



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES
Via N1 Leste s/n, Pavilhão das Metas, Praça dos Três Poderes –
Zona Cívica Administrativa – CEP: 70.150-900
Telefones: (061) 3411.4246 / 3411.4330 Fax: (061) 3326.8449
Central de Atendimento à Mulher – Ligue 180

**Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as
Mulheres – PNPM**

Ajuda-Memória – 34ª Reunião Ordinária

DATA: 19/05/2010, das 09:30 às 18:00h.

LOCAL: Auditório da Secretaria de Políticas para as Mulheres – Brasília/DF

Participantes:

- Ana Koatz – MCid
- Andréa Butto - MDA
- Andrea Magnavita – MPOG
- Ângela Fontes – Unifem
- Cecília Teixeira – Organismo estadual
- Célia Vieira – MDS
- Cristina Gross Villanova - MJ
- Cristina Queiroz – SPM
- Gabriela Bastos – SPM
- Gláucia Morelli – CNDM
- Hildete Pereira – SPM
- Isolda - MDA
- Julia Zamboni – SPM
- Kelly Tavares - MJ
- Lara Aluquerque -IBGE
- Leila do Vale – Funai
- Lena Peres - SEDH
- Leonor da Costa – MTE
- Lourdes Bandeira – SPM
- Luana Simões – SPM
- Lúcia Helena Rincon – CNDM
- Luciana Fonseca - MS
- Márcia Leporace – SPM
- Maria do Rosário - MPOG
- Magaly Correia Marques – Casa Civil

- **Natália Fontoura – Ipea**
- **Renata Melo – Seppir**
- **Roseli Moraes – CEF**
- **Taís Cerqueira – SPM**
- **Tereza Cristina - Eletrobrás**
- **Thaís Werneck – MinC**
- **Vera Lucia de Oliveira - MAPA**
- **Verônica Freire – MME**

A 34ª Reunião Ordinária do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM teve como único ponto de pauta a realização do workshop sobre os comitês de gênero nos órgãos governamentais, tal como deliberado pelo próprio Comitê em reuniões anteriores. Tendo como objetivo elaborar um conjunto mínimo de orientações para a criação dos comitês de gênero nos ministérios e secretarias estaduais/municipais, o workshop foi realizado no dia 19/05, com a seguinte programação:

- 09:30hs: Abertura do encontro
- 10:30hs: Apresentação das experiências de Comitês de Gênero dos Ministérios do Meio Ambiente, Desenvolvimento Social e Combate à Fome, Desenvolvimento Agrário, Meio Ambiente e Trabalho e Emprego.
- 14:00hs: Oficinas de trabalho

1. Abertura

A Mesa de abertura foi composta pela Ministra Nilcéa Freire da SPM, pelo Ministro Interino da Secretaria Geral da Presidência da República, Sr. Antônio Roberto Lanbertucci, representando o Ministro Luiz Dulci, pelo Secretário Executivo Paulo Roberto dos Santos Pinto do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo Secretário Executivo Daniel Maia do Ministério de Desenvolvimento Agrário, pela Senhora Célia Maria Farias Vieira do Ministério do Desenvolvimento social e Combate à Fome, pela Senhora Lena Vânia Carneiro Peres da Secretaria de Direitos Humanos e pela Chefe de Gabinete Sandra Rodrigues Cabral da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial.

Todas/os as/os integrantes da Mesa fizeram suas saudações, destacando a importância desta reunião de trabalho e o compromisso de cada órgão com as políticas para as mulheres e com a criação de institucionalidades de gênero em suas estruturas.

2. Apresentações

Após a mesa de abertura, iniciaram-se as apresentações de ministérios que já contam com algum modelo de institucionalidade de gênero em sua estrutura. A primeira apresentação foi do Secretário Executivo do Ministério do Desenvolvimento Agrário, Sr. Daniel Maia, que discorreu sobre as políticas de gênero desenvolvidas pelo Ministério e sobre a Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia, vinculada ao Gabinete do Ministro .

Seguindo a rodada de apresentações, a Sra. Célia Vieira, do MDS, apresentou o Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero, instituído no último dia 08 de março, bem como as principais iniciativas desenvolvidas pelo Ministério em benefício das mulheres e da igualdade de gênero.

Em seguida, a Sra. Leonor da Costa, do MTE, apresentou a Comissão de Igualdade de Oportunidade de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação do Ministério do Trabalho e Emprego e suas principais ações. Por fim, Verônica Freire, do MME, apresentou o Comitê Permanente de Gênero do MME e Empresas Vinculadas e sua organização.

3. Grupos de Trabalho

Após as apresentações, as integrantes do Comitê dividiram-se em dois grupos de trabalho para discutirem sobre a construção de um modelo mínimo de recomendações para a instituição dos Comitês de Gênero nos ministérios. Por meio de um roteiro, as integrantes abordaram os temas mais relevantes a serem tratados na constituição destas institucionalidades.

Como resultado das propostas apresentadas por cada grupo e dos debates travados no workshop definiu-se que as institucionalidades a serem impulsionadas não devem ser tratadas pelo termo “comitês”, uma vez que este reduziria o alcance de algumas experiências, a exemplo da do MDA, que já conta com uma Assessoria, que em breve será transformada em Diretoria. Optou-se, assim, por referir-se a estas institucionalidades como mecanismos de gênero nos órgãos governamentais. Foram definidas as seguintes orientações para a criação destes mecanismos:

3.1. Objetivo dos Mecanismos de Gênero nos Órgãos Governamentais

Os Mecanismos de Gênero devem estar voltados para o desenvolvimento de ações que aprimorem a capacidade dos órgãos planejar, articular, implementarem, monitorarem e avaliarem as iniciativas desenvolvidas em benefício das mulheres e da igualdade de gênero. Nesse sentido, têm por objetivo atuar junto às diferentes estruturas do órgão (secretarias, diretorias, departamentos) de modo a sensibilizar, qualificar e comprometer toda a instituição com a adoção de um olhar de gênero que seja transversal a todas as suas ações.

Devem, portanto, orientar-se pelo propósito de estimular e proporcionar uma qualificação interna à instituição (trabalho para dentro) como estratégia para garantir políticas que estejam profundamente articuladas à dimensão de gênero e promovam, em última instância, iniciativas mais adequadas às necessidades das mulheres brasileiras e à promoção da igualdade de gênero (trabalho para fora).

Importante destacar, nesta questão, que não é missão do Mecanismo de Gênero dos órgãos governamentais funcionar como uma Ouvidoria, recebendo, por exemplo, denúncias de assédio moral e/ou sexual. Tampouco cabe a essas institucionalidades a responsabilidade por atuar nas relações internas de trabalho, via atendimento às servidoras dos órgãos que poderia se manifestar, entre outras questões, na demanda por creches ou horário especial.

Não se trata, neste caso, de negar a importância central que tais questões têm para a promoção da igualdade de gênero dentro dos órgãos e para a garantia de um ambiente adequado de trabalho para as mulheres. Importância ainda maior quando se considera que os avanços alcançados nos últimos anos em relação à presença feminina no mercado de trabalho e, mais timidamente, nos espaços de poder e decisão certamente produzem situações de discriminação e assédio contra as mulheres. No entanto, é preciso delimitar bem o campo de atuação de cada setor, sob pena de que os trabalhos não alcancem os

resultados esperados. À Ouvidoria, ao Mecanismo, ao Departamento de Pessoal, ao Sindicato, cabem papéis distintos e de igual relevância que, no entanto, se complementam, mas não podem se sobrepor. Em todo o caso, o Mecanismo poderá atuar no sentido de fomentar a criação de uma Ouvidoria – ou outras estruturas semelhantes –, nos casos em que esta for inexistente nas instituições.

3.2. Atividades a serem desempenhadas pelo Mecanismo

Para dar conta dos objetivos anteriormente definidos, o Mecanismo de Gênero dos órgãos governamentais pode desenvolver uma série de iniciativas, a depender da realidade da instituição ao qual se encontra vinculado e de sua expertise na área de gênero, bem como das suas possibilidades de atuação, definidas pela disponibilidade de recursos materiais, físicos e humanos e da sua posição na hierarquia institucional.

Algumas atividades mínimas, porém, deveriam ser desenvolvidas neste contexto, valendo destacar:

- A. Desenvolver ações de capacitação das equipes – permanentes ou não – dos órgãos governamentais na temática de gênero, raça e etnia aplicadas à elaboração de políticas públicas, incluindo o planejamento e a dimensão orçamentária;
- B. Estimular a reflexão conjunta entre as diferentes áreas da instituição a respeito da incorporação da perspectiva de gênero nas ações desenvolvidas e em outras que possam vir a ser implementadas, favorecendo o reordenamento da programação institucional em direção à transversalização de gênero no conjunto das políticas desenvolvidas;
- C. Garantir a articulação permanente entre todas as áreas da instituição – finalísticas ou não – para o planejamento, execução e monitoramento integrado de novas ações ou a adequação de ações já desenvolvidas em benefício das mulheres ou da igualdade de gênero,
- D. Interferir na formulação do Plano Plurianual em relação à proposição de políticas que considerem a perspectiva de gênero;
- E. Coordenar as atividades de elaboração das propostas da instituição para as novas versões do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres que se dá em momento subsequente à realização das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres e definir, junto às diferentes áreas, as prioridades de execução anual do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres;
- F. Capacitar as equipes – permanentes ou não – para preenchimento do Sistema de Acompanhamento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e acompanhar a alimentação trimestral desta ferramenta de monitoramento;
- G. Encaminhar servidoras/consultoras/estagiárias que apresentem denúncias ou demandas relacionadas ao aprimoramento das relações internas de trabalho às instâncias responsáveis (ouvidorias, recursos humanos, entre outras) e capacitar as equipes destas esferas para o atendimento qualificado e humanizado.

3.3. Estrutura do Mecanismo de Gênero

3.3.1. Formalização

Os mecanismos devem ser instituídos por intermédio de norma legal adequada (portaria, decreto, lei) que o regulamente quanto a composição, objetivos e recursos disponíveis. Devem, também, contar com regimento interno, que detalhe o seu funcionamento cotidiano, oriente a articulação inter-setorial e auxilie na tomada de decisões.

3.3.2. Vinculação

É importante que o mecanismo esteja vinculado à secretaria-executiva, ou estrutura equivalente, como forma de assegurar a interlocução necessária com todas as áreas da instituição, finalísticas ou não.

3.3.3. Participação social

Os mecanismos devem garantir a participação de representantes da sociedade civil, mais especialmente dos movimentos feministas e de mulheres, como forma de assegurar o desenvolvimento de políticas em consonância com as demandas apresentadas pelas mulheres brasileiras e também de possibilitar o controle social.

Esta participação deve se dar, preferencialmente, por meio de movimentos sociais representados nos conselhos setoriais.

3.3.4. Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração

Os mecanismos devem desenvolver suas iniciativas pautando-se pelo princípio da interseccionalidade da condição de gênero com outros marcadores identitários que somam-se àquele. Nesse sentido, devem considerar – tal como disposto no II PNPM – as questões de raça, etnia, orientação sexual e geração no planejamento, execução e monitoramento das políticas propostas.

3.3.5. Metodologia de trabalho

A metodologia de trabalho do mecanismo deverá ser definida em regimento interno, construído e aprovado pelos seus próprios integrantes.

Sugere-se, porém, que as reuniões do mecanismo com as áreas setoriais do ministério precedam as reuniões do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, como estratégia de otimizar a participação do órgão governamental nas reuniões periódicas de acompanhamento do PNPM.

3.3.6. Recursos

Dada a magnitude dos objetivos a que se propõe, os mecanismos devem contar com recursos humanos, físicos e orçamentários próprios, considerando-se que:

- a) em relação aos recursos humanos: os mecanismos devem ter equipe própria, composta por colaboradoras/es que tenham experiência no campo das políticas públicas pró-igualdade de gênero e expertise na temática de gênero e mulheres. A equipe base do mecanismo deve receber formação inicial relacionada às políticas desenvolvidas para as mulheres e ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, além de formação continuada no campo específico ao qual a instituição esteja vinculada. A esta equipe cabe a coordenação das atividades do Mecanismo;
- b) em relação aos recursos físicos: os mecanismos devem ser dotados de equipamentos mínimos que garantam seu funcionamento cotidiano (computadores, impressoras, telefones, material de escritório), bem como de

espaço físico adequado, individualizado e localizado na mesma estrutura física que as áreas setoriais;

- c) em relação aos recursos orçamentários: os mecanismos devem contar com orçamento próprio destinado às atividades de capacitação e articulação inter-setorial, preferencialmente assegurados no planejamento orçamentário do órgão. Os recursos para implementação das políticas devem estar lotados nas áreas finalísticas ou, no caso do mecanismo desenvolver alguma iniciativa em parceria com as áreas, pode também estar sob sua responsabilidade.

3.3.7. Comitê de Gênero

Os mecanismos devem instituir comitês de gênero, que são estruturas colegiadas, integradas por representantes de todas as áreas da instituição na qual se localizam e que devem se reunir regularmente para o planejamento e o monitoramento das ações voltadas às mulheres ou à igualdade de gênero.

O Comitê é instância indispensável para existência dos mecanismos e para a efetividade de suas ações, podendo, em um primeiro momento, ser equivalente ao próprio mecanismo. É importante garantir a idéia de uma institucionalidade progressiva que pode, inicialmente, corresponder ao Comitê, mas que deve, em uma fase de maior amadurecimento da questão nos órgãos, incluir o Comitê, mas não se limitar a ele, constituindo-se em um departamento, um setor, uma secretaria, ou outra institucionalidade semelhante.

Devem integrar o Comitê, representantes de todas as áreas finalísticas da instituição, do setor de recursos humanos, da assessoria de comunicação, da secretaria-executiva, de empresas vinculadas (quando houver), da ouvidoria (quando houver) e do conselho dos direitos da mulher – ou outra representação do movimento feminista e de mulheres, na inexistência de conselho específico. Importante assegurar, também, a participação de todas/os as/os colaboradoras/es que estejam representando a instituição em instâncias de deliberação da Secretaria de Políticas para as Mulheres – e respectivos organismos estaduais e municipais, tais como o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher. É interessante, ainda, estimular a participação de homens e mulheres nos Comitês de Gênero e garantir a presença de representantes de outras instituições parceiras que possam contribuir para as discussões temáticas.

Tal como disposto para a equipe base do mecanismo, as/os participantes do Comitê devem receber formação inicial relacionada às políticas desenvolvidas para as mulheres e ao Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, além de formação continuada no campo específico ao qual a instituição esteja vinculada.

4. Encerramento

Após a consolidação das contribuições do debate, o workshop foi encerrado, com o encaminhamento de que o relatório final seria elaborado e encaminhado a todas as participantes para avaliação e posterior publicação.