



Webinar: "Interseccionalidad en Políticas Públicas"

Miércoles 29 de julio de 2015

América Latina es el continente más desigual del mundo pero, ¿de qué desigualdades hablamos? ¿Cómo se construyen? ¿Cómo las abordan las políticas públicas?... Las diversas categorías que describen lo que somos y en las que se basa la desigualdad (género, etnicidad, nacionalidad, opción sexual, clase, capacidad, edad, entre muchas otras), no actúan de forma independiente unas de otras; por el contrario, estas formas interrelacionan para determinar la posición social de las personas creando un sistema que refleja la "intersección" de múltiples formas de discriminación y desigualdad.

Traducir esta complejidad social a las políticas públicas no ha sido nada fácil, y lamentablemente hay más ejemplos de abordajes homogeneizadores de grandes grupos de población o segmentación que muchas veces genera más estigma. Sin embargo, varias experiencias de la región nos muestran que el abordaje combinado de varias desigualdades es posible y mucho más efectivo. Pudimos conocer con más detalles algunas de estas experiencias durante la webinar.

1. Objetivos

Por ello organizamos este espacio virtual de discusión y debate constructivo y colectivo con los siguientes objetivos:

- a) Conocer algunas de las experiencias destacadas por desarrollar políticas públicas orientadas a eliminar dos o más discriminaciones interrelacionadas.
- b) Y además reflexionar colectivamente en torno a las oportunidades que el contexto regional ofrece para dar respuestas políticas más integrales y efectivas para lograr la igualdad.

La actividad fue organizada por el Área de Género del Centro Regional del PNUD, con el apoyo de la Agència Catalana de Cooperació (ACCD) al Desenvolupament en el marco del proyecto "Superando Obstáculos para la Transversalidad de Género en América Latina y el Caribe".

3. Agenda

Participaron en la webinar especialistas en género, activistas a favor de los derechos de las mujeres, representantes de gobierno, academia y organizaciones de la sociedad civil que forman parte de la Red de Mainstreaming de Género y personal del PNUD y de otras agencias del Sistema de Naciones Unidas.

La webinar tuvo una duración de aproximadamente dos horas, y se desarrolló de la siguiente forma:

1. Palabras de bienvenida, Centro Regional del PNUD. (5 minutos)
2. Presentaciones
 - **Alejandra Faúndez**, Directora Regional de la Consultora Latinoamericana Inclusión y Equidad. 15 minutos.

- **Simone Schäffer**, Coordenadora-Geral de Autonomia Econômica das Mulheres, Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres. 15 minutos.
 - **Santiago Soto**, Director del Instituto Nacional de la Juventud (INJU) de Uruguay y Alexandra Lizbona del equipo técnico del INJU. 15 minutos.
3. Ronda de preguntas y respuestas (30 minutos)
 4. Síntesis y cierre, PNUD (5 minutos)

4. Provocadoras/es del intercambio

Ivonne Urriola y Neus Bernabeu, del Área de Género del Centro Regional del PNUD fueron las facilitadoras del encuentro. Y contamos con varias expositoras:



ALEJANDRA FAÚNDEZ

Chilena. Trabajadora Social y Magíster en Gestión y Políticas Públicas por la Universidad de Chile. Por más de 20 años ha sido consultora, docente, conferencista y evaluadora de programas de organismos públicos nacionales e internacionales en temas de políticas públicas inclusivas, participación ciudadana, indicadores sociales y enfoque de género y de interculturalidad. Ha escrito numerosas publicaciones en las materias de su especialidad y editado diversos materiales conceptuales y metodológicos para organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil. Actualmente es Directora regional de la Consultora Latinoamericana Inclusión y Equidad.



SIMONE SCHÄFFER

Es brasileña y trabaja en la Secretaria de Políticas para as Mulheres del gobierno de Brazil. Es Coordenadora Geral de Autonomia Econômica ,Coordenadora do Programa Pró-Equidade de Género e Raça. Militante do movimento feminista Marcha Mundial das Mulheres e Militante da Economia Solidária.



SANTIAGO SOTO

Director Nacional del Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Desarrollo Social de Uruguay. Trabajo en el sector público en el diseño y puesta en funcionamiento de políticas sociales directamente vinculadas a infancia, adolescencia y juventud. He coordinado proyectos con financiamiento internacional (PNUD, UNFPA, UNICEF, ONU Mujeres, BID). Dirigí la División de Articulación y Estudios de juventud del INJU que se encarga de la elaboración y supervisión del Plan Nacional de Juventudes, así como de la generación de información y conocimiento respecto a dicha población.

5. Síntesis del intercambio

ALEJANDRA FAUNDEZ

- Como dice José Emilio Esteban "Por exceso o por defecto, las categorías fundamentales desde las que iluminamos y comprendemos la realidad social y política se están volviendo inoperantes".
- Actualmente hay mucha inquietud en relación a los análisis y a los instrumentos de las ciencias sociales que utilizamos para la planificación, para el monitoreo y la evaluación de las políticas públicas. Es un momento especialmente desafiante y creativo en ese sentido, en la revisión de esos instrumentos, en su efectividad y en saber si realmente están dando cuentas de la complejidad social política, económica y cultural sobre la que actuamos y en la que vivimos.
- Es complejo citar el momento exacto del surgimiento del concepto de interseccionalidad como tal en la historia de las ciencias sociales y políticas. Pero es importante señalar como a finales de los años 70, al interior del movimiento feminista se da un debate sobre la categoría género y la posible utilización de las categorías hombres y mujeres como muy rígidas. Esto surge como parte de los debates del movimiento feminista multiracial y en particular en colectivos mujeres afrodescendientes que no se sentían representadas por muchas de las dinámicas que se estaban desarrollando en relación al concepto de género.
- La interseccionalidad se ha ido configurando ya no como un concepto analítico, sino también como un instrumento político que ayuda a entender las dinámicas de los colectivos con especificidades particulares que se entre cruzan con otras problemáticas y discriminaciones que ya conocemos.
- Lo interesante de este concepto tiene que ver con que el concepto mismo involucra una crítica de tres componentes.
- En primer lugar se trataría de una crítica conceptual. Por ejemplo en relación al género, entendemos que no es sinónimo de mujeres, si no que involucra un conjunto de diversidades desde el punto de vista de las diversidades, desde las identidades sexuales, expresiones de género, etc. que nos ofrece un marco más amplio de lo que entendemos y

concebimos del mismo uso del concepto. Esta apertura conceptual implica mirar otros sistemas de opresión que están operando de manera interactiva con el género y que imbrican con ella.

- Una segunda crítica es operacional que nos ayuda a entender que estos modelos de discriminación que conocemos no son independientes, ya que en la práctica estos modelos operan de manera cruzada, articulada. Lo que antes analizábamos de manera fragmentada, hoy día nos plantea el desafío de analizar de que manera impacta sobre las personas que son discriminadas, en las desigualdades del día a día, se trata de distinguir las interacciones que producen las desigualdades. La interseccionalidad tiene un carácter muy estructural y al mismo tiempo muy político.
- La tercera crítica es una crítica funcional; cuestiona la función o el papel del estado en estas materias. Hay una tensión en el estado porque por una parte hay una necesidad de focalización de la demanda, que en nuestra región se ha traducido en un esfuerzo muy sistemático de identificación de las personas beneficiarias y destinatarias de la política pública. Hay un esfuerzo por identificar a estos colectivos a los que se quiere llegar con un determinado programa. Y por otro lado está un estado con un tipo de institucionalidad que se organiza en función de la fragmentación de la vida y de las identidades con un dispositivo que es sectorialista y fragmentado.
- Esto provoca dificultades porque surgen las preguntas de ¿Cómo trabajar con políticas específicas muy sectorializadas pero al mismo tiempo con un enfoque de derechos que deben ser un piso mínimo y al mismo tiempo universales?
- ¿Cómo superar esta visión simplista de las políticas públicas con una realidad tan compleja? No tenemos instituciones que estén a tono con esta complejidad y den respuesta de una manera conjunta y articulada. Aunque es difícil ya hay experiencias que muestran como trabajar en esto y abordar esta complejidad.
- Desde esta perspectiva se abren varios desafíos: 1.- Es un concepto joven que hay que robustecer de una manera analítica para ver como los colectivos interactúan de manera articulada, y sobre las jerarquías de las desigualdades ¿hay algunas que son causas de las otras o actúan de manera paralela o con la misma intensidad?; 2.- Robustecerse desde un punto de vista instrumental; hace falta elaborar herramientas de planificación, de monitoreo y de evaluación más sensibles a estas realidades y no copiar de otras experiencias exitosas pues las realidades no siempre responden a las mismas características sin pararse a analizar para inspirarse; 3.- Esfuerzos políticos. Estamos en un momento en el que se necesita que las personas que toman las decisiones políticas hagan un esfuerzo sostenido para entender la interacción de las políticas públicas, para comprometer esfuerzos de innovación en el quehacer del estado. Para avanzar en políticas públicas de nuevo signo. Ya hay experiencias que se sabe que son exitosas y otras que no, por lo que sería fundamental que los altos decisores de política pública se involucraran también en estos procesos de reflexión. 4. También se requiere una reflexión con los movimientos sociales, feministas, LGBTTI, movimientos étnico-raciales, que han estado haciendo ejercicios de implementación de derechos y que en la práctica en las comunidades concretas nos damos cuentas de las limitaciones que tenemos cuando queremos levantar demandas que sólo sean específicas o autónomas. Es muy complejo porque históricamente los temas de género han sido relegados a un segundo plano, también entre los movimientos sociales. Esas complejidades se dan en la práctica. Por tanto el desafío es como somos capaces de abordar esa complejidad social en todas sus dimensiones.

SIMONE SCHAFFER

- O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, criado em 2005, direcionado para empresas de médio e grande porte, com personalidade jurídica própria e ênfase em três pilares:
 - Promoção da cidadania e combate à discriminação no acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego de mulheres e homens.
 - Compromisso com a igualdade gênero e raça, priorizando a gestão de pessoas e a cultura organizacional da empresa/ instituição.
 - Difusão de práticas exemplares entre as empresas e instituições que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações.
- Está na 5ª Edição, com participações de diferentes empresas e organizações. Considerando o corpo de funcionárias e funcionários envolvidos, 45% são mulheres e 55% são homens. As organizações participantes englobam quase 1 milhão de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, incluindo estagiários(as), terceirizados(as) e jovens aprendizes.
- A questão racial é aspecto marcante de desigualdade e influencia no acesso ao emprego, bem como à progressão na carreira. No programa, com relação à raça e etnia, as mulheres brancas representam 72%, as negras 16,5%, as amarelas e indígenas somam 1,36% e 0,18% no total.
- O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça não tem caráter de fiscalização. Após serem percorridas todas as etapas, as organizações e empresas avaliadas e aprovadas receberão o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**. Para receber o Selo é necessário alcançar o mínimo de **70%** de execução das ações pactuadas com desempenho satisfatório ou muito satisfatório.
- O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça torna-se, assim, a marca de reconhecimento do trabalho realizado pelas empresas e organizações, demonstrando, publicamente, seu compromisso com a eliminação das formas de discriminação entre mulheres e homens, de gênero e raça, bem como modelo de práticas a serem perseguidas.
- *Para saber mais sobre o Programa: E-mail: proequidade@spm.gov.br*

SANTIAGO SOTO Y ALEXANDRA LIZBONA

- A la temática Género y Juventudes le han dado mucha importancia en el INJU, hace algunos años que empezaron a trabajar también desde la interseccionalidad juventud, genero, raza y otras variables.
- El plan de juventud 2010-2015 marcó las principales líneas de acción del INJU y focalizó en género y juventudes con el apoyo del proyecto de ONU Mujeres que le ayudó a generar este nuevo modelo de políticas públicas. Fue la catapulta para abrirse a esta perspectiva en el INJU sino también para trabajar con los movimientos sociales y la academia.
- Entendemos por Género, como un sistema de poder relacional, contextual, jerárquico, institucional.etc. Nos enfrentamos a desigualdades estructurales que hay que mirar desde una perspectiva de mediano y largo plazo.

- Las diferencias de género y juventud también hay que mirarla desde la óptica de la interseccionalidad en dimensiones más focalizadas; sexualidad, raza, clase..etc. es una herramienta clave para abordar estas múltiples discriminaciones.
- El INJU está integrado en el Ministerio de Desarrollo Social y al ser una institución gubernamental tiene que cumplir con las responsabilidades del estado. En lo que tiene que ver con el plano normativo, discursivo, pero también en la transformación de los comportamientos discriminatorios y la erradicación de las desigualdades.
- También es muy importante que las instituciones realicen un trabajo hacia el interior para sensibilizar al personal con estos temas, crear los mecanismos necesarios para institucionalizar la perspectiva de género.
- La Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud (2013) muestra que las y los jóvenes están generando cambios de mentalidades en el reparto de los roles de género, corresponsabilidad, educación, etc. A pesar de ello hay más mujeres jóvenes realizando tareas de cuidado y ellas más que ellos dejan de estudiar o trabajar para dedicarse a cuidar de personas dependientes.
- Algunos logros y alcances destacados son **PNJ 2010-2015**: incorporación del enfoque de género y étnico racial como principio orientador en el diseño de las políticas públicas de juventud y en las fichas programáticas, incorporación del lenguaje no sexista. También que se ha incorporado el enfoque de género en el **diagnóstico** y estudio de la situación de los y las jóvenes en relación a la salud, emancipación, participación y educación. (ENAJ 2008, 2013). Y por otro lado se ha incorporado la perspectiva de género y generaciones en el diseño de programas de **cuidados y mujeres privadas de libertad**.
- La medición es importante la propia encuesta nacional de juventudes donde hay un medición que les ayuda a saber cómo llegan a los jóvenes a través de sus programas.
- La interseccionalidad la evalúan con el resto de dependencias del Ministerio, con el INMUJERES, con educación, con el programa de discapacidades. Constantemente en la comisión de adolescencia y juventud que la integran los distintos ministerios, estamos trabajando desde una perspectiva interseccional. También con el seguimiento a los indicadores del PNJ que se hace trimestralmente para saber si estamos cumpliendo con los objetivos.

INTERCAMBIO Y CIERRE

- Aun entendiendo que todavía es necesario profundizar sobre el tema, ¿cuál es el acercamiento analítico y/o práctico) respecto a la jerarquía de las desigualdades? Aunque existe una desigualdad de género universal que hace que las mujeres estemos menos presentes en los ámbitos de poder, que experimentemos más la pobreza y la violencia estructural, además de la violencia específica por el hecho de ser mujeres, hay una serie de elementos que hacen que claramente todas las mujeres como colectivos estamos impactadas por estas situaciones; la interseccionalidad nos muestra que ni el análisis ni la respuesta para estos cambios son tan universales ni uniformes.
- Además se cruzan con otros ejes de desigualdad que también son sistemáticos y estructurales. De este modo la interseccionalidad es un llamado a mirar realidades no poniendo el acento en las jerarquías entre ellas, si no en cuáles de esas dimensiones están presentes como factores estructurales e identitarios que están presentes y las posibilidades de cambio y superación de esa desigualdad.

- ¿Podría afirmarse que las mujeres negras sufren más discriminación que los varones negros como una evidencia de que el género ocupa un lugar cimero en la jerarquía de las desigualdades? Considero que no es un tema simplista, y pienso que el carácter contextual puede marcar que según los lugares/países... diferentes dimensiones ocupen jerarquía diferente en la lamentable discriminación/es que sufren grupos y personas.
- Por ejemplo en Brasil, las mujeres son el 50% de la población del país y el 42% de la población económicamente activa. Las investigaciones muestran que las mujeres siguen presentando más dificultades para acceder al mercado laboral, están concentradas en los sectores informales y en peores condiciones laborales que los hombres. Pero comparadas con las mujeres blancas, las mujeres negras están en posición de mayor desigualdad, por eso el programa apuntó a desigualdades de género y raza.
- Algunos desafíos importantes identificados es que incorporar la perspectiva de género y juventud en las políticas juveniles era algo que no se había hecho de manera sistemática. Por otro lado trabajaron eso con un equipo de personas contratadas para ello con una metodología de trabajo que implicó integrarse en los equipos. También era necesario capacitar a los funcionarios de otras instituciones. Además la jerarquización de los temas de género y juventudes en la agenda de las políticas públicas no es algo que no es fácil. El desafío de pasar del diseño a la implementación de la política desde la óptica de la transversalidad no es fácil.
- Uno de los temas de mayor complejidad para la instrumentación de políticas públicas de género ha sido precisamente atender las normatividades internas, y precisamente la cultura organizacional. No ha bastado con espacios de capacitación, sino que se requieren espacios de deconstrucción de procesos, normarlos.
- Los desafíos más urgentes de cara a la instrumentación de las políticas: 1. falta de sistemas de información desagregada. No es posible que a estas alturas no haya más información de cómo se da la violencia contra las mujeres, indígenas, jóvenes, afros, etc. Ya vimos las limitaciones que tuvimos para medir los ODMs, si no hacemos algo al respecto pasará lo mismo con los ODS. 2. patrones culturales de deconstrucción de las desigualdades y de los modelos de opresión. Los cursos y las capacitaciones son insuficientes y en relación a eso se sugiere revisar el [Análisis sobre capacitaciones en género](#) elaborado por PNUD hace un par de años que identifica muy sustantivamente donde están las debilidades y las posibilidades de generar otro tipo de desarrollo de capacidades diferente en cuanto a género. 3. desafíos vinculados a dinámica en proceso de transversalización, políticas públicas específicas para mujeres y el trabajo intersectorial en temas de género articulado con otros temas de las políticas públicas. Esos tres ejes están muchas veces en competencia y se desarrollan en paralelo en nuestros países. Hay ocasiones en que se generan comisiones y mesas de trabajo intersectorial, pero no forma parte de la dinámica del estado. Es importante mirar experiencias que están resolviendo estos desafíos, más allá de América Latina. 4. El rol de fiscalización del estado, que no sólo reglamenta o establece marcos jurídicos, además debe ser capaz de fiscalizar a quienes no cumplen, etc. Si se siguen produciendo violaciones contra los derechos de las mujeres sobre acceso al trabajo de las mujeres tiene que haber alguien que fiscalice que no ocurra, porque en realidad sigue sucediendo.

A continuación pueden encontrar algunos enlaces de publicaciones e información de las experiencias de transversalidad de género que se presentaron en la webinar.

[Programa Género y Raza](#), Brasil

[Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud](#) en Uruguay

[Guía de interculturalidad género y derechos humanos](#) elaborada por Inclusión y Equidad a solicitud de PNUD

[Análisis sobre capacitaciones en género](#) elaborado por PNUD

Si desea escuchar la **grabación completa** de la webinar haga click en este **enlace** .

A continuación encontrará las presentaciones realizadas durante la webinar.



WEBINAR

Interseccionalidad en las políticas públicas

Alejandra Faúndez

Consultora Latinoamericana Inclusión y Equidad

29 de julio de 2015

“Por exceso o por defecto, las categorías fundamentales desde las que iluminamos y comprendemos la realidad social y política se están volviendo inoperantes”.

Esteban, J. E. (2007). “Política del reconocimiento y tipos de ciudadanía”, *Logos, Anales del Seminario de Metafísicantes*”

Surgimiento...

Algunos autores/as sitúan su origen en los años 70' junto a la crítica del movimiento feminista multirracial que se negó a aceptar y entender las discriminaciones de género desde una perspectiva homogénea.

Más tarde, Kimberlé Williams (1995) en el marco de su visión sobre la violencia generada contra las mujeres afrodescendientes en Estados Unidos, definió el término como un **“sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y simultáneas”**.

El concepto comenzó a cobrar fuerza en el marco de la Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia (Durban, 2001).

Crítica conceptual



Identidad de género
Mujer Transgénero Hombre
La identidad de género es cómo te sientes tú, sin importar el sexo biológico

Expresión de género
Femenino Andrógino Masculino
Es la visibilidad de tu género, a través de tu forma de ser y tu forma de vestir

Sexo biológico
Hembra Intersexual Macho
El sexo biológico se refiere a las características genitales y cromosómicas

Orientación afectiva-sexual
Heterosexual Bisexual Homosexual
Orientación afectivo-sexual se refiere a quién te sientes física y emocionalmente atraído

Crítica operacional

Identities múltiples y discriminación complejas



Los clásicos modelos de opresión **no son independientes**, actúan de manera articulada frente a identidades múltiples.

Crítica funcional

Desde las políticas
públicas se expresa
en relación a

**FOCALIZACIÓN de
la DEMANDA**

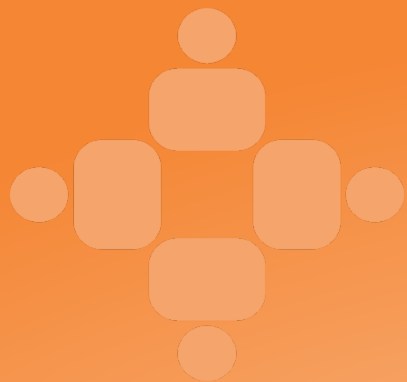
Necesidad de
identificación de
beneficiarios/as

**SECTORIALIZACIÓN
DE LA OFERTA**

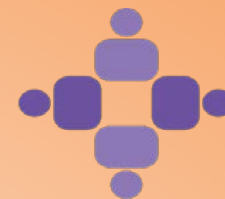
El Estado que
fragmenta la vida y
de las identidades



Se abren desafíos futuros



Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Secretaria de
Políticas para as Mulheres

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA



O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Criado em 2005, direcionado para empresas de médio e grande porte, com personalidade jurídica própria e ênfase em três pilares:

- Promoção da cidadania e combate à discriminação no **acesso, remuneração, ascensão e permanência no emprego** de mulheres e homens.
- Compromisso com a igualdade gênero e raça, priorizando a **gestão de pessoas e a cultura organizacional** da empresa/instituição.



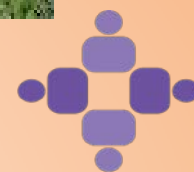
O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

- Difusão de práticas exemplares entre as empresas e instituições **que promovam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens dentro das organizações.**

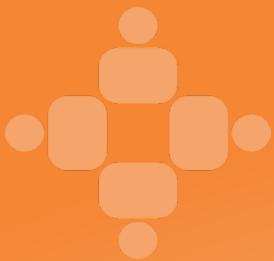
O Programa cria novos paradigmas nas relações de trabalho.

Parcerias: Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), Comitês *Ad hoc* e Técnico-Institucional, ONU Mulheres e OIT.



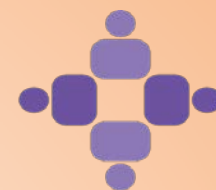


PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA



Números do Programa

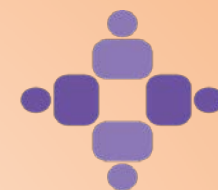
- Está na 5ª Edição, com participações de diferentes empresas e organizações.
- Considerando o corpo de funcionárias e funcionários envolvidos, 45% são mulheres e 55% são homens.
- As organizações participantes englobam quase **1 milhão** de trabalhadoras e trabalhadores brasileiros, incluindo estagiários(as), terceirizados(as) e jovens aprendizes.





Números do Programa

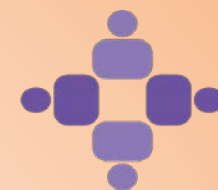
- A questão racial é aspecto marcante de desigualdade e influencia no acesso ao emprego, bem como à progressão na carreira.
- No programa, com relação à raça e etnia, as mulheres brancas representam 72%, as negras 16,5%, as amarelas e indígenas somam 1,36% e 0,18% no total.



Benefícios Garantidos pelas Organizações Participantes do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça – 5ª Edição

Creche	Auxílio-Creche	Sala de Amamentação	Licença Paternidade Estendida	Licença Maternidade 180 dias
11	61	23	33	68
14,1%	78,2%	29,48%	42,3%	87,17%

83 organizações participam da 5ª Edição do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, entretanto somente 78 responderam o questionário de complementação de dados. Sendo assim, os percentuais calculados são referentes ao universo das 78 organizações que enviaram os dados.



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Participação no Programa



Ficha Perfil

- Ferramenta que gera informações sobre pessoas envolvidas nas atividades da empresa (corpo funcional, estagiárias, estagiários, jovens aprendizes e contratadas e contratados externos).
- Adota os mesmos critérios utilizados pelo IBGE para autodeclaração, devendo haver campanha para informar o porquê de se perguntar raça/etnia.
- Permite identificar desigualdades de gênero e raça de forma quantificada, originando propostas para o Plano de Ação.

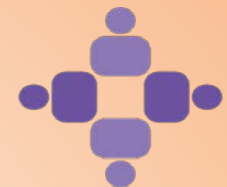


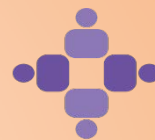
Participação no Programa



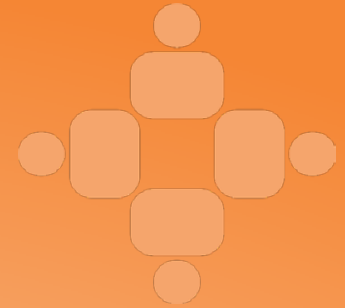
Plano de Ação

- Ferramenta que orienta a aplicação do Programa nas empresas, dividindo-se em dois eixos: Gestão de Pessoas e Cultura Organizacional.
- Cada eixo possui Dimensões específicas e cada Dimensão, uma ação.
- O Plano de Ação eficiente é aquele que avalia as necessidades específicas da empresa e a condição para isto é o preenchimento da **Ficha Perfil**.



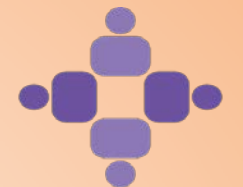


Eixo Gestão de Pessoas

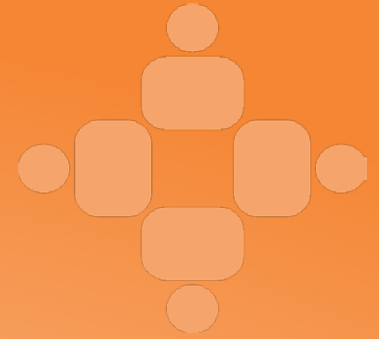


Dimensões:

- Recrutamento e Seleção
- Capacitação e Treinamento
- Ascensão Funcional e Plano de Cargos e Carreira; Salário e Remuneração
- Políticas de Benefícios
- Programas de Saúde e Segurança

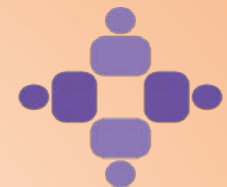


Eixo Cultura Organizacional



Dimensões:

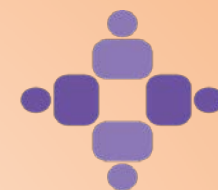
- Mecanismos de combate às práticas de desigualdade e discriminações de gênero e raça e de combate à ocorrência de assédios moral e sexual.
- Prática de capacitação na cadeia de relacionamentos da organização.
- Propaganda institucional interna e externa.



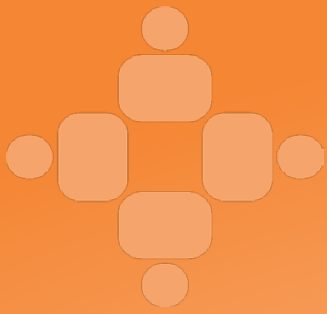


Participação no Programa

- O Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça não tem caráter de fiscalização.
- Após serem percorridas todas as etapas, as organizações e empresas avaliadas e aprovadas receberão o **Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça**.
- Para receber o Selo é necessário alcançar o mínimo de **70%** de execução das ações pactuadas com desempenho satisfatório ou muito satisfatório.

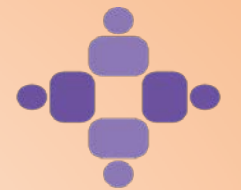






O Selo

- O Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça torna-se, assim, a marca de reconhecimento do trabalho realizado pelas empresas e organizações, demonstrando, publicamente, seu compromisso com a eliminação das formas de discriminação entre mulheres e homens, de gênero e raça, bem como modelo de práticas a serem perseguidas.



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça

Para saber mais sobre o Programa:

E-mail: proequidade@spm.gov.br

Telefone: (61) 3313-7072 / (61) 3313-7453

Site: <http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca>



PROGRAMA
PRÓ-EQUIDADE
DE GÊNERO E RAÇA

Apoio:



Secretaria de Políticas de
Promoção da Igualdade Racial

Execução:

Secretaria de
Políticas para as Mulheres



Políticas públicas de juventud y género

Desafíos y perspectivas

Montevideo, julio de 2015

Proyecto INJU/ONU-Mujeres

“Hacia un nuevo modelo de políticas de juventud con perspectiva de género”

El Proyecto promovió la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del nuevo modelo de política pública de juventud a través de:

- 1) fortalecer la incorporación de la perspectiva de género dentro del proceso de elaboración del Plan Nacional de Juventudes 2010-2015;**
- 2) diseño de políticas laborales** orientadas a las juventudes con perspectiva de género;
- 3) incorporación de la perspectiva de género en la estrategia de participación** del INJU y en el fortalecimiento de la sociedad civil organizada y la academia en torno a la temática juventud.

Algunos aspectos conceptuales

Género, Juventudes y políticas públicas

QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNERO

J. Scott (1990): categoría social impuesta a un cuerpo sexuado: creencias, sentimientos y conductas que toda sociedad se ha dado frente a la diferencia sexual. Permite analizar papeles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades diferentes de varones y mujeres en diversos ámbitos.

Los sistemas de género se pueden analizar como **sistemas de poder**. El género es una categoría de análisis útil para entender la manera cómo circula el poder entre hombres y mujeres.

El género es:

relacional porque refiere a las relaciones sociales entre varones y mujeres.

jerárquico porque evidencia las relaciones de poder desigual.

cambiante porque es susceptible de ser modificado a través de intervenciones.

contextual porque se expresa de manera diferente de acuerdo a otras categorías como la clase social, la etnia, la edad, la orientación sexual, el lugar de residencia.

institucional porque se sostiene a través de las instituciones sociales.

CLIVAJES NECESARIOS

El **concepto de género** evidencia las relaciones de poder desiguales que atraviesan mujeres y varones y asimismo estas se articulan de manera particular con otras relaciones de poder como **clase, etnia-raza, edad, orientación sexual**, entre otras.

La **interseccionalidad**: herramienta para el análisis y la elaboración de políticas que aborda múltiples discriminaciones y la incidencia de estas para el acceso que se pueda tener a derechos y oportunidades.

No debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce **experiencias sustantivamente diferentes**.

ESTADO Y GÉNERO

- Como aparato de regulación social el Estado juega un papel central en la construcción, perpetuación y transformación de los roles y relaciones –y por lo tanto las desigualdades– de género a través de la legislación, las políticas públicas y los discursos.
- Las estructuras burocráticas o institucionales incorporan distintas formas de relaciones de poder, género incluido.
- Aunque las formas organizacionales se transforman a lo largo del tiempo, tienden a:
 - 1) reproducir la división sexual del trabajo
 - 2) promover un modelo masculinizado de la autoridad

ROLES DE GÉNERO- ENAJ 2013*

- La mitad de los/as jóvenes no está de acuerdo con crianza de los hijos como tarea primordial de las mujeres (31,9% sí)
- % de acuerdo con compartir tareas del hogar: 88,6% de varones; 96,7% de mujeres
- Tareas de la casa asumidas sobretodo por mujeres: 63,1% no de acuerdo
- “Las mujeres deberían elegir carreras que no interfieran con un futuro proyecto de familia”: mitad no de acuerdo
- Mayor apego a roles tradicionales de género: interior del país, mayor edad, menor nivel de ingreso per cápita del hogar

CUIDADOS

- 35,8% de los/as jóvenes realizan tareas de cuidado: 44,1% de las mujeres; 27,5% de los varones.
- 16,1% de jóvenes dejaron de trabajar o estudiar para dedicarse a los cuidados. Casi 1 de cada 4 mujeres deja de estudiar o trabajar para dedicarse a cuidados, solamente 5% de los varones.

ESTRATEGIAS DE INCORPORACIÓN DE GÉNERO EN INJU

- 1) Líneas de trabajo
- 2) Metodologías
- 3) Logros y Alcances
- 4) Dificultades y desafíos

LÍNEAS DE TRABAJO

- **Participación** (Impulsa, Mujeres políticas)
- **Educación** (Becas, Compromiso Educativo)
- **Trabajo** (Ley de empleo Juvenil)
- **Cuidados** (Caif en centros educativos)
- **Mujeres privadas de libertad** (reinserción social, egreso)
- **Consumo de sustancia** (promoción y gestión de riesgos y daños con perspectiva de género)

ALGUNAS METODOLOGÍAS

- Plan de Acción 2015-2025
- Incidencia en espacios de articulación interinstitucional (Mesa de Mujeres Privadas de Libertad, Comisión Género y Sustancias de la JND)
- Inclusión de la perspectiva de género como principio orientador en el diseño de programas
- Acciones afirmativas para mujeres jóvenes
- Lenguaje inclusivo
- Sensibilización/capacitación (interna-externa al INJU)
- Articulación con Inmujeres (ej. Plan de trabajo conjunto, articulación para actividades específica, participación en capacitaciones y eventos, etc.)

Algunos logros y alcances

- PNJ 2010-2015:** incorporación del enfoque de género y étnico racial como principio orientador en el diseño de las políticas públicas de juventud y en las fichas programáticas, incorporación del lenguaje no sexista.
- Enfoque de género en el **diagnóstico** y estudio de la situación de los y las jóvenes en relación a la salud, emancipación, participación y educación. (ENAJ 2008, 2013)
- Incorporación de la perspectiva de género y generaciones en el diseño de programas de **cuidados y mujeres privadas de libertad.**
- TRABAJO:** medidas de acción afirmativa para las mujeres para inserción laboral en empresas, diseño de materiales didácticos y educativos para la sensibilización sobre trabajo decente desde un enfoque de género, formación a jóvenes en género y trabajo.
Ley de Empleo Juvenil promulgada.

Algunas dificultades/desafíos

- Antecedentes limitados (en particular, género y generaciones)
- Herramientas metodológicas para incorporar género en todo el estado
- Sensibilización y capacitación de equipos y contrapartes
- Jerarquización del tema en la agenda de políticas públicas de juventud.
(Su inclusión “desde el inicio” y no como un “Plus” o agregado)
- Tiempos institucionales/interinstitucionales
- Transversalidad (¿se diluye el género o está en todos lados?)
- Transmisión de capacidades a la institución (que sea independiente de las consultoras;
ej.) Incapacidad de estar trabajando en todos los temas
- Exigencias distintas según etapa de la política: diseño, implementación y evaluación
- Falta de articulación con sociedad civil y movimientos de mujeres