bell. *Ensinando a transgredir: a educação como prática da liberdade*. Trad. de Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo, SP: WMF Martins Fontes, 2017.

MARTINEZ, Monica; LAGO, Cláudia; LAGO, Mara Coelho de Souza. Estudos de gênero na pesquisa em jornalismo no Brasil: uma tênue relação. *Revista Famecos*, Porto Alegre: PUC-RS, v. 23, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistafamecos/article/viewFile/22464/14180>>.

NONATO, Cláudia; LAGO, Cláudia. A pesquisa em jornalismo no Brasil a partir da base de dados da SBPJor (2014-2016). *Estudos em Jornalismo e Mídia*, Florianópolis (SC), PosJor, v. 14, n.2, 2017. 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/jornalismo/issue/view/2606>>.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, Porto Alegre (RS), n. 20, v.2, p. 71-100, jul./dez.1995.