



Orientações Estratégicas
para Institucionalização da
Temática de Gênero nos
Órgãos Governamentais



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

**Orientações Estratégicas para
Institucionalização da Temática de Gênero
nos Órgãos Governamentais**

Governo Federal
Secretaria de Políticas para as Mulheres

© 2011. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres

Equipe técnica :

Mariana Marcondes Mazzinni

Ana Maria Gomes Mesquita

Cristina Monteiro de Queiroz

Gabriela Parente Prado Bastos

Masra de Abreu de Andrade

Servio Tulio Junior

Organização:

Carmela Zigoni

Esta é uma publicação técnica da

Secretaria de Políticas para as Mulheres

Via N1 Leste S/nº, Pavilhão das Metas, Praça dos 3 Poderes

Zona Cívico-Administrativa - CEP 70150-908 Brasília DF

Telefone: (61) 3411.4246 - Fax:(61) 3327.7464

E-mail: spmulheres@spmulheres.gov.br

Site: <http://www.spm.gov.br/>

Siglas

CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEF: Caixa Econômica Federal

CNDM: Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

DEAM: Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher

Funai: Fundação Nacional do Índio

IBAM: Instituto Brasileiro de Administração Municipal

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LDO: Lei de Diretrizes Orçamentárias

LOA: Lei Orçamentária Anual

MAPA: Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento

Mcid: Ministério das Cidades

MDA: Ministério do Desenvolvimento Agrário

MDS: Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MEC: Ministério da Educação

MinC: Ministério da Cultura

MJ: Ministério da Justiça

MMA: Ministério do Meio Ambiente

MME: Ministério de Minas e Energia

MPOG: Ministério do Planejamento e Gestão Governamental

MS: Ministério da Saúde

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

MUNIC: Pesquisa de Informações Básicas Municipais

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU-Mulheres: Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

PNPM: Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

PPA: Plano Plurianual

SECOM/PR: Secretaria de Comunicação da Presidência da República

SDH/PR: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

SEPPPIR: Secretaria de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República

SPM/PR: Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República

UNICEF: Fundo das Nações Unidas para a Infância

GOVERNO FEDERAL

Dilma Rousseff

Presidenta da República

Michel Temer

Vice-Presidente da República

Iriny Lopes

Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres

Rosana Ramos

Secretária Adjunta

Aparecida Gonçalves

Subsecretária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres

Tatau Godinho

Subsecretária Nacional de Planejamento e Gestão Interna

Lucia Camini

Subsecretária Nacional de Articulação Institucional e Ações Temáticas

Ana Maria Magalhães

Chefe de Gabinete

Sônia Malheiros Miguel

Assessora Especial

Ane Cruz

Diretora da Subsecretária Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres

Apresentação

A Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR) vem, com a publicação destas *Orientações Estratégicas para Consolidação de Mecanismos de Gênero*, apresentar uma importante contribuição ao debate sobre a transversalidade. Sua formulação se justifica pela nossa certeza de que a promoção da autonomia das mulheres e a igualdade de gênero somente serão alcançadas se compreendermos a desigualdade que afeta as mulheres em sua multidimensionalidade o que, por sua vez, pressupõe repensar as políticas públicas e suas estratégias de gestão. É nesse contexto que entendemos a transversalidade.

Falar em transversalidade é, antes de tudo, falar em um pacto de responsabilidades compartilhadas que deve envolver, no caso da Política para as Mulheres, todos os órgãos do governo e todos os entes federativos, garantindo-se a participação social. Isso porque somente uma ação conjunta de todos os setores pode obter sucesso em mudar a realidade de desigualdade entre homens e mulheres, tão candente e, ao mesmo tempo, tão cotidiana em nosso país.

A Política para as Mulheres já apresentou enormes avanços nesse sentido, valendo destacar o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, em sua 2ª edição, e o processo democrático que legitima sua construção e atualização, por meio das Conferências Nacionais de Políticas para as Mulheres. Há, contudo, que se aprofundar esse processo e uma das formas de fazê-lo perpassa o fortalecimento da perspectiva de gênero nas políticas públicas em todos os órgãos de governo. Para que isso seja possível, contudo, é imprescindível que a institucionalidade dessa agenda seja garantida na rotina desses órgãos.

É esse o caráter dos Mecanismos de Política para Mulheres, sejam eles diretorias, comitês ou áreas técnicas. Deles se espera que demonstrem que, em cada Ministério e em cada Secretaria, existe uma consciência de que homens e mulheres não possuem os mesmos problemas e necessidades, mas devem possuir os mesmos direitos.

É sempre importante lembrar que os benefícios trazidos pela execução de políticas para as mulheres não dizem respeito somente a elas: a promoção da igualdade é imprescindível para o bom desenvolvimento de toda e qualquer sociedade, sobretudo se esse projeto societário se baseia em uma perspectiva democrática de superação das desigualdades, como é o caso brasileiro.

Ademais, mesmo quando se trata unicamente de mulheres, verifica-se rapidamente que não há generalização possível. “A mulher” não existe, não há como se pensar políticas que a beneficiem. As mulheres se diferenciam de várias maneiras combinadas, e para cada

especificidade há problemas, necessidades, urgências e possibilidades diversas. Políticas públicas para desigualdades geracionais, raciais, de orientação sexual, urbano-rural, de classe... Não há como cobrir essa população tão imensa e tão diversa de forma simples. Mas enfrentar esse desafio é condição para o êxito dessa agenda política.

Movida por esta certeza, a SPM propõe, à Administração Federal Brasileira, estas *Orientações Estratégicas para Consolidação de Mecanismos de Políticas para Mulheres*. Esperamos que elas se tornem uma contribuição útil para a incorporação da perspectiva de gênero nas políticas públicas, concretizando a missão do Governo brasileiro de construir, efetivamente, uma sociedade justa, democrática e solidária.

Iriny Lopes
Ministra da Secretaria de Políticas para as Mulheres

Índice

1. Apresentação

2. A transversalidade da Política para as Mulheres: do Comitê do PNPM para os Mecanismos de Gênero – uma trajetória rumo à consolidação da Política para as Mulheres

- 2.1. As políticas para as mulheres e a transversalidade: estratégia e gestão inovadoras
- 2.2. A transversalidade da política para as mulheres e a experiência da SPM: o Plano Nacional de Política para as Mulheres – PNPM e o Comitê de Articulação e Monitoramento
- 2.3. Pacto federativo e controle social: condições essenciais para a transversalidade
- 2.4. A perspectiva da interseccionalidade
- 2.5. A institucionalização do Comitê de Gênero e a transversalização: um passo a frente na história da Política para as Mulheres
 - 2.5.1. Primeiras demandas para institucionalização da perspectiva de gênero nos órgãos da Administração Pública
 - 2.5.2. Importância da institucionalização de mecanismos de gênero nos órgãos da Administração Pública

3. As experiências implementadas no Governo federal

- 3.1. A experiência do Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA: Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia para a Diretoria de Mulheres Rurais e Quilombolas
- 3.2. A experiência do Ministério de Minas e Energia - MME: Comitê Permanente para as questões de Gênero
- 3.3. A experiência do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS: o Comitê Permanente para as Mulheres e Gênero
- 3.4. A experiência do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE: a Comissão de igualdade de oportunidades de gênero, de raça e etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação
- 3.5. A experiência do Ministério da Saúde - MS: A área técnica de saúde da mulher
- 3.6. A experiência do MMA: o Comitê Interno de Gênero
- 3.7. A experiência da Fundação Nacional do Índio: Coordenação de Gênero e Assuntos Geracionais

4. Orientações estratégicas para Institucionalização dos Mecanismos de Gênero

- 4.1. Princípios norteadores da atuação dos Mecanismos de Gênero
- 4.2. Objetivo dos Mecanismos de Gênero nos Órgãos Governamentais
- 4.3. Atividades a serem desempenhadas pelo Mecanismo
- 4.4. Estrutura do Mecanismo de Gênero
 - 4.4.1. Formalização
 - 4.4.2. Vinculação hierárquica
 - 4.4.3. Participação social
- 4.5. Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração
- 4.6. Metodologia de trabalho
- 4.7. Recursos
- 4.8. Instituição de comitês de gênero dentro dos mecanismos

5. Considerações Finais: co-responsabilização dos órgãos de governo pela consolidação da Política para as Mulheres – a importância dos Mecanismos de Gênero

Lista de Anexos

Bibliografia

Introdução

Nos dias atuais, a transversalidade integra o repertório essencial para o debate sobre políticas públicas no Brasil. No entanto, se a utilização da terminologia tornou-se bastante difundida, ainda são muitos os desafios para viabilizar a ampla efetividade das políticas ditas transversais.

Em linhas gerais, a transversalidade da política para as mulheres consiste na reorganização de todas as políticas públicas dos governos, que sejam estas federais, estaduais ou municipais, a fim de incorporar o recorte de gênero para além da instituição responsável pela coordenação de políticas para as mulheres. A gestão da transversalidade implica a articulação horizontal e não hierárquica dos vários órgãos do Governo federal com os governos estaduais e municipais, com o objetivo de influenciar o desenho, a formulação, a execução e a avaliação do conjunto das políticas, gerando responsabilidade compartilhada por todos os participantes.

A concretização da transversalidade das políticas para as mulheres demanda a definição de instrumentos de gestão que permitam a sua operacionalização. Em linhas gerais, esses instrumentos devem garantir a definição, de modo sistêmico, de ações a serem implementadas, da co-responsabilização dos demais órgãos de governo, e, especialmente, da institucionalização de mecanismos que permitam à SPM exercer sua competência de coordenadora horizontal - e não hierárquica - da Política para as Mulheres.

Para enfrentar o desafio de sistematizar e integrar as ações que resultam nas Políticas para as Mulheres, bem como garantir o compartilhamento de responsabilidades pelos órgãos de governo, a SPM elaborou o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, que já está em sua segunda edição. Para garantir a institucionalização de um mecanismo que fosse espaço de pactuação e também de acompanhamento das ações por todos os responsáveis, foi instituído o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, cuja existência foi fundamental para o processo de consolidação das questões de gênero na agenda política do Governo brasileiro. A atuação do Comitê deve, contudo, ser complementada por outras ferramentas, que sejam hábeis a suportar o processo de avanço da política para as mulheres. É nesse contexto que se identifica a importância inadiável de institucionalizar mecanismos de gênero nos órgãos de Governo.

O presente documento tem como objetivo principal disponibilizar orientações que sirvam à institucionalização desses mecanismos de gênero. Seu principal subsídio foram os resultados da Oficina sobre os Comitês de Gênero nos Ministérios, realizada em 19 de maio de 2010, no âmbito da 34ª Reunião Ordinária do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM.

Sua divisão abarca três partes, além da Apresentação e Conclusão. A primeira parte (*“A transversalidade da Política para as Mulheres: do Comitê do PNPM para os Mecanismos de Gênero – uma trajetória rumo à consolidação da Política para as Mulheres”*) aborda as questões conceituais referentes tanto à transversalidade, quanto às ferramentas que operacionalizam o conceito. Traz, ainda, um breve histórico sobre a Política para as Mulheres, o processo de construção e implementação do PNPM e a constituição de seu Comitê de Articulação e Monitoramento. Por fim, explicita as razões para, no âmbito da concretização da transversalidade de gênero, avançar na institucionalização dos mecanismos de gestão da transversalidade ou, ainda, de coordenação horizontal.

A segunda parte do documento (*“Experiências implementadas no Governo federal”*), traz um relato conciso de cada uma das experiências de mecanismos de gênero existentes atualmente no Governo federal, abordando aspectos sobre o histórico, a estrutura, as atividades e as finalidades. As apresentações dos Ministérios durante a Oficina sobre os Comitês de Gênero foram a matéria-prima para o desenvolvimento desse capítulo.

A terceira parte do documento detalha quais são as orientações estratégicas para a institucionalização da temática de gênero nos órgãos governamentais, assinalando os pontos mínimos relevantes para a estruturação de mecanismos de gênero, nos termos pactuados com os órgãos participantes, durante a Oficina.

O avanço do processo de consolidação de políticas para as mulheres é imprescindível. A sua concretização depende do engajamento dos demais órgãos de Governo, para a definição de uma visão compartilhada, que dê unidade à ação.

1. A transversalidade da Política para as Mulheres: uma trajetória rumo à consolidação da Política para as Mulheres.

1.1. As políticas para as mulheres e a transversalidade: estratégia e gestão inovadoras.

A temática da transversalidade deve ser compreendida, portanto, quanto a essas três dimensões: i) transversalidade como conceito, ii) transversalidade como estratégia; e iii) a gestão da transversalidade.

A transversalidade da política para as mulheres, enquanto conceito, significa a reorganização da totalidade das políticas públicas, de modo a garantir que as considerações acerca das especificidades das mulheres sejam assimiladas por todas as estruturas governamentais, para além da instituição responsável pela coordenação de políticas para as mulheres (BANDEIRA, 2005).

Enquanto estratégia para concretização da igualdade de gênero, a transversalidade reorienta as competências políticas, institucionais e administrativas, assim como a responsabilização de agentes públicos, permitindo uma ação integrada e sustentável entre as diversas instâncias governamentais e, conseqüentemente, o aumento da eficácia das políticas públicas, assegurando uma governabilidade mais democrática e inclusiva em relação às mulheres (BANDEIRA, 2005).

A gestão da transversalidade, por sua vez, implica na articulação, horizontal e não hierárquica, cujo objetivo é influenciar o desenho, a formulação, a execução e a avaliação do conjunto das políticas (II PNPM, 2008), gerando responsabilidade compartilhada para vários órgãos do Governo federal. Nesse desenho, a coordenação de trabalho envolve mais organização de agendas, acompanhamento das tarefas e relatórios de processos, do que relações de mando e subordinação; busca-se, assim, superar a inadequação da organização departamental da Administração Pública e garantir o tratamento eficaz de temas que perpassam por um amplo leque de programas e órgãos (IPEA, 2009).

Na perspectiva das políticas para as mulheres, a gestão da transversalidade orienta-se, por um lado, para a integração de programas complementares, de modo a potencializar os resultados das ações, e, por outro, para o avanço na internalização da perspectiva de gênero em políticas que apresentem potencialidade para concretizar a igualdade entre homens e mulheres. Logo, tanto na formulação quanto na implementação ou na avaliação todas as políticas públicas devem, sem exceção, responder à questão: como contribuir para a

igualdade entre homens e mulheres?

Essa nova forma de gestão de políticas públicas envolve, necessariamente, o estabelecimento de redes, que triangulem a intergovernalidade (pacto federativo), a intragovernabilidade (órgãos setoriais e centrais do Governo Federal) e a intersetorialidade (inclusão da sociedade civil organizada, por meio da participação social). É nessa perspectiva, portanto, que trataremos esse importante conceito.

BOX 1: Os objetivos principais da transversalidade das políticas para as mulheres:

- i) incorporar conceitos e práticas relativas à transversalidade nas políticas governamentais;
- ii) melhorar a integração entre os órgãos setoriais na definição e tratamento da transversalidade;
- iii) aumentar o grau de articulação entre instituições e demais atores envolvidos na gestão da transversalidade;
- iv) identificar oportunidades setoriais de investimentos em atividades específicas relativas à transversalidade;
- v) divulgar e disseminar o conhecimento relativo ao tema nas diversas instâncias e fóruns governamentais e não governamentais.

Fonte: II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – II PNPM

Para recuperar rapidamente a trajetória da transversalidade da política para as mulheres, temos que considerar a IV Conferência Mundial das Mulheres em Beijing (1995). Foi nesse evento que surgiu a estratégia denominada “gender mainstreaming”, traduzida como transversalidade de gênero. No documento da conferência entendia-se por transversalidade a incorporação da melhoria do status das mulheres em todas as dimensões da sociedade (BANDEIRA, 2005).

Já no âmbito do Governo federal brasileiro, as experiências com as estratégias e gestão de políticas fundadas na transversalidade iniciam-se em 2003, em decorrência de dois eventos de relevo: i. a formulação do Plano Plurianual 2004-2007 (PPA 2004-

2007); ii. A criação das Secretarias de Política para as Mulheres – SPM e de Igualdade Racial – SEPPIR.

A criação da SPM e as suas respostas aos desafios de consolidação da Política para as Mulheres merecem nossa especial atenção, razão pela qual iremos nos ater a esse ponto. Isso porque, para compreender melhor a transversalidade da política para as mulheres, é necessário detalhar o histórico do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, e do seu Comitê de Articulação e Monitoramento, pois, como assinala o texto de apresentação do II PNPM:

“O conceito de transversalidade de gênero nas políticas públicas se revestiu de materialidade com o Plano, e a gestão e monitoramento do mesmo assumiram relevância equivalente ao conteúdo de suas ações”.

1.2. A transversalidade da política para as mulheres e a experiência da SPM: a triangulação entre a articulação de órgãos de Governo, a pactuação federativa e a participação social.

Pensar em gestão de transversalidade implica o estabelecimento de uma rede que triângule a intergovernabilidade (pacto federativo), a intragovernabilidade (órgãos setoriais e centrais do Governo federal) e a intersetorialidade (inclusão da sociedade civil organizada, por meio da participação social). Assim, é essencial conhecer um pouco melhor cada vértice desse triângulo.

A articulação entre os órgãos do Governo federal: O PNPM e o Comitê de Articulação e Monitoramento.

Conforme mencionamos anteriormente, a temática da transversalidade ingressa definitivamente na agenda política do Governo federal a partir de 2003, com a criação da SPM e da Seppir.

Alguns fatores de destaque para a compreensão dessa conjuntura são: i) o compromisso político do Governo federal com a questão; ii) a produção científica de qualidade sobre as dinâmicas das relações de gênero, que possibilitaram ampliar o conhecimento acumulado; iii) a visibilidade e a legitimidade do movimento feminista, que exerceu pressão política importante para o desenvolvimento de políticas de gênero; iv) as pressões internacionais oriundas de instâncias como Comitê Cedaw/ONU, Comissão sobre a Situação da Mulher/ONU e Comissão Interamericana de Mulheres/OEA e dos acordos oriundos das convenções, como Beijing; v) o questionamento de paradigmas e valores existentes que fundamentam as desigualdades entre homens e mulheres e os diferentes papéis que cada um assume na sociedade (II PNPM, 2008).

Dar materialidade para a transversalidade significou, também, criar caminhos novos, cujos acertos nas escolhas determinaram o próprio sucesso da Política para as Mulheres. A SPM definiu como sua âncora, nessa trajetória, o compromisso de elaborar um Plano para a Política para as Mulheres que sistematizasse e integrasse suas ações. Para que fosse meio hábil para realização desse objetivo, o Plano deveria atender alguns requisitos: i) gozar de ampla legitimidade social, contemplando um processo participativo na sua elaboração, integrando tanto a sociedade civil organizada quanto o pacto federativo e ii) definir responsabilidades objetivas para os órgãos do Governo federal, contando com a participação desses quer na elaboração, quer na implementação; e iii) institucionalizar um mecanismo que se viabilizasse como espaço privilegiado para a coordenação horizontal e não-hierárquica.

É com base nesse diagnóstico que se iniciaria a trajetória do PNPM e de seu Comitê de Articulação e Monitoramento. Iniciado por um processo construído com a união de “muitas vozes”, por meio do diálogo entre Governo e sociedade civil, por meio da I Conferência Nacional de Política para as Mulheres, e “a muitas mãos”, com intensa participação dos órgãos de Governo e representações dos entes federativos e sociedade civil organizada (Com todas as mulheres, por todos os direitos, 2010).

A I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres aconteceu em 2004 - antecedida pelas etapas municipais e estaduais – tendo envolvido diretamente mais de 120 mil mulheres em todas as regiões do país. Assim, gestoras e gestores públicos, das diferentes esferas de governo, organizações sociais dos movimentos de mulheres e feministas – negras, lésbicas, indígenas, sindicalistas, trabalhadoras rurais, militantes das áreas de saúde e de direitos sexuais e reprodutivos, entre outras – constituíram uma delegação de aproximadamente 2.000 mulheres que, reunidas no âmbito da Conferência, debateram intensamente quais seriam as diretrizes e a agenda política para a elaboração de um Plano que sistematizasse e operacionalizasse a Política para as Mulheres (*Com todas as mulheres, por todos os direitos, 2010*).

O resultado foi o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - I PNPM, aprovado pelo Decreto nº 5.390/2005, que define objetivos, metas, prioridades e ações, distribuídos por cinco capítulos – Autonomia e Igualdade no Mundo do Trabalho, Educação Inclusiva e Não-Sexista, Saúde das Mulheres, Direitos Sexuais e Reprodutivos, Enfrentamento à Violência contra as Mulheres e Gestão e Monitoramento. O I PNPM foi elaborado “a muitas mãos”, já que demandou o diálogo constante entre a SPM e os demais órgãos governamentais, representantes dos entes federativos e sociedade civil organizada.

Em agosto de 2007, após cerca de 2 anos de vigência do I PNPM, foi convocada

II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres – II CNPM, envolvendo 200 mil mulheres em todo o Brasil. A II CNPM tinha como missão avaliar a implementação das ações previstas no I PNPM, bem como repensar as diretrizes e estratégias para o II PNPM.

A II CNPM optou por manter as diretrizes e princípios da 1ª Edição do Plano mas, em relação às ações, colocou em pauta sua ampliação, quer através de orientação de novos eixos estratégicos, contemplando as diversas desigualdades que afetam as mulheres, quer pela ampliação do rol de ações a serem implementadas.

Com base nas orientações estratégicas aprovadas na II CNPM, foi elaborado o II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – II PNPM, aprovado por meio do Decreto nº 6.387/2008, que ampliou os eixos estratégicos, incorporando novos eixos (tais como o Capítulo 9, de enfrentamento ao racismo, sexismo e lesbofobia e o eixo 10, de enfrentamento das desigualdades geracionais, com atenção às jovens e idosas), bem como ampliou a abrangência da política (o I PNPM previa 199 ações distribuídas por 5 eixos temáticos, enquanto o II PNPM prevê 388 ações, distribuídas por 9 eixos temáticos, com mais 2 eixos de ações difusas nos demais).

A elaboração dos Planos atende, portanto, ao objetivo de operacionalizar as atribuições da SPM de formulação, coordenação e articulação de políticas para as mulheres, por meio da sistematização e integração das ações do Governo federal para a igualdade de gênero, de forma que sejam viabilizados a implementação, o monitoramento e a avaliação, bem como o controle social e as pactuações federativas.

Ademais, o PNPM cumpre, também, a função de definir o compartilhamento de responsabilidades dos órgãos, considerando as ações pactuadas e inscritas no “Plano de Ação” de cada eixo. Os órgãos são responsáveis, ainda, pelo preenchimento do Sistema de Acompanhamento do Plano Nacional de Política para as Mulheres – SIGSPM, sistema informatizado de acesso público, e pela pactuação e monitoramento da execução orçamentária das ações.

A estratégia da elaboração de um Plano, como instrumento para concretizar a transversalidade, provou ser o caminho correto a ser seguido. Outro elemento, contudo, contribui para o sucesso da estratégia: o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, que definiu a institucionalidade da rede, competindo-lhe apoiar a gestão da transversalidade, enquanto coordenação horizontal e não-hierárquica atribuída à SPM.

O Comitê de Articulação e Monitoramento foi instituído quando da edição do marco normativo que aprova o Plano, o Decreto nº 5.390/2005. Coordenado pela SPM e integrado pelos órgãos de Governo que implementam as ações do Plano, tem “a função de acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento dos objetivos, metas, prioridades e ações definidos pelo PNPM” (Art.3º, Decreto 5.390/2005).

BOX 2 : Competências do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM (art. 5º, Decreto nº 5390/2005).

- i) estabelecer a metodologia de acompanhamento do PNPM;
- ii) apoiar, incentivar e subsidiar tecnicamente a implementação do Plano nos estados e municípios;
- iii) acompanhar e avaliar as atividades de implementação do PNPM;
- iv) promover a difusão do Plano;
- v) efetuar ajustes de metas, prioridades e ações do Plano;
- vi) elaborar relatório anual de acompanhamento;
- vii) encaminhar o relatório ao CNDM e à Câmara de Políticas Sociais.

O Comitê tornou-se, assim, o espaço de articulação, acompanhamento e disseminação de conhecimento relativo ao tema de gênero, viabilizando à SPM a execução de sua responsabilidade de coordenadora horizontal (ou transversal) da Política de Gênero no Governo federal. Ademais, o desenho do Comitê concorreu para evitar possíveis equívocos interpretativos de que a existência de um órgão específico desobrigaria os demais órgãos em relação à Política para as Mulheres.

O Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano também se modificou, em sua trajetória do I PNPM para o II PNPM. Se na primeira experiência o Comitê do I Plano contava com 15 órgãos governamentais, no segundo momento passou a contar com 22 órgãos, 4 representações de entes federativos, 3 representações da sociedade civil organizada e 2 organismos internacionais, enquanto convidados permanentes. Ademais, o Regimento Interno do Comitê, aprovado por meio da Portaria nº 62/2008, prevê a constituição de Grupos de Trabalho e Câmaras Técnicas com a função de colaborar para o cumprimento de suas atribuições, sistematizar informações e elaborar relatórios sobre temáticas específicas.

É importante ressaltar, contudo, que não é apenas por meio da articulação dita intragovernamental (entre os órgãos), que a transversalidade se configura, pois esse é apenas um dos vértices do triângulo que lhe confere materialidade, sendo essencial a articulação intergovernamental (pacto federativo) e intersetorial (inclusão da sociedade civil organizada, por meio da participação social).

Pacto federativo e controle social: condições essenciais para a transversalidade.

Em decorrência desse entendimento, a participação social e a federalização da política foram erigidas como diretrizes do PNPM, em suas duas edições. Ademais, ambas as perspectivas foram incorporadas no modelo de gestão da política, por meio da integração, ao Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano, de representações federativas e da sociedade civil organizada, por meio do CNDM.

A participação e controle social são elementos imprescindíveis para o avanço da Política para as Mulheres. Isso se verifica pela análise do processo de construção do Plano, cuja pactuação remete à I Conferência Nacional de Política para as Mulheres – I CNPM, e sua revisão, à II CNPM.

Ademais, o Sistema de Acompanhamento do Plano Nacional de Política para as Mulheres – SAPNPM, sistema informatizado de acesso público, busca, para além do monitoramento e avaliação de políticas, fortalecer o controle social, na medida em que disponibiliza à sociedade, anualmente, o relatório de implementação do Plano, garantindo o amplo acesso à informação, essencial para a atuação da sociedade civil organizada.

Em relação à federalização da política, é importante destacar os esforços envidados pela SPM para a elaboração de Planos Estaduais e Municipais. Fruto da cooperação entre SPM e entes federativos, contabilizam-se atualmente 6 planos estaduais (Bahia, Amapá, Rio Grande do Sul, Pará, Rio Grande do Norte e Pernambuco) e 193 planos municipais; além da pactuação federativa do Pacto Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres, uma das prioridades do Plano, cuja adesão alcançou 26 Estados (eixo 4 do II PNPM).

1.3. A perspectiva da interseccionalidade.

Um dos avanços da leitura que o II PNPM traz, em relação ao primeiro, é afirmar entendimento que, no enfrentamento às desigualdades de gênero, deve-se considerar não apenas as desigualdades “entre-gênero”, mas “intra-gênero” (GUIMARÃES, 2001). As ações do II PNPM buscam contemplar, portanto, as especificidades das desigualdades a que as mulheres estão submetidas, conforme sua inserção social. Assim, as mulheres vivem em contextos de desigualdades complexas e diferenciadas, conforme sejam mulheres urbanas ou rurais, heterossexuais ou lésbicas, jovens ou idosas, brancas, negras ou indígenas.

No enquadramento teórico da problemática, o II PNPM agrega a perspectiva da interseccionalidade, que se consubstancia quando diferentes eixos de subordinação articulam-se (ex. gênero, classe, raça, geração, identidade sexual etc), produzindo no

formas de desigualdades (KERSHAW, 2002). Com efeito, o II PNPM prevê que:

“O tratamento das dimensões de gênero, raça/etnia e orientação sexual de maneira complementar, valendo-se do conceito de interseccionalidade. Este conceito trabalha a partir da afirmação da coexistência de diferentes fatores, como vulnerabilidades, violências, discriminações, também chamados de eixos de subordinação, que acontecem de modo simultâneo na vida das pessoas. Desse modo, ajuda a compreender a complexidade da situação de indivíduos e grupos, como também a desenhar soluções mais adequadas. Evidencia que os fenômenos do racismo, sexismo e lesbofobia não são excludentes, mas, ao contrário, se somam, contribuindo para produzir situações de desigualdades e discriminações mais intensas para determinados grupos sociais” (II PNPM).

Os eixos do II PNPM dão visibilidade a essa leitura da realidade, ao prever ações específicas para as mulheres rurais, do campo e da floresta (Ex: Capítulo 6 – Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta e Capítulo 7 – Direito à terra, moradia digna e infra-estrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais, por exemplo), ou, ainda, eixos com metas e prioridades específicas, mas com ações dispersas ao longo do Plano (capítulo 9 - Enfrentamento ao sexismo, racismo e lesbofobia e Capítulo 10- Enfrentamento das desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas)

O desafio posto pelo enfrentamento ao sexismo, racismo e lesbofobia levou a SPM a instituir, por meio da Portaria nº 36/2009, um Grupo de Trabalho do Comitê de Articulação e Monitoramento do II PNPM para elaboração de propostas para a implementação do Capítulo 09 do referido Plano (enfrentamento do racismo, sexismo e lesbofobia). O GT-09, que era integrado, majoritariamente, pela sociedade civil (7 representações da sociedade civil e 5 do governo federal), apresentou, em Junho de 2010, seu relatório final, prevendo estratégias e ações de curto, médio e longo prazo.

Conclui-se, assim, que a transversalidade da política de gênero deve contemplar, necessariamente, o olhar sobre as diferentes formas de desigualdade pois, caso contrário, os trabalhos para promoção da igualdade entre homens e mulheres poderão não ser bem sucedidos.

2. A institucionalização da transversalização da política para as mulheres: o Comitê de Gênero como um passo à frente na história da Política para as Mulheres.

A trajetória de consolidação da Política para as Mulheres, conforme destacado anteriormente, já está em marcha. No entanto, para que se siga avançando é necessário o alargamento dos mecanismos de institucionalização da política para as mulheres, como meios garantidores da otimização da transversalidade.

A criação dos mecanismos de gênero foi uma incorporação, pela SPM, de uma demanda da sociedade civil organizada. Com efeito, durante a II CNPM, a sociedade civil organizada expressou preocupação com a necessidade de avançar na institucionalização da Política para as Mulheres, por meio do PNPM. Identificava-se, à época, a importância de estreitar as relações com outros órgãos governamentais nos níveis federal, estadual e municipal, bem como de ampliar a incorporação da transversalidade de gênero nas políticas públicas, dentre outros temas que tangenciavam a relevância de criar novas institucionalidades para garantir a transversalidade das questões de gênero.

A criação de mecanismos de gênero nos órgãos de governo co-responsáveis pela Política para as Mulheres consta, explicitamente, no Relatório da Conferência Governamental, de 12 de junho de 2007, na Seção “Recomendações Imediatas ao Governo”, com o seguinte conteúdo:

“1-Criar Comitê de Gestão de Políticas para as Mulheres nos ministérios e secretarias especiais, levando em consideração a dimensão das relações étnicorraciais como instrumento de gestão e monitoramento”.

É importante destacar, ainda, que a demanda pela criação de mecanismos de gênero também foi expressa pelas delegadas de Governo, quando da Conferência governamental. O fato é sintomático das dificuldades que as representações dos órgãos enfrentam devido à ausência de um respaldo institucional adequado para a implementação das políticas para as mulheres.

A criação dos Comitês, ou, ainda, Mecanismos de Gênero (conforme esclareceremos no Item 4) foi, portanto, mais uma demanda estruturante das estratégias da transversalização da política de gênero que nasceu dos intensos diálogos entre Governo, sociedade civil organizada e representação dos entes estaduais, municipais e distritais.

Nesse interregno, diversos órgãos de Governo experimentaram a constituição de mecanismos de gênero, dos mais variados tipos (comitês, coordenações, diretorias etc). A aprendizagem gerada da heterogeneidade das experiências permitiu concluir pela necessidade de uniformização das diretrizes para a criação de mecanismos de gênero, de modo a torná-los mais adequados às suas atribuições.

A demanda foi internalizada pela SPM e, no âmbito do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM foi realizada a Oficina sobre os Comitês de Gênero, em 19 de maio de 2010, no âmbito da 34ª Reunião Ordinária do Comitê.

A dinâmica da oficina foi composta, basicamente, de dois momentos: o primeiro contou com a apresentação das experiências dos órgãos que já possuem mecanismos de gênero instituídos; e, na sequência, formaram-se grupos de trabalho para discutir a construção de um modelo básico de recomendações para instituição de mecanismos de gênero nos órgãos.

Essa publicação é resultado direto dessa Oficina, embora não resulte apenas dela, mas desse rico processo rumo à institucionalização das políticas para as mulheres.

Importância da institucionalização de mecanismos de gênero nos órgãos da Administração Pública.

A gestão da transversalidade ou, ainda, a coordenação horizontal, é, como já afirmamos, requisito indispensável para a efetivação da política para as mulheres. Assim, a coordenação horizontal é o modus de ajuste entre o tratamento eficaz de temas que perpassam amplo leque de programas e órgãos, e a cultura organizacional para a formulação e implementação de políticas públicas, ainda marcadas pelo modelo departamental.

O Comitê de Articulação e Monitoramento representou importante avanço nesse sentido. Com ele foi estruturada uma rotina de articulação e monitoramento da política de gênero, com a intensa participação de todos os órgãos governamentais integrantes do Comitê, bem como representações da sociedade civil e de entes federativos.

Para a maior efetivação da transversalidade nas políticas públicas, contudo, verifica-se a necessidade de um suporte institucional dentro dos ministérios. A institucionalização dos mecanismos de gênero nos órgãos governamentais é hábil a mudar rotinas, quer dentro do órgão, quer na sua relação com as representações no Comitê. Algumas mudanças positivas que se fazem sentir na rotina organizacional são:

- Reforço à interlocução da representação no Comitê dentro do próprio órgão representado;
- Maior legitimidade das decisões tomadas pelos representantes do órgão no Comitê;
- Aprofundamento da transversalidade da política de gênero dentro do órgão;
- Qualificação dos fluxos informacionais na rotina organizacional;
- Melhoria da articulação entre as diversas diretorias e coordenações; e
- Homogeneização do entendimento sobre a temática no interior do órgão. A

existência de uma institucionalidade no órgão, portanto, é um passo importante no processo de incorporação da perspectiva de gênero na cultura organizacional. Ademais, os mecanismos de gênero, com a participação de representações de todas as unidades do órgão, concorrem para evitar que os órgãos fechem-se em si e respondam negativamente a inovações. É, portanto, fundamental a sensibilização e a capacitação de gestores(as) para a atuação de forma transversal.

Assim, todos os objetivos da estratégia da transversalidade, listados anteriormente (ver Box 1), são otimizados pela existência de um mecanismo de gênero no órgão. Retomaremos esse ponto no Item 4, ao tratarmos das atribuições e objetivos do Comitê. Antes de entrarmos nesse ponto, contudo, cabe resgatar a memória do que já tem sido feito nos órgãos.

3. Experiências implementadas no Governo federal.

Para contextualizar as orientações estratégicas para a institucionalização dos mecanismos de gênero, é importante conhecermos as iniciativas existentes. Afinal, foi pela troca de experiência entre os órgãos, especialmente através da Oficina sobre os Comitês de Gênero, que os pontos centrais para essas orientações foram identificados.

As experiências que relataremos são as mais diversas. Alguns órgãos optaram pela criação de um Comitê (como é o caso do MDS, MME e MMA), outros, por uma comissão de igualdade de oportunidades, em que a questão de gênero é atribuída a uma subcomissão (sendo exemplo o MTE). Há ainda, os órgãos que previram os mecanismos na sua própria estrutura organizacional, sob a forma de áreas técnicas, coordenações ou diretorias (sendo o caso, respectivamente, do MS, da FUNAI e do MDA).

As iniciativas até o presente momento, então, totalizam 7 mecanismos criados, nos seguintes órgãos: MDA, MME, MDS, MTE, MS, MMA e FUNAI. Essas experiências serão detalhadas individualmente em seguida.

3.1. A experiência do Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA: a Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia para a Diretoria de Mulheres Rurais e Quilombolas.

A primeira experiência do MDA com mecanismos de gênero remete a 2003, quando foi criada a Assessoria Especial de Gênero, Raça e Etnia – Aegre, vinculada ao Gabinete do Ministro. As atividades da Aegre tinham como linha mestra a incidência sobre o desenvolvimento de políticas públicas para a promoção dos direitos das trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas. Ela atuava em duas frentes principais: i) concretização dos direitos econômicos e sociais, por meio do apoio à produção e acesso e garantia de uso da terra; e ii) concretização dos direitos de cidadania, por meio, dentre outras iniciativas, do acesso à documentação civil.

Para concretizar esses objetivos, à Aegre competia a atuação, de forma integrada, com as secretarias e órgãos vinculados ao MDA/Incra, além de parceria com outros ministérios e instituições, especialmente com a Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM e Secretaria de Promoção de Igualdade Racial – SEPPIR, além da participação e controle social efetivos.

Em reconhecimento à importância da temática e aos resultados alcançados, em 2010 foi aprovado o decreto nº 7.255/2010, que estabeleceu a nova estrutura regimental e o quadro demonstrativo de cargos do MDA e redesenhou a estratégia desse Ministério para a Política de Gênero.

Com efeito, a Aegre foi transformada na Diretoria de Políticas para as Mulheres Rurais e Quilombolas, vinculada à Secretaria Executiva. Suas competências determinadas são, nesse momento: i) articular e elaborar ações transversais para a inclusão social, especialmente para o acesso das mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas aos seus direitos econômicos; ii) implementar ações, elaborar, promover e avaliar a execução de programas e projetos de promoção de igualdade, gênero, raça e etnia no âmbito do Ministério; iii) contribuir para a formulação de políticas de promoção de igualdade de gênero e raça; e iv) articular ações interinstitucionais necessárias para a implementação de políticas públicas para mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas.

Em todos os programas de ações finalísticas do MDA cuja implementação cabe à Diretoria existem espaços para a participação social. Cabe citar, ainda, a participação específica no mecanismo de gênero assegurada por meio dos comitês gestores dos programas, como os Comitês nacionais e estaduais do Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural (PNDTR), bem como o Comitê Gestor do Programa de Organização Produtiva das Trabalhadoras rurais.

Em decorrência de suas competências instituídas, o recorte racial e a perspectiva de comunidades tradicionais (comunidades remanescentes de quilombos) são, necessariamente, assegurados nas atividades da Diretoria, no que diz respeito às ações voltadas para as mulheres.

A estrutura de pessoal da Diretoria totaliza 26 integrantes. Estes compõem uma Coordenação-geral, uma Coordenação-executiva, 03 consultores(as), 07 servidores(as), 05 cargos de Direção Assessoramento Superior- DAS e 07 terceirizados (as). Além da existência de equipes de Administração e Apoio, a Diretoria organiza-se por meio de 3 equipes temáticas divididas por Programas (Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural – PNDTR, Programa de Organização Produtiva de Trabalhadoras Rurais e Apoio ao Desenvolvimento de Comunidades Quilombolas). Um diferencial relevante da Diretoria é que, enquanto unidade prevista na estrutura regimental do MDA, possui estrutura física própria¹.

A metodologia de trabalho e organização da Diretoria é correlacionada aos programas e ações pelos quais responde – o que se observa, sobretudo, pela organização das equipes técnicas. Dentre os programas contemplados na estruturação das equipes de trabalho da Diretoria, alguns dos mais relevantes para as mulheres rurais e quilombolas são: Assistência Técnica e Extensão Rural para as Mulheres - ATER Mulher; o Programa Nacional de Agricultura Familiar – PRONAF Mulher; o Programa de Organização Produtiva das Mulheres Rurais - POPMR; o Programa Nacional de Documentação das Trabalhadoras Rurais - PNDTR, além do Prêmio Margarida Alves.

Em relação aos recursos orçamentários, é relevante pontuar que os Programas e ações da Diretoria estão previstos no PPA 2008-2011, com metas físicas e orçamentárias específicas. Cabe citar: i) Assistência Técnica Especializada para Mulheres Rurais – Ater Mulher (Programa 1427 - Ação 8332); ii) Organização Produtiva de Trabalhadoras Rurais (Programa 1433 - Ação 8400); iii) Documentação da Trabalhadora Rural (Programa 1433 – Ação 8402). Está ainda previsto no PPA o Programa Nacional de Agricultura Familiar (Programa 0351), ao qual pertence a modalidade específica para as mulheres, PRONAF-Mulher.

Por fim, as ações e programas previstos no PPA estão integrados com o II PNPM, especialmente com os Eixos seguintes: Eixo 1 (Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho); Eixo 4 (Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres); Eixo 6 (Desenvolvimento sustentável no meio rural, cidade e floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar); e Eixo 7 (Direito à terra, moradia digna e infra-estrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais).

Quadro síntese da experiência do MDA

Mecanismo de Gênero do MDA: Diretoria de Mulheres Rurais e Quilombolas

¹ As instalações da Diretoria consistem em 07 salas sendo 01 de coordenação, 01 - Administrativo, 01 - Programa de Organização Produtiva, 01 - Programa de Documentação, 01 - Apoio a comunidades de Quilombos, além 01 recepção e 01 sala de reunião.

Objetivo/ Competência: *i)* articular e elaborar ações transversais para a inclusão social, especialmente para o acesso aos direitos econômicos das mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas; *ii)* implementar ações, elaborar, promover e avaliar a execução de programas e projetos de promoção de igualdade, gênero, raça e etnia no âmbito do Ministério; *iii)* contribuir para a formulação de políticas de promoção de igualdade de gênero e raça; e *iv)* articular ações interinstitucionais necessárias para a implementação de políticas públicas para mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas.

Formalização do mecanismo (instrumento normativo): decreto nº 7.255/2010

Vinculação hierárquica: Secretaria Executiva

Garantia de participação e controle social: sim, por meio dos Comitês nacionais e estaduais do Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural - PNDTR, bem como do Comitê Gestor do Programa de Organização Produtiva das Trabalhadoras Rurais. Por fim, cabe citar, ainda, o Comitê Permanente de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia do Conselho de Desenvolvimento Rural Sustentável – CONDRAF.

Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: garantida a intersecção com as perspectivas raciais e de comunidades quilombolas.

Metodologia de trabalho: a Diretoria de Mulheres Rurais e Quilombolas divide-se por temas, sendo que há 3 equipes correspondentes aos programas de sua atribuição, quais sejam: *i)* Programa Nacional de Documentação da Trabalhadora Rural – PNDTR; *ii)* Programa de Organização Produtiva de Trabalhadoras Rurais; e *iii)* Apoio ao Desenvolvimento de Comunidades Quilombolas.

Recursos humanos próprios: Sim, composto por 26 quadros.

Recursos físicos próprios: Sim

Recursos orçamentários próprios: Sim, previstos expressamente no PPA, com metas físicas e orçamentárias específicas.

Para saber mais: <http://www.mda.gov.br/portal/aegre/>

3.2. A experiência do Ministério de Minas e Energia - MME: Comitê Permanente para as questões de Gênero.

O “Comitê Permanente para Questões de Gênero” constituiu-se de representantes do MME e suas empresas vinculadas. Seu objetivo é planejar, desenvolver e monitorar políticas de gênero no âmbito das ações referentes às empresas do setor eletro-energético e mineral do MME. As ações do Comitê consistem em fomentar debates e implementação de projetos que contemplem a perspectiva de gênero.

O histórico de surgimento do Comitê remete à I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, realizada em julho de 2004, quando a então ministra do MME, Dilma Rousseff, convidou as empresas vinculadas a participarem da Conferência. Foi este o marco de surgimento do Comitê. Sua instituição ocorreu, efetivamente, em agosto de 2004, com a realização da I Reunião/Assembléia Ordinária, sem vinculação hierárquica com outras coordenadorias ou institucionalidades.

A metodologia de trabalho é regulamentada pelo Regimento Interno, que define a Assembleia Geral Ordinária como órgão supremo do Comitê. Por outro lado, a coordenação dos trabalhos cabe ao MME. A dinâmica de reuniões envolve três encontros ordinários, com a possibilidade de reuniões extraordinárias. Integram o Comitê o MME, as empresas vinculadas do setor elétrico (ELETROBRAS, FURNAS, ELETRONUCLEAR, ITAIPU, CHESF, ELETRONORTE, ELETROSUL, CEPEL e CGTEE), energético (PETROBRAS, PETROBRAS DISTRIBUIDORA – BR e TRANSPETRO) e mineral (CPRM), além de empresas subsidiárias e federais de distribuição (ELETROBRAS AMAZONAS ENERGIA, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO ALAGOAS, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO PIAUÍ, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO RONDÔNIA, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO RORAIMA E ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO ACRE).

Ainda sobre a metodologia do trabalho, é importante notar que o Comitê do MME possui uma particularidade, referente ao papel que exerce no Programa Pró-Equidade². Como todas as empresas que integram o Comitê aderiram ao Programa, as atividades do Comitê são muito influenciadas pelas demandas referentes a ele. A ênfase do Comitê é, portanto, as questões internas do órgão e das empresas a ele vinculadas, o que secundariza a articulação para a formulação ou adequação de políticas para as mulheres.

²O Programa Pró-equidade de Gênero tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres nas organizações públicas e privadas e instituições por meio do desenvolvimento de novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Para saber mais: <http://www.proequidadedegenero.net.br/>

O Comitê Permanente para as questões de Gênero do MME não possui recursos humanos, físicos e orçamentário - próprios, o que se projeta como um desafio para o futuro.

Outro desafio é visibilizar as questões de gênero, contemplando as perspectivas de outras desigualdades (raça, etnia, geracional, e outras), em seus programas e ações. Um importante passo já foi dado com a pactuação do II PNPM, em que o MME comprometeu-se com ações nesse sentido, enquanto órgão responsável, com destaque para o Eixo 7 (*“Direito à terra, moradia digna e infra-estrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais”*).

Quadro síntese da experiência do MME

Mecanismo de Gênero do MME: Comitê Permanente para as questões de Gênero.
Objetivo/ Competência: planejar, desenvolver e monitorar políticas de gênero, no âmbito das ações referentes às empresas do setor eletro-energético e mineral do MME.
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): regimento interno
Vinculação hierárquica: não existe
Garantia de participação e controle social: não.
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: não
Metodologia de trabalho: A Assembleia Geral Ordinária é o órgão supremo do Comitê, enquanto a coordenação cabe ao MME. A dinâmica de reuniões envolve três encontros ordinários, com a possibilidade de reuniões extraordinárias. Participam do Comitê o MME e as empresas dos setores elétrico (ELETROBRAS, FURNAS, ELETRONUCLEAR, ITAIPU, CHESF, ELETRONORTE, ELETROSUL, CEPEL e CGTEE), energético (PETROBRAS, PETROBRAS DISTRIBUIDORA – BR E TRANSPETRO) e mineral (CPRM), além de empresas subsidiárias e federais de distribuição (ELETROBRAS AMAZONAS ENERGIA, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO ALAGOAS, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO PIAUÍ, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO RONDÔNIA, ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO RORAIMA E ELETROBRAS DISTRIBUIÇÃO).
Recursos humanos próprios: não
Recursos físicos próprios: não
Recursos orçamentários próprios: não

3.3. A experiência do Ministério de Desenvolvimento Social e Combate à Fome - MDS: o Comitê Permanente para as Mulheres e Gênero.

O Comitê de Políticas para as Mulheres e de Gênero do MDS, vinculado à Secretaria Executiva e dotado de caráter consultivo, foi instituído através da Portaria nº 381/2009. As seguintes atribuições lhe foram definidas: I - acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento das ações definidas no PNPM que estejam sob a responsabilidade do MDS; II - articular as Secretarias do MDS responsáveis pela implementação do PNPM; III - contribuir para a articulação da ação do MDS nos diversos espaços institucionais que tratam das políticas para as mulheres e de gênero, inclusive da Agenda Social da Mulher; IV - atualizar o Sistema de Acompanhamento do PNPM, além de elaborar relatórios periódicos de acompanhamento das ações do PNPM; e V- propor ações de sensibilização e capacitação de servidores e dirigentes do MDS no tema.

O Comitê, portanto, é identificado como um espaço para articulação interna, reflexão e proposição de políticas concretas. Ele visa a enfrentar o desafio de identificar e reconhecer os problemas específicos que afetam as mulheres, no que se refere ao acesso às políticas públicas, bem como fazer recomendações para a construção das condições de igualdade de direitos e oportunidades. Ademais, o rol de competências atribuídas ao Comitê alinha, expressamente, suas atividades à implementação de ações do PNPM pelo MDS, garantindo a convergência entre o mecanismo de gênero do MDS e o Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM, coordenado pela SPM.

A composição do Comitê integra membros, titulares e suplentes de unidades do MDS, quais sejam: i) a representação do MDS no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher-CNDM; ii) a representação do MDS no Comitê de Monitoramento do PNPM; iii) uma representação do Gabinete do(a) Ministro(a); iv) uma representação da Secretaria-Executiva; e v) uma representação de cada uma das demais secretarias do MDS (Secretaria Nacional de Assistência Social, da Secretaria Nacional de Renda de Cidadania, da Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional, Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação e Secretaria de Articulação Institucional e Parcerias). O mandato no comitê é de 1 ano, passível de prorrogação, sendo que a nomeação dos(as) representantes foi formalizada por meio da Portaria nº 193/2010.

A metodologia de trabalho consiste em reuniões ordinárias mensais, ou, caso seja necessário e conte com aprovação de maioria do pleno, reuniões extraordinárias. A coordenação do Comitê cabe à representação do MDS no Comitê de Monitoramento do PNPM, que também é responsável por organizar as reuniões, os documentos e a pauta.

O Comitê não possui recursos – físicos, humanos e orçamentários – próprios, o que sinaliza um ponto importante para avançar no futuro, não havendo ainda ações de gênero expressas no PPA. Por outro lado, o MDS consta como órgão responsável por diversas ações distribuídas pelos eixos do PNPM, destacando-se: Eixo 4 (*Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres*); Eixo 6 (*Desenvolvimento sustentável no meio rural, cidade e floresta, com garantia de justiça ambiental, soberania e segurança alimentar*); e Eixo 7 (*“Direito à terra, moradia digna e infraestrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais”*).

Quadro síntese da experiência do MDS.

Mecanismo de Gênero do MDS: Comitê de Políticas para as Mulheres e de Gênero do MDS
Objetivo/ Competência: I - acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento das ações definidas no PNPM que estejam sob a responsabilidade do MDS; II - articular as Secretarias do MDS responsáveis pela implementação do PNPM; III - contribuir para a articulação da ação do MDS nos diversos espaços institucionais que tratam das políticas para as mulheres e de gênero, inclusive da Agenda Social da Mulher; IV - atualizar o Sistema de Acompanhamento do PNPM, além de elaborar relatórios periódicos de acompanhamento das ações do PNPM; e V- propor ações de sensibilização e capacitação de servidores e dirigentes do MDS no tema.
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): Portaria n. 381/2009
Vinculação hierárquica: Secretaria Executiva
Garantia de participação e controle social: não
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: não
Metodologia de trabalho: Reuniões ordinárias mensais, ou, caso seja necessário e conte com aprovação de maioria do pleno, reuniões extraordinárias. A coordenação do Comitê cabe à representação do MDS no Comitê de Monitoramento do PNPM, que também é responsável por organizar as reuniões e organizar documentos e pauta.
Recursos humanos próprios: não
Recursos físicos próprios: não
Recursos orçamentários próprios: não

Para saber mais: <http://www.mds.gov.br/sobreministerio/orgaoscolegiados/mds-nos-comites>

3.4. A experiência do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE: a Comissão de igualdade de oportunidades de gênero, de raça e etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação.

A primeira experiência com institucionalização de mecanismos de combate à discriminação, no âmbito do MTE, surgiu com os Núcleos de Igualdade no Trabalho (de pessoas com deficiência e de combate à discriminação), instalados nas SRTE (Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego), cujas atividades e ações a Comissão veio a fortalecer, ampliando e abarcando dois recortes inexistentes: de Gênero e Raça e Etnia.

Além dos Núcleos, é importante citar a existência da *Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades de Gênero e Raça no Trabalho*³. Embora não se trate de um mecanismo de gênero, visto que suas atribuições e estruturação são bastante diversas, a sua existência já pautava a temática de gênero no MTE, contribuindo para criar um ambiente favorável à instituição de mecanismos de gênero.

A *Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação* foi instituída por meio da Portaria nº 219/2008. Seu objetivo é implementar ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, de modo organizado e unificado.

A compreensão da metodologia de trabalho da Comissão, disciplinada por seu Regimento Interno, implica o conhecimento de sua estruturação, sendo a mesma composta por uma instância central e uma instância regional. A Comissão Central é vinculada à Secretaria Executiva do MTE, e as regionais, às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

À Comissão Central compete, dentre outras atividades, orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, devendo acompanhar as comissões regionais. Compõe a Comissão Central uma representação de cada unidade do MTE participante, ou seja: i) Gabinete do(a) Ministro(a) de Trabalho e Emprego; ii) Secretaria Executiva; iii) Secretaria de Políticas Públicas e Emprego; iv) Secretaria de Relações do Trabalho; v) Secretaria Nacional de Economia Solidária; e vi) Secretaria de Inspeção do Trabalho.

³ A *Comissão Tripartite* foi instituída por meio do decreto s/n de 20 de agosto de 2004, de caráter consultivo, cuja finalidade era promover políticas públicas de igualdade de oportunidades e tratamento e combate de todas as formas de discriminação no emprego.

A Comissão Central é estruturada, ainda, por meio de quatro subcomissões, responsáveis pelas ações afirmativas nas temáticas que lhes são afetas, quais sejam: i) Subcomissão de Gênero; ii) Subcomissão de Raça e Etnia; iii) Subcomissão de Pessoas com Deficiência e iv) Subcomissão de Discriminação.

As subcomissões temáticas devem dar parecer sobre todos os assuntos que lhe forem levados pelos membros, por determinação da comissão central ou ainda por outras demandas do MTE. Ademais, devem orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, bem como monitorar e avaliar a implementação dessas ações.

Já as Comissões Regionais são instituídas no âmbito das unidades descentralizadas, cabendo às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego constituí-las, após manifestação da Comissão Central. Compete a elas, dentre outras atividades, implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, bem como propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho e emprego.

O Comitê não possui recursos – físicos, humanos e orçamentários – próprios, o que significa um desafio para os próximos passos. Não há, também, ações de gênero expressas no PPA, embora o MTE tenha avançado expressivamente quando consideramos a existência de quantidade substantiva de ações pelas quais o órgão responde, que estão distribuídas pelos eixos do PNPM. Destacam-se: Eixo 1: (*“Autonomia econômica e igualdade no mundo do trabalho, com inclusão social”*) e Eixo 4 (*Enfrentamento de todas as formas de violência contra as mulheres*).

Quadro síntese da experiência do MTE.

Mecanismo de Gênero do MTE: Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação.
Objetivo/ Competência: implementar ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, sendo suas atribuições: I - orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho; II - monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE; III - promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho; e IV - orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado.
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): Portaria nº 219/2008
Vinculação hierárquica: A Comissão Central é vinculada à Secretaria Executiva do MTE; as Comissões Regionais são vinculadas às 27 Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, e constituídas pelos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego por no mínimo dois integrantes.
Garantia de participação e controle social: sim. A Comissão de Igualdade de Oportunidades é divulgada de forma dirigida nos órgãos do Governo, nas entidades patronais e de trabalhadores, nos órgãos de registro e fiscalização profissional, nas organizações representativas dos vários segmentos interessados, nas entidades de defesa de direitos e de cidadania, diretamente nas empresas com seus empregadores e responsáveis pelo pessoal, nas associações e entidades de dirigentes de recursos humanos.
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: sim
Metodologia de trabalho: Prevista em seu Regimento Interno. A <i>Comissão</i> estrutura-se em duas instâncias, central e regional. A comissão central orienta a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, sendo subdividida em 4 subcomissões (ações afirmativas de Igualdade de Oportunidades de Gênero; de Raça e Etnia; de Pessoas com Deficiências; e de Combate a Discriminação). As Comissões Regionais são instituídas no âmbito das unidades descentralizadas, cabendo às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego constituí-las, após manifestação da Comissão Central.
Recursos humanos, físicos e/ou orçamentários próprios: não

Para saber mais: www.mte.gov.br/comissao_igualdade

3.5. A experiência do Ministério da Saúde - MS: A área técnica de saúde da mulher

Antecedentes: do Programa Assistência Integral à saúde da Mulher à Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher.

O Programa Assistência Integral à saúde da Mulher – PAISM - foi elaborado pelo Ministério da Saúde e instituído pela Resolução nº 123/INAMPS, de 27 de maio de 1983. Cuida-se de marco histórico para a incorporação do ideário feminista para a atenção à saúde integral, inclusive responsabilizando o Estado brasileiro pelos aspectos da saúde reprodutiva.

Em 2003, coube à Área Técnica de Saúde da Mulher realizar um balanço sobre o Programa, para subsidiar a formulação de uma nova política, que seria lançada em 2004: a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher. É ainda nesse momento que a Área Técnica se consolida como política intersetorial estratégica, capaz de ampliar o modelo de atenção integral à saúde da mulher que vinha sendo construído.

Área Técnica de Saúde da Mulher.

A Área Técnica de Saúde da Mulher, que integra o Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas da Secretaria de Atenção à Saúde, tem como suas atribuições: i) formular, em parceria com outras áreas do Ministério, a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher -PAISM; ii) apoiar e incentivar a formação de profissionais de saúde para a implantação e implementação da atenção qualificada à saúde da mulher; iii) investir na ampliação e fomentar a criação de tecnologias adequadas para a atenção integral à saúde da mulher; iv) criar instrumentos gerenciais para apoiar a implementação, acompanhamento, controle e avaliação das políticas, ações e serviços de saúde; e v) apoiar as organizações de mulheres para o controle social.

A Área Técnica surge, portanto, com a finalidade de elaboração, pactuação e acompanhamento da PAISM. Desde seu surgimento, contudo, a PAISM vem sendo objeto de revisões e aprofundamento, culminando com a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher. Essa trajetória foi marcada pelo avanço da perspectiva da integralidade da saúde da mulher, o que extrapola os limites da saúde materna, historicamente priorizada.

A Área Técnica desenvolve, ainda, outras atividades que permitem a sua implementação e acompanhamento. Uma atividade relevante é a elaboração de estudos e pesquisas para avaliar as linhas de ações implementadas, além da definição de parcerias com diferentes departamentos, coordenações e comissões do Ministério da Saúde.

Embora não tenha instrumento normativo, há previsão no PPA do Ministério da Saúde o Programa 1312, ação 6175, a “Implantação e Implementação da Política de Atenção Integral à Saúde da Mulher”.

A participação e controle social se viabilizam por meio da Comissão Intersetorial da Saúde da Mulher e do Conselho Nacional de Políticas para as Mulheres.

O orçamento da Área Técnica é garantido pelo PPA e nas definições das prioridades da Área Técnica e do Ministério da Saúde em seu Plano Nacional de Saúde.

Quadro síntese da experiência do MS.

Mecanismo de Gênero do MS: Área Técnica de Saúde da Mulher
Objetivo/ Competência: i) formulação, em parceria com outras áreas do Ministério, da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher -PAISM; ii) apoiar e incentivar a formação de profissionais de saúde para a implantação e implementação da atenção qualificada à saúde da mulher; iii) investir na ampliação e fomentar a criação de tecnologias adequadas para a atenção integral à saúde da mulher; iv) criar instrumentos gerenciais para apoiar a implementação, acompanhamento, controle e avaliação das políticas, ações e serviços de saúde; e v) apoiar as organizações de mulheres para o controle social.
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): Não existe instrumento normativo, mas há previsão no PPA do Ministério da Saúde o Programa 1312, ação 6175, a “Implantação e Implementação da Política de Atenção Integral à Saúde da Mulher”.
Vinculação hierárquica: integra o Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas da Secretaria de Atenção à Saúde.
Garantia de participação e controle social: Sim. A Área Técnica integra a Comissão Intersetorial da Saúde da Mulher – CISMU - do Conselho Nacional de Saúde; e o Conselho Nacional de Políticas para as Mulheres.
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: Sim.
Metodologia de trabalho: A Área segue o Regimento do Departamento de Ações Programáticas e Estratégicas; e a Estrutura Regimental do Ministério da Saúde. O desenvolvimento dos trabalhos se dá por meio de planos de ação anuais e plurianuais.
Recursos humanos próprios: Sim, trabalham servidores e consultores.
Recursos físicos próprios: Sim
Recursos orçamentários próprios: Sim. O orçamento está garantido pelo PPA e nas definições das prioridades da Área Técnica e do Ministério da Saúde em seu Plano Nacional de Saúde.

Para saber mais: http://portal.saude.gov.br/portal/saude/area.cfm?id_area=152

3.6 A experiência da Fundação Nacional do Índio – FUNAI: a coordenação de Gênero e Assuntos Geracionais/COGER

Antecedentes: da Coordenação das Mulheres Indígenas à Coordenação

No ano de 2002 foi realizada, em parceria com a FUNAI, a Oficina de Capacitação e Discussão sobre Direitos Humanos, Gênero e Políticas Públicas, da qual participaram 40 lideranças feministas de diferentes povos, com o objetivo de formular diretrizes que serviriam de base para políticas públicas de defesa dos interesses e direitos das mulheres indígenas. Como consequência, foi elaborada, em 2006, a Ação de Promoção das Atividades Tradicionais das Mulheres Indígenas, no âmbito da Coordenação Geral de Desenvolvimento Comunitário da FUNAI. Foram em seguida realizadas Oficinas com a participação de 410 mulheres indígenas, e indicadas 58 mulheres para fazerem parte do controle social da Ação. Após as reivindicações das mulheres indígenas, foi criada a Coordenação das Mulheres Indígenas, vinculada à Presidência da Fundação Nacional do Índio.

Coordenação de Gênero e Assuntos Geracionais:

A Coordenação das Mulheres Indígenas foi criada por meio da Portaria nº 26 de 17 de janeiro de 2007, com as seguintes competências: i) coordenar, articular e acompanhar a implementação das ações relacionadas à questão de gênero, no âmbito desta Fundação; ii) estimular e acompanhar a participação das mulheres indígenas nos fóruns de discussão de assuntos concernentes aos direitos e interesses das comunidades indígenas, bem como junto às instâncias de proposição e de formulação de políticas públicas com foco na perspectiva de gênero; iii) articular, estabelecer e consolidar parcerias para garantir o acesso das mulheres indígenas, bem como de suas organizações, a órgãos das esferas federal, estadual e municipal, cujas ações estejam relacionadas à economia sustentável, aos programas sociais, à educação e à cultura, à saúde, à defesa e à garantia dos seus direitos.

O Plano Interno – PI 807 GJ – PTRES 4062, de 2008, designou orçamento para o atendimento das demandas das mulheres e, no processo de reestruturação da FUNAI, a Coordenação das Mulheres Indígenas recebeu uma nova nomenclatura: Coordenação de Gênero e Assuntos Geracionais – COGER, cujas competências são: i) participar do processo de formulação, coordenação, articulação planejamento de políticas de gênero e geracional dos povos indígenas; ii) apoiar e acompanhar as iniciativas dos povos indígenas nos assuntos relacionados a gênero e assuntos geracionais; iii) articular, coordenar e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implantação de políticas de gênero e geracional dos povos indígenas; iv) articular e estabelecer parcerias com órgãos federais, estaduais e municipais para a inclusão das questões relacionadas a gênero e assuntos geracionais nas políticas públicas destinadas aos povos indígenas e; v) promover a interação entre as demais unidades da Fundação sobre as questões transversais relacionadas a gênero e assuntos

geracionais para os povos indígenas.

O trabalho da Coordenadoria é feito por meio de ações planejadas e articuladas. Essas incluem a realização de oficinas e seminários e apoio a eventos realizados pelos povos indígenas na perspectiva de gênero e geracional.

Os comitês regionais, formados por mulheres indígenas, garantem a participação e o controle social, conforme determina o Regimento Interno da instituição.

A estrutura de pessoal da Coordenação é composta por oito servidores, cuja composição é formada por uma Coordenadora, uma Chefe de serviço, cinco técnicos/as, e uma no serviço de apoio. Além da estrutura de pessoal, a COGER também tem estrutura física própria.

É importante destacar que, de acordo com as suas competências, além da perspectiva de gênero, a Coordenação assegura a perspectiva geracional, no que diz respeito ao direito dos povos indígenas. Ressalta-se, ainda que os recursos orçamentários são assegurados pelo Plano Interno – PI 807 GJ – PTRES 4062, de 2008.

Quadro síntese da experiência da FUNAI.

Mecanismo de Gênero da FUNAI: Coordenação de Gênero e Assuntos Geracionais - COGER
Objetivo/ Competência: i) participar do processo de formulação, coordenação, articulação planejamento de políticas de gênero e geracional dos povos indígenas; ii) apoiar e acompanhar as iniciativas dos povos indígenas nos assuntos relacionados a gênero e assuntos geracionais; iii) articular, coordenar e executar programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados à implantação de políticas de gênero e geracional dos povos indígenas; iv) articular e estabelecer parcerias com órgãos federais, estaduais e municipais para a inclusão das questões relacionadas a gênero e assuntos geracionais nas políticas públicas destinadas aos povos indígenas e; v) promover a interação entre as demais unidades da Fundação sobre as questões transversais relacionadas a gênero e assuntos geracionais para os povos indígenas.
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): Portaria nº 26 de janeiro de 2007
Vinculação hierárquica: Coordenação Geral de Promoção aos Direitos Sociais da Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável
Garantia de participação e controle social: Por meio dos Comitês Regionais que têm em sua composição mulheres indígenas, conforme determina a proposta do Regimento Interno da Instituição.
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: a Coordenação faz intersecção com a temática de assuntos geracionais.
Metodologia de trabalho: Ações planejadas e articuladas como: realização de oficinas e seminários e apoio a eventos realizados pelos povos indígenas na perspectiva de gênero e geracional.
Recursos humanos próprios: Sim, composto por oito servidores.
Recursos físicos próprios: Sim
Recursos orçamentários próprios: Sim. Os recursos são assegurados no planejamento orçamentário do órgão. PTRES 4062 - PI 807 GJ.

3.7. A experiência do MMA: o Comitê Interno de Gênero.

O Comitê Interno de Gênero-MMA, que era vinculado à Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental e dotado de caráter consultivo, fora instituído através da Portaria nº 25/2008. Sua finalidade era contribuir para a elaboração de propostas de ações, realizar estudos técnicos sobre o tema e analisar viabilidades técnico-financeiras que subsidiassem a inclusão das questões de gênero e políticas públicas para as mulheres, nas áreas de competência do Ministério do Meio Ambiente.

Conforme a Portaria que o instituiu, o Comitê teria duração de 2 anos, salvo houvesse prorrogação, o que não veio a acontecer. Assim, as atividades do Comitê foram encerradas em 23 de janeiro de 2010.

A composição do Comitê incluía membros, titulares e suplentes, dos seguintes órgãos e entidades: I - Ministério do Meio Ambiente: a) dois da Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental; b) um da Secretaria-Executiva-SECEX; c) um da Secretaria de Extrativismo e Desenvolvimento Rural Sustentável; d) um da Secretaria de Biodiversidade e Florestas; e) um da Secretaria de Mudanças Climáticas e Qualidade Ambiental; f) um da Secretaria de Recursos Hídricos e Ambiente Urbano; g) um do Gabinete da Ministra; II - um do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis - IBAMA; III - um do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes; IV - um do Serviço Florestal Brasileiro - SFB; V - um da Agência Nacional de Águas-ANA; e VI - um do Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro-JBRJ.

A metodologia de trabalho consistia em reuniões periódicas, que deveriam ser organizadas por sua Secretaria-Executiva, que cabia à Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental. O Comitê não possuía recursos – físicos, humanos e orçamentários – próprios.

Apesar do Comitê Interno de Gênero-MMA ter sido extinto, acreditamos que a análise de sua experiência possa auxiliar as reflexões sobre o tema, especialmente no que tange as Orientações estratégicas para institucionalização da temática de gênero nos órgãos, que será abordada no item seguinte.

Quadro síntese da experiência do MMA.

Nota: o mecanismo de gênero foi extinto em 23 de janeiro de 2010.

Mecanismo de Gênero do MMA: Comitê Interno de Gênero
Objetivo/ Competência:
Formalização do mecanismo (instrumento normativo): Portaria nº 25/2008 (vigência de até 2 anos após a publicação, salvo hipótese de prorrogação, o que não ocorreu).
Vinculação hierárquica: Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental
Garantia de participação e controle social: não
Intersecção com as temáticas de raça, etnia, orientação sexual e geração: não
Metodologia de trabalho: Reuniões periódicas, que deveriam ser organizadas por sua Secretaria-Executiva, que cabia à Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental.
Recursos humanos próprios: não
Recursos físicos próprios: não
Recursos orçamentários próprios: não

4. Orientações estratégicas para Institucionalização dos Mecanismos de Gênero.

Conforme pontuado anteriormente, passaremos, nesse item, a detalhar quais são as orientações estratégicas para a institucionalização da temática de gênero nos órgãos governamentais, assinalando os pontos mínimos relevantes para a estruturação de mecanismos de gênero, nos termos pactuados durante a Oficina com os órgãos participantes.

Cabe reiterar que as orientações aqui assinaladas são resultantes das atividades dos grupos de trabalho da Oficina sobre os Comitês de Gênero, realizada em 19 de maio de 2010, no âmbito da 34a Reunião Ordinária do Comitê do PNPM.

4.1. Princípios norteadores da atuação dos Mecanismos de Gênero.

O conjunto mínimo de Princípios norteadores dos Mecanismos de Gênero devem reproduzir – ou ao menos dialogar com as orientações para o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres – PNPM, razão pela qual os retomamos abaixo.

BOX 3 – Princípios norteadores da atuação dos Mecanismos de Gênero:

Laicidade do Estado; Igualdade e respeito à diversidade Universalidade das políticas Equidade Autonomia das mulheres Transparência de atos públicos Participação e controle social
--

Em relação aos princípios transcritos, é especialmente importante ressaltar a necessidade de internalizar, na cultura organizacional do mecanismo de gênero:

- Igualdade e respeito à diversidade: retoma-se, aqui, a questão da interseccionalidade. É imprescindível que a transversalização de gênero perpassa a abordagem das diversas formas de desigualdade (raciais, étnicas, geracionais, orientação sexual).

- Transparência de atos públicos: para que a sociedade civil organizada possa seguir participando ativamente do processo de consolidação da política para as mulheres, é indispensável o acesso a informações confiáveis e periódicas. A garantia de atualização

Sistema de Acompanhamento do Plano Nacional de Política para as Mulheres – SAPNPM, cujos relatórios são de acesso público, é uma das formas de materialização desse princípio.

- Participação e controle social: a garantia do diálogo constante com a sociedade civil, além de contribuir para o processo democrático, concorre para qualificar as decisões políticas, bem como a implementação e avaliação das ações e/ou políticas. É a sociedade civil organizada que traz vivacidade e criatividade às rotinas governamentais.

As diretrizes para a atuação dos Mecanismos de Gênero também devem dialogar com aquelas instituídas pelo PNPM, quando houver convergência entre os escopos. Assim, segue abaixo o rol de diretrizes relevantes.

BOX 4 – Diretrizes para a atuação dos Mecanismos de Gênero:

- Garantir a implementação de políticas públicas integradas para a construção e a promoção da igualdade de gênero, raça e etnia;
- Garantir o cumprimento dos tratados, acordos e convenções internacionais firmados e ratificados pelo Estado brasileiro relativos aos direitos humanos das mulheres;
- Fomentar e implementar políticas de ação afirmativa como instrumento necessário ao pleno exercício de todos os direitos e liberdades fundamentais para distintos grupos de mulheres;
- Promover o equilíbrio de poder entre mulheres e homens, em termos de recursos econômicos, direitos legais, participação política e relações interpessoais;
- Garantir a alocação e execução de recursos nos Planos Plurianuais, Leis de Diretrizes Orçamentárias e Leis Orçamentárias Anuais para a implementação das políticas públicas para as mulheres;
- **Formar e capacitar servidores(as) públicos(as) em gênero, raça, etnia e direitos humanos, de forma a garantir a implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade; e**
- Garantir a participação e o controle social na formulação, implementação, monitoramento e avaliação das políticas públicas, colocando à disposição dados e indicadores relacionados aos atos públicos e garantindo a transparência de suas ações.

É essencial destacar que, em relação às atividades do Mecanismo de Gênero, a preocupação constante com a formação e capacitação de servidores(as) e a preocupação com a incidência sobre o ciclo orçamentários são essenciais para o bom desenvolvimento dos trabalhos.

4.2. Objetivo dos Mecanismos de Gênero nos Órgãos Governamentais

Os Mecanismos de Gênero devem estar voltados para o desenvolvimento de ações/iniciativas em benefício das mulheres e da igualdade de gênero, e o aprimoramento da capacidade dos órgãos planejarem, articularem, 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 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.

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. Não deverá, portanto, funcionar como uma ouvidoria, nem atuar nas relações internas de trabalho.

4.3. Atividades a serem desempenhadas pelo Mecanismo.

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

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

- a. Interferir na formulação do Plano Plurianual em relação à proposição de políticas que considerem a perspectiva de gênero;
- 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. 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;
- e. Definir, junto às diferentes áreas, as prioridades de execução anual do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres e coordenar as atividades de elaboração das propostas da instituição para as novas versões do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. Essa atividade se dá em momento subsequente à realização das Conferências Nacionais 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 dessa 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 dessas esferas para o atendimento qualificado e humanizado.

4.4. Estrutura do Mecanismo de Gênero.

4.4.1. Formalização.

É recomendável que os mecanismos sejam instituídos por intermédio de norma legal adequada (portaria, decreto, lei) que o regulamente quanto à 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.

4.4.2. 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.

4.4.3. Participação social.

Os mecanismos devem garantir a participação de representantes da sociedade civil, especialmente dos movimentos feministas e de mulheres, como forma de possibilitar o controle social e de assegurar o desenvolvimento de políticas em consonância com as demandas apresentadas pelas mulheres brasileiras .
A participação deve se dar, preferencialmente, por meio de movimentos sociais representados nos conselhos setoriais.

4.5. 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. Nesse sentido, devem considerar – tal como disposto no II PNPM – as questões de raça, etnia, orientação sexual, geração e do campo no planejamento, execução e monitoramento das políticas propostas.

4.6. 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. Esta estratégia visa a otimizar a participação do órgão governamental nas reuniões periódicas de acompanhamento do PNPM.

4.7. Recursos.

Dada a magnitude dos objetivos a que se propõem, 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 essa 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.

4.8. Instituição de comitês de gênero dentro dos mecanismos.

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 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.

5. Considerações Finais: co-responsabilização dos órgãos de Governo pela consolidação da Política para as Mulheres – a importância dos mecanismos de gênero.

A transversalidade das questões de gênero apresentou consideráveis avanços, sobretudo se constatarmos que a política é bastante recente. Podem-se atribuir esses avanços a uma combinação positiva de fatores, dentre os quais constam: acerto quanto ao desenho das estratégias, adequada utilização de mecanismos de gestão (como o PNPM e o Comitê, dentre outros); e ativa participação da sociedade civil organizada e dos entes federativos.

Um ponto é essencial, sobretudo quando pensamos em mecanismos de gênero: a co-responsabilização dos órgãos de Governo pela consolidação da Política para as Mulheres. Trata-se, simultaneamente, de um dos fatores de sucesso e uma das condições essenciais para seguir avançando. E, ainda, para consolidar os avanços conseguidos até agora, e evoluir para outro patamar qualitativo.

A atuação engajada de todo o Governo federal unido pela conquista da igualdade entre homens e mulheres, deve ser a diretriz máxima para a Política de Gênero no Governo federal. E, se essa hipótese é correta, a institucionalização de mecanismos de gênero nos órgãos da Administração Pública constitui uma agenda tão necessária quanto inadiável.

ANEXOS

ANEXO I

DECRETO Nº 7.255, DE 4 DE AGOSTO DE 2010.

Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento Agrário, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 50 da Lei no 10.683, de 28 de maio de 2003, e 8º da Medida Provisória no 483, de 24 de março de 2010, **DECRETA**:

Art. 1º Ficam aprovados a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Desenvolvimento Agrário, na forma dos Anexos I e II.

Art. 2º Em decorrência do disposto no art. 1º, ficam remanejados, na forma do Anexo III, os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS:

I - da Secretaria de Gestão, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para o Ministério do Desenvolvimento Agrário: um DAS 101.6; três DAS 101.5; sete DAS 101.4; e três DAS 101.3; e

II - do Ministério do Desenvolvimento Agrário para a Secretaria de Gestão, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão: três DAS 102.5; três DAS 102.4; três DAS 102.3; e dois DAS 102.1.

Art. 3º Os apostilamentos decorrentes da aprovação da Estrutura Regimental de que trata o art. 1º deverão ocorrer no prazo de trinta dias, contado da data de publicação deste Decreto.

Parágrafo único. Após os apostilamentos previstos no **caput**, o Ministro de Estado do Desenvolvimento Agrário fará publicar no Diário Oficial da União, no prazo de sessenta dias, contado da data de publicação deste Decreto, relação nominal dos titulares dos cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS a que se refere o Anexo II, indicando, inclusive, o número de cargos vagos, sua denominação e respectivo nível.

Art. 4o O Ministro de Estado do Desenvolvimento Agrário poderá editar regimento interno para detalhar as unidades administrativas integrantes da Estrutura Regimental do Ministério, suas competências e as atribuições de seus dirigentes.

Art. 5o Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6o Fica revogado o Decreto no 6.813, de 3 de abril de 2009.

Brasília, 4 de agosto de 2010; 189o da Independência e 122o da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Paulo Bernardo Silva

Guilherme Cassel

Este texto não substitui o publicado no DOU de 5.8.2010 , seção I, pág. 1

ANEXO II

Estrutura Regimental do Ministério do Desenvolvimento Agrário

(...)

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 2º O Ministério do Desenvolvimento Agrário tem a seguinte estrutura organizacional:

I - órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado:

- a) Gabinete;
- b) Secretaria-Executiva:
 - 1. Diretoria de Políticas para as Mulheres Rurais e Quilombolas;
 - 2. Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural;
 - 3. Ouvidoria Agrária Nacional; e
 - 4. Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração; e
- c) Consultoria Jurídica;

II - órgãos específicos singulares:

- a) Secretaria de Reordenamento Agrário: Departamento de Crédito Fundiário;
- b) Secretaria da Agricultura Familiar:
 - 1. Departamento de Financiamento e Proteção da Produção;
 - 2. Departamento de Assistência Técnica e Extensão Rural; e
 - 3. Departamento de Geração de Renda e Agregação de Valor;
- c) Secretaria de Desenvolvimento Territorial: Departamento de Ações de Desenvolvimento Territorial; e
- d) Secretaria Extraordinária de Regularização Fundiária na Amazônia Legal: Departamento de Planejamento, Monitoramento e Avaliação da Regularização Fundiária na Amazônia Legal;

III - unidades descentralizadas: Delegacias Federais de Desenvolvimento Agrário;

CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS

(...) Seção I

Dos Órgãos de Assistência Direta e Imediata ao Ministro de Estado

Art. 5º À Diretoria de Políticas para as Mulheres Rurais e Quilombolas compete:

I - articular e elaborar ações transversais que levem em conta as necessidades de inclusão social, especialmente no que diz respeito ao acesso aos direitos econômicos das

mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas;

II - implementar ações, elaborar, promover e avaliar a execução de programas e projetos de promoção de igualdade, gênero, raça e etnia no âmbito do Ministério;

III - contribuir para a formulação de políticas de promoção de igualdade de gênero e raça; e

IV - articular ações interinstitucionais necessárias para a implementação de políticas públicas para mulheres trabalhadoras rurais e das comunidades quilombolas.

ANEXO III

Comitê Permanente para as Mulheres e Gênero - MDS: Portarias de Criação e nomeação.

PORTARIA No- 381, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2009

Institui o Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero e dá outras providências.

A MINISTRA DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME, EM EXERCÍCIO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 27, II, alínea "h" da Lei No- 10.869, de 13 de maio de 2004, e

Considerando as recomendações advindas na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres;

Considerando a criação do Comitê de Articulação e Monitoramento do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - PNPM, instituído pelo Decreto No- 5.390, de 08 de março de 2005, alterado pelo Decreto No- 6.279, de 22 de novembro de 2007, e pelo Decreto No- 6.572, de 17 de setembro de 2008;

Considerando a orientação do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM quanto à criação de comitês de gênero nos Ministérios e órgãos do Governo federal, em especial naqueles participantes do PNPM;

Considerando a necessidade de harmonizar os princípios e diretrizes do PNPM com as políticas de assistência social, renda de cidadania, segurança alimentar e nutricional e inclusão socioprodutiva, instituídas pelas Leis N^o- 8.742, de 07 de dezembro de 1993; N^o 10.836, de 09 de janeiro de 2004; e N^o- 11.346, de 15 de setembro de 2006; Considerando a necessidade de subsidiar os representantes do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome – MDS junto ao Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM e do Conselho Nacional dos Direitos das Mulheres; Considerando a participação do MDS em vários espaços institucionais, com forte interface sobre políticas de inclusão; e

Considerando a necessidade de se ampliar a atuação desta Pasta na efetivação dos direitos das mulheres e da igualdade de gênero; resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero, de caráter consultivo, no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, com a finalidade de:

I - acompanhar e avaliar periodicamente o cumprimento dos objetivos, metas, prioridades e ações definidos no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), sob a responsabilidade do MDS;

II - promover a articulação entre as Secretarias do MDS responsáveis pela implementação do PNPM;

III - contribuir para a articulação da ação do MDS nos diversos espaços institucionais que tratam das políticas para as mulheres e de gênero, inclusive da Agenda Social da Mulher;

IV - manter atualizado o Sistema de Acompanhamento do PNPM e indicar os ajustes necessários ao seu funcionamento;

V - propor ações de sensibilização e capacitação de servidores e dirigentes do MDS no tema; e

VI - elaborar relatórios periódicos de acompanhamento das ações do PNPM.

Art. 2º O Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero será composto por representantes, titular e suplente:

I - do MDS no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher;

II - do MDS no Comitê de Monitoramento do Plano Nacional de Política para as Mulheres; e

III - dos seguintes setores: a) Gabinete do Ministro; b) Secretaria-Executiva;

c) Secretaria Nacional de Assistência Social;

d) Secretaria Nacional de Renda de Cidadania;

e) Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional; f) Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação; e g) Secretaria de Articulação Institucional e Parcerias.

§ 1º Os representantes titulares e suplentes serão indicados pelos respectivos titulares dos setores representados e designados mediante portaria pelo Ministro de Estado do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

§ 2º A representação setorial prevista no inciso III poderá ser sobreposta às representações dos incisos I e II.

§ 3º O Comitê MDS poderá convidar sempre que julgar necessário outros representantes do Ministério, de órgãos dos Governos federal, estaduais e municipais, de entidades de classe e da sociedade civil, além de especialistas.

Art. 3º O Comitê MDS de Política para as Mulheres e de Gênero reunir-se-á ordinariamente uma vez a cada mês, ou extraordinariamente, por convocação de sua Coordenação ou da maioria simples do pleno.

Art. 4º O Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero será coordenado pelo representante, titular ou suplente, do MDS no Comitê de Monitoramento do Plano Nacional de Política para as Mulheres.

Parágrafo único. A coordenação do Comitê organizará as reuniões, incluindo-se nessa atividade a convocação dos membros, a elaboração da pauta, organização dos documentos a serem analisados e o acompanhamento das deliberações.

Art. 5º Os representantes do Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero serão convidados para as reuniões com antecedência mínima de três dias úteis.
Parágrafo único. Ocorrendo duas ausências injustificadas, do titular ou do suplente, nas reuniões, a Coordenação do Comitê poderá solicitar a substituição do representante.

Art. 6º A participação no Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero não enseja qualquer tipo de remuneração.

Art. 7º O mandato no Comitê MDS de Política para as Mulheres e de Gênero terá duração de um ano, podendo ser prorrogado de acordo com as necessidades e diretrizes do Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome.

Art. 8º O plano de ação, bem como balanço de suas atividades, serão submetidos à Secretaria-Executiva.

Art. 9º Compete à Secretaria-Executiva garantir a cooperação entre os órgãos envolvidos na execução da Política de Monitoramento e Avaliação.

Art. 10 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ARLETE SAMPAIO

ANEXO IV

Composição do Comitê MDS de Políticas para as Mulheres

PORTARIAS DE 8 DE MARÇO DE 2010

O MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE A FOME, no uso das atribuições que lhe confere a alínea "h" do inciso II do art. 27 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, e considerando o disposto no §1º do art. 2º da Portaria nº 381, de 17 de novembro de 2009, publicada no DOU, de 18 de novembro de 2009, resolve:

Nº- 193 - Art. 1º O Comitê MDS de Políticas para as Mulheres e de Gênero será composto pelos seguintes servidores:

I - Da representação do MDS no Conselho Nacional dos Direitos da Mulher:

- a) Arlete Avelar Sampaio (titular);
- b) Mônica Aparecida Rodrigues (suplente).

II - Da representação do MDS no Comitê de Monitoramento do Plano Nacional de Política para as Mulheres:

- a) Celia Maria Farias Vieira (titular);
- b) Junia Valeria Quiroga da Cunha (suplente).

III - Dos seguintes setores:

1. Gabinete do Ministro:
 - a) Iara Cristina da Silva Alves (titular);
 - b) Marta Luiza Damasco de Sá (suplente).
2. Secretaria-Executiva:
 - a) Celia Maria Farias Vieira (titular);
 - b) Maria Inês de Mello Espinola Dias (suplente).
3. Secretaria Nacional de Assistência Social:
 - a) Maria do Socorro Fernandes Tabosa (titular);
 - b) Keli Rodrigues de Andrade (suplente).
4. Secretaria Nacional de Renda de Cidadania:
 - a) Aline Diniz Amaral (titular);
 - b) Solange Teixeira (suplente).
5. Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional:
 - a) Ana Maria de Oliveira (titular);
 - b) Zorilda Gomes de Araújo (suplente).
6. Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação:
 - a) Marina Pereira Novo (titular);
 - b) Janine Cardoso Mourão Bastos dos Santos (suplente).

7. Secretaria de Articulação para Inclusão Produtiva:

- a) Sizue Imaniche (titular);
- b) Henrique Salles Pinto (suplente).

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PATRUS ANANIAS

ANEXO V

Comissão de igualdade de oportunidades de gênero, de raça e etnia, de pessoas com deficiência e de combate à discriminação - MTE: Portaria de Criação e Regimento Interno.

PORTARIA Nº 219, 07 DE MAIO DE 2008

Cria a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e tendo em vista o compromisso do Governo Brasileiro de promover políticas públicas de igualdade, de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, Resolve:

Art. 1º Criar a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, composta por uma instância Central e uma instância Regional.

Art. 2º Compete à Comissão Central:

I - orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

II - monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;

III – promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho;

IV - orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado;

V – acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

Art. 3º A Comissão Central será composta por sub-comissões responsáveis pelas ações afirmativas de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, composta por representantes das seguintes unidades administrativas, segundo a interface com os temas tratados:

I – do Gabinete do Ministro;

II - da Secretaria-Executiva, que as coordenará;
III – da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego; IV – da Secretaria de Relações do Trabalho;

V - da Secretaria Nacional de Economia Solidária; e

VI – da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 1º Os representantes de cada unidade administrativa de que trata o caput serão indicados pelos seus titulares e designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

§ 2º As normas de funcionamento da Comissão será definida em regimento próprio.

Art. 4º No âmbito das unidades descentralizadas, cabe aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego constituir a Comissão Regional de que trata o art. 1º, no prazo de trinta dias após a publicação desta Portaria e tendo sido ouvida a Comissão Central.

Parágrafo Único: A Comissão Regional deve ser composta por no mínimo dois representantes, com a exigência de que haja a participação obrigatória de um servidor efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 5º Às Comissões Regionais compete a execução da política de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho, e especificamente:

I - elaborar plano de ação em parceria com os representantes dos trabalhadores e empregadores e as instituições envolvidas com o tema e referendado pela Comissão Central;

II - implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho; III - propor estratégias e ações que visem a eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho e emprego;

IV - articular-se com organizações públicas e privadas que tenham como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

V - acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e por meio de negociações e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho;

VI - produzir relatório mensal sobre as atividades exercidas e resultados alcançados, encaminhando-o à Comissão Central.

Art. 6º Os representantes designados para compor a Comissão Central e as Comissões Regionais desempenharão suas atribuições sem prejuízo àquelas decorrentes de seus respectivos cargos ou funções, sendo a participação considerada prestação de serviço relevante e não remunerada.

Art. 7º Revogar a Portaria nº 604, de 1º de junho de 2000.

Art. 8º Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

ANEXO VI

**Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de
Pessoas com Deficiências e de combate à discriminação**

REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES DE GÊNERO, DE RAÇA E ETNIA, DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS E DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO.

CAPÍTULO I

DA NATUREZA E DA CONSTITUIÇÃO

**O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO
TRABALHO E EMPREGO**, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº. 100, nº. 111 e nº. 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, e tendo em vista a Portaria nº 219, de 7 de maio de 2008, resolve:

§ 1º - Instituir e disciplinar a ação da Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, em âmbito nacional na condição de Comissão Central, composta pelas Subcomissões Temáticas, diretamente vinculadas à Secretaria Executiva, e em âmbito regional, denominada Comissão Regional, vinculadas às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO CENTRAL

Art. 2º - A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, é constituída por representantes do Gabinete do Ministro do Trabalho e Emprego – MTE, representantes da Secretaria Executiva do MTE representantes da secretaria de Políticas Públicas e Emprego, representantes da Secretaria de Relações do Trabalho, representantes da Secretaria Nacional de Economia Solidária e representantes da Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 3º A Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, é composta por um Coordenador, indicado pela Secretaria Executiva do MTE, e demais membros indicados pelas diversas secretarias, e pelo Gabinete do Ministro.

§ 1º - Os representantes titulares e suplentes serão nomeados pelo Gabinete do Ministro, ouvidas as Secretarias de Políticas Públicas e Emprego, de Relações do Trabalho, de Economia Solidária e Secretaria de Inspeção do Trabalho.

§ 2º - O Coordenador poderá nomear relatores quando houver solicitação de instância superior, ouvidas as Subcomissões Temáticas, nos casos em que houver assuntos inerentes a elas.

§ 3º - As atividades desenvolvidas pelos membros titulares ou suplentes da Comissão serão isentas de qualquer remuneração, pagamento, vantagens ou benefícios excedentes às remunerações por esses recebidas oriundas de suas atividades funcionais.

Art. 4º - Competirá à Comissão Central:

- I) Organizar, coordenar, orientar e disciplinar as atividades das Subcomissões e das Comissões regionais;
- II) Orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;
- III) Monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades de trabalho e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;
- IV) Promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho;
- V) Orientar na efetivação das ações afirmativas enquanto políticas de Estado e acompanhar as atividades das Comissões Regionais.

CAPÍTULO III

DAS REUNIÕES ORDINÁRIAS DA COMISSÃO CENTRAL

Art. 5º - As sessões ordinárias da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação

serão destinadas à discussão e votação dos assuntos de relevância no âmbito das políticas públicas ou administrativas, mensalmente.

§ 1º - As sessões ordinárias da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, não necessitam de convocação, cabendo ao coordenador da comissão enviar aos membros da mesma, com no mínimo quarenta e oito horas de antecedência, a pauta prevista para a sessão, que será objeto de deliberação no início da ordem do dia.

§ 2º - As sessões ordinárias poderão deliberar sobre qualquer matéria prevista nas atribuições da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação, desde que referendados na Portaria 219 de 07 de maio de 2008.

§ 3º - As reuniões ordinárias serão instaladas após verificada a presença de no mínimo 1/3 (um terço) dos seus membros titulares ou seus suplentes, e só haverá deliberação com presença de cinquenta por cento mais um dos membros.

§ 4º - Todos os membros Titulares do Conselho, ou seus substitutos, que registrarem a sua presença na sessão contribuem para o atendimento do número mínimo previsto no parágrafo anterior.

§ 5º - Havendo o quorum previsto a sessão será instalada pelo Coordenador ou por quem o possa substituir, passando-se imediatamente à leitura e à aprovação da ata da sessão anterior.

§ 6º - Para a aprovação de atas das sessões basta a presença do quorum mínimo previsto.

§ 7º - A pauta para a ordem do dia poderá ser alterada nos seguintes casos: preferência para assunto constante da pauta; retirada ou adiamento de assunto constante da pauta; inclusão de assunto na pauta; inclusão de assunto na pauta em regime de urgência.

§ 8º - Se, terminado o expediente, não houver número para deliberar, o Presidente da comissão poderá, a critério do plenário, submeter à discussão os assuntos constantes da ordem do dia prevista, apenas em caráter consultivo.

§ 9º - O adiamento da discussão de qualquer matéria poderá ser solicitado por qualquer membro titular, sendo decidido pela maioria simples dos presentes.

CAPÍTULO IV

DAS SESSÕES EXTRAORDINÁRIAS DA COMISSÃO CENTRAL

Art. 6º - As sessões extraordinárias da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação serão convocadas, quando necessárias, com objetivo expresso.

§ 1º - As reuniões extraordinárias serão convocadas pelo Coordenador ou por quem possa substituí-lo.

§ 2º - Aplica-se às sessões extraordinárias o funcionamento das sessões ordinárias, bem como os dispositivos relativos à discussão e aprovação das atas.

§ 3º - As reuniões extraordinárias poderão ser solicitadas a critério do Coordenador, por sugestão dos coordenadores das Subcomissões temáticas, por sugestão do coordenador das comissões regionais ou por demanda do próprio MTE.

CAPÍTULO V

DAS SUBCOMISSÕES TEMÁTICAS PERMANENTES

Art. 7º - São as seguintes as subcomissões temáticas previstas:

- I) Subcomissão de Gênero;
- II) Subcomissão de Raça e Etnia;
- III) Subcomissão de Pessoas com Deficiência e

IV) Subcomissão de Discriminação.

§ 1º - Cada subcomissão temática será constituída por, no mínimo, 3 membros, sendo um deles o seu Coordenador.

§ 2º - As eventuais substituições e as nomeações dos Titulares das subcomissões serão feitas pelo Coordenador da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação.

§ 3º - Compete à subcomissão temática dar parecer sobre todos os assuntos que lhe forem levados pelos membros, por determinação da comissão central ou ainda por outras demandas do MTE.

§ 4º - O Coordenador da Subcomissão temática terá de comunicar, ao Coordenador da Comissão Central quando da necessidade da prorrogação de prazos.

§ 5º - As decisões e conclusões resultantes de estudos e trabalhos realizados pelas subcomissões temáticas serão apresentadas como propostas à Comissão Central, para apreciação.

§ 6º - As subcomissões submeterão à Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação todas as propostas e relatórios por ela produzidos para aprovação e homologação, encaminhamento e publicação quando for o caso, após definida em plenário.

CAPÍTULO VI

DAS ATRIBUIÇÕES E DELEGAÇÕES DAS SUBCOMISSÕES TEMÁTICAS

Art. 8º – Compete às Subcomissões Temáticas:

I) Orientar a execução das ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho;

II) Monitorar e avaliar a implementação de ações de promoção de igualdade de oportunidades e de combate à discriminação sob responsabilidade do MTE;

III) Promover a articulação interna e parcerias com os diversos órgãos governamentais e com a sociedade civil, com a finalidade de combater todas as formas de discriminação e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, e

IV) Orientar na efetivação das ações afirmativas referentes enquanto políticas de Estado.

CAPÍTULO VII

DAS COMISSÕES REGIONAIS

Art. 9º – Compete às Comissões Regionais de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação regional, a execução das políticas de promoção de igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no mundo do trabalho, e especificamente:

I) Elaborar plano de ação em parceria com os representantes dos trabalhadores e empregadores e as instituições envolvidas com o tema e referendado pela Comissão Central;

II) Implementar ações educativas e preventivas voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades e de combate à discriminação no mundo do trabalho; III) Propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho e emprego;

IV) Articular-se com organizações públicas e privadas que tenham como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

V) Acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e por meio de negociações e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho;

V) Produzir relatório mensal sobre as atividades exercidas e resultados alcançados, encaminhando-o à Comissão Central.

Art. 10º - As comissões Regionais serão vinculadas ao Gabinete da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – SRTE'S, que viabilizará seu funcionamento.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11º - Os casos omissos neste regimento serão decididos ad-referendum pelo Coordenador da Comissão Central de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiências e de Combate à Discriminação.

Art. 12º - Este regimento entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO VII

Comitê Interno de Gênero MMA.

PORTARIA Nº 25, DE 23 DE JANEIRO DE 2008

A MINISTRA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no Decreto no 6.101, de 26 de abril de 2007; e Considerando as recomendações advindas na II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres de criação de eixo de sustentabilidade, acesso à terra, moradia e segurança alimentar; Considerando a necessidade de harmonizar os princípios e diretrizes do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres com as políticas de meio ambiente e de recursos hídricos, instituídas pelas Leis nos 6.938, de 31 de agosto de 1981 e 9.433, de 8 de Janeiro de 1997; e Considerando a necessidade de subsidiar os representantes deste Ministério do Meio Ambiente junto à Comissão Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais, resolve:

Art. 1º Instituir o Comitê Interno de Gênero, de caráter consultivo, no âmbito do Ministério do Meio Ambiente, com a finalidade de contribuir para a elaboração de propostas de ações, realizar estudos técnicos sobre o tema e analisar viabilidades técnico financeiras que subsidiem a inclusão das questões de gênero e políticas públicas para as mulheres, nas áreas de competência do Ministério do Meio Ambiente.

Art. 2º O Comitê Interno de Gênero será composto por representantes, titular e suplente, dos seguintes órgãos e entidades:

I - Ministério do Meio Ambiente:

- a) dois da Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental;
- b) um da Secretaria-Executiva-SECEX;
- c) um da Secretaria de Extrativismo e Desenvolvimento Rural Sustentável;
- d) um da Secretaria de Biodiversidade e Florestas;
- e) um da Secretaria de Mudanças Climáticas e Qualidade Ambiental;
- f) um da Secretaria de Recursos Hídricos e Ambiente Urbano;
- g) um do Gabinete da Ministra;

II - um do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e Recursos Naturais Renováveis-IBAMA;

III - um do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes;

IV - um do Serviço Florestal Brasileiro-SFB;

V - um da Agência Nacional de Águas-ANA; e

VI - um do Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro-JBRJ.

Art. 3º O Comitê Interno de Gênero será coordenado pelo Secretário de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental, e nas suas ausências, e nos afastamentos e impedimentos legais ou regulamentares, pelo Chefe de Gabinete da Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental.

Parágrafo único. A Secretaria de Articulação Institucional e Cidadania Ambiental exercerá a função de secretaria-executiva do Comitê, organizando as reuniões, bem como o encaminhamento, aos representantes, do convite, da pauta e dos documentos objeto de exame e discussão.

Art. 4º Os representantes titulares e suplentes serão indicados pelos respectivos titulares dos órgãos e entidades representados e designados mediante Portaria, pela Ministra de Estado do Meio Ambiente.

Art. 5º Os representantes do Comitê Interno de Gênero serão convidados para as reuniões com antecedência mínima de cinco dias úteis, sendo que as reuniões deverão ser realizadas em Brasília.

Parágrafo único. Em caso de duas ausências injustificadas do titular e do suplente, nas reuniões, poderá ser solicitada a possível substituição.

Art. 6º A participação no Comitê Interno de Gênero não enseja qualquer tipo de remuneração.

Art. 7º Eventuais despesas com diárias e passagens correrão a conta dos órgãos e entidades representados, observada a disponibilidade orçamentário-financeira.

Art. 8º O Comitê Interno de Gênero terá duração de dois anos, podendo ser prorrogado de acordo com as necessidades e diretrizes do Ministério do Meio Ambiente.

Art. 9º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARINA SILVA

ANEXO VIII

Coordenação de Gênero e assuntos geracionais.

FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO

PORTARIA Nº 26, DE 17 DE JANEIRO DE 2007

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO NACIONAL DO ÍNDIO - FUNAI, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto, aprovado pelo Decreto nº 4.645, de 25 de março de 2003, e no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 6º do Regimento Interno, aprovado pela Portaria nº 542, de 21 de dezembro de 2003, do Ministro do Estado da Justiça, resolve:

Art. 1º - Criar a Coordenação das Mulheres Indígenas, vinculada à Presidência da Fundação Nacional do Índio, Funai, com as seguintes competências:

a) Coordenar, articular e acompanhar a implementação das ações relacionadas à questão de gênero, no âmbito desta Fundação;

b) Estimular e acompanhar a participação das mulheres indígenas nos fóruns de discussão de assuntos concernentes aos direitos e interesses das comunidades indígenas, bem como junto às instâncias de proposição e de formulação de políticas públicas com foco na perspectiva de gênero;

c) Articular, estabelecer e consolidar parcerias para garantir o acesso das mulheres indígenas, bem como de suas organizações, a órgãos das esferas federal, estadual e municipal, cujas ações estejam relacionadas à economia sustentável, aos programas sociais, à educação e à cultura, à saúde, à defesa e à garantia dos seus direitos.

Art. 2º - Remanejar um cargo comissionado de Coordenador - DAS 101.3, da Coordenação-Geral de Planejamento da Diretoria de Administração para a Presidência da Funai.

Art. 3º - Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

MÉRCIO PEREIRA GOMES

BIBLIOGRAFIA

BANDEIRA, Lourdes. **Fortalecimento da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres – Avançar na transversalidade da perspectiva de gênero nas políticas públicas.** Brasília: CEPAL/SPM, 2005.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos a gênero:** In: *Estudos Feministas*, 1/2002.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada. **Brasil em Desenvolvimento: Estado, planejamento e políticas públicas.** Brasília: IPEA, 2009.



Secretaria de
Políticas para
as Mulheres

