

A experiência de transversalidade de Gênero e Raça no Plano Nacional de Qualificação - PNQ

Ministério do Trabalho e Emprego

Brasília, junho/ 2006

CONTEXTO

Políticas Públicas

Dimensão de gênero e raça no
Plano Nacional de Qualificação - PNQ

Governo Luís Inácio Lula da Silva
PPA –2004-2007

3 Mega-objetivos

Inclusão social e redução das desigualdades sociais.

Crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redutor das desigualdades regionais.

Promoção e expansão da cidadania e fortalecimento da democracia.

Desafios, ordenados pelos mega-objetivos

CONCEPÇÃO DE QUALIFICAÇÃO

- Incorpora as noções de territorialidade, empoderamento, qualidade pedagógica, efetividade social, arranjos produtivos locais, **gênero, raça, etnia, conteúdos integrados**, contextualizados numa metodologia participativa, dialética dentro do tripé *Trabalho, Educação e Desenvolvimento*
- A QUALIFICAÇÃO - um conjunto de políticas que se situam na fronteira do Trabalho e da Educação, intrinsecamente vinculadas a um Projeto de Desenvolvimento incluyente, distribuidor de renda e redutor das desigualdades regionais.



Pressupostos

Transversalização de gênero , raça e etnia
Plano Nacional de Qualificação
PNQ

Antecedentes sócio- históricos

- Convenção 100 da OIT, ratificada em 1957- prevê que os parâmetros de remuneração devem ser estabelecidos sem levar em conta o sexo da pessoa - trabalho de homens e mulheres seja remunerado por trabalho de igual valor,
- Convenção 111 da OIT, ratificada em 1968- considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada em diversos aspectos,
- Convenção da ONU - eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada em 1984.
- Constituição Federal- artigo 5º- proclama a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações.
- CLT- capítulo III com destaque para o art. 373 - que veda, dentre outras, a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar,
- Lei 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos adimensionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção.

Cenário da desigualdade no trabalho

- ❑ Dados estatísticos da discriminação/desigualdades
 - ❑ censo de 2000 – IBGE apontou que entre a população brasileira os pretos e pardos que constituem a população negra somavam 44,7% .
 - ❑ Dentro da População Economicamente Ativa – PEA os negros representam 47% e as mulheres correspondem a 43%
 - ❑ Mulheres e negros somam 61 milhões de pessoas ou 70% da PEA
 - ❑ maior subemprego entre mulheres e negros, em especial mulheres negras;
 - ❑ ocupação nos postos mais baixos da escala salarial;
 - ❑ remuneração desigual em ocupações de igual categoria;
 - ❑ discriminação na admissão, promoção e qualificação.

TRANSVERSALIZAÇÃO DE GÊNERO, RAÇA E ETNIA

- A preocupação com a questão de **gênero, raça e etnia**, na qualificação social e profissional, parte da premissa de que a concepção curricular de formação construída no PNQ tem como pressuposto básico:
 - a valorização do educando e educanda, como sujeitos dotados de **saberes e identidades** construídas socialmente;
 - reconhece e valoriza as **diversidades** culturais, étnicas, sociais, regionais, de gênero, que os perpassa;
 - articula os eixos **trabalho e cidadania** na perspectiva da inserção no mundo do trabalho e da participação social e política de mulheres e homens.

Transversalização da Igualdade na perspectiva da interseccionalidade das dimensões de gênero , raça e etnia no mundo do trabalho

- É uma ação estratégica de construção coletiva de articulação e integração e incorporação de saberes, identidades, experiências e interesses de mulheres e homens na implementação, monitoramento e avaliação do desenho de qualquer ação planejada, incluindo a legislação, as políticas e programas, em todas as áreas e esferas, no âmbito institucional e operacional, com a finalidade de que, todos e todas alcancem o pleno exercício dos direitos humanos (sociais, políticos, econômicos, culturais e civis)
- Perspectiva da interseccionalidade – dar ênfase a contextos e experiências específicas, diversas, diferentes - visibilizar a desigualdade , a discriminação e a justiça social – realidade multifacetada – múltiplas identidades sociais – equidade

Transversalidade no PNQ

- O PNQ entende a transversalidade como uma **formação, que deve estar presente em todos os cursos**, que consiste numa **intervenção pedagógica** na direção de **transformar as idéias, os comportamentos e os conhecimentos** em relação a esses setores (Moraes, 2005:29).
- Tal formação, que pressupõe um trabalho nos vários níveis da estrutura institucional do Ministério, baseia-se em uma **metodologia participativa, conscientizadora, crítica e problematizadora** (Moraes, 2005:29).
- Essa formação que contempla as questões de igualdade de gênero, raça e etnia constitui parte fundamental da idéia de qualificação social; por isso deve estar **integrada** na estratégia global de um projeto político institucional **de mudança de procedimentos e práticas de trabalho** (Moraes, 2005:29).

Transversalizar as questões de gênero e raça/etnia no PNQ

- resgatar as trajetórias de vida e de trabalho das mulheres e da população negra em articulação com os demais conteúdos de qualificação;
- atuar na diversidade de oportunidades geradas pelas políticas de desenvolvimento e na geração de trabalho e renda;
- qualificar homens e mulheres em posição de decisão para atuarem na perspectiva de gênero, raça e etnia;
- criar serviços individualizados, com perspectiva de gênero e raça, em matéria de informação e orientação profissional, assessoria trabalhista, intermediação e colocação no mercado de trabalho;
- adotar metodologias de aprendizagem que consideram a perspectiva de gênero, raça e etnia;
- revisar criticamente os conteúdos e o material didático dos cursos de qualificação profissional para que não reflitam os estereótipos de gênero que ainda existem na educação básica e na sociedade.

Transversalizar as questões de gênero e raça/etnia no PNQ

- Adequar os horários e locais dos cursos de modo a conciliar com as obrigações domésticas e familiares das mulheres;
- criar serviços de cuidado infantil nos centros de formação;
- rever os requisitos de acesso em relação ao nível real de instrução destes públicos prioritários;
- valorizar trabalhadoras que possam servir de referência e estímulo para as educandas, especialmente em áreas não tradicionais;
- desenvolver ações de qualificação que viabilizem uma formação que contemple tempos de teoria e tempos e espaços de prática profissional, que contribuam para consolidar a formação e ajudar na inserção das mulheres e negros no mercado de trabalho e para sua auto-afirmação e desenvolvimento profissional;
- realizar acompanhamento de egressos/as e cursos de atualização após a formação inicial.

Ações

- ❖ Incorporação no público prioritário do PNQ, dos trabalhadores e trabalhadoras beneficiárias pelas políticas afirmativas de gênero, raça, etnia- Resolução 333/2003/PNQ do CODEFAT;
- ❖ GRPE, parceria entre OIT e o Governo Brasileiro – out/2003;
- ❖ parceria com a OIT Projeto de Cooperação “inserir os componentes de gênero, raça e etnia no PNQ”- BRA/03/07 –OIT-MTE;
- ❖ Projeto Político - Pedagógico para formação e as diretrizes para a transversalização de gênero e raça;
- ❖ qualificação dos coordenadores(as) dos Planteq’s estaduais e municipais para implementação de políticas públicas afirmativas de gênero, raça e etnia nos programas de qualificação social e profissional- Seminário Nacional set/2004;
- ❖ oficinas de transversalização de gênero, raça e etnia no PNQ, com os movimentos sociais de mulheres e negros– Aracaju/SE e Lauro de Freitas/BA; out/2004 e maio/2006;
- ❖ audiências públicas de concertação social sobre Trabalho Doméstico;

Ações

- ❖ Plano Setorial de Qualificação “Trabalho Doméstico Cidadão” (MTE/SEPPIR/SPM/OIT/FENATRAD)
- ❖ oficinas de capacitação para 200 representantes das organizações de trabalhadoras domésticas e instituições em Salvador, Brasília e Recife. Ações em parceria com a OIT, SEPPIR e Secretaria das Mulheres
- ❖ oficinas de qualificação para os gestoras e gestores públicos institucionais em parceria com o OIT; BRA/03/07 –OIT-MTE
- ❖ Comissão Tripartite de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho - Criada por Decreto Presidencial, sob a coordenação do MTE em 20/08/2004 (trabalhadores, empregadores e governo) assistência técnica OIT
- ❖ Programa Brasil, Gênero e Raça, que desenvolve ações educativas, preventivas e afirmativas, mediação de conflitos individuais e coletivos, com base nas convenções 100 e 111 da OIT e outras correlatas, por meio dos Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação no Trabalho, localizados nas Delegacias Regionais do Trabalho –DRT’s.

Limites

- limitações orçamentário-financeiras,
- metas excessivamente baixas de trabalhadores/as qualificados/as em função do pouco recurso financeiro;
- imprevisibilidade do fluxo orçamentário-financeiro, sob a forma de contingenciamentos dos recursos gerais da união, impondo limitações para o maior atendimento, principalmente aos segmentos que são alvos de processos de exclusão e discriminação social;
- pouca integração da qualificação com as demais políticas públicas de emprego;
- falta de um “plano” específico para inserção da população negra e de mulheres no mercado de trabalho;
- falta de formação dos instrutores/professores dos cursos profissionais, nas temáticas de gênero e raça;
- Instituições de cursos profissionais ainda persistem em oferecer cursos dentro de uma visão tradicional de ocupações baseadas no sexo

Avanços

Efetividade Social

Cobertura relativa por grupo específico da população vulnerável
(PNQ 2004 x PNQ 2003 X Planfor 2002)

Grupo vulnerável específico	PLANFOR 2002	PNQ	
		2003	2004
Mulheres	139,3%	131,5%	142,3%
Negros, índios, outros *	106,9%	126,8%	132,7%
Baixa escolaridade	88,4%	90,8%	91,6%
Jovens	165,7%	203,1%	219,9%

* Exclui sem declaração

Detalhamento da participação feminina e masculina por região geográfica -2003

Região	Educandas e Educandos concluintes			
	Feminino	%	Masculino	%
Centro-Oeste	3.997	62,73%	2.375	37,27%
Nordeste	30.167	55,27%	24.416	44,73%
Norte	6.068	51,45%	5.727	48,55%
Sudeste	29.472	59,16%	20.344	40,84%
Sul	8.671	51,07%	8.306	49,93%
Brasil	78.375	56,17%	61,168	43,83%

Participação nas ações específicas para questão de gênero

Feminino	86,29%
Masculino	13,71%

Participação nas ações específicas para questão de raça/cor

Feminino	54,83%
Masculino	45,17%

•Desenvolvimento+Crescimento+Geração de Emprego e Renda com Inclusão = Redução das Desigualdades

