

EDITORIAL

Inclusão e Diversidade Racial Empresarial: Desafio Inegociável

Nossa sociedade tem sido inexoravelmente desafiada a tratar com determinação e responsabilidade as iniquidades produzidas historicamente no seu processo de desenvolvimento e progresso econômico e social. No seu conjunto, elas definem com clareza a profunda contradição entre os fundamentos republicanos, os pressupostos éticos e o sentido de justiça que nos conduziram até aqui: Um dos países de maior concentração de renda do planeta e um campeão da exclusão racial.

Confrontado pelos compromissos internacionais pactuados e pressionados pelo movimento negro e aliados, estado e governo saíram da neutralidade para a ação afirmativa e, além de inscrever na carta constitucional o reconhecimento do racismo estrutural e impedir a distribuição das oportunidades de trabalho em razão da cor e raça, promoveu uma intervenção de potente inflexão para combater o racismo estrutural contra os negros e promover sua inclusão forçada nas universidades públicas e privadas e no serviço público federal.

Através das cotas os negros chegaram e são a maioria nas universidades públicas federais, assim como, se fazem presentes nos cargos de juizes, promotores, forças armadas, cartórios, estágios e nas empresas públicas e de economia mista. Pela primeira vez na história uma mulher e negra compõe o conselho de administração do Banco do Brasil e as verbas eleitorais contemplam candidaturas negras.

Diferentemente, contudo, o ambiente corporativo, premido pelas mesmas agendas e pelas modernas estratégias de gestão, e, submetido a pressões legais de reguladores, investidores, fornecedores e consumidores em prol de uma atitude de combate ao racismo e ou viés inconsciente, não tem conseguido responder com efetividade e assertividade a essas necessárias, justas e inexoráveis medidas. Ainda que todas as informações apontem para o benefício e mesmo lucratividade da diversidade do quadro funcional e o fortalecimento da reputação perante a sociedade, órgãos reguladores, e mesmo a concorrência, o ambiente corporativo desse início de milênio segue limitado na sua capacidade de conscientização, adaptação e mesmo transformação na atitude e posicionamento perante essa inescapável e sensível agenda.

Nos últimos vinte anos, a adesão e internalização aos movimentos do Pacto Global da ONU, Direitos Humanos, LGBT, ODS e ESG não resultaram na democratização do acesso dos negros no ambiente empresarial e não mexeram com as estatísticas de negros nos cargos de direção e conselho de administração das maiores empresas do país. E,

mesmo algumas das agendas mais bem sucedidas como inclusão de mulheres e LGBTs, não significaram mais mulheres negras ou LGBTs negros no ambiente corporativo.

Para todas essas questões estamos contribuindo com mais trabalho, empenho e criação. A Iniciativa Empresarial Pela Igualdade Racial, o Índice de Equidade Racial Empresarial e mesmo nossa novíssima JRESE – Journal of Racial and Ethnic Social Equality – revista acadêmica totalmente voltada para essa agenda serão instrumentos de grande valia para estimular nossos sentidos, encorajar nossos estímulos e consolidar nossa capacidade de realização. Com mais meios, instrumentos e insumos, estamos mais prontos para, nesse profundo e desconhecido oceano, navegar. Homens e mulheres, ao mar.

**José Vicente** 

Advogado, Reitor Universidade Zumbi dos Palmares, Comentarista Jornal TV Cultura, articulista das revistas Isto É e Veja.