MDG ACHIEVEMENT FUND

FINAL NARRATIVE REPORT

Brazil

Thematic window
Gender Equality and Women's Empowerment

Joint Programme Title:
Inter-agency Programme for the Promotion of Gender and Ethnic-Racial Equality

December | 2013

Prologue

The MDG Achievement Fund was established in 2007 through a landmark agreement signed between the Government of Spain and the UN system. With a total contribution of approximately USD 900 million, the MDG-Fund has financed 130 joint programmes in eight Thematic Windows, in 50 countries around the world.

The joint programme final narrative report is prepared by the joint programme team. It reflects the final programme review conducted by the Programme Management Committee and National Steering Committee to assess results against expected outcomes and outputs.

The report is divided into five (5) sections. Section I provides a brief introduction on the socio economic context and the development problems addressed by the joint programme, and lists the joint programme outcomes and associated outputs. Section II is an assessment of the joint programme results. Section III collects good practices and lessons learned. Section IV covers the financial status of the joint programme; and Section V is for other comments and/or additional information.

We thank our national partners and the United Nations Country Team, as well as the joint programme team for their efforts in undertaking this final narrative report.

MDG-F Secretariat

FINAL MDG-F JOINT PROGRAMME NARRATIVE REPORT

Participating UN Organization(s)	Sector(s)/Area(s)/Theme(s)
UN Women (leading agency) *UNDP* *UNFPA* *UNICEF* *ILO* *UN-Habitat*	Gender Thematic Window Promotion of Gender, and Ethnic-Racial Equality

Joint Programme Title	Joint Programme Number
Inter-Agency Programme for Promotion of Gender and Ethnic-Racial Equality	MDG-1662

Joint Programme Cost [Sharing - if applicable]		Joint Programme [Location]	
[Fund Contribution):	USD 4,000,000	**Region(s):**	Latin America and the Caribbean
Govt. Contribution:		**Sub-Region(s):**	Southern Cone
Agency Core Contribution:			
Other:		**Country(s)**	Brazil
TOTAL:	USD 4,000,000		

Final Joint Programme Evaluation	Joint Programme Timeline
Final Evaluation Done Yes [X] No [ ] **Evaluation Report Attached** Yes [X] No [ ] **Date of delivery of final report** 06/12/2012	**Original start date** January 2009 **Final end date** September 14th 2012

Participating Implementing Line Ministries and/or other organisations (CSO, etc)

Secretariat of Policies for Women (SPM) and Secretariat of Policies for Promotion of Racial Equality (SEPPIR), both of them linked to the Presidency of the Federative Republic of Brazil.

Report Formatting Instructions:

- Number all sections and paragraphs as indicated below.
- Format the entire document using the following font: 12point _ Times New Roman.

I. PURPOSE

a. Socio economical context and the development problems addressed by the programme.

Brazil has consolidated its democratic tradition with a fifth direct presidential election in 2010 in which Dilma Rousseff has been elected as the country's first female President. Counting with a strong public support, she enjoys a broad coalition holding a majority in both houses of the Federal Congress. A key goal of the Rousseff Administration is to reinforce Brazil's roles in Latin American integration, in strengthening and reform the multilateral system, and the South-South Cooperation. The Roussef's Presidency enjoys great popularity and the President herself has been recognized as a good manager with implacable records against corruption.

The Brazilian economy emerged nearly unscathed by the international financial crisis of 2008/2009, expanding its GDP by 7.5% in 2010 alone. More than 14 million jobs have been created since 2004, and average real income has increased by 20%. Progressive government policies to increase the minimum wage and extend the Bolsa Familia – a cash transfer programme which has also enabled millions to enter the labour force – have nearly doubled per capita income among Brazil's poorest citizens. In 2011 and most part of 2012 economic growth decreased suggesting that the model based on internal consumption and densification of middle class might be facing exhaustion. However, GDP growth rates for the 3rd quarter (1.15%) seems to corroborate the idea that the Brazilian economy will resume a tendency of grow in 2013, even if the expected growth will not be substantive in comparison with other emerging economies. On the other hand, smaller rates of consumption and economic growth will probably cause the decrease of inflationary pressures from 5.45% to the estimated goal of 4.5% in the next year according to the Brazilian system of Inflation Targeting.

Despite all its progress, Brazil is still a country marked by soaring social and economic inequalities directly related to unequal access to opportunities and gender, and ethnic-racial related discrimination. These are intensified by the wide gap between the country's legal and political frameworks and the current reality of women, afro-descendants and ethnic populations who still suffer the most from extreme poverty, flaws of the health system, unemployment, and violence, which hamper the exercise of their basic human rights. This situation is aggravated among indigenous, rural and Afro-descendant women, especially heads of households, those living with HIV/AIDS, migrants, youths and domestic workers detaching the address policy issues from the intersectional point of view.

In the past several years, the Brazilian Government has acknowledged gender and ethnic-racial inequalities and begun to address them in both the National Pluri-annual Plan (PPA) and in the National Plan of Women's Policies (NPWP). Brazil's 2008-2011 Pluri-Annual Plan, which establishes government goals, measures and expenditures, promotes social inclusion through promotion of gender, race and ethnic equality and human rights. The Plan also proposes to strengthen Brazil's South-South Cooperation agenda. The new 2012-2015 Pluri-Annual Plan reinforces gender and race mainstreaming and is expected to expand upon these priorities.

The National Plan of Women's Policies (NPWP), first created in 2004, clearly expresses the Government's commitment to incorporate gender perspectives in all public policies. The II NPWP, launched in 2008, outlines the Brazilian Government's strategic areas of intervention, including women's social inclusion, economic empowerment and equality in the labour market; elimination of all forms of violence against women; participation of women in leadership and decision-making positions; sustainable development and food security in rural and urban areas; women's rights to access land, decent housing and social infrastructure in rural and urban areas, especially considering traditional communities; elimination of racism and sexism; and elimination of generational gender inequalities which affect young and elderly women. The III National Conference for Women's Policies, organized in Brasilia in December of 2011, with the support of UN Women and the participation of UN Women's Executive Director Michelle Bachelet, resulted in ratification of the II Plan of Policies for Women which was recently approved. During the III National Conference for Women's Policies, over 2,000 women established a platform for women's policies at municipal and state levels to: a) identify challenges to achieving gender equality through women's economic, social, cultural and political empowerment; and b) with goal of eradicating extreme poverty and ensuring all Brazilian women's full citizenship, review and update policies and actions proposed in the Second National Plan for Women's Policies and set future priorities.

In addition, there is the National Plan of Policies to Promote Racial Equality (NPPPRE), designed to address a set of resolutions from the 2005 I National Conference of Policies to Promote Racial Equality. The NPPPRE stresses the need to support the implementation of affirmative action policies; land access to quilombola communities, religious tolerance and cultural diversity in regards to Afro-Brazilian traditional populations; to support the national policy to promote the health of the black population; and to carry out the implementation of non-discriminatory education at the Brazilian educational system.

b. **Joint programme outcomes and associated outputs**

1. Crosscutting gender and racial dimensions of policies, programmes and public services expanded and enhanced.

1.1 Monitoring and evaluation methodology of the National Plan of Policies for Women (PNPM) and of the National Plan for Promotion of Racial Equality (PLANAPIR) developed.

1.2 Managers trained to propose and operate policies, programs and budgetary measures in consonance with governmental policies for overcoming race and gender inequalities.

1.3 Public services – at schools, health units, police precincts, reference centers and shelters that are sensitive to the needs of women, adolescents and girls from discriminated groups and/or in situations of vulnerability.

2. Local and regional capacities for reinforcing promotion of gender and racial equality strengthened and integrated.

2.1 The institutional structure of sub-national bodies responsible for policies for women and promotion of racial equality strengthened.

3. Egalitarian, plural, and multiracial participation of women in public decision-making spaces strengthened and expanded.

3.1 Policies and commitments to strengthen and expand participation of women in decision-making spaces promoted by organizations and institutions.

4. Items relating to promotion of gender and racial equality featured and given prominence in the media.

4.1 - Communication strategy implemented with the aim of stimulating social support for promotion of racial and gender equality.

c. Overall contribution of the joint programme to National Plan and Priorities

The Output 1.1 is directly related to the monitoring and evaluation of the NPWP and the NPPPRE. Both plans are national plans developed with the participation of CSOs and leaderships from the black and women's movements in a process that is carried out for almost a year, with public consultations at the municipal, state and national levels. Although the Programme invested time and resources in this output, in general the results directly related to the national plans are modest since, because of political constraints and shift in priorities, both SPM and SEPPIR did not advance in the plans implementation to the expected degree. On the other hand, is plausible to affirm that the cumulative work developed in this area will result in some attribution in regards to the development of consistent systems of monitoring and evaluation in regards to National Plans of gender and race in Brazil.

d. Programme Development Partners Joint Contribution

An identified strength of the Programme was the functioning of the Programme Management Committee. The UN agencies involved clearly understood the Programme as an important inter-agency space what is evidenced by their commitment to the meetings and in the developing of joint activities. The same can be said about the Governmental partners, SPM and SEPPIR. The fact that the Government had space in the PMC was cited many times as one important stimulus to the Government participation. Another perception from Governmental partners was that it is easy for them to deal with inter-agency programmes since they are able to interact in a coordinated way with many UN agencies instead of having to establish parallel relations with each one of the agencies. The main evidence of the interaction and joint contribution of the Programme development partners has to do with a cultural and organizational change, towards the end of the Programme it was commonly agreed that the PMC was jointly thinking, formulating, planning and implementing activities.

II. ASSESSMENT OF JOINT PROGRAMME RESULTS

a. Report on the key outcomes achieved and variance in achieved versus planned results

Although it is not possible to establish clear causal links between the Programme's outputs and developmental outcomes achieved by Brazil during the Programme implementation, it is possible through construction of the comprehensive logical counterfactual approach to identify evidence and examples that support the idea that the Interagency Programme effect or impact towards development, although limited in scope and reach was indeed important in the scope of the Brazilian development context in relation to the promotion of gender, and ethnic-racial equality.

Result 1. Expansion and improvement of race and gender mainstreaming in policies, programs and services

Most activities of the Interagency Programme were implemented to generate effects in Result 1. The Programme's Monitoring and Evaluation Plan provided six quantitative and two qualitative indicators to monitor this result. One quantitative indicator aimed to measure the increase of gender, ethnicity and race mainstreaming into the plans of policies for women and of policies to promote racial equality. In this case it was not possible to make any causal inference because, contrary to expectations, in 2012 it was not developed the III National Plan of Policies for Women as expected or the I National Plan of Policies for the Promotion of Racial Equality as expected, therefore it was not possible to observe any change in the indicator.

It is worth noting, however, that in relation to the III National Conference on Policies for Women, the financial support of the Interagency Programme was

crucial to ensure the substantive participation of indigenous women. In addition, the programme supported the whole process of Rapporteur of the Conference, which had involved more than 4,500 women across the country.

Another quantitative indicator aimed to estimate the increase of gender, race and ethnicity mainstreaming in the Pluri-Annual Plan (PPA) which is the main planning document of the Brazilian government. The new PPA, however, was built based on a methodology that did not allow the comparison with previous PPA. Nevertheless, government officials and NGOs claim that the adoption of the new methodology stimulated the gender, race and ethnicity mainstreaming and, in addition, the PPA 2012-2015 has as its first Guideline - "the guarantee of human rights with reducing social, regional, ethnic, racial and gender inequalities." The PPA also has three specific programmes to deal with issues of gender, race and ethnicity, suggesting that there was an increase of mainstreaming in the PPA as a whole (including the process and final document). Government officials linked to the Interagency Programme actively participated in the formulation of the PPA, but given the characteristics of the PPA and its formulation process, it is not possible to establish causal links between Programme activities and the increased mainstreaming noticed on the PPA 2012-2015.

Other set of quantitative indicators observed budgetary variation of the Secretariat of Policies for Women (SPM), the Secretariat for Policies to Promote Racial Equality (SEPPIR) and the National Indian Foundation (FUNAI). In the case of SPM and FUNAI it was noted a small increase in the budget allocated for 2012 in comparison to 2010. In the case of SEPPIR the increase was more significant. Even though the resources have increased since the beginning of the Programme, in a context of scarce resources, the variation is small to characterize further mainstreaming of gender, race and ethnicity issues and the effect of the Programme in relation to these changes seems to be null since decisions about resource allocation are taken exclusively within Government.

Qualitative indicators were selected from the Bulletin of Social Research of the IPEA, a research institute linked to the Federal Government that publishes an annual special issue based on an analysis of the incorporation of the themes of gender and race into public policy. In this case, for both subjects, gender and race, the message observed in the IPEA's analysis during the Interagency Program implementation is that progress has been achieved, but much remains to be done in the pursuit of full equality and social justice, both for women and girls and for African descent and ethnic populations.

Under the Outcome 1 it is evident that the Interagency Programme had some effect in the broader process of increasing mainstreaming of gender, race and ethnicity in the public sector, private sector and civil society in Brazil, but the challenge in this case is to define to which extent the activities and products (mainly research and advocacy) of the Programme were instrumental in this process. One of the evidence to support this reflection was the participation of people linked to the Programme in high level participatory spaces of the Federal Government, including, for example, the Joint Monitoring Committee of the National Plan of Policies for Women, and the development of several studies and

consultancies focusing on intersectionality and the promotion of gender and race mainstreaming that were developed based on demands from the Programme's national counterparts.

Result 2. Strengthening of regional integration and the promotion of gender equality and race;

The Programme's Plan of Monitoring and Evaluation provides four quantitative indicators for Outcome 2, all of them linked to increased institutionalization of gender and race structures on local governments, including state capitals. In the case of local governments and state's capital's gender equality bodies there was no change in the indicator. However, given the fact that most states already have these bodies in place and most municipal governments that are capitals of their states have them too, a lower variation of this indicator was expected.

The indicators aiming to measure institutional strengthening of racial equality bodies, however, recorded advances. All the states joined the Intergovernmental Forum on Promotion of Racial Equality, and there was a 15% increase in the number of municipalities that have joined the Intergovernmental Forum on Promotion of Racial Equality.

In all cases there is no direct causal relationship between the activities and outputs of the Interagency Program and this result of institutional strengthening of organizations of gender and race in local governments.

On the other hand, one of the smart practices identified within the scope of the Interagency Program is exactly the case of the creation of a Working Group on Gender and Race in the Conleste. The Conleste is a consortium of 15 municipalities in the Eastern Region of the State of Rio de Janeiro. The creation of this WG is directly linked to the Interagency Program since it took form during an event, organized by the Programme (UN-Habitat), to raise awareness and promote capacities for gender mainstreaming with public managers of Conleste. More than 100 people attended the event, most of them men, and most of them Secretaries from the Conleste municipalities. The creation of the Working Group has been proposed and approved during the event.

Result 3. Strengthening and expanding participation egalitarian, pluralistic, multiracial women in decision-making areas;

The macro indicators of Result 3 are all quantitative and intend to measure the increase in participation of women and people of African descent in the Federal civil service and in leadership positions in the Government and private sector. The number of women civil servants increased by 3%, the number of women in commissioned positions in the Federal Government remained constant, as did the number of women occupying high level senior leading roles in the major private companies in the country.

Moreover, within the private sector, there were increases of 19% in the number of women in executive positions and 51% in the number of African descent in

executive positions. Also in relation to the population of African descent it was registered a decrease in their participation in management positions (22%) and an increase in participation in supervisory positions (47%). Although significant, these important advances were not able to promote the overcoming of gender and racial inequities in public and private management.

Regarding the Interagency Programme's effect, it is not possible to establish direct causality between this result's observed variation and the Programme's activities and products. However, a seminar on racism and institutional sexism within governmental organizations was conducted in 2010. This event was cited several times as a tipping point in promoting the inclusion of this issue in the Government's agenda. Another activity with a great potential to cause developmental changes is the production of case studies for use in the classroom developed with the National School of Public Administration (ENAP), responsible for training of all public servants occupying managerial level positions in the Federal Government.

Result 4. Content on promoting gender equality and race disseminated and highlighted in the media.

In regards to the Outcome 4 there are two macro indicators - quantitative and qualitative. The quantitative indicator is the number of unique hits per day received by the Interagency Programme's website, which increased from 315 in 2011 to 543 in 2012. The first ten results of a Google search on the terms gender, race and ethnicity in Portuguese are related to seven registers from the Interagency Programme, a similar situation occurs when the search terms are gender and race, race and ethnicity, or gender and ethnicity detaching the prominence of the Programme in its online communication strategy.

Another indicator, a qualitative one, is based on the analysis of the Observatory of Gender Equality in Brazil in relation to the presence of the themes of gender, race and ethnicity equality on the media. According to the report's analysis the traditional media still disseminates a stereotyped view of women, indigenous and ethnic populations, as well as people of African descent.

Given the size of the media sector in Brazil the attribution of development results in this area tends to zero because of the scope and leverage of the Interagency Programme.

However, there are indications that the initiatives of the Programme have the potential to generate cultural changes in the medium and long term. The Course of Gender, Race and Ethnicity for Journalists was implemented in 9 cities and trained more than 400 media professionals. According to an evaluation conducted at the end of the course, more than three quarters of media professionals who took the course believe that they will use what they have learned during the course of their daily work. The Programme also launched a series of applicative for smart phones with a focus on promoting gender, and ethnic-racial equality. Among the highlights of this strategy there is application that provides access to the Maria da Penha Law, which had over 1,500 downloads in just over two months without any

publicity to promote its dissemination. It is worth noting that in Brazil an applicative of great success is one that surpasses 10,000 downloads.

Conclusion

Due to the Interagency Programme's evaluation timeframe it is not possible to adequately estimate the attribution that the implemented initiatives will have in terms of developmental outcomes. During presentation on the Interagency Programme's results to the UNCT Brazil a proposal was made to conduct, in four years from now, a new assessment to infer accurately whether, and how, the Programme contributed to the achievement of developmental outcomes. Illustratively, the case studies of the Interagency Programme, currently under review, demonstrate more clearly possible connections between the Programme's initiatives and the attribution of developmental outcomes, although these are only initial conclusions given the problem of the temporality of the evaluation.

b. Capacities developed during the implementation of the joint programme and the achievement of outcomes

Capacities developed during the Programme implementation were instrumental in promoting the sustainability of potential results. The complete logic model of the Programme (available in the M&E Plan) was the cornerstone of the logic linking outputs and outcomes. More important than listing all outputs is the understanding that these were planned to promote national appropriation and sustainability. Given the characteristics of the outputs achieved it is important to detach three innovative outputs that were incorporated by the national counterparts also because these were activities and outputs aligned with national priorities. The Seminar on Institutional Racism and Sexism was one these outputs; the work based on the deconstruction of racist, sexist and ethnocentric stereotypes was another; and finally, the development of smartphone's apps. All these products resulted in new governmental activities and approaches to surpass gender and ethnic-racial inequalities resulting in the fact that now national counterparts are more able to combat the structural causes of identity based inequities in Brazil.

c. Outputs' contribution to outcomes

Most of planned outputs were achieved, especially after the mid-term evaluation. Given the scope of the final evaluation it was not possible to direct infer how outputs influence outcomes. However, given the fact that it was produced, after the mid-term evaluation, a complete logic model for the Programme, it is plausible that, based on the chain of development effects of the Programme, developmental results were achieved. Capacities were developed in terms of M&E system for national plans, shifts in agenda were produced, and institutional changes are also potential achieved results. For more detail on this process please see the Final Report Evaluation and the smart practices case studies that are in depth studies about innovations produced in the scope of the Programme and their

expected effects in terms of capacity building, agenda setting and cultural, institutional and behavioural changes on right holders and duty bearers.

d. Primary beneficiaries/right holders engaged in the joint programme implementation

The primary beneficiaries of the Programme, due to its implementation characteristics are mainly the two national counterparts, SPM and SEPPIR, which are active parts of the PMC and actively collaborated with the Programme's planning and implementation. Direct beneficiaries were also supported in small numbers, though. It is worth noting that among direct beneficiaries are media professionals, public sector managers, CSOs and local governments (especially in the city of Salvador de Bahia). Indirectly speaking, as a result of the mid-term evaluation, the Programme innovatively began to work with traditional populations such as Afro-Brazilian Traditional Populations (Povos de Terreiro), quilombolas, and Rom and Kalon people - groups that have been historically marginalized. During the final political event of the Programme, the Minister of Policies for Promotion of Racial Equality, Ms. Luiza Bairros, cited this work, in combination with the production of smartphone's apps, in her words the Programme was able to focus on historical developmental challenges but with the eyes to the future.

e. Assessment of the joint programme and its development partners focus on social, cultural, political and economic inequalities during the implementation

a. Involvement of Socially Excluded Populations

Socially excluded populations were invited to share their concerns and needs, work was developed with Afro-Brazilian Traditional Populations (Povos de Terreiro), quilombolas, and Rom and Kalon people, black people, working women's groups, young women, etc. Although, not part of the PMC representatives of these population cohorts were invited to discussions and events of the Programme. Also, as a result of the mid-term evaluation it was organized a meeting with civil society organizations. The results of these interactions and discussions with direct and indirect beneficiary populations were included in the Programme's M&E Plan as Managerial Responses of Recommendations and Lessons Learned. In the specific cases of Rom and Kalon people, as well as Povos de Terreiro, the Programme was cited as opening opportunities for this excluded population to dialogue with the UN and the Government and as an institutional space that showed interest and recognize the importance of these populations. Also in regards to the civil society is worthwhile to cite the work performed by the UNFPA in regards to mobilization of thousands of people to promote health of the black population, and the work performed by the ILO and the UN Women to support the Federation of Domestic Workers (FENATRAD),.

b. Increased contribution of excluded groups in decisions that affect their lifes – dialogue and participation

There has been observed a noticeable increase in participation and dialogue of excluded populations in decision-making processes that affect their lives. This increased participation and dialogue is due to openness of national counterparts in including these populations into the policy dialogue. In this sense is important to call attention to the perception of both national counterparts and CSOs that cited as one of the strengths of the Programme is role as a facilitator of the dialogue between those institutions and the United Nations.

c. Strengthened of citizen and civil society groups to advocate for their rights

The Programme supported CSOs aiming to strengthening citizens' capacity to advocate for their rights. To detail concrete examples please see smart practices case studies from UNFPA (nationwide mobilization for the promotion of the black population health) and ILO (support to FENATRAD to participate in the approval process of ILO Convention 189).

d. Programme contribution to improving the lives of socially excluded groups

The Programme contribution in this case was mostly linked with including specific demographic cohorts in the policy agenda. Another contribution is related to empowering socially excluded groups to demand their rights and political participation. The Programme also promoted media awareness in regards to the use of stereotypical views that caused racism, sexism and ethnocentrism. All these changes, however, are medium and long term that will probably take place in the years to come.

e. Describe the extent of the contribution of the joint programme to the following categories of results:

f.

a. Paris Declaration Principles

- *Leadership of national and local governmental institutions*

It is important to notice that Brazil is not a signatory country of the Paris Declaration. However, the country state reform, implemented since 1994 is aligned with the principles of the Paris Declaration. Since the Programme focused its national counterparts as main direct beneficiaries it is plausible to affirm that the Programme contributed to the leadership of National Government Institutions. In the case of local governments is

important to draw attention to the comprehensive work performed in the city of Salvador de Bahia (for more on this please see case study on the Salvador Observatory). In both cases national and local government institutions cited the importance of the political support provided by the UN that resulted in their institutional strengthening.

- *Involvement of CSO and citizens*

  The Programme should have invested more in the involvement of CSOs and citizens. Following the mid-term evaluation recommendations the Programme organized a CSO meeting, but mostly, the Programme involved the public sector in its management. There are however the already cited activities developed by UNFPA and ILO that were based on the civil society involvement and strengthening.

- *Alignment and harmonization*

  The Programme was aligned with national planning documents. After the 2011 changes in Government, the PMC had a special meeting enabling national counterparts to present their new strategic plans. Most of the activities were developed according to the counterparts needs. The Programme was furthermore aligned with UNDAF and the strategic planning of participating UN agencies. It is worth noting that the final political event featured signature of the MoU between the UN System in Brazil and the Programme's national counterparts to guarantee sustainability and implementation of initiatives aligned with the Programme.

- *Innovative elements in mutual accountability (justify why these elements are innovative)*

  Although not innovative it is important to highlight the functioning of the PMC which as viewed by enrolled institutions as a democratic and participative instance that dictated the administrative development of the Programme. The participation of national counterparts in the PMC was certainly substantive for the achievement of developmental results. During the final evaluation process, as well in the case studies developed, the PMC was cited by participating national counterparts as an effective channel of communications with the United Nations since it was more effective to establish programmatic discussions with several UN agencies at once instead of having parallel discussions with each one of the agencies involved in the Interagency Programme.

b. Delivering as One

- *Role of Resident Coordinator Office and synergies with other MDG-F joint programmes*

  The support of the RCO was instrumental for the development of the Programme. The RCO was always present on the PMC meetings, most times the Resident Coordinator himself participating in the meetings and always provided guidance and advice on specific strategic decisions. The support of the M&E Coordinator at the RCO office was equally important with emphasis on the relationship with the MDG-F Secretariat and in the promotion of joint activities with other JPs in the country. The Programme devised several activities with the other JPs, specifically in regards to training activities on the M&E area and the exchange of practices and experiences.

- *Innovative elements in harmonization of procedures and managerial practices*

  The innovative approach in this case was in regards to the understanding that not having harmonized procedures was not a weakness but strengthened the Programme, since in concrete terms that means more flexible and comprehensive opportunities for procurement processes and selection of consultants. It is not plausible for the agencies or national counterparts to change their own procedures but it is indeed important to understand that these suppose administrative constraint can open a window of opportunity when the program is fully joint implemented.

- *Joint United Nations formulation, planning and management*

  The Programme did contribute to the understanding that joint programming offers a set of benefits in comparison with single agency's programmes. In the case of Brazil, given the rising complexity of the developmental changes in the country it is clear that joint programming is more effective in promoting significant developmental changes. It is worth mentioning that towards the end of the Programme the PMC's institutions were not just jointly implementing the programme, but also thinking and planning together, what made possible for the Programme to explore the full capabilities of joint programming.

III. GOOD PRACTICES AND LESSONS LEARNED

a. Key lessons learned and good practices that would facilitate future joint programme design and implementation

1. The inter-agency institutional arrangement aggregates value to the UN work and stimulates the achievement of outcomes. The inter-agency work is more successful and effective in the implementation of important

actions and it is recognized by counterparts and beneficiary populations as strategic in the promotion of gender, and ethnic-racial equality.

2. There are many challenges related to intersectionality and joint-programming approaches. These newly emerged challenges require theoretical and operational knowledge by those involved in conducting the Programme. These obstacles also call for better integration of administrative procedures and monitoring and evaluation activities.
3. To identify and incorporate the experiences of other countries in the LAC region and worldwide was a strategic punctual decision that generated positive effects since it stimulated the articulation and expansion of inter-agency programming, as well as promoted exchange of knowledge and the replication of successful initiatives.
4. The identification of networks of partners and the establishment of supporting activities were essential to the strengthening of civil society organizations working with intersectional issues.
5. The adoption of innovative tools in the area of communication was a successful initiative to disseminate information and sensitize the media about gender, race and ethnicity issues.
6. The strengthening of organizations of women, black and ethnic population cohorts, is critical to ensure the sustainability of achieved results, as well as, to integrate capabilities from the regional level during the decentralization of actions.
7. Strengthening institutional counterparts (SEPPIR and SPM) was one of the priorities of the program. This institutional strengthening process should be based in the exchange of knowledge and shared managerial practices. It also contributes to the capacity development of counterparts and leverages the sustainability of potential outcomes.

b. Report on any innovative development approaches as a result of joint programme implementation

The Programme was innovative in its content and format since it focuses of the promotion of gender and ethnic-racial equality through a multi-institutional arrangement. Three items can be cited, however, as truly innovative:

i. Signing the Knowledge Transfer Agreement with Colombian counterpart MDG-F JP;

ii. Utilization of Web 2.0 tools and smart phones apps to promote gender and ethnic-racial equality;

iii. Incorporation of new programmatic approaches (educative communications, smart practices, intersectionality) and work with historically excluded populations.

c. Indicate key constraints including delays during programme implementation

1. *Internal to the joint programme*

   Management of funds - it is important to have in future JPs a MoU signed to guarantee the flow of resources among participating institutions;

   Personnel turnover - it is important to establish from the outset of any future JP a strategy to deal with changes in the personnel involved in the Programme, one tool utilized in the Programme was to produce hand over notes every time that were changes in the personnel.

2. *External to the joint programme*

   Changes on political leadership within the government and civil society – it is important in future JPs to match the programme implementation with the electoral and administrative timeline of the national Governmental counterparts..

3. *Main mitigation actions implemented to overcome these constraints*

   Development of tools to register the historic development of the Programme, and constant dynamic planning exercises to aligned national priorities and to clearly define roles, responsibilities and expectations of each one of the PMC's institutions.

d. Describe and assess how the monitoring and evaluation function has contributed to the:

1. *Improvement in programme management and the attainment of development results*

   The Programme was based on Management for Development Results (MfDR) principles that aggregate to Results Based Management (RBM) the Human Rights Based Approach. In that sense M&E activities were instrumental to guarantee the effective implementation of activities, and the identification of Lessons Learned, Recommendations and Smart Practices. Structurally speaking the MfDR approach was possible to implement because the Programme developed a complete logic model, which was also useful to harmonize within the PMC the roles and responsibilities of participating institutions.

2. *Improvement in transparency and mutual accountability*

   Transparency and accountability were improved through M&E systems since it was possible to implement a results based reporting system which made possible to clarify to donors and involved institutions how activities were implemented, which outputs were produced, and how these outputs generate outcomes.

3. *Increasing national capacities and procedures in M&E and data*

Increasing national capacities and procedures in M&E and data was one of the main intended results of the Programme. Given Brazilian developmental characteristics and the scope and coverage of the Programme it is possible to infer that to some extent the Programme did collaborate in the M&E of the II National Plan of Policies for Women and in a smaller degree to national policies for the promotion of racial equality. In this case is worth mentioning that the Programme had two representatives participating, as observers, in the National Committee of Policies for Women. These representatives, from the UNWOMEN and the ILO, had the chance to promote technical cooperation and advocacy in this important inter-governmental participatory space achieving results not presented in the Programme's Results Matrix.

4. *To what extent was the mid-term evaluation process useful to the joint programme?*

The mid-term evaluation was instrumental in the implementation of the Programme since it produced a "*Road Map*" that was used by the new Coordinator of the Programme to strategically orientate and correct problems identified during the mid-term evaluation. By that time the Programme was facing structural problems and it was difficult to advance towards intended results. One concrete example was that the mid-term evaluation resulted in a new orientation in regards to the work with ethnic populations and in the communications area, which resulted later in two of the Programme's innovations: incorporation of Afro-Brazilian Traditional populations and Rom and Kalon People as subjects of rights in the policy field and the use of Web 2.0 tools to promote the communication for development approach.

e. Describe and assess how the communication and advocacy functions have contributed to the:

1. *Improve the sustainability of the joint programme*

The Programme's communications strategy was instrumental for successful implementation of the Programme. The fact that the Programme had a significant presence at Facebook, Twitter and Orkut has proved that the chosen produced intended results. The Programme's website had towards the end of the Programme more than 550 visits per day and it was recognized as a depository of useful information regarding the promotion of gender and ethnic-racial equality. The use of smart phones apps also was a successful strategy, even before the end of the Programme it was clear that participating institutions, including the national counterparts, will incorporate this best practice, thus enhancing

the Programme's sustainability. Other examples are related to three good practices described by case studies: the UNFPA's mobilization for the health of the black population, the UNICEF's campaign for a childhood free of racism, and UNWOMEN's course for Journalists in Gender, Race and Ethnicity.

2. *Improve the opportunities for scaling up or replication of the joint programme or any of its components*

   In this case besides the national appropriation of the Web 2.0 strategy one can say that the publication of smart practices case studies, focused on the replication and scaling-up of potential best practices, it is a good example of how communications, in this case a publication, can stimulate the sustainability of achieved results.

3. *Providing information to beneficiaries/right holders*

   This was mainly acquired through the web 2.0 strategy and the dissemination of information was widespread beyond the beneficiaries of the Programme.

f. Please report on scalability of the joint programme and/or any of its components

1. *To what extend has the joint programme assessed and systematized development results with the intention to use as evidence for replication or scaling up the joint programme or any of its components?*

   The Programme M&E system was, since the beginning, developed to permit the identification of smart practices with potential to replication and scaling-up. The methodology used was to produce a set of case studies detailing why these practices were considered smart, and how they could be implemented in other operational settings.

2. *Describe example, if any, of replication or scaling up that are being undertaken*

   The production of smart phone's apps is being used by UN agencies and national counterparts now. The concept of intersectionality was refined to be applied into the policy field. Seems to be consensual among the PMC's institutions that this concept is instrumental in promoting gender and ethnic-racial equality and that it can be a powerful tool in producing more effective developmental initiatives.

3. *Describe the joint programme exit strategy and assess how it has improved the sustainability of the joint program.*

   The Programme promoted the signature of the MoU between the UN System and national counterparts to maintain the work on the promotion of gender and ethnic-racial equality on the agenda and to politically

reinforce it. This constitutes a large part of the sustainability strategy. Another part is the identification and systematization of innovative best practices with high potential of replication and scaling-up.

IV. FINANCIAL STATUS OF THE JOINT PROGRAMME

a. Provide a final financial status of the joint programme in the following categories:

UN Agency	Approved Budget	Transferred Budget	Commited Budget	Disbursed Budget	Delivery %
UN Women	1,375,996	1,375,996	1,375,996	1,351,249	*98.2%*
UNDP	537,855	537,855	537,855	533,209	*99.1%*
UNFPA	638,323	638,323	638,323	637,407	*99.9%*
ILO	638,677	638,677	638,677	629,980	*98.6%*
UNICEF	638,472	638,472	638,472	638,472	*100.0%*
UN Habitat	170,677	170,677	170,677	169,177	*99.1%*
TOTAL	**4,000,000**	**4,000,000**	**4,000,000**	**3,959,494**	***99.0%***

b. Explain any outstanding balance or variances with the original budget

Values presented were reported by the participating agencies and pending confirmation upon operational closure. The Programme did have the challenge to disburse significant amounts of resources in the last semester of implementation. It was consensual that the main challenge in regards to improve disbursement was due to constant changes in the personnel responsible for the financial administration of resources.

V. OTHER COMMENTS AND/OR ADDITIONAL INFORMATION

The Inter-Agency Programme for the Promotion of Gender, and Ethnic-Racial Equality's PMC would like to express its gratitude to the MDG-F Secretariat. The Secretariat was instrumental in stimulating the Programme to achieve its intended results. It was of great importance for

the Programme the regional meeting that took place in Cartagena, Colombia. It was there, for instance, that the Knowledge Transfer Agreement between the Inter-Agency Programme and its sister Colombian programme took form. The MDG-F's missions were also very important since those were spaces in which the Programme had to organize its information, what provided the Programme with a comprehensive view of its advances and challenges.

The Inter-Agency Programme for the Promotion of Gender, and Ethnic-Racial Equality's PMC would like also to express its gratitude to the AECID and the Spanish Government that financed the MDG-F that is an innovative modality of funding for the international technical cooperation that points out a way to promote more effective international cooperation in the context of MICs characterized by great diversity, regional disparities, identity based inequities and income inequality.

VI. CERTIFICATION ON OPERATIONAL CLOSURE OF THE PROJECT

By signing, Participating United Nations Organizations (PUNO) certify that the project has been operationally completed.

PUNO	NAME	TITLE	SIGNATURE	DATE

VII. ANNEXES

1. List of all document/studies produced by the joint programme

- Analyses on the CEPAL gender equality observatory indicators for women autonomy on economy and decision making areas
- Analysis on women participation on the federal executive boards, unions and head of enterprises
- Analysis on the monitoring and evaluation of the National Pact for combating violence against women
- Guide for the right of women's in prison situation
- Report for systematizing and analyzing data on HIV/AIDS feminization
- Updating and publishing the "Young women and men dialoguing about co-responsibility"
- Campaign for the reduction of mother's decease
- Study "Monitoring the Legislative" (CFEMEA)
- Study and Publication "Progress of Women in Brazil" (CEPIA)
- Study on change of women participation patterns for elective posts (CESOP-UNICAMP)
- Consultancy for building indicators on international agreements signed by the Brazilian Government on Women's Rights
- Consultancy for building indicators on violence against women on the health system and the security system Consultancy for evaluation of the Program "Brasil Quilombola"
- Consultancy for systematizing and organizing a guide on the themes discussed on the NEABs legislation
- Participatory Research about the impacts in women's lives of relocating processes due to the construction of dams (ANAB)
- Guide on Gender, Race and Ethnicity for Journalists (FENAJ)
- Publication on gender and habitation (FBR)
- Research on gender oriented impact of "Luz para Todos" Programme
- Research on the economic impact of domestic work formalization in Brazil (IPC-IG)
- Research "Historical rescue of the Sertão do Moxotó (Pernambuco) women's organizations and struggle and current situation on gender based violence" NGO Mulher Maravilha
- Report on the activities of the SPM from 2003 to 2010 "With all women for all their rights"
- Support for the campaign "Men unite for the end of violence against women"
- Media Training material on gender and racism
- Analysis on the situation of girls and adolescents in Brazil

- Consultancy for the production of an analytical document about the barriers for social and racial access for public health services for women (focus on HIV and sexual and reproductive health for women and young women)

- Consultancy for the production of an analytical document on the quality of the activities of promotion and attention on sexual and reproductive health (including family planning and HIV)

- Consultancy for identification, systematization and analysis of policies, programs and actions for promoting racial equality on the health public services (recommendations and indicators for the National Plan for Promotion of Racial Equality)

- Registers (video) of the event "I National Meeting of Black Psychologists and Researchers about inter-racial relations and subjectivity in Brazil" and production of the content and graphic project for the executive summary of the same event

- Consultancy for producing a executive summary for the seminar "Integrality of Human Rights and gender and race equality"

- Support for the campaign "Men unite for the end o f violence against women" to be support for systematizing the good practices and lessons learned during the Mobilization for the health of the black population analysis of contents and tendencies of media in a racial perspective (inclusion of the racial dimension on the actions of the gender observatory – SPM)

- Consultancy for building the methodological proposal for the monitoring and evaluation plan for the National Plan for Promotion of Racial Equality

- Publication: Identification and approach for the Institutional Racism

- ENAP 1 (National School for Public Administration) – case study (long) on the incorporation of gender, race and ethnicity in the formulation and planning of projects, programmes and public policies

- ENAP 2 (National School for Public Administration) – case study (short) on the ethnic dimension in the relation between citizens and the state

- ENAP 3 (National School for Public Administration) – case study (short) on team management in relation to problems as a consequence of unequal treatment and/or discrimination of public servants based on gender, race and ethnicity

- ENAP 4 (National School for Public Administration) – case study (short) on team management and the solution of interpersonal problems

- Salvador – Report on the Observatory of Racial Discrimination, Violence against Women and LGBT during Salvador's Carnival

- Translation, edition and publication of guidelines on the incorporation of race in the public policies cycle (based on a Spanish UNDP publication)

- Didactic material on gender, race and ethnic sensitive budgeting and case studies for the sensitization and capacity building of public managers in relation to gender, race and ethnicity

- Study on the political participation of afro-descendent women in the executive and legislative
- Publication of Supreme Court Judge's vote in regards to UnB affirmative action policy
- Consultancy for systematizing the activities done by the federal government and Civil society on the Program Citizenship and Decent Work from 2007 to 2010
- Consultancy for systematizing and producing material for the discussions on the interministerial subcommittee for racial equality (to the 1º National conference on Employment and Decent Work)
- Consultancy for producing a guide with orientations and core instructions for the creation of state and municipal plans on policies for women (by the experience of construction and implementation of the state plans supported by SPM)
- Consultancy for a critical study on indicators on gender used on the international context and its relevance for the Brazilian reality
- Consultancy for evaluating the design and data available on the National Program for Qualification
- Consultancy for updating the modules of the ILO Manual for capacity and information on gender, race, poverty and employment
- Elaborating and inserting of the gender and racial perspectives on the IBGE Monthly inquiry on Employment and Unemployment
- Elaborating technical documents to support the participation of Brazilian Delegation at the ILO 100th Conference
- Case Studies of Smart Practices

2. List all communication products created by the joint programme

- Guide for the right of women's in prison situation
- Report for systematizing and analyzing data on HIV/AIDS feminization
- Updating and publishing the "Young women and men dialoguing about co-responsibility"
- Campaign for the reduction of mother's decease
- Study and Publication "Progress of Women in Brazil" (CEPIA)
- Study on change of women participation patterns for elective posts (CESOP-UNICAMP)
- Guide on Gender, Race and Ethnicity for Journalists (FENAJ)
- Publication on gender and habitation (FBR)
- Research and publication about the economic impact of domestic work formalization in Brazil (IPC-IG)
- Report on the activities of the SPM from 2003 to 2010 "With all women for all their rights"
- Support for the campaign "Men unite for the end of violence against women"
- Media Training material on gender and racism
- Analysis on the situation of girls and adolescents in Brazil
- Registers (video) of the event "I National Meeting of Black Psychologists and Researchers about inter-racial relations and subjectivity in Brazil" and production of the content and graphic project for the executive summary of the same event
- Support for the campaign "Men unite for the end of violence against women" to be support for systematizing the good practices and lessons learned during the Mobilization for the health of the black population analysis of contents and tendencies of media in a racial perspective (inclusion of the racial dimension on the actions of the gender observatory – SPM)
- Publication: Identification and approach for the Institutional Racism
- ENAP 1 (National School for Public Administration) – case study (long) on the incorporation of gender, race and ethnicity in the formulation and planning of projects, programmes and public policies
- ENAP 2 (National School for Public Administration) – case study (short) on the ethnic dimension in the relation between citizens and the state
- ENAP 3 (National School for Public Administration) – case study (short) on team management in relation to problems as a consequence of unequal treatment and/or discrimination of public servants based on gender, race and ethnicity

- ENAP 4 (National School for Public Administration) – case study (short) on team management and the solution of interpersonal problems
- Salvador – Report on the Observatory of Racial Discrimination, Violence against Women and LGBT during Salvador's Carnival
- Translation, edition and publication of guidelines on the incorporation of race in the public policies cycle (based on a Spanish UNDP publication)
- Didactic material on gender, race and ethnic sensitive budgeting and case studies for the sensitization and capacity building of public managers in relation to gender, race and ethnicity
- Study on the political participation of afro-descendent women in the executive and legislative
- Publication of Supreme Court Judge's vote in regards to UnB affirmative action policy
- Consultancy for producing a guide with orientations and core instructions for the creation of state and municipal plans on policies for women (by the experience of construction and implementation of the state plans supported by SPM)
- Consultancy for updating the modules of the ILO Manual for capacity and information on gender, race, poverty and employment
- Elaborating and inserting of the gender and racial perspectives on the IBGE Monthly inquiry on Employment and Unemployment
- Case Studies of Smart Practices
- Mobilization and campaign in soccer field (2011)
- Campaign "Por uma Infância sem Racismo"
- Mobilization for the Health of Black Population
- Twitter mobilization on the Human Rights Day
- Smartphone app "Lei Maria da Penha"
- Smartphone app "Estatuto da Igualdade Racial"
- Smartphone app "Notas Técnicas OIT"
- Smartphone app "Guia de Gênero, Raça e Etnia para Jornalistas"
- Smartphone app "Revista sobre Gênero e Habitação"
- Smartphone app "Guia para Denúncias de Descriminação"
- Smartphone app " "
- Programme Website, Twitter and Facebook

3. Minutes of the final review meeting of the Programme Management Committee and National Steering Committee

The final review meeting was an expanded PMC meeting with selected guests where it was also discussed and validated the smart practices cases studies. The event took place at August 16th and 17th, 2012 and the minutes are presented below.

Fala Dr. Jorge Chediek

Uma das ideias do F-ODM foi trabalhar transversalmente.

Promover uma cultura de trabalho interagencial.

Trabalhar com os governos para também promover uma cultura de trabalho interagencial internamente, em nossas contrapartes.

O Brasil é visto de fora como um novo milagre. Mas as médias escondem as desigualdades internas, especialmente de gênero e raça. A mudança não pode vir só de uma instituição, de um ministério.

A ONU com muitas vozes fala com uma voz. Vamos trabalhar aliados com governos e sociedade civil para lutar contra todas as formas de discriminação.

Importância de compartilhar a experiência com outros países, como no caso Brasil-Colômbia.

Agradecimento a Vera Soares.

Fala Luís:

Trabalhamos com os conceitos de intersetorialidade, interseccionalidade, protopolítica e práticas inteligentes.

Protopolítica: aquilo que é necessário fazer antes da política em si, a experimentação;

Práticas inteligentes: além de replicáveis, são adaptáveis a outros contextos;

Intersetorialidade: também tem a ver com a interinstitucionalidade;

Interseccionalidade:

Apresentação OIT-FENATRAD:

Márcia:

Convenção 189 e recomendação 201

Discussão de novas normas internacionais para trabalhadoras domésticas. O trabalho doméstico é uma importante fonte de trabalho para mulheres e uma porta de entrada no mundo do trabalho para mulheres pobres, além de ser uma importante forma de troca de divisas entre países. No entanto, muitas vezes o trabalho doméstico é visto como algo natual das mulheres. Então, apesar das trabalhadoras domésticas terem direitos previstos em todas as normas da OIT, viu-se a necessidade de criação de uma norma específica para trabalhadoras domésticas, já que neste existe uma maior vulnerabilidade a direitos fundamentais e trabalhistas. Ainda é muito comum nele o trabalho infantil, forçado, a discriminação e tráfico de pessoas. Existe um grande déficits de trabalho decente no trabalho doméstico, além de uma maioria de trabalhadoras mulheres e negras.

A questão entrou na pauta da Conferência Internacional do Trabalho de 2008. Relatório do Escritório da OIT de 2010 gerou propostas para o tema. Segunda rodada de discussão aconteceu em junho de 2011.

No Brasil, houve a discussão de como garantir o protagonismo das trabalhadoras domésticas em um processo tão institucionalizado como o de uma discussão de norma internacional. Foi feito uma parceria entre OIT e SPM para informar as trabalhadoras domésticas e fomentar a sua participação no processo. Foi organizada uma oficina com trabalhadoras domésticas para a pactuação de propostas para serem enviadas para Genebra.

Em 2010, o Brasil foi o único país com lideranças de trabalhadoras domésticas em sua delegação para a Convenção Internacional do Trabalho de 2010. No ano seguinte, outros países também levaram lideranças. Com papel de destaque, o Brasil foi convidado para ser relator da comissão de trabalho doméstico. Foi construída uma agenda conjunta de trabalho que vai além da convenção 189 da OIT.

Fala Eunice SEPPIR:

Dona Laudelina – fundação da primeira organização de trabalhadoras domésticas, em 1936.

O trabalho doméstico é uma atividade precária, atravessada pela discriminação racial.

Lições aprendidas: ação coletiva entre governos, agências internacionais e organizações de trabalhadoras domésticas foi uma ação afirmativa pioneira, ousada, revolucionária de direito, para garantir a igualdade de tratamento dentro da diferença e da diversidade étnico-racial e de classe, promovendo o grupo discriminado de trabalhadoras domésticas a um processo de inclusão, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, visando a realização da efetiva igualdade constitucional. Além disso, promoveu a quebra do princípio da invisibilidade das mulheres negras trabalhadoras domésticas, promovendo também uma maior representatividade de grupos historicamente discriminados.

Fala Cristina SPM:

Existe uma articulação com o Ministério do Trabalho para que o uso diferenciado do tempo, a carga de trabalho doméstico não remunerado e a divisão sexual do trabalho sejam levados em conta no conceito geral de trabalho do Ministério do Trabalho. É importante também, neste

sentido, gerar dados que mostrem esta realidade de legitimem a construção de um trabalho doméstico justo.

Fala Sueli – FENATRAD

Somos como maratonistas, quando um corredor cansa, a gente passa a tocha para a outra. A luta do trabalho doméstico vem de muito antes, vem da mudança da constituição de 1988, naquele artigo que reconhece o direito aos trabalhadores, com exceção das trabalhadoras domésticas. No entanto, com o direito de organização em sindicatos, as trabalhadoras domésticas se organizaram para demandar seus direitos. Em 2003 inicia-se um momento importante, no qual a FENATRAD e vários ministérios deram início ao projeto Trabalho Doméstico Cidadão. A luta foi por elevação da escolaridade, curso profissionalizante, curso de formação sindical, etc. Em 2006, começou o projeto Trabalho Doméstico Cidadão em 7 cidades. O projeto deu tão certo que eu estou aqui de pé, falando com vocês. Do contrário, eu estaria quieta no cantinho, mas não, eu estou aqui. Eu sou empregada doméstica desde os 12 anos de idade e, hoje, com 60 anos, continuo na ativa. Lembro de tantas colegas que não importasse o tempo de trabalho, eram despedidas quando engravidavam. Por isso, uma de nossas grandes conquistas foi o direito a estabilidade durante a gestação.

Pela primeira vez, na 99 CIT, o tema trabalho doméstico entrou em pauta. Pela primeira vez nós também fomos vistas como trabalhadoras. Vocês não sabem nossa emoção ao chegar ao Palácio das Nações e ver aquele monte de bandeiras, não da televisão, mas de dentro pra fora, estando ali. Vocês não sabem a nossa emoção de estar naquele palácio suntuoso de cabeça erguida, com as nossas pautas e reivindicações. Vocês nãos abem a emoção de ver as falas da delegação brasileira. Em muitos momentos o Brasil serviu de referência para o voto de outros países. E nós estávamos ali. Vocês não sabem a nossa alegria, quando foi aprovada a convenção com a recomendação. Vocês nãos abem a nossa alegria quando a convenção foi aprovada, que a gente se levantou, não podia, mas a gente não lembrou disso. Mas também houve tristeza, como quando em 2010 ouvimos a notícia de como estava o governo em contenção de gastos, as trabalhadoras domésticas não iriam fazer parte da delegação brasileira. Naquele momento as lágrimas desceram. Mas o poder e a ousadia que vocês nos deram no momento em que a SEPPIR, a OIT, o Ministério do Trabalho nos deram, nós abrimos a boca e fomos mostrar nossa indignação. Nada sobre nós sem nós. E naquele momento, um dos primeiros ministérios que se levantou e falou que estava disposto a ajudar foi a SPM, que deu 2 passagens, depois, na semana seguinte, conseguiu-se passagens para todas as 6 e elas foram à CIT acompanhar a votação da convenção.

Não basta só poder, mas também o amor e a sensibilidade de mostrar o potencial de cada um. Muito se diz que o trabalho doméstico vai acabar. Eu fico muito feliz de ver as mulheres assumindo um papel de relevante importância no mundo do trabalho. Mas para que a mulher possa assumir o papel de brilhantismo na sociedade, é preciso que tenha outra mulher para assumir os afazeres domésticos de sua casa. Como vai terminar este trabalho? O que vai terminar é o trabalho doméstico sem direitos, discriminado. O trabalho doméstico decente não. O trabalho doméstico vem da escravidão, e todos aqueles que lutaram pelo fim das fileiras da escravidão, e todos os seguimentos que apoiam a construção de um trabalho doméstico decente, são os abolicionistas dos dias de hoje. Todos vocês ajudaram a reescrever a história do trabalho doméstico no nosso país. Nesse momento eu gostaria de agradecer a cada um de vocês, a cada um dos que ficaram na estrada da luta. Obrigada.

Apresentação Maria Cecília:

O mais interessante desta experiência é que um trabalho que é invisibilizado e discriminado, que tem muito a ver com a naturalização das desigualdades. É muito importante que esse processo gere mudanças concretas na vida e no cotidiano da vida das trabalhadoras domésticas. Além disso, esta é uma experiência de articulação interinstitucional, colocou muitas organizações com práticas, saberes e lógicas de ações muito distintas. Colocar todas estas organizações para discutir e promover ações concretas é algo complexo, ao mesmo tempo em que muito rico, e mesmo com uma assimetria de saberes, tentar construir um processo horizontal. Uma das coisas que é fundamental na construção de políticas públicas é dar voz às pessoas interessadas, é necessário construir com aos grupos vulneráveis as políticas de promoção da igualdade, criando espaços de diálogo e participação.

Finalizando, existe o desafio da ratificação da convenção 189 e o da criação de mais espaços participativos e de diálogos, preocupando-se em criar um espaço de troca de saberes, especialmente numa realidade de assimetria de saberes, o que é um dilema e desafio de qualquer espaço participativo, na qual há sempre o risco de que os saberes decodificados e técnicos tomem a maior parte do espaço. O fundamental é ouvir e dar voz na construção de políticas de promoção da igualdade.

Discussão:

Luís lembra que o PNUD teve também um papel importante neste processo. Fala também da importância em colocar os saberes para dialogar, como no caso da produção de dados estatísticos para a mensuração das várias faces da desigualdade.

Hélio pergunta como as pessoas que participaram da CIT avaliam a cobertura da imprensa sobre o tema?

Ângela Fontes levanta a importância de fomentarmos também o compartilhamento de tarefas domésticas entre homens e mulheres.

Sueli Carneiro coloca que a experiência parece exemplar, masa que há um ator político que não aparece neste debate, que é a parte patronal. Ela pergunta como foi o posicionamento do segmento patronal neste processo, acreditando que a dificuldade de ratificação da convenção pode estar ligada ao protagonismo deste segmento.

Paulino pede que Maria Cecília, enquanto pesquisadora, coloque quais são os problemas deste processo que devem ser superados.

Juliano pergunta como se tem colocado o homem neste processo e de como a luta pelos direitos conquistados tem sido passado para as novas gerações.

Luís coloca que uma questão que permeia a maioria das falas é a questão da sustentabilidade deste processo, como garanti-lo a médio e longo prazo.

Eunice responde que a questão da imprensa foi bastante complexa. A imprensa, em muitos momentos, colocou a assinatura da convenção como ratificação da convenção pelo Brasil, o que ainda não aconteceu. Como o trabalho doméstico não é considerada uma atividade econômica,

não existe uma organização patronal que presente o segmento. Como não há o sindicado patronal, não pode haver uma organização coletiva, ficando sem uma perna da formação tripartite da OIT. Em Genebra havia a representação as agências de empregadores, como as dos EUA, o que é muito diferente da realidade brasileira, onde ainda que existam associações de donas de casa e de empregadores do setor de serviços, não existe uma entidade que tenha representação coletiva do segmento, sendo que as manifestações deste foi exatamente no sentido de afirmar que esta representação não existia, mas que existia a opinião contrária à convenção e favorável apenas à uma recomendação. A questão da mudança cultural não tem sido simples. Neste sentido, Creuza sempre diz que os patrões estão presentes no executivo, no judiciário e no legislativo.

Márcia coloca que foi surpreendente a quantidade de matérias colocando os problemas e aumento de gastos que a aprovação da convenção 189 da OIT criaria para o setor empregador. Pouco se falou da aprovação da convenção como uma conquista de direitos. Já os empregadores, em geral, conseguem votar de forma conjunta. Pela primeira vez na OIT, a bancada de empregadores abriu o voto. Houve um nível elevado de abstenções, um bom número de votos contra e alguns votos a favor, por parte dos empregadores. No âmbito da OIT, os empregadores tem a percepção de que não existe mais a necessidade de novas convenções e normas e são, por princípio, contra novas intervenções. Muitos votos contra dos empregadoras foram motivados também pela percepção destes de que não representavam coletivamente o segmento.

Maria Cecília responde que um problema é a viabilização de fato da participação das trabalhadoras domésticas, principalmente pela dificuldade de deslocamento e abstenção do serviço. Uma possível solução é a criação de espaços itinerantes de discussão, tentando alcançar um número maior de trabalhadoras domésticas. Outro desafio é a discussão e promoção de políticas que permitam que as trabalhadoras domésticos possam ter um transporte público de qualidade e o sistema público de cuidado das crianças.

Apresentação Estudo de Caso PNUD – Observatório da Discriminação Racial e LGBTTT no Carnaval.

Fala Juliana:

O Observatório surgiu para prestar uma orientação jurídica às vítimas de racismo no carnaval e de estabelecer uma parceria com a Delegacia Regional do Trabalho visando a melhoria das condições de trabalho dos cordeiros, catadores e ambulantes, que é precária. Além disso, o Observatório também visava inibir as ações de violências provocadas pela discriminação racial, construir indicadores para o planejamento de políticas e mapear e registrar os casos de discriminação contra a mulher e a população LGBTTT. O Programa Interagencial, a partir de várias agências, trabalhou no sentido de fortalecer institucionalmente o Observatório, visando que a organização pudesse cumprir melhor o seu papel. O Observatório, a partir do registro de ocorrências de violências oferece subsídios ao poder público para a adoção de medidas que alterasse aquela realidade. Além disso, tinha observadores voluntários em vários pontos estratégicos da cidade, buscando identificar ocorrências de violência.

Fala Eliane:

O Observatório tem funcionado desde o carnaval de 2005 e tem funcionado de fato como um espaço de apoio às vítimas de violências, além de fazer os registros de ocorrência e visibilizando-os. Estes foram objetivos de curto prazo do observatório. Há objetivos de médio prazo que ainda não foram atingidos, como a melhoria da qualidade de condição de trabalho dos cordeiros, na qual houve melhorias, mas ainda limitadas, e a criação de indicadores para medir a mudança nos casos de violência, até porque as informações são colhidas de modo muito distinto de um ano para outro. Existe o desafio de que a indústria do carnaval é muito poderosa em Salvador, diminuindo a vontade do poder público em atender as demandas dos cordeiros e do observatório.

Além disso, existe a questão de violência policial contra a população negra no carnaval que o Observatório ainda não consegue lidar. Uma questão é que a SEMUR (Sec. Municipal de Reparação de Salvador) ainda tem pouca força institucional de pautar as questões raciais de modo transversal em outros âmbitos do executivo e do legislativo. A Lei Orgânica de Salvador é a única a ter um capítulo voltado apenas para a questão da população negra, mas isso ainda não é apropriado pela maioria dos setores do poder público. O Observatório tem muito apoio dos movimentos sociais, de alguns setores do governo (Delegacias, MP, etc) e da ONU, mas ainda tem pouco apelo no poder público da cidade. Há também o problema de qualificação técnica dos gestores/as para a implementação das políticas de promoção da igualdade racial. Eliane coloca que se a SEMUR consegue dialogar com outros gestores/as a partir de dados e indicadores com recorte racial já prontos, o impacto poderia ser maior.

Fala Gabriel:

Gabriel fala da importância da relação da prefeitura com o PNUD e da execução, pela SEMUR, dos recursos recebidos via cooperação técnica. O Observatório teve um papel importante na visibilidade das questões de racismo e sexismo em Salvador. Uma questão é que o Observatório começou com uma perspectiva étnico-racial, mas foram sendo incluídas, paulatinamente, as questões de gênero e sexualidade, devido às demandas que foram surgidas durante os anos. Teria sido importante ter agregado esta visão interseccional desde o começo das atividades. Gabriel coloca que há a proposta de replicar o modelo do observatório na Copa do Mundo.

Discussão:

Fernanda Lopes ressalta que uma das dificuldades do estabelecimento do Observatório é o reconhecimento da cidade de Salvador como uma cidade racista e perpassado por este racismo em suas instituições. No primeiro ano do Observatório foram registradas muitas ocorrências, mas no primeiro ano os dados não puderam ser divulgados. Então, o objetivo de visibilizar os casos de violência foi alcançado e é também por isso que, hoje, o secretário Aílton é tão acessado pela mídia no período do carnaval. Fernanda coloca que a inclusão de outros grupos, como mulheres e LGBTTTs também foi uma estratégia de visibilização das questões raciais como pano de fundo de todo este processo. O Observatório, hoje, é uma ação de governo, mas ele nunca deixou de ser aprovado pelas Nações Unidas e pelas organizações internacionais e este também é o papel da ONU de impulsionar agendas.

Luiz Barcelos afirma que o Observatório teve o mérito de visibilizar que as festas populares são permeadas por relações de violência. No caso do Observatório, temos que reconhecer que já temos dados, ainda que não tenhamos todos os dados. A partir disso, é preciso pensar em estratégias de como promover a não violência nestas festas, especialmente no caso da Copa do Mundo, pensando não apenas em como medir a violência racial na Copa, mas como combatê-la e previni-la.

Luís Fujiwara coloca que o Observatório começou como uma atividade temporária, que ocorria apenas no carnaval, e hoje já é permanente, mostrando seu avanço institucional. Neste sentido, Luís coloca a importância de atividades como o Seminário de Racismo e Sexismo Institucional e as atividades de estudos de caso de promoção de gênero, raça e etnia no âmbito da ENAP.

Apresentação UNFPA:

Fala Fernanda Lopes:

Na mobilização pela saúde da população negra, investimos muito na construção de diálogo entre os diversos atores. Neste movimento de vários atores políticas, também são forjadas novas institucionalidades, como a Rede Nacional de Controle Social e Saúde da população negra, a Rede Nacional de Religiões Afro-Brasileiras e Saúde, a Rede lai Lai Apejo: População Negra e AIDS, a Rede Nacional Afro-Atitudes, a Rede Nacional de Promoção e Controle Social da Saúde das Lésbicas Negras (Rede Sapatá) e a Articulação de ONGs de Mulheres Negras Brasileiras. Em 2001, o Ministério da Saúde começa a incorporar a perspectiva étnico-racial, no entanto falando em doenças de caráter étnica, ao passo que a mobilização demanda o conceito de doenças causadas pelo racismo. 2003 é um ano marcado pela criação da SEPPIR e pela publicação "Saúde da População Negra no Brasil" pela OPAS e pela SEPPIR.

Em 2003 também se institui o Comitê Técnico da Saúde da População Negra que incide na I Conferência Nacional da Saúde. Em 2006, o Ministério da Saúde assume que existe racismo no SUS, mesmo ano em que a Articulação de ONGs de Mulheres Negras Brasileiras conquista um asssento no Conselho Nacional da Saúde. Em 2006, o dia 27 de outubro é estabelecido como o Dia de Mobilização Nacional Pró-Saúde da População Negra. Logo após, o CNS aprova por unanimidade o mérito da Política Nacional da Saúde Integral da População Negra.

Fala Juliano:

A saúde é vista como um direito básico dos seres humanos e a luta pela promoção da saúde da população negra é uma luta por este direito básico que para ser acessado pela população negra, demanda ações específicas com enfoque racial. A estratégia de saúde da população negra vê o SUS como uma ferramenta estratégica, então, a questão é a melhoria da qualidade do próprio SUS. O objetivo foi construir uma estratégia que reflita as demandas da população negra. No caso da parceria com o Interagencial, tem-se buscado ações que se concentrem nos âmbitos locais em articulação com o âmbito nacional. Como boas práticas, Juliano identifica mais municípios das regiões metropolitanas e do interior dos estados envolvidos na Mobilização em 2011; militantes do Movimento Negro promovendo debates sobre saúde e realizando atividades em diversos espaços; a juventude negra dialogando sobre saúde e uma mobilização com mais jovens liderando ações pelo Brasil pela saúde negra; secretarias municipais de saúde realizando atividades,

implantando e implementando comitês e comissões em parceria com a sociedade civil; e profissionais de saúde assumindo a bandeira para si e fomentando o debate em seus espaços de trabalho.

Temos entendido que a ação junto ao poder públicos são essenciais no combate ao racismo institucional. É preciso fortalecer o debate em torno da PNSIPN a partir do diálogo entre ciência, cultura e políticas públicas. É necessário também pensar na auto-sustentabilidade da mobilização, assim como potencializar as transferências de saberes/espertizes nas negociações. Por fim, é preciso ampliar a participação na mobilização e a compreensão da PNSIPN como uma estratégia de melhoria do SUS. Por isso, o comprometimento não é só da população negra, mas deve ser da população como um todo, pois a melhoria da saúde da população negra é também a melhoria da saúde pública do país.

Fala Elize Massard:

A primeira atividade chave da mobilização foi a chamada convite, feita em 2006 e por telefone, e-mail e envio de vídeo institucional, quando mais de 100 organizações foram contatadas. Já em 2009, houve um aperfeiçoamento do trabalho de comunicação, com a distribuição de um boletim para mais de 1500 e-mails, sendo que em 2011 o número passou para 3000 e-mails. Além disso, as ações de comunicação incluem tentativas de contato com a mídia aberta, assim como o uso da internet 2.0, fazendo a mobilização a partir do facebook e do twitter.

Um marco na incidência política do processo de mobilização foi a aprovação da política no CNS, assim como o lançamento da rede nacional de controle social e saúde da população negra. Atualmente, o desafio é monitorar a implementação da políticas, pois há morosidade dos governos subnacionais e problemas de gestão nas três esferas. Nos últimos anos, as atividades têm se estendido ao longo dos anos, e não apenas no período de mobilização entre 27 de outubro e 27 de novembro. Dentre as inovações produzidas pelo processo, Elize destaca as ações de comunicação estratégica, o fortalecimento da articulação em rede e as ações de incidência política. Como lições aprendidas, fica a necessidade de iniciar a preparação da mobilização com antecedência,o que tem se aperfeiçoado ao longo dos anos. Além disso, é preciso o fortalecimento de ações interagenciais. O apoio do UNFPA foi importante no aperfeiçoamento do processo de planejamento, monitoramento e registro das atividades da mobilização. É preciso, por fim, o planejamento das metas e resultados das ações, a identificação dos recursos necessários para a realização das ações, o aperfeiçoamento do monitoramento da PNSIPN e capacidades de gestão em redes.

Discussão:

Cristina informa que a SPM fez um estudo de caso com a ENAP, dentro da casoteca, sobre saúde da população negra.

Márcia coloca a importância de colocar a questão da saúde da população negra como uma questão de melhoria do SUS. Não estamos falando de minorias, mas da maioria da população e de políticas que afetam diretamente os índices de desenvolvimento do país.

Fernanda Lopes coloca que existem vários diálogos em curso, porque alguns recursos são estratégicos, mas eles podem vir de várias fontes, o que também é um valor agregado da cooperação técnica, especialmente no sentido de gerar a sustentabilidade das ações. Incidência política é meter o pé na porta, se o recurso não aparece em um lugar, é preciso buscá-lo em outro.

Sueli Carneiro coloca que uma questão essencial para o futuro, que são as experiências concretas de implementação da política. Nada é mais desestigmatizador que uma experiência concreta bem sucedida. Existe uma experiência interessante no Hospital São Mateus, em São Paulo, no qual a diretora do hospital é uma mulher negra e tem implementado ações de promoção da saúde da população negra e de combate à discriminação racial no atendimento. Estas experiências têm de ser visibilizadas. As boas práticas que se geram no cotidiano do atendimento podem servir como um modo de diminuir a rejeição à política.

Luís coloca que a própria rede de mobilização pode ser um espaço de visibilização destas ações bem sucedidas.

Apresentação ONU-Habitat

Fala Diana:

Aproveitamos a conjuntura do Programa Interagencial para conversar com os gestores públicos do CONLESTE sobre a situação das mulheres. Então, foi organizado um seminário para discutir a situação das mulheres nos municípios do CONLESTE e foi proposta a criação de uma câmara técnica sobre a situação das mulheres nestes municípios. A câmara técnica foi criada e já foi feita a primeira reunião com a presença de todos os municípios. A ideia foi que o Programa Interagencial criasse a base para a criação da câmara para, posteriormente, buscar-se maneiras de garantir a sustentabilidade da câmara. É muito importante que existe o apoio político do estado do Rio de Janeiro, além do apoio da ONU Habitat.

Fala Nathalia:

A criação da câmara temática foi feita por gestores e gestoras com comprometimento com a questão de gênero. Existe a preocupação que cada município tem uma demanda específica, ao mesmo tempo em que existe uma demanda regional, por isso, ambas as dimensões têm de ser levadas em conta. Existe, também, a preocupação de buscar as causas estruturais das desigualdades de gênero. Um desafio para o futuro da câmara técnica, que ainda não começou a implementar ações, é a capacitação dos líderes comunitários. Outro desafio é a divulgação da câmara técnica, o que é essencial para a visibilidade de suas ações. Foi também importante o apoio da UFF, que têm apoiado com os índices quantitativos para a região. Outro desafio para o futuro é o desenvolvimento de metodologias quantitativas para a região. A transversalidade de gênero é uma palavra-chave da atuação da câmara temática da CONLESTE, com as questões de gênero costurando o desenvolvimento de todas as outras políticas.

Luís coloca a questão de porque a câmara temática não é câmara temática de gênero, raça e etnia. Além disso, Luís pontua a importância de que a câmara técnica de gênero trabalhe em conjunto com as outras câmaras temáticas do CONLESTE, já que há a preocupação de que gênero seja

uma perspectiva transversal à todas as outras áreas de desenvolvimento e implementação de políticas públicas.

Fala Ângela:

A gestão de um consórcio é muito distinta da gestão municipal. O estado não pode ingerir na gestão dos municípios. No entanto, grandes empresas e projetos afetam estes municípios. O consórcio, então, é uma estratégia dos municípios de se fortalecerem para lidar com estas questões. No território do CONLESTE, as questões ambientais, econômicas e sociais são completamente interligadas, já que o impacto das grandes obras no território do CONLESTE tem sido de grande magnitude. Estes projetos, por uma lado, trazem uma grande oferta de mão de obra, mas não necessariamente de trabalho decente, especialmente no que toca à população feminina. É preciso que todos os municípios tenham de modo claro quais são as suas demandas. A questão da transversalidade das políticas, portanto, deve ser pensada não apenas no nível municipal, mas também no nível do consórcio, pensando as questões de educação, saúde, saneamento básico, segurança, etc. O que tem ocorrido no estado do Rio de Janeiro vai muito além da Copa do Mundo e das Olimpíadas, pois existem muitos grandes projetos sendo levados a cabo na região. Neste sentido, algumas reivindicações clássicas das mulheres permanecem, como a demanda de creches e de profissionalização.

Os eixos que a câmara técnica estará trabalhando são: o aumento da violência contra as mulheres na região; a questão da autonomia econômica das mulheres, que está, inclusive, bastante ligada à questão da violência contra as mulheres; além disso, existem os aspectos culturais, já que a região possui um rico calendário de festas, que são também oportunidades econômicas para as mulheres.

Apresentação FENAJ-ONU Mulheres

Fala Representante FENAJ:

O curso de Gênero e Raça para Jornalistas era uma luta da FENAJ desde 2004. O convênio com a ONU Mulheres foi feito em 2010 e as atividades foram levadas a cabo em 2011. O apoio da ONU Mulheres foi essencial não apenas no âmbito financeiro, mas também no âmbito técnico. O curso aconteceu em 8 cidades brasileiras. Uma surpresa foi a alta demanda pelos cursos, pois as vagas foram preenchidas rapidamente e muitas pessoas ficaram na lista de espera. Em casa estado foram usadas matérias veiculadas no próprios estados e, em alguns momentos, aconteceu a coincidência de serem analisadas matérias produzidas por jornalistas presentes no curso. O curso teve também uma parte prática, dividindo as turmas em grupos e propondo a realização de produtos jornalísticos. Em muitos estados, outras organizações têm replicada esta atividade e promovendo cursos de gênero e raça para jornalistas. Junto com o curso também foi feita a campanha para, nas fichas sindicais de jornalistas, fossem incluídas a opção de raça na ficha dos inscritos.

Dentro do curso foram feitas avaliações com os próprios participantes. Um problema do curso foi a curta duração de 8 horas, e houve a demanda por mais tempo para a abordagem aprofundada de todos os temas propostos. A realização do curso mostrou tanto a necessidade como a demanda por capacitações em gênero e raça por parte de jornalistas. Agora estamos na fase de arrombar a porta, tentando parcerias com outras organizações para dar continuidade ao curso. Agradecemos à ONU Mulheres e desejamos muito seguir com a parceria.

Luís informa que o guia do FENAJ foi lançado em APP.

Apresentação UNICEF

Fala Helena:

No mundo da infância ainda é necessário fazer mais esforços no sentido de cruzar as dimensões de gênero e raça. Neste sentido, as atividades do UNICEF no âmbito da campanha "Por uma infância e adolescência sem racismo" foram importantes no sentido de construir esta discussão de racismo e infância. A campanha foi gestada em 2007, mas faltaram recursos para levar as atividades adiante. Afinal, após o angariamento de recursos, a campanha foi lançada em 2010. A ideia foi justamente sensibilizar e provocar o universo de organizações que trabalham os direitos da infância a pensar e levar em conta a dimensão do racismo. A campanha já vinha de antes do interagencial, mas na parceria com o interagencial confirmou-se a importância de trabalhar com o imaginário no combate ao racismo. A campanha foi pensada a partir da percepção de que há uma dimensão subjetiva do cotidiano das crianças que faz com que o racismo seja presente e estruturante na vida delas. Além disso, os indicadores de educação, saúde, etc é altamente desigual entre as crianças.

O primeiro princípio da campanha é o reconhecimento da existência do racismo no Brasil e que ele impacta a vida de crianças e adolescentes e que este impacto atravessa gerações determinando as relações raciais. Portanto, reduzir as disparidades raciais na infância é fortalecer o princípio da não discriminação. A campanha foi construída com base em uma série de consultas a profissionais de mídia, líderes religiosos, sociedade civil e instituições governamentais.

O primeiro passo da campanha foi a contratação de um fotógrafo para fazer fotos positivas de crianças e suas famílias em comunidades negras e indígenas. Além disso, foram produzidos filmes, folhetos institucionais, spots de rádio, peças gráficas, camisetas, monóculos e blog. A maioria dos internautas que acessam o site são professores e educadores. No dia do livro, foram colocados no site vários livros de literatura infanto-juvenil afro-indígena.

Os resultados esperados são: o aumento das ações propositivas por parte de todos no enfrentamento ao racismo que afeta crianças negras e indígenas; contribuir para a formulação e implementação de políticas de combate ao racismo na infância; e fomentar a capacitação de gestores e educadores para combater o racismo na infância. A campanha ajudou a fomentar o debate no campo da educação e racismo, assim como ajudou a fomentar o campo de debate sobre racismo e infância. Por fim, existem dois campos a serem explorados no seguimento da campanha são: violência racial (homicídios de adolescentes negros) e crianças ciganas.

Fala Lucimara:

Fala da emoção em ver a campanha da UNICEF, especialmente do projeto de trabalhar com crianças ciganas. Hoje o que vamos é que as crianças que entram nas escolas não falam que são ciganos, escondem a sua etnia nas escolas. Lucimara coloca a AMSK à disposição do UNICEF para ter acesso à comunidades ciganas e trabalhar com crianças ciganas.

Fala Sueli:

Acho maravilhosa essa campanha. E o importante é que vocês conseguiram desenvolver peças de grande durabilidade, para além da campanha, tornando a campanha permanente.

Fala Luiz Barcelos:

A experiência que mais me instigou foi a do CONLESTE, pela questão de construir uma agenda na gestão pública com perspectiva de gênero numa realidade de impacto de grandes projetos. Creio que estamos num momento de reconstruir Brasília a partir da ótica da construção da igualdade. Olho para o Paulino e penso que isso pode ser um trabalho para a ABPN, de apresentar uma proposta de inclusão racial na questão do impacto pelos grandes projetos ligados ao petróleo, pois o polo petroquímico de Macaé vai reconfigurar a realidade da região de Macaé, que é eminentemente negra, mas que não possui órgãos municipais de promoção de políticas para a igualdade racial. É preciso a inclusão desta questão racial.

Apresentação FENAJ – ONU Mulheres

Fala Andrea:

O trabalho com a FENAJ tinha sido iniciado no 34 Congresso Nacional dos Jornalistas. Foi assinado um MOU com a FENAJ planejando as atividades do curso de gênero e raça para jornalistas, assim como a campanha de autoidentificação para jornalistas. Uma de nossas grandes preocupações foi como garantir que este curso fosse interessante para jornalistas de cada estado onde o curso ocorreu, o que se deu pela preparação de cadernos temáticos de reportagens a serem analisadas por região, feita com reportagens veiculadas localmente. Um dos grandes sucessos do curso foi a produção de um Guia de gênero, raça e etnia para jornalistas, que está disponível para download no site do Programa Interagencial. O curso contou com a produção de material por parte dos alunos e alunas, e este material foi compilado e subido ao blog. A avaliação do curso foi muito positiva, ainda que não foi possível avaliar o impacto a longo prazo na cobertura midiática daqueles jornalistas que participaram do curso. Além disso, fomos convidados pela EBC para realizar uma sessão especial na EBC de Brasília. O curso tem se expandido e, como o material está acessível e a metodologia é simples, ele pode, e tem sido, replicado em outros contextos. Quanto a campanha de auto-declaração, preparamos um material que foi enviado para todas associações de jornalistas de todo o Brasil. Nós contamos com o apoio das agências para a indicação dos entrevistados para a parte prática.

Fala Anita:

Há vários vídeos no blog do curso com o depoimento de jornalistas falando das dificuldades de pautar as questões de gênero, raça e etnia no cotidiano do trabalho.

Luís agradece a ONU Mulheres, que é agência líder do Programa Interagencial. Para liderar o Programa Interagencial é preciso muita maturidade institucional, o que a ONU Mulheres demonstrou nestes últimos anos de implementação do Programa Interagencial.

Fala Hélio:

Os jornalistas são uma categoria que criticam tudo, mas que param pouco para fazer uma auto-crítica. As questões de gênero, raça e etnia muitas vezes são invisibilizadas na mídia. Valoriza-se a cobertura de escândalos da mídia, o que gera também a invisibilização de questões essenciais, como promoção da igualdade, combate à violência. A mídia fala muito de políticos, não de políticas (citando jornalista x). A mídia coloca o interesse do público por acima do interesse público. Este fenômeno não é exclusivo do Brasil, mas aqui ganha contornos particulares, pela questão das várias faces da desigualdade no Brasil. Para resumir o paradoxo do nosso tempo, graças ao avanço tecnológico, a informação pode chegar a qualquer lugar imediatamente, mas não têm servido para revitalizar o debate público. O Brasil tem uma grande concentração da mídia nas mãos de poucas famílias e, especialmente, nas mãos de famílias que ocupam cargos públicos. Outro problema é a verticalização, na qual alguns grupos dominam várias fatias do mercado de comunicação. Além disso, as condições do mercado de trabalho dos jornalistas também não contribuem para que os jornalistas contribuam para a cobertura das questões de desigualdade.

Em 1967 institui-se a obrigatoriedade do diploma, que foi extinta em 2009 pelo STF e reestabelecida pelo Senado Federal com a aprovação da "PEC dos Jornalistas". Se de um lado, a obrigatoriedade do diploma foi importante para profissionalizar a categoria, a obrigatoriedade não preparou os jornalistas para trabalharem as questões de cidadania e da desigualdade brasileira e tampouco as redações são um lugar propício para isso. O perfil do jornalista mudou bastante e este perfil atual causa um distanciamento dos problemas do povo e do país. O jornalista mediano de uma grande empresa de comunicação, em geral, não usa transporte público, mora em bairros nobres, tem relações nas classes mais altas, consequentemente, isso emoldura a visão de mundo destes jornalistas. Os jornalistas acabaram por se tornar, em geral, uma categoria alienada da "realidade das ruas".

Os jornalistas têm ficado cada vez mais refratários à sindicalização. Além disso, as empresas têm contratado cada vez mais profissionais jovens, o que tem gerado conflitos geracionais. Outra mudança que tem ocorrido é que a profissão tem se tornado cada vez mais feminina.

Existem várias experiências de boas práticas na imprensa brasileira, mas para fazer com que este número cresça, é necessário a capacitação de jornalistas. Neste sentido, o curso de gênero, raça e etnia para jornalistas era uma demanda antiga da FENAJ, especialmente no contexto no qual jornalistas tem uma formação muito débil em promoção de direitos humanos. O curso de gênero, raça e etnia teve uma grande procura e a avaliação dos jornalistas que o cursaram foi, em geral, bastante positiva. O curso foi dado em 8 estados, além de uma sessão extra realizada na EBC de Brasília. A partir do curso, foi produzido o Guia de gênero, raça e etnia e que está disponível para download no blog do curso, assim como todo o material didático do curso está disponível para download no site, o que facilita a replicação do curso em outros contextos. A maioria dos jornalistas que participaram do curso vinham de assessorias de imprensa de organizações da sociedade civil.

Entretanto, o curso teve poucos profissionais da grande mídia e poucos jornalistas em postos de chefia. Um dos possíveis motivos para isso é a falta de divulgação do curso para fora do círculo de contatos da FENAJ, já que muitos jornalistas são refratários à sindicalização. Outro problema é que o curso foi curto, de apenas 8 horas, o que pareceu insuficiente para o devido aprofundamento nos temas. Além disso, faltou a inclusão da questão indígena. Como

recomendação, Hélio fala da importância de aumentar a articulação com a sociedade civil, como o IPG, a AFROPRESS, o Geledés. Além disso, seria importante tentar a articulação com as instituições patronais. É importante também buscar parcerias com as universidades. Outra recomendação é que seja feito um curso específico com editores e chefes de redação. Além disso, outra sugestão é o apoio ao prêmio Abdias do Nascimento da FENAJ. Por fim, Hélio sugere que um caminho para ampliar o alcance do curso é fazê-lo também em versão virtual.

Discussão:

Fernanda Lopes fala que na EBC a experiência foi muito fortuita, já que lá sim estavam presentes jornalistas do alto escalão da empresa. Fernanda conta que ela passou a dar atenção às reportagens e spots de rádios dos jornalistas presentes no curso e que se surpreendeu com a melhora da qualidade de abordagem da EBC. Talvez a solução seja que o curso seja mais focado em espaços ou empresas estratégicas.

Helena Silva fala da importância das agências que vivenciaram esta iniciativa, como o UNICEF que fez uma capacitação para jornalistas em parceria com a ANDE, em dialogarem para pensar em estratégias de sustentabilidade para cursos dessa natureza., já que considera esta iniciativa estratégica.

Ana Laura fala da importância de sensibilizarmos o outro lado. Se as mulheres são o lado "fraco" das relações de gênero, é preciso também sensibilizar os homens.

Apresentação Lucélia – discussão intersetorialidade-interseccionalidade

Fala Lucélia:

O que eu vou tentar fazer aqui é trazer, além das boas práticas, é falar um pouco dos desafios e obstáculos do Programa Interagencial.

O primeiro grande desafio do Programa Interagencial é que os objetivos do Programa eram muito grandes para serem atingidos em 3 anos e com 4 milhões de dólares. No entanto, exatamente pelo fato de tratar-se de objetivos grandes e de longo prazo, muitos dos resultados são, na verdade, processos, que são muito difícil de serem mensurados, como no caso do curso de gênero, raça e etnia para jornalistas feito em parceria com a FENAJ. No caso de uma análise mais qualitativa, a avaliação buscaria medir quantas matérias com enfoque de gênero, raça e etnia têm sido veiculadas. No entanto, o curso, que seria visto como um processo, passa a ser também um resultado no processo de construção de uma cultura de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

Além do fato de que o próprio modelo de gestão interagencial seja inovador, Lucélia destaca que, no caso do Programa Interagencial, foi um avanço a inclusão da perspectiva de raça e etnia a um programa interagencial que trabalha com os ODM, nos quais a questão racial não é colocada à primeira vista.

Com relação aos enfoques das atividades, a maioria delas teve o enfoque de gênero combinado com raça. Além disso, a maior parte das atividades do Programa foi realizada com a SPM e a

SEPPIR. No entanto, a maioria das práticas inteligentes do Programa Interagencial se deu no âmbito do trabalho com a sociedade civil. Lucélia coloca que acha problemático um programa que deseja incidir no PPA tenha uma duração de 3 anos, enquanto o PPA dura 4, além de que o programa começou descompatibilizado temporalmente com a elaboração e votação do PPA. Lucélia coloca que é importante planejar o tempo e as datas do programa de acordo com a conjuntura política do país.

Uma recomendação de Lucélia é a redução do escopo dos resultados, para tornar possível a mensuração dos resultados das atividades. Por outro lado, Lucélia afirma que o Programa Interagencial amplia capacidades de atuação, proporciona troca de experiências e informações entre agências, potencializava a intervenção e cria massa crítica sobre os temas interseccionais, inclusive em agências que não trabalhavam questões de gênero e raça anteriormente. No entanto, existe um claro obstáculo operacional com relação aos procedimentos administrativos e gerenciais, já que as agências ainda não estão preparadas para gestionar a parte operacional de programas conjuntos.

A coordenação do Programa não é ordenadora de gastos, ela é só a articulação entre as agências, o que também cria alguns obstáculos operacionais. Lucélia coloca que é importante que a coordenação do Programa Interagencial tivesse poder de decisão sobre uma parte do orçamento do Programa.

Ainda que o programa tivesse como prioridade o fortalecimento institucional de governos locais e mesmo com atividades neste sentido, não ocorreu uma descentralização substancial das atividades do Programa Interagencial. Se houve um foco no programa, é possível colocá-lo como a transversalização das dimensões de gênero e raça. Assim, o foco do Programa ficou muito no resultado 1. Além disso, Lucélia recomenda a expansão de ações na sociedade civil e o fortalecimento dos mecanismos de monitoramento, como o SiPro.

Como estratégias de saída, e de sustentabilidade, o Programa desenvolveu as estratégias de assinatura da Carta de Intenções – Governo Brasileiro-Sistema ONU; a publicação dos estudos de caso de práticas inteligente; a manutenção da página web do Programa; e a realização deste seminário. Como lições aprendidas, Lucélia coloca que a programação conjunta agrega valor e potencializa as ações; a necessidade de pensar em estratégias de sustentabilidade na formulação do Programa; aspectos qualitativos e difíceis de serem mensurados, pois tratam-se de mudanças de atitude, aquisição de novos conhecimentos, aplicação prática do aprendizado e melhoras dos serviços prestado. Estes resultados são, portanto, de longo prazo, o que torna ainda mais difícil sua mensuração, fazendo com que a maioria dos resultados de curto prazo do Programa sejam, na verdade, processuais. Neste sentido,também, fica a impressão de que o Programa termina justamente no momento em que uma boa expertise foi acumulada pelas instituições do Comitê Gestor e das instituições parceiras.

Lucélia recomenda maior interação entre as agências para fortalecer o planejamento das atividades (+técnico e – operativo); criar espaço para a Sociedade Civil no Comitê Gestor; refletir sobre o papel da ONU na cooperação horizontal em países de renda média.

Discussão:

Luís fala da importância de fundos como o F-ODM, de promover justiça social global. Luís coloca a importância de promovermos no Brasil também uma nova cultura de cooperação

internacional, pensando no papel que temos internacionalmente, especialmente a partir das muitas tecnologias sociais geradas no país e a partir do fato de, apesar de sermos um país de renda média, sermos um país ainda muito desigual e comum grande população absoluta que vive na pobreza,. Luís coloca que o Brasil pode fortalecer sua ação no sentido de geração de dado e evidência e descentralização da cooperação para os governos locais. Luís coloca também a importância de, no Interagencial, termos começado a trabalhar com populações ciganas, quilombolas e povos tradicionais de matriz africana.

Sueli questiona como seria possível incluir outros ministérios na cooperação entre a ONU e a SEPPIR e a SPM, pois estes outros ministérios também são essenciais para a consecução dos objetivos da SPM e SEPPIR.

Teresinha coloca que as políticas públicas são cooperativas e contributivas. Voltando à questão do CONLESTE, na qual ficou evidente a ausência da questão racial o que, se agregado, pode mudar muito o caráter das ações para melhor, já que uma coisa não exclui a outra, na verdade, é uma inclusão de populações na política.

Lúcio coloca que já teve a oportunidade de ler 7 avaliações finais de Programas Interagenciais, e que os desafios operacionais são comuns a todos os programas interagenciais, já que trata- se de um modelo experimental.

Luiz Barcelos fala da importância da parceria entre SEPPIR e Programa Interagencial para trabalhar com comunidades tradicionais, como no caso das comunidades tradicionais de matriz africanas, comunidades quilombolas e povos ciganos, já que existe a percepção de que alguma coisa diferencia estas comunidades das demais populações negras. É preciso ficarmos atentos para não entendermos os quilombolas e as comunidades tradicionais de matriz africana como algo distinto da população negra brasileira.

Eleutéria fala que desde o começo da parceria com o interagencial, o próprio nome provocava. Ela coloca a questão de como fortalecer a sociedade civil no Brasil em um momento de fechamento de várias organizações no Brasil, um momento crítico da sociedade civil brasileira.

Fernanda Lopes agradece à qualidade das contribuições dos/as pesquisadores que fizeram os estudos de caso de boas práticas e da avaliação final do programa. Fernanda destaca que gostou do fato de que as avaliações feitas não descartaram os aspectos tradicionais da avaliação, mas também apresentaram propostas para fomentar o trabalho e o papel das Nações Unidas no Brasil. Por exemplo, a questão da necessidade de fomentar e coordenar parcerias, já que, até pelo fato de nossa equipe ser pequena, nós circulamos por vários espaços, mas, mesmo assim, não conseguimos relatar as que temos e criar todas as conexões que gostaríamos. Por exemplo, no caso da fala da Sueli, temos muitas relações e processos de cooperação com outros ministérios, mas nem sempre conseguimos relatar estas parcerias.

Luís ressalta que o PRODOC não pode ser escrito em pedra, pois tanto governos como Nações Unidas mudam. O PRODOC deve ser um documento de planejamento estratégico, não uma tese teórica. O PRODOC é um documento estratégico das Nações Unidas e a participação na construção dele é importante, mas temos que ter em mente que o PRODOC é um documento da ONU. No caso do nosso programa, o erro foi que o PRODOC pareceu um documento do governo. Luís coloca também que é importante que, junto com o PRODOC, seja assinado um Memorando de Entendimento entre as agências, para facilitar os procedimentos operacionais. Outra questão é que as dificuldades operacionais do Programa foram, em alguns momentos, oportunidades de desburocratizar processos que eram mais simples em uma agência que outra.

Fechamento:

Fala Luís,

Luís agradece a presença de todos e todas. Fala da importância de eventos desta natureza, de diálogo e devolução dos resultados entre as organizações. Luís destaca a proposta do Prof. Paulino de criar linhas de pesquisa na ABPN nas linhas que foram discutidas no evento. Luís abre a palavra para o público. Destaca também a importância de nos apropriarmos de experiências exitosas, pois isto é mais barato e mais eficaz, como no caso da cooperação horizontal com o Programa Integral Contra Violencias de Genero. Por fim, Luís propõe que o Comitê Gestor do Programa Interagencial faça uma reunião de balanço e incorporação das propostas saídas do Seminário.

Elisa agradece, em nome da AMSK, o convite para o seminário. Nós tivemos duas parcerias imprescindíveis para realizar tudo o que realizamos: A SEPPIR e o Ministério da Educação. Depois do apoio destas duas instituições, foi feito o projeto Kalinka, projeto que cuida da capacitação de professores e professoras para educarem crianças ciganas. O que gostaríamos de pedir é que quando olharem etnia, se lembrem dos Roma, eles chegaram em 1574 no Brasil, tem um dia nacional (24 de maio), que ciganos também tem problemas sérios com mulheres, que são discriminadas. Gostaria de pedir que comecem a olhar por um lado novo, pois no Brasil são de 600 a 800 mil pessoas que são invisibilizadas.

Helena coloca que, realmente, é necessário fazermos uma reunião de trabalho para decidirmos que caminhos seguir depois do dia 31 de agosto. A partir da fala de Lucélia, Helena fala que é essencial que sistematizemos as experiências exitosas do programa para que estas fiquem como referência para nossas contrapartes. Outra questão é a importância de darmos um passo no sentido de manter e aprofundar o diálogo da SEPPIR e da SPM com os outros ministérios, fazendo uma agenda de trabalho. Outra tendência que Helena enxerga é o campo do imaginário, pois existe uma série de desigualdades, como sexismo, racismo, adultocentrismo, etc, que estão na dimensão do simbólico. Então, mesmo com os marcos legais e os arranjos institucionais garantam as políticas de promoção da igualdade, existe uma dimensão destas desigualdades que é cultural e que se não for combatida, coloca a perder os outros esforços.

Prof. Paulino agradece a Luís Fujiwara e a Luiz Barcelos pelo convite. Prof. Paulino assumirá a presidência da ABPN nos próximos dias e se pergunta quais são as demandas e as agendas necessárias para fortalecer a ABPN. Já no primeiro painel eu fiquei encantado, por ver campos e possibilidades interessantes de pesquisas que não são priorizados,mas que são importantes. Encontrei aqui parcerias importantes, como a Fernanda Lopes e o UNFPA, especialmente no que toca à saúde da população negra. Uma questão é que a participação da sociedade civil no Comitê Gestor de iniciativas futuras de Programas Conjuntos é fundamental. Além disso, os cerca de 80 núcleos de estudos afro-brasileiros são possíveis parceiros muito importantes para novas iniciativas. Saímos daqui com o plano de fechar uma agenda de parceria com o UNICEF. Temos extremo interesse em continuar com esta experiência e ver outras oportunidades de trabalho. Afirma que, para ele, o melhor aprendizado foi ver as experiências de comunicação do UNICEF e do Programa colombiano. Fala, por fim, da importância de aprofundar a interdisciplinaridade no trabalho da ABPN.

Maria das Dores fala que foi um prazer participar deste seminário. Coloca também que acha necessário que o Programa Interagencial adentre as diversas regiões do Brasil, descentralizando

suas atividades. Além disso, pauta que acha muito importante que a Sociedade Civil faça parte do Comitê Gestor. Fala que gostaria de ver uma articulação mais próxima com as organizações de mulheres negras, que têm experiências belíssimas, mas que são práticas inteligentes que acabam ficando muito confinadas à dimensão local.

Cristina fala que o Programa foi muito exitoso. Tanto este seminário como o Programa como um todo. O Programa atingiu seu objetivo de trabalhar estrategicamente, articulando iniciativas. O Programa lançou a iniciativa, e os resultados virão, provavelmente, daqui a alguns anos. Aliás, o Programa já tem gerado desdobramentos, como uma consultoria de desagregação de dados que foi feita no início do Programa e que está sendo adaptada pelo IBGE. Por fim, o programa, e o nome das Nações Unidas dá mais legitimidade às nossas ações, dá um peso e um plus simbólico ao nosso trabalho.

Fernanda Lopes coloca que é importante levarmos para outros entes federados a nossa experiência. Acho que nós podemos nos aproprias dos nossos resultados para levar isso aos demais entes federados, seja através do FIPIR, CONAPIR, CNDM e outros órgãos. Uma tarefa que temos agora é fomentar a atuação da SEPPIR e da SPM com outros ministérios. Agora que temos experiências exitosas e produtos para mostrá-las, esta tarefa fica mais fácil.

Luís afirma que é fã deste tipo de estratégia. Diz que acha que é importante trabalhar dos dois lados. É importante trabalhar com pessoas e instituições sensibilizadas, mas é preciso também colocar o pé na porta e trabalhar, a partir da liderança da SEPPIR e da SPM, nos outros ministérios.

4. Final Evaluation Report

AVALIAÇÃO FINAL DO PROGRAMA INTERAGENCIAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO, RAÇA E ETNIA

PRODUTO 3
RELATÓRIO FINAL

Elaborado pela avaliadora independente
Lucélia Luiz Pereira

Setembro de 2012

Sumário Executivo

O Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia foi financiado pela Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID) com recursos do Fundo para o Alcance dos ODM. Foi executado de forma interagencial pelo Sistema ONU representado pela Onu Mulheres, Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Programa das Nações Unidas para Assentamentos Humanos (ONU-HABITAT), e pelo governo brasileiro por meio da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

O Programa tem como objetivos promover e consolidar a transversalidade de gênero, raça e etnia nas políticas públicas e em iniciativas da sociedade civil, fortalecer institucionalmente e desenvolver capacidades de contrapartes governamentais e entidades parceiras da sociedade civil. Além disso, busca estimular o controle social das políticas públicas por meio do fortalecimento de entidades, redes, articulações feministas, de mulheres e do movimento de mulheres negras.

Teve duração de cerca de três anos com orçamento de US$ 4 milhões, distribuído entre as seis agências das Nações Unidas de acordo com a proposta de plano de trabalho apresentado. Na avaliação, enfatizou-se duas dimensões, o processo de implementação do programa e os resultados alcançados a partir da intervenção realizada. Para tal, foi adotado a metodologia qualitativa composta por análise documental, realização de 21 entrevistas com informantes-chaves, reunião com coordenação do programa e participação em eventos estratégicos do encerramento.

Para a sistematização dos resultados da avaliação, utilizou-se cinco focos de análise:

1) **Foco de Análise sobre a Elaboração do Programa e Alinhamento com Prioridades Nacionais:** verificou-se que os objetivos do programa interagencial estavam em completo alinhamento com as intervenções e necessidades do Brasil, bem como com os interesses da população. O programa contribui ainda para o alcance das metas e estratégias estabelecidas no Plano Plurianual (PPA) do governo brasileiro. Para maior

integração dos objetivos recomenda-se que o programa interagencial abarque período semelhante ao PPA (4 anos) ou planejado para ser desenvolvido no período do PPA vigente. Além disso, é fundamental que na implementação de programas semelhantes, o escopo dos resultados seja reduzido para possibilitar a mensuração dos produtos, metas e atividades definidas no Plano de Avaliação e Monitoramento.

2) Foco de Análise sobre Processos e a Implementação do Programa: O arranjo institucional interagencial é uma estratégia inovadora e positiva tendo em vista que potencializa o alcance de resultados em temas transversais, amplia as capacidades de atuação, proporcionando troca de experiências e informações entre Agências, contrapartes e beneficiários/as, além de potencializar a intervenção e criar massa crítica sobre os temas interseccionais. O arranjo foi importante também para as contrapartes permitindo organizar melhor o planejamento e a centralização das demandas, contribuindo para uma maior eficiência das ações. Como aprimoramentos ao processo de implementação do Programa destaca-se: necessidade de adaptações nos procedimentos administrativos e gerenciais das agencias para potencializar trabalho conjunto, maior interação entre comitê diretivo e comitê gestor, tornar o/a coordenador/a um/a ordenador/a de despesa, produção e disseminação maior de debates teóricos sobre interagencialidade e interseccionalidade e criação de consensos sobre conceitos pelo programa, distribuição orçamentária mais equânime entre as Agências e maior execução orçamentaria, adoção de sistema eficiente de monitoramento das atividades e fortalecimento e expansão de parcerias com sociedade civil.

3) Foco de Análise sobre a Contribuição para Resultados de Desenvolvimento: Para permitir mensuração dos resultados, produtos e metas alcançados é importante que programas semelhantes reduzam o escopo dos Resultados previstos. O programa foi eficaz no sentido de contribuir para o alcance dos resultados. Na implementação do Programa, foram contabilizados um total de 139 ações abarcando os quatro grandes resultados previstos na formulação do Programa. Verifica-se que mais da metade das ações do programa (53%) foram realizadas para alcançar o objetivo 1 (aprimoramento da transversalidade de gênero, raça e etnia), sendo que aproximadamente 70% destas ações são nas áreas de Advocacy e monitoramento. Os principais focos de atuação do programa foram as áreas de Advocacy e elaboração e disseminação de estudos. Além

disso, foram desenvolvidas ações como campanhas educativas/eventos, mobilização e capacitação, bem como monitoramento de políticas públicas, terceira maior área em quantidade de ações. O programa aportou recursos em pelo menos seis áreas: saúde, trabalho, educação, segurança pública, direitos humanos e infraestrutura/habitação. Para evitar dispersão das atividades, recomenda-se que no planejamento estratégico seja definida as áreas prioritárias para o programa incidir. Constata-se que aproximadamente 60% das ações do programa contemplam mais de uma janela temática, garantindo satisfatoriamente a interseccionalidade das atividades desenvolvidas. Somente 12% das ações contemplam as três temáticas concomitantemente, 19% trabalham etnia, 85% contemplam gênero e 66% contemplam raça. Ao analisarmos somente ações separadas, 30% das atividades são na janela de gênero, sendo três vezes maior se compararmos com as 15 ações na área racial, que representa 10% da totalidade das ações do programa. Recomenda-se que o programa aumente o percentual de ações abarcando duas ou mais janelas temáticas e expansão de ações na temática etnia, é importante também que os representantes de segmentos étnicos estejam representados no comitê gestor do programa. Além disso, deve haver expansão da parceria com sociedade civil tendo em vista que somente em 20% das ações do programa houve um envolvimento direto das organizações da sociedade civil. Em relação a interagencialidade na implementação, destaca-se que aproximadamente 70% das ações foram **executadas** de forma separada, ou seja, somente em 30% das ações houve a participação de duas ou mais agências em sua execução. No entanto, a maioria das ações do programa foram planejadas conjuntamente e a execução ficou a cargo de cada agência. Este dado é muito relevante tendo em vista a necessidade de maior discussão e aprofundamento teórico sobre interagencialidade para permitir alguns consensos por parte das agencias e das contrapartes. Neste sentido, recomenda-se que haja um esforço dos programas para que as ações interagenciais sejam desenvolvidas durante toda a fase de atividade (planejamento, execução, monitoramento e avaliação).

Questões chaves dos Resultados do Programa

Resultado 1 - Expansão e aprimoramento da transversalidade de gênero e raça em políticas, programas e serviços públicos - o programa foi eficaz no sentido de alcançar

êxito nas ações de aprimoramento da transversalidade de gênero, raça e etnia, ainda que apesar de necessárias as ações não sejam suficientes para responder o resultado em sua totalidade. O programa avançou no apoio a metodologia de monitoramento do PNPM e do PLANAPIR, na implementação de ações com foco em advocacy e monitoramento de políticas, na descentralização das atividades numa lógica intersetorial que potencializa a promoção da igualdade de gênero, raça e etnia e na capacitação de gestores. Falta avançar mais na capacitação de representantes da sociedade civil para potencializar o papel de controle social.

Resultado 2: Fortalecimento e integração das capacidades regionais na promoção da igualdade de gênero e raça - O programa focou suas atividades no nível federal, desta forma, não houve substancial descentralização das ações para Estados e municípios, apesar da implementação de diversas ações pilotos que podem ser consideradas boas práticas. Verifica-se, portanto, que o Resultado 2 não teve um resultado eficaz considerando que não desenvolveu satisfatoriamente o produto referente ao fortalecimento dos órgãos subnacionais existentes para políticas de mulheres e para a promoção da igualdade racial. É importante a estratégia de capacitação das Secretarias específicas nos estados, para que gere um efeito multiplicador para a criação de órgãos semelhantes nos municípios.

Resultado 3: Fortalecimento e expansão da participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nas áreas decisórias - O programa realizou diversas iniciativas de apoio a participação da sociedade civil em eventos estratégicos, realizou Campanha, como a Campanha Mais mulheres no Poder. No entanto, apesar das diversas iniciativas é difícil mensurar o avanço nos resultados se focarmos os produtos planejados já que o numero de atividades realizadas não aporta informação sobre o avanço do produto com meta referentes a ocupação de cargos de chefia por mulheres e negros/as, que só poderia ser mensurado a longo prazo.

Resultado 4: Conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça divulgados e destacados nos meios de comunicação - O programa adotou estratégias de incentivo a expansão da cobertura da temática de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia

nos meios de comunicação, capacitação de profissionais da mídia nos temas transversais do programa, e incentivo para utilização de ferramentas da web 2.0 nas estratégias de incidência e advocacy do programa e de seus parceiros, além da utilização de ferramentas como boletins informativos, blogs, redes sociais, espaços colaborativos, facebook e twitter. Todas essas iniciativas são satisfatórias como medidas de estimulo a um maior apoio da sociedade à promoção da igualdade de gênero, raça e etnia. Recomenda-se para maior efetividade das ações a criação de Subcomitê de comunicação com profissionais de comunicação das seis agencias e das contrapartes.

Foco de Análise sobre a Apropriação Nacional: alcançou um resultado muito positivo ao promover uma participação ativa das contrapartes governamentais, SEPPIR e SPM, no Comitê Gestor do Programa, proporcionando, portanto, uma gestão compartilhada do mesmo com as agências da ONU. Muito adequada foi também o empenho no fortalecimento institucional e desenvolvimento das contrapartes, permitindo sustentabilidade de muitos dos resultados alcançados pelo programa, principalmente pelo alinhamento entre planejamento das ações e necessidades e prioridades definidas na agenda governamental. **A**s atividades desenvolvidas com a sociedade civil também contribui para criar e disseminar uma massa critica sobre os temas interseccionais e para a replicação de algumas experiências inovadoras.

Foco de Análise sobre a Sustentabilidade dos Resultados de Desenvolvimento: verifica-se que o programa agregou valor ao implementar um arranjo institucional e temático inovadores. O trabalho interagencial maximizou conhecimentos e troca de experiências. Nesse sentido, as agências da ONU possibilitou que a SEPPIR e SPM vivenciassem uma experiência interagencial e interinstitucional que certamente tornou um aprendizado institucional, ou seja, a experiência foi internalizada pelos parceiros e poderá contribuir para maior integração das agendas da duas secretarias. Por outro lado, o programa proporcionou as Agências da ONU um aprendizado de trabalho conjunto que potencializa a replicabilidade em outras iniciativas a partir de seus mandatos e planos de trabalho. A disseminação das práticas inteligentes e lições aprendidas é também uma oportunidade de visibilizar os resultados e contribuir para o

estabelecimento de uma agenda prospectiva e para a transferência de conhecimento para outros países que possuem programas com objetivos similares. Por fim, a realização de seminários de encerramento do programa e a assinatura da Carta de Intenções entre ONU no Brasil e Governo Brasileiro, onde as instituições se comprometem a promover políticas conjuntas e interseccionais sobre gênero, raça e etnia é uma estratégia de sustentabilidade política dos resultados que é muito satisfatória, por comprometer as instituições com as temáticas e possivelmente com o desenvolvimento de outros programas interagenciais e interseccionais.

(1) Introdução

O presente documento tem por objetivo apresentar os resultados da avaliação final do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia. O Programa é uma iniciativa do governo brasileiro e das Nações Unidas, e financiado pelo Fundo para o Alcance dos ODM (Objetivos do Milênio) constituído por meio de uma contribuição do governo espanhol para acelerar o atingimento dos ODms em todo o mundo. A iniciativa está vinculada a janela temática "Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres" e sua execução é de responsabilidade de seis agências do Sistema ONU (Organização das Nações Unidas): Onu Mulheres (agência líder), Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Programa das Nações Unidas para Assentamentos Humanos (ONU-HABITAT), e pelo governo brasileiro por meio da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

O Programa visa apoiar a implementação dos Planos de Políticas para as mulheres e de Promoção de Igualdade Racial, e tem como objetivos promover e consolidar a transversalidade de gênero, raça e etnia nas políticas públicas e em iniciativas da sociedade civil, fortalecer institucionalmente e desenvolver capacidades de contrapartes governamentais e entidades parceiras da sociedade civil. Além disso, o Programa busca estimular o controle social das políticas públicas por meio do fortalecimento de entidades, redes, articulações feministas, de mulheres e do movimento de mulheres negras.

As atividades e produtos do programa foram estabelecidos de forma a garantir o alcance de quatro resultados: **Resultado 1.** Expansão e aprimoramento da transversalidade de gênero e raça em políticas, programas e serviços públicos; **Resultado 2.** Fortalecimento e integração das capacidades regionais na promoção da igualdade de gênero e raça; **Resultado 3.** Fortalecimento e expansão da participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nas áreas decisórias e **Resultado 4.** Conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça divulgados e destacados nos meios de comunicação.

O Programa Interagencial teve duração de cerca de três anos e foi finalizado em agosto de 2012. O orçamento de US$ 4 milhões foi distribuído entre as seis agências das Nações Unidas que participam do Programa, de acordo com o plano de trabalho e a proposta apresentada no Documento de Projeto do Programa.

Este relatório apresenta os resultados da avaliação realizada, bem como a síntese da metodologia adotada na investigação. A consultoria teve como foco principal a realização de estudo sobre a efetividade, a eficácia e a eficiência do Programa. Buscou ainda realizar a identificação de lições aprendidas, práticas inteligentes e recomendações que possam auxiliar no processo de aprimoramento programático e institucional das organizações envolvidas, assim como garantir a continuidade do compromisso dos representantes nacionais com os propósitos do Programa e a sustentabilidade de seus resultados iniciais.

O documento está estruturado da seguinte forma: (1) Introdução; (2) contexto da avaliação: objetivos e abordagem global; (3) Resultados alcançados pelo programa a partir dos focos de análise; (4)Lições aprendidas; (5) Práticas Inteligentes; (6) Recomendações; (7) Referências; (8) Anexo.

(2) Contexto da Avaliação do Programa

A necessidade do desenvolvimento de ações de avaliação e monitoramento tem sido cada vez mais reconhecida por órgãos públicos, universidades, organismos internacionais e demais instituições como uma ferramenta importante para o acompanhamento e análise da implementação, execução e aprimoramento de programas. Tal reconhecimento advém do fato de que avaliar e monitorar permite a obtenção de informações para subsidiar o gerenciamento e a tomada de decisão, bem como contribui para o aprimoramento, eficiência, eficácia e efetividade das políticas sociais e para o exercício do controle social.

As avaliações podem ser divididas em várias classificações de acordo com as dimensões analisadas. Neste trabalho será dada ênfase a dois tipos de avaliação: 1) de processo, que tem como foco a dimensão de gestão, tendo por finalidade analisar se a intervenção foi executada de acordo com o planejado, se a população beneficiária foi atingida, se o cronograma foi cumprido e se os recursos foram utilizados de forma eficiente. 2) de resultados, que busca responder se as intervenções realizadas pelo

programa causaram alterações almejadas, ou seja, se expressam, direta ou indiretamente, mudanças no nível de desenvolvimento experimentado pelos sujeitos da ação que são claramente identificadas como decorrentes das atividades empreendidas no contexto do Programa.

Neste sentido, a avaliação de processo tem uma relação estreita com a dimensão de eficiência que diz respeito à relação entre os resultados e os custos envolvidos na execução do programa, trata-se portanto de uma análise de custo-efetividade. No caso da avaliação de resultados ocorre uma relação com a noções de eficácia e efetividade que se referem ao grau em que se alcançam os objetivos e metas do programa na população beneficiária, em um determinado período de tempo, independentemente dos custos implicados (COHEN e FRANCO, 1993; COTTA, 1998).

Desta forma, a presente avaliação teve como objetivos:

1. Medir até que ponto o Programa Interagencial implementou efetivamente suas atividades, produziu os produtos esperados e pode vir a contribuir para o alcance de resultados de desenvolvimento em médio e longo prazo.
2. Gerar conhecimento baseado em evidências, em uma ou mais das janelas temáticas do F-ODM, permitindo a identificação de melhores práticas e lições aprendidas que podem vir a ser úteis para outras intervenções de desenvolvimento em nível nacional e internacional (replicabilidade e *scalling up*).

Para tal, a avaliação final baseou-se em cinco focos de análise: 1) Foco de Análise sobre a Elaboração do Programa e Alinhamento com Prioridades Nacionais; 2) Foco de Análise sobre Processos e a Implementação do Programa; 3) Foco de Análise sobre a Contribuição para Resultados de Desenvolvimento; 4) Foco de Análise sobre a Apropriação Nacional; 5) Foco de Análise sobre a Sustentabilidade dos Resultados de Desenvolvimento.

Foi empregada na avaliação do Programa Interagencial a metodologia qualitativa de análise de dados primários e secundários, composta de quatro etapas: A primeira etapa consistiu no levantamento minucioso de documentos que possibilitassem a familiarização com informações relevantes sobre o Programa como seus objetivos, atividades, insumos e resultados, abarcando tanto documentos sobre o Programa Interagencial e termos de cooperação internacional como documentos que diziam

respeito diretamente a implementação do Programa como matriz de produtos, matriz de resultados, metas, relatórios etc.

Na segunda etapa, foi feita a visita de campo para realização de entrevistas. Teve como objetivo obter dados primários sobre a formulação, implementação, monitoramento e avaliação do Programa. Foram entrevistados 20 informantes chaves representando os/as responsáveis pela formulação e implementação do Programa e beneficiários das ações. Desta forma participaram das entrevistas a coordenação do Programa, representantes das seis agências da ONU, representantes das contrapartes (SEPPIR e SPM) e representantes da Sociedade Civil. (Anexo - 1).

A terceira etapa consistiu na participação da Avaliadora em dois Seminários de encerramento do Programa, realizados pela Coordenação. Durante os eventos foi possível levantar informações e percepções sobre o Programa sob o ponto de vista de diversos atores convidados/as. Possibilitou ainda o contato com vários/as representantes da sociedade civil, de diferentes Estados, contribuindo assim para a coleta de dados sobre os/as beneficiários/as das ações interagenciais.

A quarta etapa consistiu na compilação dos dados levantados na análise documental bem como na estruturação de padrões repetitivos e complementares de fragmentos de discursos obtidos a partir da realização de entrevistas dando forma ao documento final da avaliação que pretendeu fundamentalmente avaliar produtos e resultados (desenvolvimento de capacidades, fortalecimento institucional, geração de conhecimento e evidencias, e advocacy e mobilização). Nesta etapa foi dada especial atenção à triangulação de informações de forma a garantir qualidade ao processo avaliativo.

Como anteriormente explicitado, na presente avaliação levou-se em consideração duas dimensões para a análise do Programa Interagencial: uma avaliação dos resultados que foram alcançados com a implementação do Programa e uma outra avaliação que visou captar os processos envolvidos na operacionalização dos produtos. Neste processo, foi utilizado uma estratégia analítica e qualitativa das informações.

Muito embora não se tenha pretendido realizar uma análise apenas descritiva, buscou-se utilizar no processo de avaliação uma estratégia analítica que considerou informações qualitativas e quantitativas, perpassando documentos e percepções de

atores envolvidos/as no contexto da implementação do Programa. O foco foi as dinâmicas que conformam os resultados alcançados, mais que uma análise isolada de cada uma delas frente aos resultados esperados. Tal estratégia foi necessária devido à complexidade dos temas trabalhados (gênero, raça e etnia) bem como das interseções dos produtos e relações estabelecidas entre as agências envolvidas.

Por fim, destaca-se como limitações do presente trabalho o fato da avaliação ter sido realizada quando o programa estava finalizando, mas ainda com ações em andamento, não sendo possível afirmar que todas as ações foram concluídas. Além disso, destaca-se o número reduzido de entrevistas com representantes da sociedade civil, tendo em vista que a maioria das instituições beneficiárias com ações e financiamento do Programa estão localizadas em outros Estados da Federação, dificultando a coleta de dados, não só pela questão do deslocamento, mas pela limitação temporal.[1]

(3) Resultados Alcançados pelo Programa a partir dos focos de análise

3.1 Foco de Analise sobre a Elaboração do Programa e Alinhamento com Prioridades Nacionais

A constatação da existência de desigualdades de gênero, raça e etnia no Brasil tem sido motivo de crescente preocupação do governo brasileiro que vem adotando um conjunto de iniciativas de combate as desigualdades e discriminações existentes. Um investimento importante neste sentido foi a criação da SEPPIR e da SPM, Secretarias importantes no estimulo a transversalização dos temas de gênero, raça e etnia nas

[1] A maioria das atividades do Programa Interagencial foi realizada em conjunto com o governo federal. As atividades realizadas com governos locais e com a sociedade civil se concentraram no terceiro ano do Programa, o que dificulta a realização de avaliações de resultado. Além disso, a opção pelo foco de análise nas atividades desenvolvidas com o governo federal se deu por conta da representatividade deste enfoque em relação ao total das atividades desenvolvidas. Ainda que não tenha sido feita uma avaliação completa formal junto a parceiros vinculados a governos locais e a sociedade civil, durante o evento final técnico do Programa Interagencial, representante do governo de Salvador, onde foram implementadas iniciativas do Programa Interagencial, destacou que no entendimento da Prefeitura de Salvador o Programa desenvolveu atividades prioritárias em relação ao contexto local e a percepção dos resultados obtidos, ainda que sem a temporalidade adequada, foi considerada positiva. De forma correlata, durante Encontro com Entidades Parceiras da Sociedade Civil, realizado em 2011, a atuação do Programa Interagencial foi considerada positiva. Esta visão foi corroborada por representantes de entidades civis parceiras do Interagencial presentes no evento final técnico.

políticas públicas e que são as contrapartes no Programa Interagencial.

O Programa Interagencial alinha-se primeiramente com as prioridades estabelecidas pelo país para alcançar uma das metas do Milênio que diz respeito a promoção da igualdade de gênero. Neste sentido, o programa contribui para facilitar o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM), a partir do Fundo dos ODMs financiado pelo governo espanhol. O Fundo tem como objetivo promover ações nas áreas de governança democrática, igualdade de gênero, necessidades sociais básicas, desenvolvimento econômico e do setor privado, meio ambiente e mudança climática, prevenção de conflitos e consolidação da paz. No caso específico do Programa avaliado, busca-se contribuir para a promoção da igualdade de gênero, raça e etnia no Brasil, tema prioritário na garantia do alcance de desenvolvimento do país.

Sendo assim, os objetivos do programa interagencial estão em completo alinhamento com as intervenções e necessidades do Brasil, bem como com os interesses da população. Os produtos apresentados pelo programa contribuem para o desenvolvimento dos resultados previstos tanto no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) quanto no Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR).

Os quatro resultados previstos pelo programa fazem parte do conjunto de prioridades da Administração Pública e também dos projetos de atuação das organizações da sociedade civil. O Resultado 4, referente a divulgação de conteúdos sobre igualdade de gênero e raça nos meios de comunicação, é o resultado mais focado em uma determinada área temática, com escopo mais delimitado e por isso, mais inovador e pouco priorizado nacionalmente.

O programa contribui ainda para o alcance das metas e estratégias estabelecidas no Plano Plurianual do governo brasileiro. O PPA é uma peça fundamental do ciclo orçamentário brasileiro que determinam quais são as prioridades e como se dá a alocação de recursos das ações governamentais. Consiste em um planejamento governamental de quatro anos, compreendendo o segundo ano do governo e o primeiro do corrente ano do governo subsequente.

Em relação ao Programa Interagencial não foi possível adequar as atividades do Programa ao PPA, ainda que tenha sido feita, durante a implantação, uma reunião de

planejamento estratégico do Comitê Gestor para adequar as atividades do Programa às novas prioridades de gestão resultantes da troca no comando oriunda da eleição presidencial de 2010.

Caso existisse uma afinidade temporal entre desenvolvimento do programa e período do PPA, esta teria como resultado a garantia da integração entre o planejamento do governo brasileiro e as atividades previstas pelo programa, evitando mudanças que muitas vezes prejudicam o direcionamento do programa, originalmente definido e enfraquece as parcerias estabelecidas devido a troca de representantes das contrapartes.

No que diz respeito a elaboração do documento do programa, percebe-se que responde algumas prioridades nacionais e demonstra que a produção conjunta do documento, envolvendo agências e contrapartes governamentais, tornou possível dar respostas as necessidades do país e os resultados de desenvolvimentos planejados. No entanto, há forte evidência de que os quatro resultados previstos pelo programa são muito amplos estando mais próximos de objetivos governamentais e plataformas de governo do que de um programa com recursos e tempo definidos.

A partir desta constatação verifica-se que os produtos e metas estabelecidos no Plano de Monitoramento do programa são metas não realistas, não só pela ambição no estabelecimento dos resultados, mas também pela complexidade que envolve as temáticas de gênero, raça e etnia. Tais temáticas exigem o acompanhamento dos produtos a partir de indicadores qualitativos e de longo prazo já que envolve questões de difícil mensuração como mudanças de atitude, aquisição de novos conhecimentos, sensibilização etc, aspectos fundamentais a serem considerados em um programa que pretende promover a igualdade de gênero, raça e etnia.

Em nome disso, é fundamental que na implementação de programas semelhantes, o escopo dos resultados seja reduzido de forma a priorizar temáticas de acordo com mandato de cada Agência, potencializando a expertise dos atores envolvidos, bem como para possibilitar a mensuração dos produtos, metas e atividades definidas no Plano de Avaliação e Monitoramento.

3.2 Foco de Análise sobre Processos e a Implementação do Programa

O arranjo institucional interagencial é uma estratégia inovadora adotada pelas

Nações Unidas na implementação de projetos de cooperação internacional. De forma geral, todas as Agências implementadoras entrevistadas, bem como a coordenação do programa e as contrapartes governamentais manifestaram-se satisfeitas com a adoção do formato interagencial para a execução do programa. Verifica-se inclusive que a junção de diferentes agências da ONU potencializa o alcance de resultados em temas transversais como gênero, raça e etnia facilitando o diálogo entre as agências que possuem diferentes mandatos e expertises, mas que focam a atuação na promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia.

A avaliação evidencia que a programação conjunta foi positiva para as agências e agregou valor à medida que amplia as capacidades de atuação, proporcionando troca de experiências e informações entre Agências, contrapartes e beneficiários, além de potencializar a intervenção e criar massa crítica sobre os temas interseccionais. Outro elemento positivo da programação conjunta é a diferença dos mandatos no sentido de agregar conhecimento e expertise no desenvolvimento das ações. Além disso, o programa contribuiu para que o PNUD e ONU-Habitat, cujos mandatos não estão focados nas temáticas do programa, se apropriassem de conhecimentos sobre gênero, raça e etnia e incorporasse não só a temática em suas atividades, mas também recursos específicos para este fim.

Para a SPM e SEPPIR, o trabalho conjunto com as Agências foi importante para organizar melhor o planejamento e a centralização das demandas. Antes, as contrapartes necessitavam organizar plano de trabalho com cada Agência de forma separada para o estabelecimento de parcerias, muitas vezes havendo uma sobreposição de ações. No modelo interagencial, as Secretarias negociam de forma compartilhada com as seis Agências, contribuindo para uma maior eficiência das ações.

Em relação as parcerias estabelecidas com a Sociedade Civil, nas entrevistas ficou evidente que as Organizações também avaliam positivamente a gestão compartilhada do programa, mas ao contrário das contrapartes, a sociedade civil não percebe mudanças substanciais na lógica gerencial das parcerias estabelecidas. Um provável motivo para tal percepção é o fato de não haver representação da sociedade civil no Comitê Gestor do Programa, dificultando essa interlocução direta com todas as Agências. Ainda ocorre uma maior interação das organizações com a coordenação do

Programa ou com Agência(s) com quem desenvolve uma parceria direta.

3.2.1 Gestão financeira do Programa

Em relação a execução financeira, o programa interagencial obteve o montante de US$ 4,000,000 para a implementação das ações em três anos. O valor orçamentário foi distribuído para as seis agências da ONU, de acordo com o plano de trabalho aprovado. A ONU Mulheres recebeu 34% do valor total do programa, por ser a Agência líder e por seu mandato estar vinculado diretamente a promoção da igualdade de gênero. O segundo maior recurso foi desembolsado para o PNUD (13,4%). UNFPA, OIT E UNICEF receberam cada uma 15,9% do montante e a ONU-Habitat, ficou com o menor recurso orçamentário do programa, ou seja, 4,2% do total.

Quadro 1: Desembolso[2] do programa por Agência segundo ano de realização (em dólar americano)[3] [4]

Agência	Receita – 3 anos	Desembolso Ano I	(%)	Desembolso Ano II	(%)	Desembolso Ano III	(%)	Total	(%)
ONU Mulheres	1.375.996	389.252	28,2	143.258	10,4	258.640	18,7	791.150	57,4
PNUD	537.855	147.238	27,3	60.965	11,3	41.029	7,6	249.232	46,3
UNFPA	638.323	136.356	21,3	138.320	21,6	0	0	274.676	43,0
OIT	638.677	222.416	34,8	127.075	19,8	39.570	6,1	389.061	60,9
UNICEF	638.472	187.721	29,4	26.897	4,2	139.929	21,9	354.547	55,5
ONU Habitat	170.677	49.927	29,2	23.228	13,6	0	0	73.155	42,8
TOTAL	**4.000.000**	**1.132.910**	**28,3**	**519.743**	**12,9**	**479.168**	**11,9**	**2.131.821**	**53,2**

Fonte: Elaboração própria

Conforme a Quadro 1 mostra, o maior desembolso financeiro do programa ocorreu no primeiro ano, sendo gasto 28,3% dos recursos disponibilizados. No segundo ano, foi desembolsado 12,9% dos recursos e no terceiro ano (até junho de 2012) houve

[2] Gastos comprometidos e efetivamente pagos.
[3] Os valores da tabela são referentes ao desembolso ocorrido entre junho de 2009 a junho de 2012, portanto, não abarcam os dois últimos meses de desembolsos ocorridos na finalização do programa, ou seja, julho e agosto de 2012. Esses dados foram sistematizados a partir de planilha orçamentária repassada pela coordenação do programa.
[4] Para o desembolso atualizado do Programa Interagencial por favor vide (10) Anexo - Desembolso Atualizado do programa por Agência segundo ano de realização (em dólar americano)

um gasto de 11,9%. A maior execução orçamentária foi realizada pela OIT (60,9%) seguida pela ONU-Mulheres (57,4%). ONU-Habitat e UNFPA tiveram o menor execução (42,8% e 43% respectivamente) até junho do terceiro ano.

O programa desembolsou, no total, 53% dos recursos disponibilizados e comprometeu 76% do orçamento. Cabe mencionar que o programa ainda estava em vigência no momento da avaliação, restando dois meses para sua finalização. Desta forma, caso o programa não tenha comprometido o restante dos recursos nos dois últimos meses, ficará um saldo de recursos da ordem de US$ 939,347.00 pertencentes ao orçamento disponibilizado pelo Fundo ODMs ao programa. Conforme entrevistas realizadas, uma das justificativas dadas pelas Agências para o não gasto total dos recursos disponibilizados é a criteriosa escolha dos projetos, ações e atividades a serem implementados para possibilitar uma maior eficiência no uso dos recursos. Destaca-se ainda que houve atraso no desembolso dos recursos anuais para as Agências, acarretando, em alguns situações, o cancelamento de atividades previstas.

Os resultados obtidos pelo programa apontam que os gastos realizados foram justificados e os recursos foram utilizados da melhor maneira possível, no intuito de garantir a implementação das ações de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia. Destaca-se, no entanto, que o programa poderia ter executado pelo menos 90% dos recursos, aportando em atividades definidas nos planos de trabalho, ou seja, a execução financeira poderia ter sido maior, ainda que seja considerado o comprometimento de 76% dos recursos. Certamente, o percentual de 24% não executado está correlacionado com a não implementação completa dos produtos, principalmente referentes ao Resultado 2, que obteve a menor quantidade de atividades realizadas. O maior aporte de recursos foram utilizados no planejamento e execução de ações referentes aos Resultados 1 e 4.

3.2.2 Aprendizados no Processo de implementação do Programa

Verificou-se a importância da programação conjunta entre Agências para superar desafios existentes na complexidade dos temas interseccionais de gênero, raça e etnia. Destaca-se, no entanto, alguns aprendizados necessários para o aprimoramento de programas com tais características:

1) As Agências da ONU necessitam de adaptações administrativas para a realização de programação conjunta. Verifica-se que a adoção de distintos procedimentos administrativos e gerenciais pelas Agências causaram entraves nas práticas de gestão, principalmente no campo financeiro/orçamentário, demandando arranjos e esforços no sentido de adaptação dos mecanismos operacionais para sanar entraves no gerenciamento e execução das ações. Tais procedimentos estão vinculados a formas de contratação diferenciadas entre Agências, elaboração de contratos e desembolso de pagamentos de produtos, bem como impedimento de repasse de recursos entre Agências para realização de ações conjuntas.

2) No documento original do programa estava previsto que a supervisão e implementação das atividades seria acompanhada pelo Comitê Diretivo Nacional (CDN) e pelo Comitê de Gestão do Programa (CGP). Verifica-se que tal arranjo gerencial não ocorreu de forma satisfatória tendo em vista que o CDN, responsável pela supervisão e pela orientação estratégica para o Programa não teve um cronograma periódico de encontros (2 vezes ao ano), havendo um distanciamento entre o Comitê Diretivo e o Comitê de Gestão, responsável pela coordenação operacional do Programa.

3) O Programa estabeleceu ainda que a ONU-Mulheres, como Agência Lider deveria recrutar coordenador técnico, que sob sua supervisão direta, iria coordenar a execução geral das atividades do Plano Conjunto. Foi apropriado a existência de Agência Líder, bem como de Coordenador para o Programa. Destaca-se, no entanto, como elementos gerenciais negativos o fato da coordenação se caracterizar mais como um assessoria, não possuindo recursos, bem como o fato do/a Coordenador/a não ser ordenador/a de despesas. Tais aspectos causaram entrave administrativo que engessou a realização de atividades importantes do Programa.

4) Faz-se necessário a produção e disseminação de conhecimentos sobre conceitos de interagencialidade e interseccionalidade tendo em vista que são conceitos inovadores e que ainda não foram assimilados enquanto ferramenta conceitual, metodológica e operativa.

- Em relação a interagencialidade, as entrevistas com pontos focais das Agências demonstram haver diferentes concepções sobre o trabalho interagencial. Foram encontradas nuances na representação do que pode ser considerado interagencial, sendo

compreendido ora como o processo de planejamento e realização conjunta de atividades, ora como planejamento conjunto e realização de atividades separadas por Agências, a partir da autonomia dos mandatos. Tais concepções interferem no julgamento sobre sinergia entre Agências no momento de realizar as ações. Além disso, é importante considerar a possibilidade de que o termo interinstitucionalidade seja mais adequado que interagencialidade tendo em vista que o Programa prevê a participação não só das Agências da ONU, mas também das contrapartes e da sociedade civil.

- A interseccionalidade é outra categoria que deve haver maior domínio conceitual e maior clareza de sua operacionalização. Muitas das atividades desenvolvidas pelo programa abarcam as dimensões de gênero e raça, outras só gênero, outras só raça. Reduzidas foram as ações que contemplaram o eixo etnia. Destaca-se que o Fundo dos Objetivos do Milênio possui janela especifica de gênero e não de raça e etnia e que a ONU tem uma Agência (ONU-Mulheres) específica para trabalhar com mandato de gênero e o mesmo não ocorre com a questão racial. Em nome disso, percebe-se uma desproporcionalidade em relação ao tema de gênero, raça e etnia, que também esteve refletida nos resultados do programa, muito embora a maioria das ações implementadas enfocaram gênero e raça de forma conjunta.

5) O orçamento de 4 milhões do programa foi dividido entre as 6 Agências de acordo com plano de trabalho apresentado por cada uma delas. Verifica-se, no entanto, que a diferença de orçamento causa desnível na relação entre as Agências, reduzindo a sinergia entre elas e em alguma medida interferindo no poder de negociação.

6) A eficiência do programa ficou comprometida devido aos atrasos na entrega dos produtos esperados, ocasionado pelo início tardio do Programa (iniciado no segundo semestre de 2009) e também pelo adiamento do encerramento. Estava previsto para encerrar em julho, mas foi aditado e o encerramento ocorreu em 31 de agosto de 2012. Além disso, destaca-se que houve uma alta rotatividade dos pontos focais das Agências, dos representantes governamentais (SPM e SEPPIR) e da Coordenação do Programa. Ao longo dos três anos, somente a UNFPA, OIT e UNICEF permaneceram com seus pontos focais. Ainda que a maioria dos entrevistados tenha destacado o compromisso dos integrantes anteriores em repassar documentos e informações referentes ao programa, as alterações nos recursos humanos certamente trouxeram prejuízos para a continuidade

de algumas das ações planejadas.

7) O programa não conseguiu implantar de forma satisfatória um Sistema de Monitoramento e Avaliação das ações/atividades com indicadores mensuráveis e acompanhamento contínuo. Nas entrevistas com representantes da coordenação foi destacado a elaboração de um Sistema de avaliação e monitoramento intitulado SIPRO, que é uma adaptação de programa originalmente elaborado na Colômbia. No entanto, a avaliadora não teve acesso ao SIPRO.

8) Necessidade e ampliação das ações com sociedade civil que se constitui como um segmento social de grande importância no atingimento de resultados de desenvolvimento no Brasil. Além disso, a comparação do nível de institucionalidade e das capacidades técnicas da sociedade civil em comparação com o setor público, destaca o fato de que o apoio da cooperação técnica internacional para a sociedade civil pode vir a ser mais efetivo em termos de atividades de desenvolvimento de capacidades e de fortalecimento institucional.

3.3 Foco de Análise sobre a Contribuição para Resultados de Desenvolvimento

Nesta seção, será abordado os resultados alcançados pelo programa a partir dos objetivos previstos. Antes, porém, é importante reiterar a necessidade de que programas semelhantes reduzam o escopo dos Resultados estabelecidos para possibilitar mensuração dos produtos, metas e atividades. Neste programa, ficou evidente que os resultados são excessivamente abrangentes, tornando-se genéricos e inatingíveis de serem alcançados em sua totalidade considerando o prazo especificado e os recursos alocados. Esta característica dispersa a geração de impactos e limita a avaliação já que não há uma correspondência evidente entre metas e resultados. Soma-se a isso, os desafios colocados em avaliação que pretende sistematizar um programa que lida com temáticas complexas como gênero, raça e etnia e com conceitos inovadores como interagencialidade e interseccionalidade.[5]

Em nome disso, a eficiência, por exemplo, é difícil de ser mensurada tendo em vista que tal conceito está ligado a questão do custo beneficio das atividades, enquanto

[5] Para mais sobre a atribuição de Resultados de Desenvolvimento decorrentes das atividades do Programa Interagencial veja (9) Anexo - Breve Análise da Coordenação do Programa Interagencial sobre a Atribuição do Programa no Atingimento de Resultados de Desenvolvimento no Brasil entre 2009 e 2012.

que as atividades do programa se referem a mudanças de comportamento, aquisição de novos conhecimentos, aprendizados subjetivos etc não podendo, na maioria dos casos, serem expressos monetariamente.

Considerando estas especificidades, a análise documental e entrevistas realizadas evidenciaram que o programa foi eficaz no sentido de contribuir para o alcance dos resultados. As contrapartes e também principais beneficiárias das ações, SEPPIR e SPM, avaliaram de forma satisfatória as contribuições do programa no desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

Destaca-se que a principal estratégia do programa foi proporcionar dados, ferramentas e metodologias para subsidiar a tomada de decisão das Secretarias, além de apoiar no monitoramento da implementação dos seus planos de ação, principalmente do Plano de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR).

3.3.1 Realização do Programa por Resultados

I. Áreas de atuação do Programa Interagencial

Na implementação do Programa, foram contabilizados um total de 139 ações abarcando os quatro grandes resultados previstos na formulação do Programa.

Tabela 1: Número de Ações do Programa por Resultado

Resultados	N. de ações
Resultado 1	75
Resultado 2	27
Resultado 3	18
Resultado 4	19
Total	139

Fonte: Elaboração própria

Verifica-se que mais da metade das ações do programa (53%)[6] foram realizadas para alcançar o objetivo 1, sendo que aproximadamente 70% destas ações são nas áreas

[6] A base para o levantamento do quantitativo de ações realizadas pelo Programa foi os documentos/relatórios de progresso do programa, relatórios de missões, Planos de Trabalho dos anos 1,2 e 3 bem como os documentos solicitados pela avaliadora e repassados pelas 6 Agências, pela coordenação do Programa e pelas contrapartes. Desta forma, esclareço que apesar do esforço em abarcar a totalidade das ações desenvolvidas, pode haver ações que não foram contabilizadas pelo não acesso a algum documento. É importante dizer também que a avaliação foi realizada na fase final do programa, mas ainda com ações em andamento e/ou em fase de encerramento, por isso algumas ações contabilizadas neste estudo podem não ser concluídas pelo programa.

de Advocacy e monitoramento (Tabela 2). A centralidade do programa no Resultado 1 foi destacada pela maioria dos/as entrevistados/as, tendo em vista a importância do aprimoramento da transversalidade de gênero, raça e etnia nas políticas e serviços. O resultado 1 previa a realização de atividades a partir de três produtos, sendo que 48% das ações abarcaram o produto 2, referente a capacitação de gestores/as para superação das desigualdades de gênero, raça e etnia.

Tabela 2: Número de ações do Programa por Resultados segundo tipo de atividade

Resultados	Advocacy	Elaboração/ Disseminação de estudos – publicações	Realização de eventos/ campanhas	Mobilização e Capacitação	Monitoramento de Políticas Públicas
Resultado 1	27	18	3	10	25
Resultado 2	13	13	5	1	4
Resultado 3	6	3	2	10	-
Resultado 4	8	5	8	4	-

Fonte: Elaboração própria

Conforme tabela 2, os principais focos de atuação do programa foram as áreas de Advocacy e elaboração e disseminação de estudos. Além disso, foram desenvolvidas ações como campanhas educativas/eventos, mobilização e capacitação, bem como monitoramento de políticas públicas, terceira maior área em quantidade de ações.

O programa aportou recursos em diversas áreas temáticas, o que é importante do ponto de vista da garantia de maiores oportunidades para transversalizar a política. Desta forma, foram realizadas atividades em pelo menos seis áreas: saúde, trabalho, educação, segurança pública, direitos humanos e infraestrutura/habitação.

Tabela 3: Número de Ações realizadas por resultado segundo áreas de atuação

Resultados	Duas (2) ou + Áreas	Saúde	Trabalho	Educação	Segurança Pública	Direitos Humanos	Infraestrutura Habitação
Resultado 1	37	2	14	2	3	9	6
Resultado 2	15	2	2	-	2	5	1
Resultado 3	8	-	6	-	1	1	2
Resultado 4	3	1	1	-	-	4	-

Fonte: Elaboração própria

A tabela 3 mostra que o programa organizou sua atuação de forma a implementar

atividades envolvendo mais de uma área temática, mostrando a importância de discutir de forma intersetorial o desenvolvimento de políticas. Por isso, 45% das atividades abarcaram mais de uma área, não se limitando ao mandato de cada Agência. Este foi o caso, por exemplo, da área de saúde, que apesar de ter um número reduzido de atividades no campo especifico da tabela, foram realizadas diversas atividades pelo programa que contemplaram esta área, no entanto, muitas delas foram realizadas abarcando outras áreas, numa lógica intersetorial.

Tabela 4: Realização das Metas estratégicas estabelecidas na Matriz de resultados, Produtos e Indicadores[7]

Resultados	Metas previstas	Metas realizadas	Metas realizadas parcialmente	Sem informação
Resultado 1	**8**	**2**	**3**	**3**
Produto 1.1	**6**	**3**	**2**	**1**
Produto 1.2	**1**		**1**	
Produto 1.3	**1**			**1**
Resultado 2	**4**		**1**	**3**
Produto 2.1	**2**		**2**	
Resultado 3	**8**		**2**	**6**
Produto 3.1	**3**	**1**		**2**
Resultado 4	**2**	**1**	**1**	
Produto 4.1	**1**	**1**		
TOTAL	36	**8**	**12**	**16**

A tabela 4 mostra que 22% das metas estabelecidas no documento inicial do programa foram cumpridas, sendo que 33% foram parcialmente realizadas. A maioria das metas dizem respeito ao resultado 1, tendo em vista que o resultado prevê um quantitativo maior de produtos a serem alcançados. Grande parte das metas não foi

[7] A matriz de resultados, produtos e indicadores foi elaborada no início do programa de forma a estabelecer ações previstas, metas e indicadores de referência. No entanto, como apontado pela avaliação de meio termo e também em relatórios de missões de secretariado no Brasil, existem diferenças em relação ao planejamento previsto e a execução das ações. Tal fato ocorre principalmente pela verificação de que os resultados estabelecidos no Prodoc são muito ambiciosos e impossíveis de serem alcançados com prazo e recursos disponíveis pelo programa. Desta forma, a matriz prevê resultados e indicadores pouco realísticos e difíceis de serem mensuráveis a curto prazo e estabelece metas que não podem ser atribuídas somente pela ações do programa. Em nome disso, a tabela serve apenas para visibilizar quantitativamente metas previstas. Portanto, é importante ter claro a impossibilidade de estabelecimento de relação direta entre alcance de resultados do programa e alcance de metas estabelecidas para o programa.

possível verificar seu cumprimento devido a dois obstáculos: 1) o alcance da meta não pode ser atribuída diretamente e/ou exclusivamente a implementação do programa porque seu escopo é muito amplo; 2) a avaliadora não teve acesso ao sistema de monitoramento e avaliação do programa impossibilitando realizar comparação entre produtos e metas previstas x realizadas.

II. Interseccionalidade e Interagencialidade das ações do Programa

No que diz respeito às questões sobre interseccionalidade das ações e a forma de condução na implementação das atividades (interagencial) para atingir os resultados previstos, verifica-se pontos dissonantes entre os/as entrevistados/as. Primeiramente, destaca-se que a tabela 4, traz o levantamento das ações realizadas a partir do agrupamento de ações por janela temática (gênero, raça e etnia).

Tabela 5: Número de Ações realizadas por resultado segundo interseccionalidade

Resultados	Gênero, raça e etnia	Gênero e raça	Gênero e etnia	Gênero	Raça	Raça e etnia	Total
Resultado 1	10	32	1	20	8	4	75
Resultado 2	2	8	-	11	5	1	27
Resultado 3	1	8	3	4	2	-	18
Resultado 4	5	7	-	7	-	-	19
TOTAL	**18**	**55**	**4**	**42**	**15**	**5**	**139**

Fonte: Elaboração própria

Com base na tabela verifica-se que aproximadamente 60% das ações do programa contemplam mais de uma janela temática, garantindo satisfatoriamente a interseccionalidade das atividades desenvolvidas. No entanto, somente 12% das ações contemplam as três temáticas concomitantemente, 19% trabalham etnia, 85% contemplam gênero e 66% contemplam raça. Ao analisarmos somente ações separadas, 30% das atividades são na janela de gênero, sendo três vezes maior se compararmos com as 15 ações na área racial, que representa 10% da totalidade das ações do programa.

Portanto, duas conclusões muito importantes do programa: trabalhou de forma interseccional na maior parte das ações, mas sobressaiu a temática de gênero, tendo uma menor quantidade de ações na área racial, e permanecendo um percentual pouco representativo de ações na área de etnia, apesar de ter havido um aumento substancial

de atividades nesta área, no terceiro ano, após recomendação de expansão pela avaliadora de meio termo.

Vários dos entrevistados ressaltaram a dificuldade de trabalhar as três janelas temáticas, ao mesmo tempo, devido a complexidade de questões envolvidas. Apontam que houve um avanço maior tanto teórico quanto de estratégias implementadas no sentido de trabalhar conjuntamente gênero e raça, no entanto, acreditam que a questão étnica demanda um estudo mais aprofundado que permita um aprimoramento de mecanismos e ferramentas de trabalho nesta área.

Tabela 6: Número de Ações realizadas por resultado segundo parcerias

Resultados	Ações com sociedade civil	Ações com SPM e SEPPIR	Ações com SEPPIR	Ações com SPM	Público geral/ difuso
Resultado 1	7	31	15	20	9
Resultado 2	5	2	7	5	8
Resultado 3	10	2	3	-	7
Resultado 4	5	6	-	-	9
TOTAL	27	41	25	25	33

Fonte: Elaboração própria

Avaliando a questão do desenvolvimento de parcerias com contrapartes e sociedade civil, verifica-se que houve uma adequada relação do programa com as contrapartes e também beneficiárias, SEPPIR e SPM. Na tabela 6, é possível verificar que a maioria das ações foram realizadas com a duas contrapartes, ao mesmo tempo. A título de esclarecimento, destaca-se que nem todas as atividades do programa envolveram diretamente as duas Secretarias, ou seja, algumas atividades foram realizadas só pelas Agências e também por agência com a sociedade civil. Por isso, existe a diferença aqui entre trabalhar com as duas secretarias e desenvolver ações de gênero e raça. Ou seja, ainda que não haja grande diferença no envolvimento das contrapartes nas ações, é possível verificar uma maior quantidade de ações na área de gênero, como destacado na tabela 5.

Em relação ao envolvimento da sociedade civil nas ações do programa, constatou-se que o quantitativo não foi apropriado, já que somente em aproximadamente 20% das ações do programa houve um envolvimento direto das organizações da sociedade civil.

Ainda na discussão sobre relações interinstitucionais e interagenciais, destaca-se alguns apontamentos necessários sobre a inovação de implementar o programa de forma interagencial e interseccional. Primeiramente, como já destacado anteriormente neste documento, há entendimentos diferenciados de como garantir que ações desenvolvidas pelo programa possam ser caracterizadas como interagenciais e quais as nuances possíveis na apreensão desta forma de atuação. Para diversos entrevistados, o conteúdo substancial da relação interagencial é a discussão conjunta da concepção, planejamento e formulação das atividades, mas não necessariamente de sua execução. Para outros entrevistados, só é possível garantir a interagencialidade das ações se esta for planejada e executada conjuntamente.

Tabela 7: Número de Ações realizadas por resultado segundo interagencialidade das atividades

Resultados	**Atividades executadas por uma (1) Agência ONU**	**Atividades executadas por duas (2) ou mais Agências ONU**
Resultado 1	47	28
Resultado 2	21	06
Resultado 3	14	04
Resultado 4	14	05
Total	**96**	**43**

Fonte: Elaboração própria

A tabela 7 mostra que aproximadamente 70% das ações foram executadas de forma separada, ou seja, somente em 30% das ações houve a participação de duas ou mais agências em sua execução. Este dado é muito relevante tendo em vista a necessidade de maior discussão e aprofundamento teórico sobre interagencialidade para permitir alguns consensos por parte das agencias e das contrapartes.

Os entendimentos diferenciados sobre o significado da ação conjunta impactou na avaliação, ou seja, dependendo do ponto de vista dos entrevistados, houve avaliações de que foram reduzidas as ações conjuntas e sinérgicas, outros já consideram que a maioria das ações foram sinérgicas, já que participaram do planejamento, mas não da execução de todas as atividades.

Evitando polemizar a questão, mas entendendo a importância de dar espaço para as diferentes percepções sobre o programa, verificou-se que é consenso pelos

entrevistados e também na análise documental que ações planejadas e executadas conjuntamente tem maior eficácia que ações executadas separadamente. Por outro lado, foi também consenso que ações interagenciais traz um valor agregado e troca de experiências.

Neste sentido, percebe-se a necessidade de que haja um esforço dos programas para que as ações interagenciais sejam desenvolvidas durante toda a fase de atividade (planejamento, execução, monitoramento e avaliação), mas que processos diferenciados possam ser também entendidos como arranjos possíveis de relações conjuntas. O importante é garantir que todas as atividades de um programa interagencial sejam consensuados pelos planos de trabalhos das agencias, mas também nas reuniões do Comitê Gestor.

Por fim, é fundamental que haja um planejamento conjunto das atividades e não apenas uma socialização do plano de trabalho, possibilitando, desta forma, que as Agências de fato participem da concepção e planejamento das atividades, evitando inclusive demandas dispersas e pontuais, ocorridas em algumas das atividades do programa.

3.3.2 Questões chaves dos Resultados do Programa

Resultado 1. Expansão e aprimoramento da transversalidade de gênero e raça em políticas, programas e serviços públicos.

O programa foi eficaz no sentido de alcançar êxito nas ações de aprimoramento da transversalidade de gênero, raça e etnia, ainda que apesar de necessárias as ações não sejam suficientes para responder o resultado em sua totalidade. O programa avançou no apoio a metodologia de monitoramento do PNPM e do PLANAPIR, especialmente no último, tendo em vista que o plano de igualdade racial ainda não possui uma metodologia finalizada para acompanhamento das ações desenvolvidas.

Objetivando alcançar o resultado 1 foram implementadas ações com foco em advocacy e monitoramento de políticas, descentralizando as atividades numa lógica intersetorial em diversas áreas, estratégia adequada e que potencializa a promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

Dos três produtos previstos no Resultado 1, metodologia de monitoramento dos planos, treinamento de gestores e prestação de serviços, houve uma maior quantidade de ações implementadas no segundo produto e somente 14 atividades (aproximadamente 14%) voltadas a prestação de serviços públicos. Esse resultado demonstra o que os/as entrevistados/as destacaram sobre o Programa exercer o papel de protopolítica, apoiando o governo para desenvolver as políticas, ao invés de se responsabilizar pela sua implementação direta.

No caso do objetivo referente a capacitação/treinamento de gestores/as, foi bastante satisfatória a estratégia do programa de capacitar servidores/as estaduais demostrando ferramentas possíveis de superação das desigualdades com base na implementação de politicas, programas e medidas orçamentárias.

Resultado 2: Fortalecimento e integração das capacidades regionais na promoção da igualdade de gênero e raça

É reconhecido, inclusive pelas Agências e contrapartes, que o programa focou suas atividades no nível federal. Desta forma, não houve substancial descentralização das ações para Estados e municípios, apesar da implementação de diversas ações pilotos que podem ser consideradas boas práticas e que serão explicitadas adiante.

Verifica-se, portanto, que o Resultado 2, apesar de ter desenvolvido a segunda maior quantidade de ações, correspondendo a aproximadamente 20%, não teve um resultado eficaz considerando que não desenvolveu satisfatoriamente o produto referente ao fortalecimento dos órgãos subnacionais existentes para políticas de mulheres e para a promoção da igualdade racial.

A maioria das ações vinculadas ao resultado 2 se caracterizam pela realização de estudos e publicações para contribuir na construção de órgãos e planos estaduais e municipais de gênero e raça. Seria importante que todos os Resultados do programa tivessem em seu enunciado as três janelas temáticas, o resultado 2 só contempla gênero e raça no título e no produto, mas destaca-se que o programa abordou em algumas ações a questão étnica.

Resultado 3: Fortalecimento e expansão da participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nas áreas decisórias

O programa realizou diversas iniciativas com o objetivo de promover a participação das mulheres em espaços de tomada de decisão, principalmente por meio de apoio a participação da sociedade civil em eventos estratégicos, como exemplo, a participação na Conferência Internacional do Trabalho discutindo a questão do trabalho doméstico, a realização do seminário preparatório para participação de mulheres indígenas na Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres e a participação de representantes na Conferência de Revisão de Durban. Além disso, o programa apoiou também organizações da sociedade civil que desempenharam atividades vinculadas ao monitoramento de ações governamentais. Outra frente de atuação do programa foi a realização de Campanha, como a Campanha Mais mulheres no Poder. É importante destacar que representantes da sociedade civil, avaliaram satisfatoriamente a estratégia do programa de apoiar a participação das organizações em eventos.

No Resultado 3 é particularmente difícil mensurar os avanços alcançados, tendo em vista que os indicadores e metas não estão em correspondência, por exemplo, o número de atividades realizadas não aporta informação sobre o avanço do produto se a meta é a quantidade de mulheres e negros em cargos de chefia. Portanto, somente com o alinhamento entre metas e indicadores do programa possibilitaria o estabelecimento de conexões diretas entre atividades programáticas e variações nos resultados.

Resultado 4: Conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça divulgados e destacados nos meios de comunicação

O programa adotou estratégias de incentivo a expansão da cobertura da temática de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia nos meios de comunicação, capacitação de profissionais da mídia nos temas transversais do programa, e incentivo para utilização de ferramentas da web 2.0 nas estratégias de incidência e advocacy do programa e de seus parceiros. Todas essas iniciativas são satisfatórias como medidas de estimulo a um maior apoio da sociedade à promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

A iniciativa de criação e manutenção da pagina web foi importante para a divulgação do programa interagencial, sendo utilizado como um canal de difusão dos temas com as diversas redes e organizações da sociedade civil. Além do site, o programa

utilizou também como ferramentas para divulgação um Boletim informativo, blogs, redes sociais, espaços colaborativos, facebook e twitter.

Em relação a área de mídia e advocacy foram realizadas cursos e seminários em gênero, raça e etnia para jornalistas e comunicadores na região sudeste, nordeste e sul do país. Essas iniciativas foram avaliadas positivamente tanto pelos pontos focais quanto pelas contrapartes, se constituindo em mecanismos bastante adequados para sensibilização e capacitação de profissionais da área de comunicação.

Toda as atividades são necessárias na garantia de espaços de comunicação mais adequados às temáticas de gênero, raça e etnia. No que diz respeito ao processo de implementação das atividades de comunicação, e considerando a importância de combater a disseminação de uma visão estereotipada pela mídia tradicional, seria interessante que programas semelhantes adotassem a estratégia de reunir os profissionais de comunicação das seis agencias e das contrapartes para o estabelecimento de reuniões frequentes para se discutir o plano estratégico de formulação e de execução das ações na área.

Além disso, verifica-se que as iniciativas de comunicação são muito interessantes, mas insuficientes para promover uma mudança cultural na forma como a mídia trata de populações especificas como mulheres, negros e indígenas. Por isso, recomenda-se que se sejam organizadas estratégias que garantam sustentabilidade das iniciativas.

3.4 Foco de Análise sobre a Apropriação Nacional

O programa interagencial alcançou um resultado muito positivo ao promover uma participação ativa das contrapartes governamentais, SEPPIR e SPM, no Comitê Gestor do Programa, proporcionando, portanto, uma gestão compartilhada do mesmo com as agências da ONU. Muito positiva foi também o empenho no fortalecimento institucional e desenvolvimento das contrapartes. A condução das atividades no sentido de priorizar o envolvimento da SEPPIR e SPM permite sustentabilidade de muitos dos resultados alcançados pelo programa, principalmente pelo fato do programa ter conseguido um alinhamento entre planejamento das ações e necessidades e prioridades definidas na agenda governamental.

Destaca-se também que muito embora as atividades desenvolvidas com a

sociedade civil não tenham atingido suficiente a meta planejada, o envolvimento das organizações da sociedade civil certamente contribui para criar e disseminar uma massa critica sobre os temas interseccionais. Além disso, muitas das ações com os parceiros locais podem ser replicadas tendo em vista seu potencial como experiências exitosas e/ou boas práticas. Nessa linha, uma ação importante realizada pelo programa foi o encontro entre os representantes de todas as ONGs que tiveram projeto apoiados pelo programa para apresentar sua ações e discutir a sustentabilidade dos projetos.

3.5 Foco de Análise sobre a Sustentabilidade dos Resultados de Desenvolvimento

Identifica-se três eixos fundamentais na garantia de sustentabilidade dos resultados alcançados pelo Programa:

1) **Diálogo permanente entre Agências da ONU e contrapartes:** verifica-se que o programa agregou valor ao implementar um arranjo institucional e temático inovadores. O trabalho interagencial maximizou conhecimentos e troca de experiências. O trabalho interseccional proporcionou, ao mesmo tempo, o reconhecimento e combate da coexistência de eixos de subordinação e desigualdades e a afirmação de que para garantir a interseccionalidade é necessário pensar a intersetorialidade, pois apesar das demandas sociais serem setoriais, as respostas a elas ocorrem a partir da atuação em mais de uma política. A dimensão associada da interagencialidade, interseccionalidade, intersetorialidade e transversalidade foram as dimensões difundidas com êxito pelo programa. Nesse sentido, as agências da ONU possibilitou que a SEPPIR e SPM vivenciassem uma experiência interagencial e interinstitucional que certamente tornou um aprendizado institucional, ou seja, a experiência foi internalizada pelos parceiros e poderá contribuir para maior integração das agendas da duas secretarias. Por outro lado, o programa proporcionou as Agência da ONU um aprendizado de trabalho conjunto que potencializa ar replicabilidade em outras iniciativas a partir de seus mandatos e planos de trabalho.

2) **Disseminação das práticas inteligentes e lições aprendidas:** foi sistematizado e será publicado seis estudos de casos identificando boas práticas realizadas no âmbito do programa. Esta iniciativa é uma oportunidade de dar visibilidade aos resultados do programa e também de contribuir para o estabelecimento de uma agenda prospectiva. É

também adequado por proporcionar a possibilidade de divulgação de estratégias pilotos que poderão ser replicadas, não só no Brasil (federal, estadual e municipal), mas também como transferência de conhecimento para outros países que possuem programas com objetivos similares.

3) **Realização de seminários de encerramento do programa:** a Coordenação do programa, com apoio das Agências e contrapartes, realizou dois eventos de encerramento do programa, ambas com resultados satisfatórios, por propiciar momentos de socialização de conhecimento, troca de experiências, relatos de boas práticas em políticas de gênero, raça e etnia. Os/as participantes debateram e delinearam possibilidades programáticas e de gestão conjunta, sob a ótica das politicas intersetoriais. Além disso, fomentou o convívio entre agências, contrapartes e representantes da sociedade civil, além de gestores/as públicos/as de outros órgãos governamentais. Em um dos eventos, foi realizada a cerimônia de Assinatura da Carta de Intenções entre ONU no Brasil e Governo Brasileiro, onde as instituições (ONU e governo brasileiro) se comprometem a promover políticas conjuntas e interseccionais sobre gênero, raça e etnia. O documento firmou compromissos para dar continuidade à cooperação que a ONU realiza no País nos três temas. Esta é uma estratégia de sustentabilidade política dos resultados que é muito satisfatória, por comprometer as instituições no desenvolvimento de outros programas interagenciais e interseccionais.

(4) Lições Aprendidas

Uma análise geral dos resultados obtidos no contexto do Programa Interagencial permite concluir que os objetivos de desenvolvimento foram satisfatoriamente alcançados, ainda que não em sua totalidade. Para efeito de transferência de conhecimento, indicativos concretos dos resultados alcançados no âmbito do programa evidenciam alguns aprendizados organizacionais, explicitados a seguir:

1) o arranjo institucional interagencial agrega valor e proporcionou impactos positivos no alcance dos resultados do programa, sendo mais exitoso e eficaz a partir da programação conjunta logrando a execução de ações importantes e reconhecidas pelas contrapartes e beneficiárias como estratégicas na promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

2) São muito os desafios ao se trabalhar interseccionalidade de forma interagencial, temas inovadores que exigem conhecimento teórico e operativo por parte dos envolvidos na condução do programa, desta forma, verifica-se que foram alcançados resultados positivos na implementação das ações, apesar da necessidade de melhor harmonização dos procedimentos administrativos e do monitoramento e avaliação das atividades realizadas.
3) Identificar e incorporar experiências de outros países (no nível global ou regional) foi uma estratégia pontual, mas positiva do trabalho conjunto fomentando a articulação e ampliação da programação interagencial e permitindo compartilhar atividades e potencializar a replicação destas.
4) A identificação de redes de parceiros e o estabelecimento de atividades de apoio foram fundamentais para o fortalecimento da sociedade civil no âmbito das temáticas interseccionais.
5) A adoção de ferramentas inovadoras na área de comunicação foi uma iniciativa importante para disseminar informações e sensibilizar a mídia em relação as questões de gênero, raça e etnia.
6) O fortalecimento das organizações de mulheres, de negros e de segmentos étnicos é fundamental para garantir a sustentabilidade dos resultados, bem como para integrar as capacidades regionais a partir da descentralização das ações.
7) O fortalecimento institucional das contrapartes, SEPPIR e SPM, foi umas das prioridades do programa e logrou êxito ao permitir troca de conhecimentos e gestão compartilhada, contribuindo para o desenvolvimento das capacidades das contrapartes e atuando na sustentabilidade dos resultados alcançados.

(5) Práticas Inteligentes

Os três anos de implementação do programa interagencial permitiu a identificação de diversas práticas inteligentes que foram destacadas tanto nas entrevistas com informantes chaves da avaliação quanto na análise documental. Práticas inteligentes possuem valor estratégico no âmbito a cooperação internacional, em especial no caso do Brasil, por conta de seu potencial enquanto iniciativas de cooperação horizontal e de transferência de saberes e experiências com potencial garantido de escalonamento e

replicação.[8] Desta forma, são aqui explicitadas, como estratégias de visibilizar resultados positivos alcançados na gestão compartilhada:

1) Adoção de novas tecnologias na área de comunicação – Aplicativos Celular, Web 2.0, Redes sociais (Twitter, facebook etc)
2) Curso de Gênero, Raça e Etnia para Jornalistas - desenvolvimento de capacidades na capacitação de profissionais da mídia
3) Apoio a participação de lideranças da sociedade civil em eventos estratégicos
4) Elaboração de proposta metodológica e matriz de indicadores do PLANAPIR
5) Aplicação de metodologia de monitoramento da implementação de ações do capítulo 4 do II PNPM
6) Seminário e Oficina para gestoras e gestores de promoção da Igualdade Racial e política para as mulheres – Identificação e Abordagem do Racismo e Sexismo Institucionais
7) Apoio à Campanha "Homens Unidos pelo Fim da Violência contra a Mulher"
8) Mobilização Pró-Saúde da População Negra
9) Seminário "A Mulher e a Mídia"
10) Realização do Seminário de encerramento do Programa: Interseccionalidade de Gênero, Raça e Etnia: o trabalho conjunto na elaboração e implementação de políticas públicas
11) Participação de organização das trabalhadoras domésticas na 100 Conferência Internacional do Trabalho
12) Apoio ao desenvolvimento de atividades de monitoramento e avaliação – Observatório da Discriminação Racial da Violência contra a Mulher e Combate a Homofobia de Salvador
13) Mobilização Pró-Saúde da População Negra - Formação de redes na sociedade civil e ações integradas de participação política, desenvolvimento de capacidades, fortalecimento institucional incidência e Advocacy
14) Incidência institucional na transversalização de gênero em consórcios intermunicipais de desenvolvimento – experiência do Conleste (RJ)

[8] De forma complementar a realização desta avaliação final, diversos estudos de caso foram realizados para se tentar inferir como se deu o processo de atingimento de resultados no âmbito do Programa Interagencial.

15) Campanha educativa Por uma Infância sem Racismo – incidência e comunicação educativa
16) Casoteca – Realização de Estudos de Caso sobre diversidade para capacitação e sensibilização dos/as gestores/as públicos/as em relação aos temas de gênero, raça e etnia
17) Realização de ações para comunidades tradicionais/segmentos étnicos: ciganos, povos de terreiro, quilombolas etc.
18) Realização de Seminário com representantes da Sociedade Civil apoiados pelo programa
19) A assinatura do acordo de transferência de conhecimentos entre os programas interagenciais se constitui como uma inovação e permitiu a cooperação horizontal entre Brasil e Colômbia, que serviu para intercambiar tecnologia e desenvolver programa similar ao Sistema de monitoramento e avaliação - SIPRO, utilizado pelo Programa Conjunto em Gênero da Colômbia, e também para inspirar estudo sobre tolerância institucional à violência doméstica.

(6) Recomendações Com base na avaliação verifica-se a necessidade de aperfeiçoamento dos Programas Interagenciais no que diz respeito ao Desenho e Gestão do Programa bem como em suas estratégias de comunicação e capacitação. Desta forma, a partir dos aprendizados alcançados com a avaliação, **recomenda-se** como ações importantes para subsidiar outras experiências exitosas de arranjos institucionais interagenciais:

6.1 Desenho de Programas Interagenciais

1. Que os programas de cooperação internacional, dentre eles, o programa interagencial abarque período semelhante ao PPA (4 anos) ou planejado para ser desenvolvido no período do PPA vigente, garantindo um maior alinhamento com prioridades nacionais do governo brasileiro. A adoção desta recomendação evita que durante a implementação do programa haja modificações expressivas devido a implementação de novo Plano que geralmente tem um novo conjunto de investimentos estratégicos para o país composto por inovações gerenciais e

troca de recursos humanos nas instituições governamentais.

2. Que os programas interagenciais reduzam o escopo dos resultados, priorizando temáticas de acordo com mandato de cada Agência da ONU
3. Que o Plano de Monitoramento dos programas contemple produtos, metas alcançáveis e indicadores quantitativos e qualitativos mensuráveis no prazo e com recursos estabelecidos
4. Que haja ampliação das ações com representantes/organizações da sociedade civil e que haja expansão dos atores locais como beneficiários do programa
5. Que as áreas de atuação do programa sejam definidas a partir de um planejamento estratégico, evitando dispersão de atividades em diversas áreas e redução da efetividade das ações.
6. Que programas interagenciais com recorte étnico-racial e de gênero dê especial atenção a área de Educação, que no presente programa teve a menor quantidade de ações, tendo em vista seu potencial de maximizar o efeito multiplicador das ações de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.
7. Que seja realizado planejamento estratégico definindo características das organizações da sociedade civil que deverão compor o programa, a partir das áreas temáticas prioritárias do programa (saúde, trabalho, habitação, DH etc). Seria importante também definir percentuais e/ou metas de participação destas organizações, justamente para garantir que não haja uma sub-representação das instituições/organizações de mulheres que também são beneficiárias do programa.
8. Que seja ampliado o grau de participação das organizações da sociedade civil. Seria importante verificar se os critérios dos editais dos programas interagenciais estão sensíveis a realidade das organizações que trabalham gênero, raça e etnia, tendo em vista que esta seria a porta de entrada para algumas atividades.
9. Que sejam reforçadas as estratégias de expansão da cooperação horizontal e da transferência de conhecimentos entre programas interagências de diferentes países.

6.2 Gestão de Programas Interagenciais

1. Que haja maior interação entre Agências para fortalecer planejamento conjunto das atividades (ser mais técnico e menos operativo)
2. Que seja promovido o constante fortalecimento da relação entre agências e contrapartes bem como entre as contrapartes para garantir interseccionalidade das ações
3. Que sejam analisadas e elaboradas outras estratégias de sustentabilidade das ações do programa
4. Que seja desenvolvida ferramenta de gerenciamento que compila, registra e sumariza periodicamente seus dados e que possibilite o monitoramento e a avaliação das atividades desenvolvidas ao longo do programa.
5. Que na pratica de gestão do programa haja modificações e adaptações dos procedimentos administrativos das Agências da ONU para permitir uma melhor programação conjunta
6. Que seja reforçada a interlocução entre Comitê Diretivo Nacional e Comitê de Gestão do Programa
7. Que o/a coordenador/a de Programas Interagenciais seja um ordenador de despesas
8. Que os recursos orçamentários do programa sejam divididos de forma mais eficiente entre as Agências da ONU participantes de forma a garantir que as vantagens comparativas em termos de mandato, expertise técnica, e valor agregado de cada agência sejam maximizadas e o valor estratégico das intervenções ampliado.
9. Que programas interagenciais envolvendo a questão racial expanda a quantidade de ações que abarcam os segmentos étnicos. Para isso, é importante a inclusão de representação institucional que lida com a questão étnica, provavelmente a Funai, mas não somente, tendo em vista que a etnia abarca as questões indígenas, mas também outras que não são de responsabilidade da instituição citada.
10. Que seja fortalecido o desenvolvimento da interseccionalidade das ações para que não haja temas sobressalentes, ou seja, que aumente o percentual de ações abarcando duas ou mais janelas temáticas.

11. Que as ações do programa fortaleça as capacidade regionais a partir da representação de todas as Regiões do país, para não concentrar/focar a atuação apenas em algumas regiões brasileiras.
12. Que as organizações da sociedade civil e do movimento de mulheres e negros tenham assento formal nos Comitês de Gestão dos Programas Interagenciais, considerando a importância da inclusão de suas pautas nas discussões políticas sobre atuação do programa.
13. Que as ações interagenciais sejam desenvolvidas durante toda a fase de atividade (planejamento, execução, monitoramento e avaliação), desta forma, ocorrerá um fortalecimento de cada agência no processo de gestão do Programa
14. Que ocorra expansão das ações voltadas para o fortalecimento das capacidades regionais havendo uma substancial descentralização para Estados e municípios das iniciativas de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.
15. Que sejam publicados e disseminados as práticas inteligentes e lições aprendidas pelos Programas Interagenciais

6.3 Estratégias de Capacitação, Disseminação e Comunicação

1. Que sejam elaborados e disseminados estudos sobre interagencialidade e interseccionalidade tendo em vista que são conceitos inovadores e que ainda não foram assimilados enquanto ferramenta conceitual, metodológica e operativa.
2. Que haja expansão dos mecanismos de capacitação de organizações da sociedade civil para o monitoramento das políticas governamentais, potencializando o papel destas instituições de controle social.
3. Que o programa amplie as estratégias de capacitação das Secretarias específicas nos estados, para que gere um efeito multiplicador para a criação de órgãos semelhantes nos municípios. Neste caso, um mecanismo importante é a existência de instrumentos de monitoramento das ações nos Estados e munícipios nas áreas de gênero, raça e etnia que podem servir como experiências inteligentes a serem replicadas em outros municípios que ainda não possuam órgãos semelhantes.
4. Que Programas Interagenciais deem especial atenção as estratégias de

comunicação estabelecidas. Recomenda-se a criação de um Subcomitê do programa composto por profissionais de comunicação das Agencias e contrapartes com a atribuição de formular estratégias para combater a disseminação de uma visão estereotipada na mídia tradicional e responsável também pelo planejamento das ações evitando uma quantidade grande de iniciativas ou demandas dispersas que não se sustentam a longo prazo devido principalmente a questão orçamentária

(7) Referências/ Material consultado

COHEN, Ernesto; FRANCO, Rolando. Avaliação de projetos sociais. Petrópolis: Vozes, 1993.

COTTA, Tereza Cristina. Metodologia de avaliação de programas sociais: análise de resultados e de impactos. Revista do Serviço Público, Brasília, a. 49, n. 2. p.105-126, abr./jun. 1998.

Fundo para o Alcance dos Objetivos do Milênio (F-ODM). Termo de Referência de Avaliação Final do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia

JANNUZZI, Paulo Martino. Indicadores sociais no Brasil: conceitos, fonte de dados e aplicações. Campinas: Alínea, 2004.

UNICEF. (1990) Guide for monitoring and evaluation. New York, 1990

Material Consultado

- Documento do Programa Interagencial: resultados e quadro de acompanhamento e avaliação
- Relatórios da missão do Secretariado
- Relatórios de revisão interna e de monitoramento
- Avaliações de meio termo
- Relatórios Anuais
- Plano de trabalho anual
- Documentos sobre execução material e financeira
- Relatórios das Agências e contrapartes

(8) Anexo – Relação de Entrevistados/as

Informantes-chaves entrevistados/as	N.
Coordenação do Programa	
Coordenador	1
Ex-coordenadora do Programa	1
Assistente do Programa	1
Oficial de Comunicação	1
Financiador	
Representantes da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID)	2
Agências da ONU	
Ponto focal da ONU-Mulheres	2
Ponto focal do UNFPA	2
Ponto focal do – UNICEF	1
Ponto focal da OIT	1
Ponto focal do PNUD	2
Ponto focal da ONU-HABITAT	1
Contrapartes Governamentais	
Representante SPM	1
Representantes SEPPIR	2
Sociedade Civil	
Representantes CAMTRA	2
Representante Criola	1
TOTAL	**21**

(9) Anexo – Breve Análise da Coordenação do Programa Interagencial sobre a Atribuição do Programa no Atingimento de Resultados de Desenvolvimento no Brasil entre 2009 e 2012

Introdução

Ainda que não seja plausível estabelecer claros links de causalidade entre outputs do Programa Interagencial e resultados de desenvolvimento alcançados pelo Brasil durante a vigência do Programa Interagencial, é possível, por meio do enfoque do contrafacto lógico, identificar evidências e exemplos que corroboram a idéia de que o Programa Interagencial impactou, ainda que de forma limitada, o contexto de desenvolvimento brasileiro em relação á promoção da igualdade de gênero, raça e etnia.

Este Anexo complementa o trabalho da avaliadora a partir da ótica mais abrangente da Coordenação do Programa Interagencial, o que, de nenhuma forma, invalida as análises e conclusões apresentadas pela avaliadora independente neste Relatório de Avaliação Final.

Resultado 1. *Expansão e aprimoramento da transversalidade de gênero e raça em políticas, programas e serviços públicos;*

Conforme notado pela avaliadora, a maioria das atividades do Interagencial foram implementadas para gerar efeitos no Resultado 1. O Plano de Monitoramento e Avaliação do Programa Interagencial previa o monitoramento de seis indicadores quantitativos e dois qualitativos. Os indicadores quantitativos buscavam medir o aumento da transversalidade em Planos Setoriais de Políticas para as Mulheres e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial e neste caso não foi possível fazer nenhuma inferência pois, ao contrário do esperado, não foram formulados em 2012 o III Plano Nacional de Políticas para Mulheres ou o I Plano Nacional de Políticas para a Promoção da Igualdade Racial, ou seja, não foi observada nenhuma variação no indicador. Cabe destacar porém, que em relação a III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, o apoio financeiro do Programa Interagencial se mostrou fundamental para garantir a participação qualificada de mulheres indígenas. Além disso, o Programa apoiou todo processo de relatoria da Conferência que contava com mais de 4.500 mulheres de todo país.

Outro indicador quantitativo buscava inferir o aumento da transversalidade no Plano Plurianual (PPA). Apesar de formulado o novo PPA foi construído com base em uma metodologia que não permite a comparação com o PPA anterior. Porém, oficiais do governo e de ONGs afirmam que houve a adoção da nova metodologia favorece a transversalização e, além disso, o PPA 2012-2015 tem como Diretriz no. I – "*a garantia dos direitos humanos com redução das desigualdades sociais, regionais, étnico-raciais e de gênero*" e existem três programas específicos para lidar com questões de gênero, raça e etnia o que sugere que houve um aumento efetivo de transversalidade no PPA como um todo (processo e documento final). Oficiais de governo vinculados ao Programa Interagencial participaram ativamente no processo de formulação do PPA, mas dadas as características do PPA e de seu processo de formulação, não é possível estabelecer links de causalidade entre atividades do Programa e o aumento da transversalidade do PPA 2012-2015.

Os demais indicadores quantitativos dizem respeito à variação orçamentária da Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM), da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) e da Fundação Nacional do Índio (FUNAI). No caso da SPM e FUNAI nota-se um pequeno acréscimo no orçamento alocado para 2012 em relação a 2010. No Caso da SEPPIR o aumento foi um pouco mais significativo. De toda forma, ainda que os recursos tenham aumentado desde o início do Programa, mesmo num contexto de escassez de recursos, a variação é pequena para caracterizar uma maior transversalidade dos temas de gênero, raça e etnia e o efeito do Programa em relação a estas mudanças parece ser nulo visto que decisões sobre a alocação de recursos são tomadas exclusivamente no âmbito do governo.

Os indicadores qualitativos selecionados são oriundos do Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA, instituto de pesquisa vinculado ao governo federal que publica anualmente um número especial que traz análises da incorporação transversal dos temas de gênero e raça nas políticas públicas. De forma geral, para ambos os temas, a mensagem observada nas análises do IPEA ao longo da implantação do Programa Interagencial é de que avanços foram conquistados, porém, ainda resta muito o que se fazer em busca da igualdade plena e da justiça social, tanto para mulheres e meninas como para afrodescendentes.

No âmbito do Resultado 1 é evidente que o Programa Interagencial teve alguma atribuição no processo mais amplo de aumento da transversalidade de gênero, raça e etnia no setor público, no setor privado e na sociedade civil no Brasil, resta porém o desafio de determinar até que ponto as atividades e produtos de pesquisa e advocacy do Interagencial foram determinantes deste processo. Uma das evidências que apoiam esta reflexão foi a participação de pessoas vinculadas ao Interagencial em espaço participativos do alto escalão do governo federal, incluindo, por exemplo, o Comitê de Monitoramento e Articulação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, e a realização de estudos diversos com foco na interseccionalidade, e na promoção da transversalidade de gênero e raça, desenvolvidos a partir de demandas das contrapartes nacionais.

Resultado 2. Fortalecimento e integração das capacidades regionais na promoção da igualdade de gênero e raça;

O Plano de Monitoramento e Avaliação do Programa Interagencial prevê quatro indicadores quantitativos para o Resultado 2, todos eles vinculados ao aumento da institucionalidade de organismos de gênero em governos estaduais e nos governos municipais das capitais. No caso de organismos estaduais e municipais (nas capitais) de gênero e raça não houve variação no indicador. Porém, dado o fato de que a maioria dos estados já possui organismos deste tipo, e que a maioria dos governos de municpios que são capitais de seus estados também, era de se esperar a variação destes dois indicadores.

Os indicadores de expansão da institucionalidade de organismos de raça, por outro lado, registrou avanços. A totalidade dos estados aderiram ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial, e houve um acréscimo de 15% no número de municípios que aderiram ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial. Neste caso não há uma relação de causalidade direta entre as atividades do Programa Interagencial, seu outputs e este resultado de fortalecimento institucional de organismos de gênero e raça em governos locais.

Por outro lado, uma das práticas inteligentes do Programa Interagencial é

exatamente o caso da criação de um Grupo de Trabalho de Gênero e Raça no âmbito do Conleste. O Conleste é um consórcio de municípios da Região Leste do Estado do Rio de Janeiro. A criação deste GT está diretamente ligada ao Programa Interagencial visto que durante um evento de sensibilização e capacitação para temas de gênero com gestores públicos do Conleste foi feita a sugestão e aprovação de criação deste Grupo de Trabalho.

Resultado 3. Fortalecimento e expansão da participação igualitária, plural e multirracial das mulheres nas áreas decisórias;

Os macro indicadores do resultado 3 são todos quantitativos e intentam medir o aumento da participação de mulheres e da população afrodescendente no funcionalismo público federal e em cargos de chefia, no governo e no setor privado. O número de servidoras civis ativas teve um acréscimo de cerca de 3%, o número de mulheres em cargos comissionados do governo federal se manteve constante, assim como o número de mulheres ocupando cargos de alto escalão nas maiores empresas privadas do país.

Por outro lado, no âmbito do setor privado, foram registrados acréscimos de 19% no número de mulheres cargos executivos e de 51% no número de afrodescendentes em cargos executivos. Ainda em relação á população afrodescendente nota-se um decréscimo de sua participação em cargos de gerência (22%) e um aumento na participação em cargos de supervisão (47%). Ainda que importantes tais avanços não foram capazes de promover a superação das iniquidades de gênero e raça na gestão pública e privada.

Em relação ao Programa Interagencial não é possível estabelecr causalidade direta entre atividades e produtos e estes resultados. Porém, um seminário sobre o racismo e sexismo institucional no âmbito do governo realizado em 2010 foi citado várias vezes como um divisor de "águas" no sentido de promover a inclusão desta temática agenda governamental. Outra atividade com grande potencial é a produção de estudos de caso para uso em sala de aula que foi realizada junto a Escola Nacional de Administração Pública, responsável pelo treinamento de todos os gestores concursados que vão trabalhar para o governo federal.

Resultado 4. Conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça divulgados e destacados nos meios de comunicação.

Em relação ao Resultado 4 existem dois macro indicadores, um quantitativo e outro qualitativo. O indicador quantitativo é o número de acessos únicos por dia do site do Programa Interagencial, que aumentou de 315 em 2011 para 543 em 2012. Dos dez primeiros resultados de uma pesquisa no Google sobre os termos gênero, raça e etnia sete são relacionados ao Programa Interagencial, uma situação similar ocorre quando os termos pesquisados são gênero e raça, raça e etnia, ou gênero e etnia.

Outro indicador, de cunho qualitativo, decorre da análise do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero em relação às temáticas de gênero, raça e etnia. Conforme a anális do relatório do Observatório é ainda recorrente na mídia tradicional a disseminação de uma visão esteriotipada das mulheres, afrodescendentes e indígenas.

Dado a dimensão do setor midiático no Brasil tende a zero a atribuição de resultados de desenvolvimento nesta área por conta de iniciativas do Programa Interagencial.

Por outro lado, existem indícios de que as iniciativas do Programa Interagencial possuem potencial de gerar mudanças culturais no médio e longo prazos. O Curso de Gênero, Raça e Etnia para Jornalistas foi implementado em 9 cidades e formou mais de 400 pessoas. Segundo avaliação realizada ao final do curso, mais de três quartos dos profissionais de mídia que fizeram o curso acreditam que vão utilizar o que aprenderam durante o curso em seu cotidiano profissional. O Programa também lançou uma série de aplicativos para smartphones com foco na promoção da igualdade de gênero, raça e etnia. Dentre os aplicativos se destaca o que disponibiliza a Lei Maria da Penha que teve mais de 1.200 downloads em pouco mais de dois meses sem que tenham sido feita nenhuma publicidade mais estruturada para promover sua divulgação. Cabe destacar que no Brasil um aplicativo de grande sucesso aquele que supera a marca de 10.000 downloads.

Conclusão

Por conta da temporalidade do Programa Interagencial, não é possível estimar adequadamente a atribuição que iniciativas do Programa tenham promovido em termos

de resultados de desenvolvimento. Foi feita uma proposta durante apresentação sobre o Programa no UNCT Brasil de que em quatro anos seja conduzida uma nova avaliação para buscar inferir com precisão se, e de que forma, o Programa colaborou para o atingimento de resultados de desenvolvimento. De forma ilustrativa, os estudos de caso do Programa Interagencial, atualmente em revisão, demonstram de forma mais clara possíveis conexões entre as iniciativas do Programa e a atribuição de resultados de desenvolvimento, ainda que perdure a problema da temporalidade.

Quadro 1: Desembolso[9] Atualizado do programa por Agência segundo ano de realização (em dólar americano)

Agência	Receita – 3 anos	Desembolso Ano I	(%)	Desembolso Ano II	(%)	Desembolso Ano III	(%)	Total	(%)
ONU Mulheres	1.375.996	552.995	*40,2%*	377.139	*27,4%*	421.115	*30,6%*	1.351.249	*98,2%*
PNUD	537.855	228.247	*42,4%*	62.313	*11,6%*	242.649	*45,1%*	533.209	*99,1%*
UNFPA	638.323	102.972	*16,1%*	280.346	*43,9%*	254.089	*39,8%*	637.407	*99,9%*
OIT	638.677	222.416	*34,8%*	210.955	*33,0%*	196.609	*30,8%*	629.980	*98,6%*
UNICEF	638.472	187.721	*29,4%*	179.354	*28,1%*	271.397	*42,5%*	638.472	*100,0%*
ONU Habitat	170.677	49.927	*29,3%*	23.228	*13,6%*	96.022	*56,3%*	169.177	*99,1%*
TOTAL	**4.000.000**	**1.344.278**	***33,6%***	**1.133.335**	***28,3%***	**1.481.881**	***37,0%***	**3.959.494**	***99,0%***

Fonte: Coordenação do Programa

[9] Gastos comprometidos e efetivamente pagos.

5. M&E framework with update final values of indicators

PLANO DE MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO PROGRAMA INTERAGENCIAL DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO RAÇA E ETNIA

Por meio do Plano de Monitoramento e Avaliação do Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia é estruturado o marco de monitoramento e avaliação do Programa Interagencial, o qual é composto de três componentes: processos e finanças, atividades, e resultados.

O principal objetivo do marco de planejamento e avaliação do Programa Interagencial é estruturar um sistema de coleta de informações, de forma periódica, sobre as finanças, atividades, produtos e resultados do Programa Interagencial, de forma a estimular a transparência e o *accountabilitty*, permitir a correção de rotas na implantação do Programa Interagencial, e possibilitar a identificação de boas e melhores práticas, assim como a realização de avaliações de *outcome* do referido Programa.

Monitoramento Financeiro – é feito pela Coordenação, com base em informações coletadas junto às agências, e serve para produzir análises sobre a execução orçamentária e o fluxo de caixa do Programa Interagencial. As informações coletadas são organizadas em uma série de tabelas que permitem a análise dos dados agregados, a partir da contribuição de cada agência.

Monitoramento de Atividades – é feito pela Coordenação com base em informações coletadas junto às agências, contrapartes governamentais e entidades parceiras da sociedade civil e serve para produzir dados de input sobre o que o Programa Interagencial faz, onde, com quem e quando. Além da função gerencial de uso cotidiano, o monitoramento de atividades é fundamental para a realização de avaliações de *outcome* e, possivelmente, para a realização de avaliações de impacto após o término das atividades.

Monitoramento de Produtos – de forma correlata ao monitoramento de atividades, o monitoramento de produtos serve para apoiar a gestão cotidiana do Programa Interagencial, e também para a produção de dados de input, em especial no que diz respeito à contribuição do Programa Interagencial para os outcomes definidos pelo PRODOC e planejamento estratégico. O monitoramento de produtos é feito pelas agências, contrapartes, entidades parceiras e a Coordenação de forma coletiva, e também serve para garantir a efetividade e eficácia das atividades e a qualidade dos produtos.

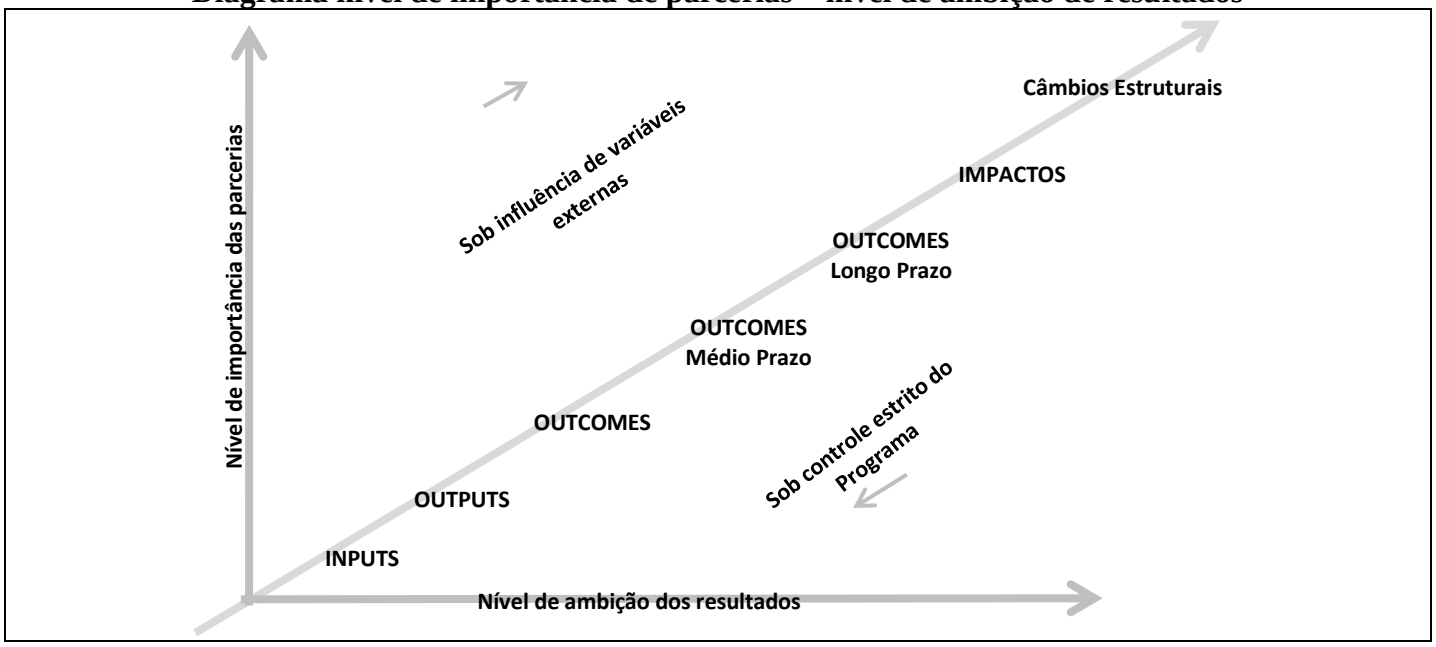
Monitoramento de Resultados – é feito pelo Comitê Gestor, com base na Matriz de Monitoramento e Avaliação em anexo. Por meio da Matriz, validada pelo Comitê Gestor, são listados uma séries de indicadores de *outcome* os quais são acompanhados para inferir variações que posteriormente serão analisadas à luz dos dados de input para determinar a contribuição do Programa Interagencial no atingimento dos resultados propostos.
Para a realização de **avaliações**, e a produção de relatório de acompanhamento, são utilizados os dados coletados em todas as formas de monitoramento. Além da avaliação de meio-termo, já realizada, está prevista a realização de uma avaliação *ex-post* do Programa Interagencial. A lógica avaliativa prevê o estabelecimento de possíveis conexões entre as mudanças observadas com base nos dados de inputs (atividades e produtos) em relação à mudanças observadas nos outcomes, de forma a estimar a colaboração do Programa Interagencial para a variação do outcome de interesse.

Glossário:
***Outcomes* (Resultados):** Efeitos de curto ou médio prazo, intencionais ou não, atingidos por meio dos outputs de uma dada intervenção, *outcomes* geralmente são atingidos a partir do esforço coletivo de diversos parceiros. Outcomes representam mudanças nas condições de desenvolvimento, que ocorrem entre a finalização de outputs e o atingimento de impactos.[10]
Outputs (Produtos): Produto ou serviço que resultam da finalização de atividades no âmbito de uma dada intervenção.[11]
Indicadores: Variável qualitativa ou quantitativa que permite a verificação de mudanças produzidas por uma intervenção de desenvolvimento em relação ao que foi planejado.[12]
Premissas e Riscos: Premissas são as condições necessárias para o atingimento de resultados em seus distintos níveis. Riscos são eventos potenciais ou ocorrências, para além do controle do programa que podem afetar adversamente o atingimento dos resultados desejados.[13]

Lógica do Processo de Avaliação:

1) Observação e registro da variação nos dados de input.
2) Observação e registro na variação nos outcomes de interesse.
3) Identificação de possíveis influências externas que causem efeitos nos outcomes.
4) Atribuição do efeito (ou contribuição) do Programa com base na variação dos dados de input e do outcomed e interesse.

Diagrama nível de importância de parcerias – nível de ambição de resultados



[10] Approved Harmonized Terminology, UNDG, 2003. Tradução livre.
[11] Idem.
[12] Ibidem.
[13] Ibidem.

Matriz de Resultados, Produtos e Indicadores

Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)	Linha de base 2009	Meta Total Estimada para o PC 2009-2011	Meta alcançada na data final de apresentação do relatório	Meios de verificação	Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)	Responsáveis	Hipóteses e Riscos
RESULTADO 1: Incorporação da transversalidade de gênero, raça e etnia em políticas, programas e serviços, expandida e aprimorada.	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**	**Quantitativo**

	Proporção e # de ações constantes no II Plano Nacional de Políticas para Mulheres (PNPM) que incorporam os conceitos de raça e etnia transversalmente.	# de ações do II PNPM de novembro de 2008
		388
		
		# de ações transversais de raça e etnia do II PNPM
		91(23,6%)
			40 % de ações transversais de raça e etnia no III PNPM.	**91 (23,6%)**
				A III Conferência Nacional de Políticas para Mulheres não resultou em um novo plano, mas na atualização do II PNPM, não havendo, portanto, variações neste outcome.
					Documento oficial do II PNPM.
					
					Documento oficial do III PNPM.
						Este plano é elaborado em média a cada três anos e disponibilizado no sítio da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM).	SPM e Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O número de ações que compõem os planos de políticas para mulheres e de promoção da igualdade racial que contam com atividades transversais servem como *proxies* para a incorporação da transversalidade de gênero e raça nas políticas públicas, ao menos nas duas Secretarias contrapartes do PI.
								
								Riscos – O número de ações destes tipos pode aumentar por conta de uma maior atuação governamental e não necessariamente por conta de uma maior incorporação da transversalidade de gênero, raça e etnia. Por isso, é importante acompanhar a proporção de ações em relação ao total.
								
								São poucas as informações sobre políticas específicas de promoção da igualdade de etnia no âmbito dos planos citados.
								
								Nem todas políticas que incorporam a transversalidade de gênero e raça das Secretarias contrapartes constam nos respectivos planos nacionais.
								
								A temporalidade de elaboração dos planos supracitados nem sempre se adequa às necessidades de monitoramento do PI.

	Proporção e # de ações constantes no Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) que incorporam o conceito de gênero transversalmente.	# de ações do I PLANAPIR de junho de 2009 0 # de ações transversais de gênero no I PLANAPIR 0	30% de ações transversais de gênero no I PLANAPIR.	**0** Em dezembro de 2012 ainda não tinham sido definidas as ações que serão realizadas no âmbito do PLANAPIR.	Documento oficial do I PLANAPIR.	Não é possível determinar a temporalidade de elaboração do PLANAPIR porque o mesmo encontra-se em sua primeira versão a qual supostamente cobre o período que vai de 2011 a 2015.	SEPPIR e Coordenação do PI.	
	Proporção do número e orçamento de programas de governos do Plano Plurianual (PPA) com foco na transversalidade de gênero. Raça e etnia	# de programas de governo no PPA 2008-2011 306 # de programas com objetivos transversais no PPA 2008-2011 38 (12,4%)	25% de programas de governo transversais no PPA 2012-2015	38 (12,4%) no PPA 2008-2011 **41 (8,7%) no PPA 2012-2015** *A metodologia do PPA foi alterada entre um exercício e outro, tornando a comparação não impossível, mas difícil.	Documento oficial do PPA	O PPA é elaborado a cada 4 anos possibilitando um acompanhamento temporal *ex-ante* e *ex-post* em relação ao PI.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O número de programas relacionados com o objetivo de governo "*Fortalecer a democracia, com igualdade de gênero, raça e etnia e a cidadania com transparência, diálogo social e garantia dos direitos humanos*" pode ser utilizado com uma *proxy* da incorporação transversal de temas de gênero, raça e etnia no âmbito do governo federal.

		# de objetivos em programas de governo no PPA 2012-2015 469 # de objetivos claramente transversais em programas no PPA 2008-2011 41 (8,7%)		**O PPA 2012-2015 tem como diretriz nº. I – a garantia dos direitos humanos com redução das desigualdades sociais, regionais, étnico-raciais e de gênero e existem três programas específicos para lidar com questões de gênero, raça e etnia o que sugere que houve um aumento efetivo de transversalidade no PPA como um todo (processo e documento final).				**Riscos** – Nem toda políticas públicas transversais são identificadas por meio do referido objetivo de governo, e nem todos programas relacionados com o referido objetivo de governo tem como foco a transversalidade de gênero, raça e etnia. A metodologia do PPA foi alterada entre um exercício e outro. A variação percentual observada entre um exercício e outro não reflete o entendimento corrente de que o PPA 2012-2015 possui maior transversalidade.
	Valor do orçamento anual da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)	R$ 76.120.296 0,005% do orçamento federal	R$ 95.000.000 0,0062% do orçamento federal (acréscimo de cerca de 25%)	**R$ 88.312.429** **0,005% do orçamento federal (2012)**	Orçamento Federal.	O Portal da Transparência do Governo Federal publica informações online sobre o orçamento que é produzido anualmente.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – A dotação orçamentária serve como uma *proxy* da incorporação de gênero, raça e etnia nas políticas públicas. Quanto maior o orçamento das secretarias responsáveis pela tranversalidade de gênero, raça e etnia maior seria a incorporação de gênero, raça e etnia nas políticas públicas. **Riscos** – A dotação orçamentária pode refletir uma variação do orçamento total do governo e não necessariamente das secretarias em questão. Em um caso extremo a menor dotação para estas secretarias poderia significar a incorporação efetiva da transversalidade de gênero, raça e etnia nas políticas públicas. E de forma correlata, o aumento extremo da dotação orçamentária poderia apontar uma diminuição excessiva da incorporação da transversalidade de gênero, raça e etnia nas políticas públicas.
	Valor do orçamento anual da Secretaria de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)	R$ 39.630.689 0,003% do orçamento federal	R$ 46.000.000 0,0037% do orçamento federal (acréscimo de cerca de 25%)	**R$ 68.676.102** **0,0039% do orçamento federal (2012)**				
	Valor do orçamento anual da Fundação Nacional do Índio (FUNAI)	R$ 409.126.900 0,03% do orçamento federal	R$ 511.000.000 0,037% (acréscimo de cerca de 25%)	**R$ 423.100.443** **0,024% do orçamento federal (2012)**				
	Qualitativos	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**
	Análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a incorporação de questões de raça nas políticas	Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 15, "*ainda é pequena a permeabilidade do tema das iniquidades raciais, como mostram os casos de saúde, da*	Atingir a plena incorporação de gênero, raça e etnia nas políticas públicas em geral.	Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 18: "*A promoção da igualdade racial, embora seja questão basilar para o alcance da justiça social e compromisso expresso em diversas normativas de âmbito nacional e internacional, ainda*	Boletim de Políticas Sociais do IPEA.	Publicação anual.	Coordenação PI.	**Hipóteses** – Experts, como técnicos do IPEA, possuem informação e conhecimento suficiente para definir se houve, ou não, uma maior incorporação da transversalidade de gênero, raça e etnia. Além disso, trata-se de opinião oficial de instituto de pesquisa do governo federal.

	públicas.	*educação e da regularização fundiária*", sendo necessário o fortalecimento de ações da SEPPIR, CNPIR e FIPIR. Por outro lado nota-se que "*transformações expressivas têm sido realizadas no acesso da juventude negra ao ensino superior, cujos impactos deverão ser observados nos próximos anos*", especialmente por conta de políticas de ações afirmativas em universidades públicas brasileiras (pp. 231).		*não alcançou centralidade no projeto de desenvolvimento do Estado brasileiro. Essa constatação ancora-se na fragmentação das políticas voltadas para o tema, na baixa adesão de instâncias fundamentais para a promoção da igualdade e no limitado orçamento destinado a essas ações. Todavia, é inegável o avanço que a temática tem conquistado na última década. Institucionalmente, verificou-se a formação de vários espaços dedicados ao tema nos diversos níveis de governo, com destaque para a criação da SEPPIR no governo federal. Paralelamente, pode-se testemunhar a criação de programas importantes, que têm a igualdade racial como tema transversal ou principal, a exemplo do Programa Universidade para Todos (ProUni), do Programa Brasil Quilombola e da Política Nacional de Saúde Integral da População Negra. De forma descentralizada, é possível identificar difusão dos programas de cotas em espaços privilegiados da sociedade: nas universidades públicas e no serviço público*" (pp. 253). Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 19: "*Se é verdade que a política de promoção da igualdade racial vem se fortalecendo ao longo da última década, tendo como marco a criação da SEPPIR, é também relevante avaliar que ainda não foi possível alçar esta temática ao campo das prioridades no projeto de desenvolvimento nacional. Conquanto figure entre os objetivos de governo, expressos nos dois últimos PPAs, pouco se avançou nos marcos fundamentais para a promoção da igualdade racial, a exemplo da redução das desigualdades na educação ou na saúde. O campo da promoção da igualdade racial atinge uma etapa em que é premente o*				**Riscos** – Diferentes experts, mesmo do IPEA que representam a visão oficial de um instituto de pesquisa do governo federal, podem ter visões conflituosas sobre esta questão. Os textos do Boletim não necessariamente possibilitam a análise da incorporação de questões de gênero e raça ao longo do tempo de forma comparativa. Não há informações sobre temas étnicos.

				desenvolvimento de mecanismos que promovam estabilidade e progressos na política, além de organicidade à ação, sob pena de se transformar em consenso superficial e inerte. Ademais, a ausência de avanços, em um contexto em que se esquadrinham movimentos de contestação, pode até mesmo permitir retrocessos" (pp. 312).				
	Análise do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a incorporação de questões de gênero nas políticas públicas.	Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 15, "*importantes avanços foram registrados nos primeiros meses de 2007 no que se refere à política federal voltada para a promoção da igualdade entre homens e mulheres. Além do aperfeiçoamento da programação da SPM para o período do próximo PPA e da realização da II CNPM, que envolveu quase 200 mil mulheres de todo o país em seu processo de discussão, foi lançado o Pacto Nacional pelo Enfrentamento da Violência contra as Mulheres. Iniciativa inédita no país, o pacto inova ao reunir ações de diferentes órgãos e ao destacar o montante total de recursos destinados à política de enfrentamento da violência contra a mulher, executada pelo governo federal há muitos anos, mas só agora, pela primeira vez, alçada à condição de prioridade na agenda social do governo. Caso sua execução seja bem-sucedida, os resultados*	Atingir a plena incorporação de gênero, raça e etnia nas políticas públicas em geral.	Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 18: "*ainda persistem importantes desigualdades tanto no âmbito da família como também no mercado de trabalho. A taxa de participação das mulheres ainda é bastante inferior à dos homens; suas taxas de desemprego, superiores; os rendimentos femininos ainda representam apenas uma parcela daqueles percebidos pelos trabalhadores do sexo masculino; e, finalmente, as posições ocupadas por homens e mulheres ainda são muito delimitadas, levando a uma grande segmentação sexual no mercado de trabalho.* *Diante disso, faz-se necessária a atuação governamental no sentido de promover a igualdade no mundo do trabalho e o acesso de grupos populacionais historicamente excluídos a emprego, renda, postos de trabalho valorizados etc. As discriminações de gênero, nesse campo, se interseccionam com outros tipos de preconceitos enraizados em nossa sociedade, em especial a discriminação racial, o que produz um quadro no qual as mulheres negras são as mais excluídas e apresentam sistematicamente os piores indicadores no mercado de trabalho.* *Para enfrentar esse panorama de injustiça social, o recorte de gênero precisa ser incorporado às políticas públicas, o que*	Boletim de Políticas Sociais do IPEA.	Publicação anual.	Coordenação PI.	

		esperados para os próximos anos podem representar uma conquista de fundamental importância na vida de milhares de mulheres brasileiras que sofrem cotidianamente os mais diversos tipos de violência" (pp. 254). Há também no Boletim uma indicação do crescimento da importância de se evitar a gravidez indesejada, especialmente em relação ao grupo de adolescentes e jovens mulheres.		*muitas vezes pode significar subverter ou rever vigorosamente desenhos já instituídos. Isto se aplica não somente ao campo das políticas de emprego e renda, mas também aos demais campos de atuação governamental*" (pp. 279). Ainda segundo o mesmo relatório "*cabe lembrar que o Estado brasileiro ainda não começou a enfrentar – salvo pela inclusão do tema no I e no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, mas ainda com pouca efetividade – a necessidade de ações de conciliação entre trabalho, vida familiar e vida pessoal. Sem uma atuação direcionada às fontes das desigualdades existentes entre homens e mulheres e pautada pela busca de mais igualdade nos diferentes campos da vida social, dificilmente teremos mais cidadãos e cidadãs com acesso a oportunidades iguais e equitativamente colocados no mercado de trabalho*" (pp. 280). Segundo o Boletim de Pesquisas Sociais do IPEA # 19: "*O tema da igualdade entre homens e mulheres ainda é recente na agenda governamental brasileira. Apesar de um histórico que já conta com décadas de avanços e recuos, trata-se de uma problemática ainda bastante marginal quando se debatem políticas públicas no Brasil. Nos últimos anos, pode-se dizer que a questão tomou mais corpo e é conhecida de mais gestoras e gestores públicos, bem como de governantes. No entanto, os avanços ainda se mostram muito tímidos diante da magnitude da questão a ser tratada e da potencialidade de avanço do país caso seja incorporada ao planejamento governamental.* *Coloca-se como um dos importantes desafios da área de igualdade de gênero, portanto,*				

				vencer as barreiras ainda existentes à própria legitimação do tema como questão a ser tratada por políticas públicas e, adicionalmente, as dificuldades para Implementar a perspectiva de gênero nos mais diferentes campos da atuação governamental, de modo a que se alcancem resultados de fato perceptíveis na vida das mulheres e nas relações de gênero no país" (pp. 357).				
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
Produto 1.1. Proposta de metodologia para o monitoramento e avaliação do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM) e do Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) desenvolvidas e implementadas.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de atividades realizadas no âmbito do PI que contribuem diretamente para subsidiar atividades do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM.	0 atividades.	6 atividades.	**6 atividades.**	Registros do PI.	Análise documental.	Coordenação e SPM.	**Hipóteses** – A realização de atividades específicas, no âmbito do PI, para apoiar o desenvolvimento de sistemas de M&A para o CAM-PNPM e CAM-PLANAPIR permitem a realização sistemática e objetiva do monitoramento e avaliação das atividades do PNPM e do PLANAPIR. Atividades de produção de estudos e pesquisas, para a produção de indicadores e análises afins, no âmbito do PI, ainda que não diretamente ligadas com o PNPM e o PLANAPIR possuem um efeito nestes espaços institucionais visto que oficiais do governo vinculad@s ao PI, assim como oficiais da ONU ligad@s ao PI, praticipam do CAM-PNPM e CAM-PLANAPIR. **Riscos** – A quantificação de atividades por si só não possibilita a superação da brecha de atribuição do efeito do PI sobre os comitês de articulação e monitoramento em questão sendo necessário uma análise mais detalhada dos vínculos entre atividades programáticas e de *soft assistance* do PI e atividades de M&A de ambos os Comitês.
	# de atividades realizadas no âmbito do PI que contribuem diretamente para subsidiar atividades do Comitê de Articulação e Monitoramento do PLANAPIR.	0 atividades.	6 atividades.	**6 atividades.**	Registros do PI.	Análise documental.	Coordenação e SEPPIR.	
	# de atividades realizadas no âmbito do PI que contribuem indiretamente para subsidiar atividades do Comitê de	0 atividades.	5 atividades.	**6 atividades.**	Registros do PI.	Análise documental.	Coordenação e SPM.	

	Articulação e Monitoramento do PNPM.							
	# de atividades realizadas no âmbito do PI que contribuem indiretamente para subsidiar atividades do Comitê de Articulação e Monitoramento do PLANAPIR.	0 atividades.	5 atividades.	**3 atividades.**	Registros do PI.	Análise documental.	Coordenação e SEPPIR.	
	# de atividades realizadas no âmbito do PI que contribuem indiretamente para subsidiar atividades do Comitê de Articulação e Monitoramento do PNPM e do PLANAPIR conjuntamente.	0 atividades.	15 atividades.	**21 atividades.**	Registros do PI.	Análise documental.	Coordenação, SEPPIR e SPM.	
	Qualitativos	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**
	Status de criação e implantação do CAM-PLANAPIR e utilização, no âmbito do CAM-PLANAPIR, de indicadores propostos por consultorias desenvolvidas pelo PI.	Em 2009 quando do início das atividades do PC o CAM-PLANAPIR não havia sido criado nem implantado.	Chegar a junho de 2012 com o CAM-PLANAPIR criado e implantado, e utilizando indicadores propostos pelo PI.	**O CAM-PLANAPIR foi criado pelo decreto presidencial 6872 de 4 de junho de 2009 e desde então já realizou 14 reuniões de monitoramento e articulação. Como o delineamento de atividades ainda está pendente não é possível determinar conexões entre estudos realizados pelo PI e indicadores utilizados pelo CAM-PLANAPIR.**	Memória das reuniões técnicas do CAM-PLANAPIR	As reuniões não possuem uma temporalidade pré-determinada. Registros indicam que em média ocorrem uma reunião a cada 30 dias.	Coordenação do CAM-PLANAPIR e Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O funcionamento do CAM-PLANAPIR registrado pelas memórias das reuniões técnicas representa que o mesmo funciona da forma adequada. **Riscos** - Participantes e entidades podem não ser registrados adequadamente e as memórias podem não trazer informações específicas sobre o funcionamento do CAM-PLANAPIR.
Resultados Previstos	**Indicadores (valores de**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC**	**Meta alcançada na data final de apresentação do**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**

(Resultados e Produtos)	referência e prazos indicativos)		2009-2011	relatório		prazos e freqüência)		
Produto 1.2. Gestores e funcionários treinados em propor e executar políticas, programas e medidas orçamentárias em consonância com as políticas governamentais para a superação das desigualdades de gênero e raça.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de gestores e funcionários capacitados ou sensibilizados para questões de gênero e raça a partir de ações desenvolvidas no âmbito do PI	0	500	**470**	Estimativa baseada em registros administrativos do PI.	Análise de documentação do PI realizada semestralmente.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – A participação de gestores/funcionários em atividades de capacitação e sensibilização, independentemente de seu formato ou duração, é suficiente para classificar gestores e funcionários como capacitados ou sensibilizados para questões de gênero e raça. **Riscos** – No caso da capacitação nem sempre o funcionário exposto à capacitação atinge um nível de conhecimento necessário para ser classificado como capacitado. No caso da sensibilização as estimativas são construídas com base na oferta de material de sensibilização, a qual nem sempre se traduz na sensibilização de profissionais. Por outro lado, caso o material de sensibilização seja utilizado diversas vezes, corre-se o risco de se subdimensionar o efeito das atividades de sensibilização do PI.
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
Produto 1.3. Serviços (em escolas, instalações de saúde, delegacias de polícia, centros de atendimento e abrigos) prestados que respondam às necessidades específicas de mulheres, adolescentes e meninas de grupos discriminados ou	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de centros de referência de atendimento à mulher, de casas-abrigo, de NIAM/NUAM - Núcleos (Integrados) de Atendimento à Mulher , de delegacias especializadas no atendimento à	146 centros de referência de atendimento à mulher 68 casas-abrigo 12 NIAM/NUAM - Núcleos (Integrados) de Atendimento à Mulher	175 centros de referência de atendimento à mulher 81 casas-abrigo 15 NIAM/NUAM - Núcleos (Integrados) de Atendimento à Mulher 465 delegacias especializadas no	**222 Centros Especializados de Atendimento à Mulher em Situação de Violência** **378 Delegacias Especializadas no Atendimento à Mulher (DEAM)** **120 Postos/Núcleos/ Seções de Atendimento à Mulher nas Delegacias**	Banco de dados online da Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher no sítio da Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM)	O banco de dados é atualizado cotidianamente. A coleta será feita semestralmente ou conforme a necessidade.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – A progressão do número de instituições compondo a Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher pode servir como uma *proxy* da variação da oferta de serviços que respondem às necessidades específicas de mulheres, adolescentes e meninas de grupos discriminados ou em situações de vulnerabilidade. **Riscos** – A base de dados da Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher no sítio da Secretaria de Políticas para as

em situações de vulnerabilidade.	mulher, de Postos, Núcleos ou Seções de Atendimento à Mulher nas Delegacias Comuns, de Serviços de Saúde Especializados para o Atendimento dos Casos de Violência Contra a Mulher, de Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, de Varas Adaptadas de Violência Doméstica e Familiar, de Promotorias Especializadas ou Núcleos de Gênero do MP, de Núcleos ou Defensorias Especializados de Atendimento à Mulher, vinculados à Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher.	388 delegacias especializadas no atendimento à mulher 80 Postos, Núcleos ou Seções de Atendimento à Mulher nas Delegacias Comuns 608 Serviços de Saúde Especializados para o Atendimento dos Casos de Violência Contra a Mulher 55 Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher 36 Varas Adaptadas de Violência Doméstica e Familiar 19 Promotorias Especializadas ou Núcleos de Gênero do MP 56 Núcleos ou Defensorias Especializados de Atendimento à Mulher Total – 1.468	atendimento à mulher 96 Postos, Núcleos ou Seções de Atendimento à Mulher nas Delegacias Comuns 730 Serviços de Saúde Especializados para o Atendimento dos Casos de Violência Contra a Mulher 66 Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher 44 Varas Adaptadas de Violência Doméstica e Familiar 24 Promotorias Especializadas ou Núcleos de Gênero do MP 65 Núcleos ou Defensorias Especializados de Atendimento à Mulher Total – 1.761 *incremento aproximado de 20%	**Comuns** **235 Serviços de Saúde Especializados para o Atendimento dos Casos de Violência Contra a Mulher** **41 Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher** **57 Varas Adaptadas de Violência Doméstica e Familiar** **30 Promotorias Especializadas/Núcleos de Gênero do MP** **62 Núcleos/Defensorias Especializados de Atendimento à Mulher** **215 Centros de Referência de Atendimento à Mulher** **5 Núcleos (Integrados) de Atendimento à Mulher (NIAM/NUAM)** **72 Casas Abrigo** **1 Outros Serviços de Abrigamento** **Total – 1.438 (2012)**				Mulheres (SPM) pode estar desatualizada. Corre-se o risco de se subdimensionar a ofertas de serviços prestados que respondam às necessidades específicas de mulheres, adolescentes e meninas de grupos discriminados ou em situações de vulnerabilidade porque existem diversos outros serviços deste tipo que funcionam fora do escopo da Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher. O número de entidades da Rede de Enfrentamento à Violência contra a Mulher pode ser afetada por questões específicas desta temática que não afetam a rede de serviços com foco nas mulheres em outras áreas como educação, saúde, emprego e renda, etc.
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
RESULTADO 2: Capacidades regionais na	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de organismos	22	27	22 (junho 2011)	Registros do Fórum	Análise documental	Secretaria de	**Hipóteses** – O fortalecimento e a integração

promoção da igualdade de gênero, raça e etnia fortalecidas e integradas.	governamentais estaduais de políticas para mulheres			19 (Janeiro 2012) **19 (Dezembro 2012)**	Nacional de Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres e website Mais Mulheres no Poder.	dos registros do Fórum Nacional de Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres que realiza encontros anuais, e consulta ao site Mais Mulheres no Poder.	Políticas para Mulheres (SPM) e Coordenação do PI.	das capacidades regionais na promoção da igualdade de gênero, raça e etnia pode ser medida pela institucionalização de organismos governamentais estaduais e municipais de políticas para mulheres e de promoção da igualdade racial. **Riscos** – Existem diversas capacidades regionais fortalecidas e integradas de promoção da igualdade de gênero, raça e etnia que não estão vinculadas ao Fórum Nacional de Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres ou ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial. Informações coletadas pela internet podem estar desatualizadas e a SEPPIR pode não possui informações precisas sobre a quantidade de agências estaduais e municipais existentes com foco na promoção da igualdade racial.
	# de organismos governamentais municipais de políticas para mulheres em capitais	20	26	20 (junho 2011) 20 (Janeiro 2012) **26 (Dezembro 2012)**				
	# de estados que aderiram ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial	24	27	27 (junho 2011) 27 (janeiro 2012) **27 (Dezembro 2012)**	Websites de governos estaduais. Pesquisa na internet sobre municipalidades e consulta com a Secretaria de Promoção de Políticas da Igualdade Racial (SEPPIR).	Pesquisa pela internet e entrevista presencial ou por telefone realizadas semestralmente.	Coordenação do PI.	
	# de municípios que aderiram ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial	557	800	606 (junho 2011) 644 (janeiro 2012) **668 (Dezembro 2012)**				
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
Produto 2.1. Estruturas de órgãos subnacionais e ONGs existentes para promoção de políticas de mulheres e para a promoção da igualdade racial fortalecidas, assim como encorajada a criação de novos órgãos deste tipo.	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**
	Percepção de experts sobre o processo de criação e o status de implantação e funcionamento de estruturas de órgãos subnacionais de políticas de mulheres.	Em 2009 era considerado pequeno, em relação às necessidades de promoção de igualdade de gênero, raça e etnia, o número de organismos subnacionais de políticas para mulheres.	Criação de estruturas de órgãos subnacionais de promoção de políticas para mulheres estimulas e organismos já existentes fortalecidos.	Está previsto para 2012 a realização de um estudo do IPEA qualificando o papel desempenhado por órgãos subnacionais de políticas de mulheres na promoção da igualdade gênero, raça e etnia por meio da promoção transversal destes temas. **Em dezembro de 2012 ainda não havia sido divulgado tal estudo.**	Análise documental de registros do Fórum Nacional de Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres e entrevistas com as pesquisadores do IPEA responsáveis pela pesquisa anteriormente citada.	Análise documental e entrevista presencial ou por telefone com experts sobre Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – Tanto o IPEA como o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial e redes de ONGs feministas, de mulheres e do movimento negro são entidades que possuem informações sobre a criação de órgãos subnacionais e ONGs de promoção da igualdade de gênero e raça . **Riscos** – Existem diversas capacidades regionais fortalecidas e integradas, tanto em governos como na sociedade civil, de promoção da igualdade de gênero e raça

	Percepção de experts sobre o processo de criação e o status de implantação e funcionamento de estruturas de órgãos subnacionais de políticas de promoção da igualdade racial.	Em 2009 o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial já estava em funcionamento e contava com a participação de 581 governos locais.	Criação de estruturas de órgãos subnacionais de Promoção da igualdade racial estimulada e organismos já existentes fortalecidos.	Conforme a Coordenadora Nacional do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial Maria do Carmo Ferreira da Silva, com a promulgação do Estatuto da Igualdade Racial em 2010, o Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial foi fortalecido institucionalmente a partir de normatização do funcionamento do mesmo. O mesmo estatuto prevê a criação do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR) o que aponta para outro ganho institucional de importância. Uma das atividades previstas pelo PI para o Ano III é a realização de uma pesquisa sobre a criação e desenvolvimento de organismos subnacionais de promoção da igualdade racial. Esta atividade foi desenvolvida no formato de estudos de caso.	Análise documental de registros do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial e entrevistas com as coordenadoras do Fórum acima citado.	Análise documental e entrevista presencial ou por telefone com gestoras do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial.		que não estão vinculadas ao Fórum Nacional de Organismos Governamentais de Políticas para as Mulheres, ao Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial e à redes de ONGs feministas, de mulheres e do movimento negro.
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
RESULTADO 3: Participação igualitária, plural, étnica e multirracial das mulheres nas áreas decisórias fortalecida e expandida.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de servidoras públicos civis federais ativos do poder executivo do sexo feminino.	236.912 43,9%	50% de participação	233.320 (Maio 2011) 45,2% 236.432 (Nov. de 2011) 45,3% 234.734 (Abril de 2012) 45,6% **241.061 (Agosto de 2012)**	Boletim Estatístico de Pessoal da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão	Consulta ao Boletim Estatístico de Pessoal realizada semestralmente (o boletim é publicado mensalmente).	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – A participação de mulheres como servidoras públicas civis federais ativas e o número de mulheres ocupando cargos e funções de confiança e gratificações do governo federal quando observado em conjunto funcionam com uma *proxy* da participação igualitária das mulheres em áreas decisórias. A participação percentual se distribui de

				45,4%				forma similar em todos os níveis hierárquicos. **Riscos** – Não há distinção entre os cargos de chefia e demais cargos no boletim do MPOG utilizado como fonte de dados.
	# de mulheres ocupando cargos e funções de confiança e gratificações do Poder Executivo federal	34,268 44,5%	50% de participação	37.772 (Maio 2011) 43,9% 37.984 (Nov. de 2011) 44,0% 38.315 (Abril de 2012) 43,9% **38.495 (Agosto de 2012)** **43,9%**				
	% de mulheres ocupando cargos de presidente, gerente geral, ou equivalente em empresas com faturamento acima de US$ 100 milhões por ano	7%	50% de participação	7% (2011) **5,93%** **(2012 – Catho Online)**	Pesquisa "*A Contratação, a Demissão e a Carreira dos Executivos Brasileiros*" – Catho.		Coordenação do PI.	**Hipóteses** – Uma maior participação de mulheres ocupando cargos de presidente, ou similar, em grandes empresas serve como *proxy* do aumento da participação das mulheres em áreas decisórias. **Riscos** – A observação da variação da participação das mulheres ocupando cargo de presidente ou similar em grandes empresas pode não refletir mudanças ocorridas em empresas de menor porte.
	% de mulheres no quadro executivo	11,5%	50% de participação	**13,7%**	Pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*" – Instituto Ethos.	Análise de dados da pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*", realizada anualmente ou a cada dois anos. No caso deste relatório os dados da linha de base são de 2007.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – Uma maior participação de mulheres e negros no quadro executivo das empresas pesquisadas serve como *proxy* do aumento da participação das mulheres e negr@s em áreas decisórias. **Riscos** – A observação da variação da participação das mulheres e negr@s no quadro executivo é feita com base somente nas empresas que participam desta pesquisa.
	% de negr@s no quadro executivo	3,5%	51% de participação (conforme a participação no total da população)	**5,3%**	Pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*" – Instituto Ethos.	Análise de dados da pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*", realizada anualmente ou a	Coordenação do PI.	

						cada dois anos. No caso deste relatório os dados da linha de base são de 2007.		
	% de negr@s em cargos de gerência	17%	51% de participação (conforme a participação no total da população)	13,2%	Pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*" – Instituto Ethos.	Análise de dados da pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*", realizada anualmente ou a cada dois anos. No caso deste relatório os dados da linha de base são de 2007.	Coordenação do PI.	
	% de negr@s em cargos de supervisão	17,4%	51% de participação (conforme a participação no total da população)	**25,6%**	Pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*" – Instituto Ethos.	Análise de dados da pesquisa "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*", realizada anualmente ou a cada dois anos. No caso deste relatório os dados da linha de base são de 2007.	Coordenação do PI.	
	Qualitativos	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**
	Análise a partir de um enfoque de gênero, raça e etnia da composição institucional e demográfica dos Conselhos Nacionais de Saúde, Segurança Pública e do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.	O Conselho Nacional de Saúde é composto por 144 entidades entres entidades titulares e de primeira e segunda suplência. Destas somente 10 (6,9%) são entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena.	Aumentar a participação de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena nos Conselhos Nacionais de Saúde, Segurança Pública e no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.	O Conselho Nacional de Saúde mantém a participação de 6,9% de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena (maio 2011). O Conselho Nacional de Saúde sofreu um leve aumento (mais uma entidade) na participação de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres,	Registros dos Conselhos Nacionais de Saúde, Segurança Pública e do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social.	Análise de registros dos conselhos em questão realizada anualmente.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – A análise da composição institucional e demográfica dos Conselhos em questão pode servir como uma proxy da variação da participação igualitária e plural, étnica e multirracial das mulheres em espaços decisórios. **Riscos** – A simples análise demográfica não necessariamente possibilita a análise do empoderamento de mulheres e populações negr@s e étnicas em espaços de poder. Outros importantes conselhos, como o de educação, não possuem dados organizados de forma a possibilitar análises deste tipo.

		O Conselho de Segurança Pública é composto de 37 entidades entres entidades titulares e de primeira suplência. Destas somente3 (8%) são entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena. O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social era composto em 2009 por 135 pessoas, somente 14 eram do sexo feminino (10%).		feminista, negr@, LGBTTI e indígena (janeiro 2012). No âmbito do Conselho Nacional de Saúde houve um aumento na participação de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena, que passam a corresponder a 8,5% das entidades representadas no Conselho (julho 2012). O Conselho de Segurança Pública mantém a participação de 8% de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena (maio 2011) O Conselho de Segurança Pública mantém a participação de 8% de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena (janeiro 2012) O Conselho de Segurança Pública mantém a participação de 8% de entidades vinculadas aos movimentos de mulheres, feminista, negr@, LGBTTI e indígena (julho 2012) O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social é composto em 2010 por 126 pessoas, 16 do sexo feminino (12%), demonstrando uma ligeira ascendência em relação à situação observada em 2009 (linha de base). O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social é				

				composto em 2011 por 104 pessoas, 18 do sexo feminino (17%), demonstrando uma ascendência em relação à situação observada em 2010. O Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social é composto em 2012 por 104 pessoas, 20 do sexo feminino (19%), demonstrando uma ascendência em relação à situação observada em 2011.				
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	Coordenação do PI.	**Hipóteses e Riscos**
Produto 3.1. Políticas públicas e compromissos, de organizações não-governamentais e instituições governamentais, desenvolvidos para promover o fortalecimento e a participação das mulheres em espaços decisórios.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	Coordenação do PI.	**Quantitativos**
	# de partidos políticos que possuem secretariados de mulheres	16	27 partidos políticos registrados no Tribunal Superior Eleitoral	16 (maio 2011) 23 (janeiro 2012) 23 (julho 2012)	Registros do Fórum Nacional de Instâncias de Mulheres em Partidos Políticos	Análise documental dos registros do Fórum Nacional de Instâncias de Mulheres em Partidos Políticos	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O número de partidos políticos com secretarias de mulheres pode servir como indicativo do compromisso dos partidos políticos do país para a promoção e fortalecimento da participação das mulheres nos espaços decisórios. Da mesma forma, o número de projetos realizados pelo Programa seria um indicativo dos compromissos firmados com a sociedade civil acerca do tema. **Riscos** – Os compromissos firmados por meio de projetos podem não ser perceptivos no curto prazo e a existência de secretarias de mulheres não garante a capacitação e a efetiva participação das mulheres nas instancias decisórias.
	# de partidos políticos que possuem organismos étnicos ou de raça	0	3 partidos com organismos étnicos ou de raça criados	0 (maio 2011) 7 (janeiro 2012) 7 (julho 2012)	Análise de sítios web de partidos políticos brasileiros.	Levantamento anual com base em informações disponibilizadas online.	Coordenação do PI.	
	# de projetos desenvolvidos em parceira com organizações não	Não houve projetos na área com organizações da sociedade civil no	10 projetos executados até o final do ano 3	2 projetos concluídos (AMAMT e Casa Mulher Trabalhadora) – maio 2011	Relatórios narrativos e financeiros enviados às agências no final	Análise dos Relatórios narrativos e financeiros enviados	Coordenação do PI.	

	governamentais para a promoção do fortalecimento e a participação das mulheres em espaços decisórios	ano de 2009		4 projetos concluídos (Casa Mulher Trabalhadora, AMNB-Rede de Mulheres Negras do Paraná, Rede Abraço e EQUIT –Fórum das Mulheres de Manaus) – janeiro 2012 4 projetos concluídos (Casa Mulher Trabalhadora, CEPIA, CFEMEA, ANAB) – julho 2012	dos projetos	às agências no final dos projetos e avaliação dos mesmos		
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	**Responsáveis**	**Hipóteses e Riscos**
RESULTADO 4: Conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça divulgados e destacados nos meios de comunicação.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de acessos ao website do Programa Interagencial de promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia	0	500 acessos únicos por dia.	315 acessos únicos por dia (medido na terceira semana de janeiro de 2011). 543 acessos únicos por dia (medido na segunda semana de janeiro de 2012) 735 acessos únicos por dia (medido na primeira semana de junho de 2012)	Website do Programa Interagencial de promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia	Consulta semestral no website do Programa Interagencial de promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O número de acesso únicos por dia ao site do Programa Interagencial pode servir de *proxy* do interesse midiático despertado para conteúdos sobre a promoção da igualdade de gênero e raça. **Riscos** – A divulgação de conteúdos sobre a programação da igualdade de gênero e raça que ocorre fora do website do PI pode não apresentar a mesma tendência divulgação e interesse gerada pelo website do PI.
	Qualitativos	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**	**Qualitativos**
	Análise de tendências da mídia elaboradas pelo Observatório Brasil da Igualdade de Gênero em relação às temáticas de gênero, raça e etnia.	A mídia tradicional dissemina uma visão esteriotipada das mulheres, negr@s e indígenas.	Promover uma mudança cultural na forma como a mídia trata de populações específicas como mulheres, negr@s e indígenas.	A mídia tradicional ainda dissemina uma visão esteriotipada das mulheres, negr@s e indígenas. A mídia tradicional ainda dissemina uma visão esteriotipada das mulheres, negr@s e indígenas ainda que hajam indícios de mudança, como por exemplo. Questionamentos sobre propagandas com conteúdo racista ou sexista (ex. caso Hope- Gisele	Análise de relatórios do Observatório.	Atualização elaborada toda vez que o Observatório elabora um relatório.	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero realiza um importante trabalho de monitoramento de tendências de mídia para evitar iniciativas sexistas, racistas e etnocentristas. **Riscos** – Existem visões conflitantes sobre este tipo de análise, e nem todo o tipo de mídia pode ser coberto pelas análises do Observatório.

				Bundchen) – julho 2012				
Resultados Previstos (Resultados e Produtos)	**Indicadores (valores de referência e prazos indicativos)**	**Linha de base 2009**	**Meta Total Estimada para o PC 2009-2011**	**Meta alcançada na data final de apresentação do relatório**	**Meios de verificação**	**Métodos de coleta (com indicativos de prazos e freqüência)**	Coordenação do PI.	**Hipóteses e Riscos**
Produto 4.1. Estratégia de comunicações, com o propósito de estimular um maior apoio da sociedade à promoção da igualdade de gênero e raça construídas e implementadas.	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**	**Quantitativos**
	# de jornalistas formados pelo curso de sensibilização para questões de gênero, raça e etnia elaborado em parceria com a Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ).	0	400 jornalistas formados, sensibilizados e capacitados.	0 (os cursos vão se iniciar em julho de 2011) 320 jornalistas formados (janeiro 2012)	Registros dos cursos.	Análise elaborada após a finalização dos cursos (setembro de 2011)	Coordenação do PI.	**Hipóteses** – O número de jornalistas capacitados pelo curso realizado em parceria da FENAJ serve como *proxy* Para o efeito atribuído ao PI em relação a eliminação de práticas sexistas, racistas e etnocentristas. **Riscos** – A realização do curso não significa necessariamente que os egress@s irão utilizar a capacitação obtida em seu cotidiano profissional..

PLANO DE MELHORAS – Programa Interagencial de Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia (2011)

Respuesta de la gestión del Programa Conjunto

1.1 La solicitud del Comité Gestor es que no se saque el eje de etnia del Programa, después de analizar la recomendación de la consultora para discutir cuestión en el CDN.

1.2 Sobre las recomendaciones concernientes al trabajo con la Sociedad Civil, y de acuerdo con una necesidad que ya se identificaba en el diseño del Programa para el año 3, se preparó una estrategia de acciones de trabajo con la sociedad civil, que será enviada junto con este plan de mejora.

1.3 La revisión del plan de monitoreo y evaluación es parte del plan de mejora y ya se inició el proceso de contratación de una consultoría para esa revisión. No se considera necesaria la contratación de un oficial de documentación y monitoreo en este momento sólo para el Programa Interagencial de Género, Raza y Etnia. La decisión sobre esa cuestión será lanzada junto a los coordinadores de los Programas Interagenciales en Brasil, según una sugerencia realizada por el Coordinador Residente, para que eso oficial trabaje para los tres Programas.

Acciones clave	Plazo	Responsable	Seguimiento			
			Comentarios	Estado	Estado atualizado em fevereiro de 2011	Estado atualizado em maio de 2011
1.1 Decisión del Comité Gestor sobre el tema	Nov/2010	Comité Gestor	La decisión se dio en la 15ª Reunión del Comité Gestor	El Comité Gestor identificó muchas posibilidades de trabajo bajo ese eje para el año 3, sin que sea necesario establecer nuevas contrapartes gubernamentales, la SEPPIR tiene mandato para esas acciones y la posibilidad de actividades en ese eje con la sociedad civil. El Coordinador Residente concordó con esta vía.	**Em andamento**: a partir da determinação do CG a Coordenação do Interagencial iniciou um diálogo com a Sub-coordenadoria de Gênero e Assuntos Geracionais da Fundação Nacional do Índio (FUNAI). Atualmente, estão em discussão com a FUNAI a formatação de atividade que deve ser financiada com recursos do PC: capacitação de mulheres indígenas para participação nos recém criados comitês regionais da FUNAI.	**Em andamento**: as atividades com a FUNAI devem começar no mês de junho. **Finalizado**: o programa realizou uma atividade de capacitação de mulheres indígenas (N=25) para estimular a participação deetas mulheres na III Conferência Nacional de Políticas para Mulheres.
1.2 Encuentro entre las organizaciones de la sociedad civil participantes del Programa	Ene/2011 o Feb/2011	Agencias y Coordinación	Actividad inicial de la estrategia de acciones de trabajo con la sociedad civil	Las agencias empezaran por hacer una lista con las organizaciones que realizan actividades en el ámbito del Programa Interagencial, y ahora se busca la mejor data para reunir todas las organizaciones hasta finales del próximo enero o primeras semanas de febrero, 2011.	**Em andamento**: o encontro com entidades da sociedade civil foi realizado no dia 23 de fevereiro, a avaliação dos participantes foi positiva e foi proposta a realização de outros encontros com a sociedade civil até o final do PC. Tais encontros serviriam para garantir a aproximação entre o CG do PC e as contrapartes da sociedade civil. Como resultado, ao final do evento, foram identificadas pelas instituições participantes: 1) lições aprendidas, 2) recomendações, 3) boas práticas, 4) críticas e 5) convergências programáticas que devem nortear o planejamento estratégico do PC para o terceiro ciclo onde está previsto o adensamento das atividades com parceiros da sociedade civil.	**Em andamento**: após a realização do encontro com entidades parceiras da sociedade civil está sendo finalizada a estratégia de trabalho com a sociedade civil, que será discutida e validada pelo Comitê Gestor na reunião do final de maio. **Finalizado**: Houve um aumento da participação de entidades da sociedade civil em atividades do PI. Está prevista a realização de um evento de capacitação com entidades parceiras da sociedade civil no primeiro semestre de 2012.
1.3 Revisión del plan de	Ene/2010 y	Agencias y	La revisión incluyo en sus	El nuevo coordinador del Programa Interagencial	**Em andamento**: O novo plano de	**Em andamento**: no dia 28 de abril houve

M&E	Feb/2010	Coordinación	términos la inclusión de las recomendaciones de la evaluación.	tiene experiencia en las dos principales temáticas necesarias en la revisión: M&E y RBM. Por eso se puso a la disposición para hacer esa revisión y más una corta capacitación para las agencias y contrapartes de gobierno. Aun esa revisión no se queda lista hasta el reporte semestral de enero 2011, su aporte de capacitación garantiza que el resultado de la actividad será más robusto y consistente con las necesidades del Programa.	monitoramento e avaliação foi elaborado e, está marcado para o dia 28 de abril um workshop de treinamento em M&A, onde os stakeholders do PC discutirão tal plano em detalhe.	uma Oficina de Trabalho para discutir a proposta de plano de M&A preparada pela Coordenação. Nessa reunião os membros do CG fizeram várias recomendações e sugestões de melhora. Dessa forma será elaborada uma nova versão, elaborada a partir da análise da factibilidade das recomendações feitas pelo CG, a qual será revisada pelo CG na reunião do final de maio. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.

Recomendación de la Evaluación Nº 2: RESULTADOS, EFICACIA

2.1 **"**Dada la importancia de la dimensión género+raza, la evaluadora recomienda evitar actividades que no incluyan al menos dos de los ejes propuestos, asegurando la presencia del eje de raza y etnia en las actividades con la SPM, y el eje de género en todas las actividades con la SEPPIR, y en la medida de lo posible, promover actividades que promuevan la interacción entre las dos Secretarías.**"**

2.2. "La evaluadora recomienda que el equipo defina una estrategia para lograr los objetivos propuestos, buscando fortalecer y promover la sostenibilidad de los logros hasta la fecha. Si bien es bueno mantener cierta capacidad de reacción a las necesidades y demandas de las Secretarías, la evaluadora considera que sería mas eficiente una propuesta mas proactiva con mayor claridad de cuáles son los objetivos y áreas prioritarias para los próximos 18 meses, particularmente crítico en relación con la bajada a terreno y la estrategia de salida. **(…)** Además de las propuestas ya mencionadas, como la importancia del M&E, documentación, la posibilidad de utilizar la página Web y el logotipo desarrollados, y las reuniones de las oficiales de comunicación y M&E de las agencias parte, se recomienda investigar maneras de utilizar la mesa de género interagencial como un posible foro para la continuación y sostenibilidad de los logros del programa, tanto para promover la visión de género+raza como para continuar la metodología de trabajo desarrollada."

Respuesta de la gestión del Programa Conjunto

2.1 El Comité Gestor acepta la indicación de la consultora para garantizar la inclusión intersectorial de todos los ejes en las actividades desarrolladas por el Programa.

2.2 La estrategia de salida del programa se concentra, hasta el momento, en las estrategias para mantenimiento del *website* del Programa después de su término. El Comité Gestor reconoce la necesidad de diseñar esta estrategia en los próximos meses. Se considera que la estrategia de bajada al terreno ya empezó con actividades que ocurrieron en el nivel local. Sin embargo, esas actividades serán más constantes en el año 3, cuando se realicen las actividades planificadas de la bajada a terreno, se considera que ya han empezado y que no es necesaria una nueva estrategia de bajada. El Coordinador Residente sugería que sean establecidos contactos con las dos agencias gubernamentales para mantenimiento del *website* del Programa, pero el Comité Gestor cree que sea más productivo que el mantenimiento del *website* sea hecho, según la recomendación de la consultora, por la mesa de género y raza Interagencial o por el *webiste* de las Naciones Unidas en Brasil. De todas formas, se continuará debatiendo y estudiando este punto.

Acciones clave	Plazo	Responsable	Seguimiento			
			Comentarios	Estado	Estado atualizado em fevereiro de 2011	Estado atualizado em maio de 2011
2.1 Monitoreo de todos los TOR producidos por las agencias 2.1.a. Em reunião do CG no dia 28 de abril foi retoimada a proposta de se trabalhar. De forma conjunta e integrada, questões de raça, gênero e etnia nas atividades do PC.	Actividades pendientes del año 2 y todas las actividades del año 3	Coordinación	La decisión se dio en la 16ª Reunión del Comité Gestor	Empezado en Dec/2010	**Em andamento**: os ToRs atualmente em produção no ámbito do PC (N=4) estão sendo acompanhados e discutidos de forma mais próxima pelos membros do CG.	**Em andamento**: os ToRs atualmente em produção no ámbito do PC (N=6) estão sendo acompanhados e discutidos de forma mais próxima pelos membros do CG. **Em andamento**: foi proposta pela Coordenação a criação de um subcomitê que vai preparar uma proposta de realização de atividades para promover o desenvolvimento conceitual de políticas integrada de Gênero, raça e etnia. Tal subcomitê será composto por representantes da SEPPIR, da SPM, da UNFPA e do UNICEF. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
2.2 Discusión con la mesa de genero y raza para mantenimiento del website	Mar/2011	Coordinación	El Escritorio del Coordinador Residente se ofreció a participar de esa discusión	El punto focal del GT de género y raza de UNICEF es también parte del Comité Gestor del Programa y se dispuso a hacer los primeros contactos con el GT.	**Em andamento**: ainda não existem novidades nesse sentido.	**Em andamento**: foi feita a recomendação para o GT que o plano de ação do GT de Gênero e Raça para os anos de 2011 e 2012 incorpore algumas ações que estão sendo desenvolvidas no

						âmbito do PC, e que outras ações interagenciais sejam estimuladas, visando sobretudo incluir outras agências que não estão no programa mas que integram o GT. Além disso, o tema de promoção da igualdade de gênero e raça segue sendo uma das prioridades na programação conjunta do SNU (novo UNDAF) o que também contribui para a sustentabilidade das ações e para o aprimoramento da abordagem intersetorial. **Em andamento**: Foram realizadas algumas atividades em conjunto com o GT, esta resposta gerencial segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.

Recomendación de la Evaluación Nº 3: EFICIENCIA

3.1 "Se recomienda la creación de un Comité de Gestión adjunto (CGPA) compuesto por los representantes de las agencias, los Secretarios o Ministros y el Coordinador Residente, en línea con los términos de referencia propuestos para el CGP por el F-ODM. EL CGPA permitiría tratar temas de posible impacto estratégico o de carácter político con regularidad. Idealmente este comité se reuniría cada tres o cuatro meses, y puede ser convocado por la agencia líder en caso de surgir algún tema específico. (…) Se recomienda formalizar las reuniones de los puntos focales de comunicación, y posiblemente unificar esta iniciativa con las otras ventanas del fondo, o con la mesa de género interagencial."

3.2 "La evaluadora recomienda que las reuniones de comité tomen un carácter mas ejecutivo, que se reduzca su duración asegurando que temas bilaterales e internos al SNU sean tratados con anterioridad. Se recomienda que las presentaciones al CDN incluyan una visión de los logros del programa por resultado, y no por agencia."

3.3 "La evaluadora recomienda que el equipo considere la posibilidad de un sistema de trabajo en tándem que promueva el diálogo interventana dentro de las agencias que participan en mas de una de las ventanas del Fondo."

3.4 "Con el fin de fortalecer la **visibilidad** y unidad del programa, y en línea con las directrices del F-ODM, se recomienda mayor consistencia en el uso de logotipos, priorizando el uso del logotipo del F-ODM, y añadiendo la agencia específica únicamente cuando ésta aporte fondos adicionales a los del programa."

Respuesta de la gestión del Programa Conjunto

3.1 Las recomendaciones acerca de las reuniones del Comité Gestor fueron incorporadas con éxito. Todavía no se cree que la creación de una nueva instancia de deliberaciones, llamada por la evaluadora Comité de Gestión Adjunto del Programa sea productiva para el Programa. Las sugerencias del Comité Gestor para reemplazar el rol de esa instancia de deliberaciones son:

- Realizar sumarios ejecutivos de las reuniones del Comité Gestor para difundir por los canales oficiales de comunicación del Programa con los representantes de las agencias, las autoridades de gobierno y agencias financiadoras;
- Reforzar el rol de articulación política de la Coordinación del Programa, de la Agencia Líder y del Coordinador Residente en las relaciones entre el CGP y el CDN;
- Buscar la participación de las autoridades de las agencias y gobiernos en las reuniones del Comité Directivo Nacional.

3.2 Los encuentros del Comité Gestor en separado para las agencias y organizaciones del gobierno empezaran en el mes de noviembre.

3.3 Fue desarrollada una estrategia de trabajo para Gestión del Conocimiento en el ámbito del Programa Interagencial que podrá ser ampliada para acciones junto a los demás Programas Interagenciales en Brasil y para intercambios con otros Programas Conjuntos del MDG-F dentro de la iniciativa MDG-F TeamWorks.

3.4 El Comité Gestor decidió redimensionar todas los logotipos del Fondo tras las recomendaciones de la evaluadora. Serán redimensionados no solamente los logos del Fondo en el *website* del Programa, sino también será revisada la guía para la utilización de los logotipos para todas las agencias y contrapartes gubernamentales, que ya existía pero no estaba en uso.

Acciones clave	Plazo	Responsable	Seguimiento			
			Comentarios	Estado	Estado atualizado em fevereiro de 2011	Estado atualizado em maio de 2011
3.1 Redefinición del rol de articulación política de la coordinación del programa	Ene/2011	Agencias, Contrapartes Coordinación y Escritorio del Coordinador residente	El rol de la nueva coordinación será redefinido según la recomendación de la evaluadora, pero sin la creación de una nueva instancia de gestión. Será considerada la situación de transición de gobierno en las consideraciones finales sobre esa cuestión.	Las discusiones acerca de esa redefinición ocurren en las reuniones del Comité Gestor desde el recibimiento de la evaluación. La previsión es que la compilación de esas indicaciones finales serán formalizadas en el reporte semestral en enero 2011.	**Finalizado**: a Coordenação tem buscado atuar de forma mais próxima aos membros do CG. Com o início da nova gestão a partir de janeiro de 2011, houve, tanto na SPM como na SEPPIR, algumas mudanças na representação dessas entidades junto ao CG. Porém, além da absorção das mudanças realizadas, conforme sugerido pela avaliadora, foi discutida e acordada uma nova pactuação de papéis entre as agências e as contrapartes, o que ocorreu na reunião do CG de fevereiro de 2011.	
3.2 Preparación de los	Nov/2010	Agencias, Coordinación y	Las contrapartes gubernamentales se	La primera reunión ocurrió en	**Finalizado**: a partir de recomendação da avaliadora estão sendo	

encuentros entre las agencias y secretarias en separado de las reuniones del Comité Gestor		Contrapartes	comprometieron en hacer encuentros estratégicos para garantizar el corte transversal de género y raza en las actividades propuestas por esas contrapartes gubernamentales.	noviembre, y siguió en diciembre.	realizados encontros em separado de agências e contrapartes, quando solicitado.	
3.3 Desarrollo de la comunidad de prácticas según las indicaciones del MDG-F Teamworks	Dec/2010	Coordinación	El Programa desarrolló una estrategia de implementación de hieramentas de gestión del conocimiento para el Programa Interagencial. Esa actividad está en conjunto con las estrategias de promoción de Fondo, que desarrolló una estrategia de implementación de una comunidad de prácticas para todos los programas conjuntos en la ventana de género.	Las agencias serán registradas en la plataforma del Fondo (teamworks) que empezará a funcionar en diciembre.	**Em andamento**: os membros do CG já estão cadastrados no Teamwroks. O PC recebeu, na semana de 24 a 28 de janeiro de 2011, uma missão externa com a especialista Haley Horan, do *Gender Team, Bureau for Development Policy* do PNUD, que teve como resultado a produção de uma estratégia de gestão do conhecimento específica para o PC, com base no aprimoramento do trabalho com a plataforma Teamworks. Como desdobramento desta atividade o PC vai participar no final de março de um encontro com todos os PC da janela de gênero, que será realizado no Marrocos, onde serão discutidas as estratégias de gestão do conhecimento desenvolvidas por cada um dos PC da janela de gênero.	**Em andamento**: como resultado do workshop do Marrocos foi aprofundada a estratégia de gestão do conhecimento do PC, como resultado está programada para o início de junho uma missão para conhecer em detalhe ferramenta de M&A online do PC da Colômbia que será transferida para o PC por meio da assinatura de um Knowledge Transfer Agreement (KTA). **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
3.4 Recuperación del guía de utilización de los logotipos	Dec/2010	Coordinación	La marca del Fondo fue repuesta en el website del Programa más destacado.	El guía será revisado y compartido con las agencias y contrapartes	**Finalizado**: o logotipo do MDG-F foi plenamente reincorporado aos produtos de comunicação e documentos do PC.	

Recomendación de la Evaluación Nº 4: FINANCERO

4.1 "Se recomienda una **centralización al nivel de la coordinación** de detalle de los gastos, lo que proporcionará una visión global, permite análisis de sinergia y eficacia, a la vez que mayor y mejor rendición de cuentas."

4.2 "Se recomienda que el programa presente al Secretariado el detalle del 27% asignado a gastos administrativos del programa, desagregado y por agencia, y que este detalle se incluya de forma regular en los informes semestrales."

Respuesta de la gestión del Programa Conjunto

4.1 El Comité Gestor decidió que será necesario centralizar y sistematizar el recibimiento de los datos de las agencias y contrapartes gubernamentales en la coordinación. La nueva coordinación deberá definir los términos de esos procesos, con auxilio del Plan de Gestión del Conocimiento.

4.2 Se aceptó la sugerencia de la consultora para la revisión de los gastos administrativos por agencia y coordinación con un modelo desagregado de datos.

Acciones clave	Plazo	Responsable/s	Seguimiento			
			Comentarios	Estado	Estado atualizado em fevereiro de 2011	
4.1 Desarrollo de un sistema de centralización de las informaciones sobre actividades y compromisos asumidos en la responsabilidad del Programa	Ene/11 y Feb/11	Coordinación	Eso sistema deberá ser desarrollado por la coordinación según las necesidades identificadas en las análisis de los reportes y documentos del Programa	El análisis de los documentos y reportes por la coordinación empezaran en diciembre 2010, con la nueva coordinación.	**Em andamento**: a Coordenação está compilando uma série de informações referentes às atividades desenvolvidas pelo PC desde o início até janeiro de 2011. Estas informações, inclusive, servirão de aporte para o Plano de M&A, visto que serão organizados, tabulados e analisados os dados de input do PC.	**Em andamento**: a Coordenação já apresentou uma primeira versão das informações tabuladas e agora deve enviar para as agências e contrapartes para uma nova fase de coleta de dados. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
4.2 Desarrollo de un sistema de centralización de las informaciones presupuestarias desagregadas	Ene/11 y Feb/11	Coordinación	Eso sistema deberá ser desarrollado por la coordinación según las necesidades de justificación de los reportes y según la mejor estrategia de control presupuestario de las actividades por línea de gastos, lo que podrá hacer posible una gestión más eficiente de los recursos del Programa.	El análisis de los documentos y reportes por la coordinación empezaran en diciembre 2010, con la nueva coordinación.	**Em andamento**: a Coordenação desenvolveu uma planilha de cálculo com informações financeiras das agências. A pesar de dificuldades de harmonização de conceitos como recursos executados e comprometidos, a Coordenação avalia que houve uma maior sensibilização das agências e contrapartes em relação a este problema e o fluxo de informações administrativas e financeiras já apresenta melhoras.	**Em andamento**: a Coordenação segue atualizando a referida planilha. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.

Recomendações da Missão de Levantamento de Necessidades em Gestão do Conhecimento

1. **Fortalecer a capacidade do PI na coleta e análise de dados, organizar as informações coletadas em diferentes formas para possibilitar o uso da informação em contextos diversos, e compartilhar as informações e conhecimentos gerados entre os stakeholders.**
   a. Produzir um mapeamento dos recursos disponíveis em termos de gestão do conhecimento.
   b. Estimular o uso do banco de dados de recursos online via Teamworks.

2. **Criar redes transversais de atores que trabalham com gênero, raça e etnia para ampliar a capacidade destes atores para demandar seus direitos e estimular a sustentabilidade dos resultados do PC após seu final.**
   a. Produzir um mapeamento de instituições parceiras do PI.
   b. Criar uma comunidade de práticas interagencial e inter-institucional sobre gênero, raça e etnia sediada na plataforma Teamworks.

3. **Registrar lições aprendidas e boas práticas para comunicar e visibilizar os resultados do PI. Organizar as experiências do PI de forma a estimular a replicação de lições aprendidas, o que será particularmente importante com a descentralização de atividades que acontecerá no terceiro ano programático do PI, e pode beneficiar os demais PI em operação no Brasil e no mundo.**
   a. Desenvolver um modelo de coleta e registro de boas práticas e lições aprendidas.
   b. Promover atividades de follow-up do tipo *after action review* com base no modelo desenvolvido pelo UNSSC (o que deveria acontecer, o que aconteceu de verdade, por que existe uma diferença entre o planejado e o ocorrido, o que podemos aprender a partir desta experiência)
   c. Realizar "entrevistas de saída" com pessoas que vão deixar o trabalho com o PI, por conta do alto número de mudanças de pessoal, e para favorecer o aprendizado institucional.

4. **Fortalecer o entendimento comum sobre como trabalhar com gênero, raça e etnia de forma integrada, por meio da promoção de debates, de uma visão conjunta, e de práticas de aprendizado que produzam respostas programáticas mais efetivas e coordenadas.**
   a. Criar espaços para o conhecimento conjunto com base no conhecimento específico e na experiência de agências e contrapartes.
   b. Explorar o uso conjunto de ferramentas e sistemas online de monitoramento e avaliação.
   c. Estimular a realização de discussões e fóruns online para o *brainstorming* de idéias e do planejamento de atividades.

5. **Identificar e incorporar experiências de outros países (no nível global ou regional) e trabalhar em conjunto para analisar, articular e ampliar a programação interagencial para a promoção da igualdade de gênero.**
   a. Identificar redes de parceiros e estabelecer atividades de colaboração.
   b. Compartilhar estratégia e matrizes de atividades com outros PI para possibilitar a replicação e a análise comparativa (identificar o que funciona, o que não funciona e o que pode ser compartilhado)

Respostas Gerenciais do Programa Interagencial

1. De acordo. A Coordenação está se articulando para estimular a coleta e organização dos dados, assim como aumentar o fluxo de informações.
2. De acordo com ressalvas. O conceito sugerido é interessante, mas provavelmente de difícil implementação. Sugere-se iniciar o processo com o mapeamento de parceiros para se aventar posteriormente a possibilidade de implantação de uma rede na plataforma Teamworks.
3. De acordo. A Coordenação está desenvolvendo um modelo de registro de boas práticas, adaptado de um modelo produzido pelo UNFPA, para ser validado pelo Comitê Gestor e compartilhado com as agências e contrapartes.
4. De acordo. Trata-se de necessidade diagnosticada no âmbito do Comitê Gestor que se configura como um importante fator de sustentabilidade para as atividades do PI.
5. De acordo. Existe um interesse da Coordenação de "importação" de algumas práticas de outros PI identificadas durante a missão de levantamento de necessidades em gestão do conhecimento e no *Workshop Global de Troca de Conhecimentos do MDG-F*.

Ações chave	Prazo	Responsabilidade	Acompanhamento		
			Comentários	Status	Status atualizado
1a. Desenvolvimento de um mapa de recursos disponíveis em termos de gestão do conhecimento.	Atividade contínua	Coordenação	Um rascunho do mapeamento já foi iniciado.	Em andamento	**Em andamento.** O mapeamento de todos os produtos finalizados pelas seis agências será completado a partir do encerramento das atividades do ano 2. A partir desse levantamento, o acompanhamento das atividades do ano 3 será realizado de forma contínua. **Finalizada**: O levantamento foi realizado e deve ser lançado em fevereiro um DVD com todos os produtos de conhecimento para disseminação.

1b. Utilização do T*eamworks* para o compartilhamento de produtos de conhecimento mapeados	Atividade contínua	Coordenação	O espaço do Programa Interagencial na plataforma *Teamworks*, disponibilizado pelo MDG-F, já foi criado e já conta com 24 membros, entre pontos focais e contrapartes da sociedade civil do Programa.	Em andamento	**Em andamento.** A alimentação da página do Programa Interagencial na plataforma *Teamworks* é feita sempre que existe a oportunidade ou necessidade de compartilhamento de conteúdos. Um espaço dedicado exclusivamente aos produtos de conhecimento desenvolvidos no âmbito do Programa será criado ao final do mapeamento de recurso. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
2a. Desenvolvimento de um mapa de organizações parceiras do Programa.	Atividade contínua	Coordenação	Um rascunho do mapeamento já foi iniciado.	Em andamento	**Em andamento.** O mapeamento das organizações parceiras do Programa Interagencial até o ano 2 está concluído e serviu como base para o convite à participação no I Encontro das Organizações Parceiras do Programa Interagencial, em fevereiro de 2011. As novas parcerias que serão estabelecidas no terceiro ano também deverão ser registradas. **Finalizada**: O levantamento foi realizado, assim como o evento previsto, está sendo planejado um novo evento.
2b. Ampliação da página do Programa na plataforma *Teamworks.*	Março de 2011	Coordenação	O espaço do Programa Interagencial na plataforma *Teamworks*, disponibilizado pelo MDG-F, já foi criado e já conta com 24 membros, entre pontos focais e contrapartes da sociedade civil do Programa.	Finalizado	**Finalizado.** A partir do I Encontro das Organizações Parceiras do Programa Interagencial, em fevereiro de 2011, o espaço do Programa na plataforma Teamworks foi aberto à participação de parceiros da sociedade civil, a partir do mapeamento realizado. Contudo, essa página não se organiza segundo a lógica de uma comunidade de práticas, funcionando apenas como espaço de compartilhamento, segundo orientação geral. Ainda não se configura um cenário propício ao lançamento desse espaço como comunidade de práticas interagencial e inter-institucional.
3a. Aplicação do modelo de template de boas práticas sugerido pelo MDG-F	Março de 2011	Coordenação e Agências	O template foi traduzido e enviado a contrapartes selecionadas durante o I Encontro das Organizações Parceiras do Programa Interagencial, em fevereiro de 2011.	Finalizado	**Finalizado.** O modelo de template, traduzido, foi respondido por 3 organizações parceiras: CAMTRA, AMAMT e Mulher Maravilha. Essas respostas serviram de base para apresentações feitas no I MDG-F Global Knowledge Sharing Workshop, em março de 2011. O template está sendo reestruturado segundo os aportes das agências que compõem o Comitê Gestor para utilização no ano 3.
3b. Aplicação do modelo de AAR	Atividades no Ano 3	Coordenação e Comitê Gestor	O template para os AAR precisa ser traduzido e a metodologia apropriada pelo Comitê Gestor	Em andamento	**Em andamento.** O template para os AAR será traduzido e a metodologia de acompanhamento das atividades segundo esse modelo implementada para as atividades que se iniciarem no ano 3 (visto que a maioria das atividades do ano 2 já estão encerradas). **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
3c. Desenvolvimento de um modelo de entrevista de saída e aplicação do mesmo	Indefinida	Coordenação e Comitê Gestor	A metodologia para o desenvolvimento de um modelo de entrevista não foi discutida, em relação àqueles contratad@s que não são UN Staff.	Em andamento	**Em andamento.** Apesar da existência de um modelo de entrevista de saída para os integrantes do Comitê Gestor que são UN Staff, uma metodologia ainda precisa ser desenvolvida para aqueles que não o são e, sobretudo, para os organismos de governo. Um modelo precisa ser eleito e servir como base para a discussão no Comitê Gestor.

					Em andamento: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
4a. Promoção de espaços de discussão sobre gênero, raça e etnia de forma inter-seccional	Indefinida	Coordenação	Apontou-se, no âmbito do Comitê Gestor, pela necessidade de intensificar os debates e entendimentos sobre o trabalho inter-seccional com os temas de gênero, raça e etnia entre as agências e parceiros, governamentais e da sociedade civil, do Programa Interagencial. Esse necessidade deve-se ao fato de que o trabalho do Programa se orienta não apenas para a discussão dos temas de forma isolada, mas consiste em uma abordagem multi-setorial.	Em andamento	**Em andamento.** A coordenação do Programa Interagencial tem promovido discussões temáticas sobre temas de interesse geral dos envolvidos no Comitê Gestor do Programa. Uma agenda de discussões deve ser desenvolvida com o apoio dos membros do Comitê, considerando temas específicos para a discussão, possíveis indicações de convidados especialistas e datas para realização dos encontros, no modelo de um calendário de capacitação institucional. **Em andamento**: Segue em andamento está prevista a realização de um seminário com este foco em agosto de 2012.
4b. Desenvolvimento de um conjunto de ferramentas próprias para monitoramento e avaliação a partir de experiências já existentes	Maio/ Junho de 2011	Coordenação	A partir da experiência exitosa do sistema de monitoramento e avaliação SiPro, utilizado pelo Programa Conjunto em Gênero da Colômbia e desenvolvido pelo escritório do UNFPA naquele país, desenvolver um sistema similar a ser utilizado pelo Programa Interagencial no Brasil.	Em andamento	**Em andamento.** A coordenação do Programa Interagencial, a partir dos contatos estabelecidos com o Escritório da Coordenação do Programa Conjunto de Gênero da Colômbia durante o I MDG-F Global Knowledge Sharing Workshop, em março de 2011, está trabalhando para a elaboração de um Knowledge Transfer Agreement, nos moldes propostos pelo MDG-F, com esse programa. O acordo consiste no desenvolvimento de uma missão, que poderá ser financiada pelo MDG-F, para apropriação da ferramenta à realidade do Programa Interagencial no Brasil. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
4c. Promoção e incentivo ao uso da plataforma *teamworks* como espaço para debate e fóruns de discussão sobre o planejamento de atividades	Atividade contínua	Coordenação e Comitê Gestor	Foi sugerido que a plataforma *Teamworks* fosse utilizada também como espaço para definição de arranjos operacionais e aspectos técnicos das discussões sobre planejamento e andamento de atividades conjuntas.	Em andamento	**Em andamento.** Todas as atividades da coordenação são abertas às consultas do Comitê Gestor por meio da página na plataforma *Teamworks*, e todos os arquivos da coordenação são compartilhados por meio dessa página. Contudo, ainda não há o hábito, entre as agências, de comentar ou iniciar discussões na página do Programa. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
5a. Mapeamento de redes de parcerias e temáticas de interesse para o Programa Interagencial	Atividade contínua	Coordenação e Comitê Gestor	A partir do levantamento realizado na missão de avaliação de capacidades em gestão do conhecimento, em janeiro de 2011 e da participação no I MDG-F Global Knowledge Sharing Workshop, em março de 2011, além das análises e mapeamentos de atividades realizados pela coordenação para o planejamento estratégico do terceiro ano do Programa Interagencial, foi possível identificar áreas temáticas de interesse para intercâmbio de boas práticas e atividades de colaboração em nível nacional, regional e global.	Em andamento	**Em andamento.** Com a identificação das diferentes áreas temáticas de ação do Programa foi possível estabelecer um quadro de possíveis áreas de interesse em compartilhamento de experiências em diferentes níveis, além do fortalecimento dos contatos e parcerias estabelecidas com base no reconhecimento dessas áreas de interesse comuns entre Programas Interagenciais proporcionado pelo encontro promovido pelo MDG-F. Como material de apoio à identificação de áreas e atividades de interesse para intercâmbio, a sistematização das boas práticas, o follow-up de atividades já encerradas e o fortalecimento das práticas de monitoramento que serão desenvolvidas no ano 3 garantirão que essas trocas poderão ser feitas de forma consistente e respondendo às necessidades do Programa Interagencial. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade

					contínua.
5b. Compartilhamento de materiais programáticos e gerenciais com outros Programas Interagenciais	Ano 3	Coordenação	A coordenação do Programa Interagencial tem desenvolvido notas técnicas relativas ao monitoramento e avaliação, boas práticas, gestão do conhecimento e matriz de atividades relativas à programação e gestão interagencial.	Em andamento	**Em andamento.** Foi pedido, por parte da organização do I MDG-F Global Knowledge Sharing Workshop, que o Programa Interagencial compartilhasse o material produzido de apoio à coordenação interagencial. Os diferentes materiais estão em processo de tradução e sistematização, e serão disponibilizados para os demais Programas Conjuntos. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. O PI assinou um acordo de transferência de conhecimentos com o PC da janela de gênero da Colômbia. Além disso, foram realizados diversos encontros e workshops com os demais PCs do Brasil.

Recomendações do *I Encontro das Entidades da Sociedade Civil Parceiras do Programa Interagencial*

1. **Produzir um banco de fontes sobre gênero, raça e etnia para qualificar a relação com agentes da mídia.**
2. **Capacitar a sociedade civil na produção de estratégias de comunicação e para estimular o uso adequado de novas e velhas mídias internamente e externamente.**
3. **Criar formas de interação na área de comunicação entre o Programa, as agências da ONU e entidades da sociedade civil..**
4. **Criar formas de estímulo a continuidade do apoio técnico.**
5. **Promover a troca constante de experiências entre as entidades parceiras da sociedade civil.**
6. **Utilizar visitas de campo in loco para recolher informações, gerar produtos de comunicação e consolidar as parcerias.**
7. **Repassar instruções detalhadas sobre procedimentos administrativos e financeiros.**

Respostas Gerenciais do Programa Interagencial

1. Não aceita. A sugestão é boa mas enquanto atividade programática, não devendo ser uma atividade de responsabilidade da Coordenação ou do Comitê Gestor do PI.
2. Não aceita. A sugestão é boa mas enquanto atividade programática, não devendo ser uma atividade de responsabilidade da Coordenação ou do Comitê Gestor do PI.
3. De acordo. Será contratada uma nova pessoa para a área de comunicação a qual espera-se realizará um trabalho mais próximo das agências, contrapartes do governo, e entidades parceiras da sociedade civil.
4. De acordo. Trata-se de necessidade diagnosticada no âmbito do Comitê Gestor que se configura como um importante fator de sustentabilidade para as atividades do PI.
5. De acordo. Para o terceiro ano programático está prevista a priorização do trabalho com entidades da sociedade civil. Como trata-se do último ano de existência do PI está programada a produção de publicação direcionada para a troca de experiências e boas práticas, tanto para as contrapartes governamentais, como também para entidades parceiras da sociedade civil.
6. De acordo. Foi consensualmente considerada muito importante a realização de visitas in loco durante o I Encontro das Entidades da Sociedade Civil Parceiras do Programa Interagencial.
7. De acordo. Apesar do pouco tempo de duração que ainda resta ao PI é corrente o entendimento, por parte da Coordenação e Comitê Gestor da necessidade de se buscar um maior detalhamento na realização de processos administrativos.

Ações chave	Prazo	Responsabilidade	Acompanhamento		
			Comentários	Status	Status atualizado
4. Considerar durante a contratação de assistente de comunicações um perfil profissional que facilite o trabalho em parceria com entidades da sociedade civil, agências da ONU e contrapartes governamentais.	Maio de 2011	Coordenação e Comitê Gestor	Está se buscando também um@ profissional com experiência de trabalho com novas mídias e capacidade analítica para, possivelmente, participar de visitas de campo e da produção de publicações voltadas para a disseminação do PI, seus resultados, boas práticas e lições aprendidas.	Em andamento	**Em andamento.** Recursos estão sendo transferidos do UNICEF para o PNUD para viabilizara a contratação. O ToR foi revisado para permitir a contratação de um@ profissional com o perfil desejado. **Finalizada**: A assistente de comunicação foi contratada e segue trabalhando para o PC.
5. Desenvolver um modelo	Junho de 2011	Coordenação e	O Modelo de registro de boas práticas está sendo	Em andamento	**Em andamento.** O modelo será discutido em uma das próximas

de registro de boas práticas para permitir a identificação de boas práticas e experiências exitôsas de entidades da sociedade civil, assim como alocar recursos para esta atividade no terceiro ano programático.		Comitê Gestor	adaptado de um modelo do UNFPA.		reuniões do CG e testado antes de ser sugerida sua utilização. **Em andamento**: Segue em andamento, não houve novidades neste caso. Porém o PC programou a realização de uma série de visitas de campo para coletar dados sobre boas práticas. **Em andamento**: Foram realizadas 4 visitas de campo para coletar dados sobre boas práticas.
6. Alocar recursos para realização de visitas de campo.	Abril de 2011	Coordenação e Comitê Gestor		Em andamento	**Em andamento:** A alocação de recursos acontecerá no final de abril de 2011. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
7. Desenvolver instruções detalhadas sobre procedimentos administrativos e financeiros	Atividade contínua	Coordenação	Diversas atividades estão sendo desenvolvidas neste caso, visto que trata-se de recomendação recorrente. É importante salientar que busca-se uma padronização de procedimentos administrativos de coleta de dados e manipulação de informações visto que cada agência possui uma forma específica de trabalhar questões operacionais e administrativas.	Em andamento	**Em andamento:** será realizada em breve a validação de instrumento de coleta de dados para a identificação de boas práticas e já foi produzida uma planilha para sistematizar informações sobre o delivery das agências. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.

Recomendações do *I Encontro dos Programas Interagenciais do Brasil*					
Respostas Gerenciais do Programa Interagencial					
Ações chave	**Prazo**	**Responsabilidade**	**Acompanhamento**		
			Comentário	**Status**	**Status atualizado**
Promover a ampliação dos conhecimentos e das habilidades das equipes para a gestão baseada em resultados e da ação efetivamente conjunta por meio, por exemplo, da harmonização dos procedimentos administrativos.	Indefinido	Coordenação e CG	No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" foram realizadas reuniões entre gerentes e equipes de operações para estimular consensos nos processos administrativos e, além disso optou-se pela elaboração e revisão de TORs de forma coletiva.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
Ressaltar a importância e buscar formas de assegurar a harmonização da temporalidade do trabalho das agências ONU e das contrapartes nacionais e locais.	Indefinido (na fase de planejamento)	Coordenação e CG	No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" o planejamento de atividades para o terceiro ano programático foi feito logo após a finalização do planejamento estratégico das contrapartes, de forma a facilitar a realização de atividades que atendam as prioridades nacionais e o pertencimento das contrapartes.	Finalizado.	
Ressaltar a importância e buscar formas de definir o papel estratégico da coordenação de forma clara, e também assegurar o processo participativo das atividades de coordenação no âmbito do Comitê Gestor.	Abril de 2011	Coordenação e CG	No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" foi realizada uma repactuação de papéis, de forma a adequar os trabalhos conforme as necessidades do novo governo e também da nova coordenação.	Finalizado.	
Ressaltar a Importância e buscar formas de assegurar apropriação comunitária - o envolvimento dos detentores de direitos e dos parceiros desde a etapa de diagnóstico.		Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
Ressaltar a necessidade de criação de instrumentos gerenciais para que os PCs possam lidar com mudanças de governo durante sua execução.		Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
Ressaltar a necessidade de se buscar formas para que os PCs possam assegurar a apropriação de		Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.

seus resultados pelas contrapartes e nas políticas públicas de forma sustentável para além do período de execução das atividades.					
Destacar a importância do desenvolvimento de uma estratégia de comunicação para mobilizar a sociedade civil e os detentores de direitos.	Junho de 2011	Coordenação e CG	No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" está sendo contratada uma nova Assistente de Comunicação com um perfil específico para o trabalho com as novas mídias (Web 2.0).	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. O PC tem sido bem sucedido neste caso, tanto a ONU Mulheres, como o UNFPA, realizaram atividades que resultaram na mobilização da sociedade civil por meio da Web 2.0.
Buscar uma maior definição conjunta do papel da coordenação dos PCs: (i) o papel é de articulação política (integração de atores, agendas e resultados); (ii) coordenação não precisa necessariamente gerenciar recursos; (iii) coordenação promove a integração das atividades programáticas; (iv) dependendo da disposição das agencias de negociar, a coordenação deve estimular o planejamento e acompanhamento conjuntos; (v) é necessário o aporte de recursos para as agências, sem a gestão do recurso a atividade não é reconhecida pela agência.	Indefinido	Coordenação e CG	Em relação ao ponto (iv), os três PC demonstram adaptação da metódica de planejamento e acompanhamento conjuntos, demonstrável pela organização das oficinas conjuntas de planejamento assim como das regulares reuniões interagenciais de monitoramento.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. As atividades de planejamento e acompanhamento têm sido realizadas de forma conjunta.
Buscar novas formas de arranjo institucional: (i) instância interagencial coletiva e instância entre agências e contrapartes (bilaterais); (ii) equilíbrio entre a especialização das agências e atividades comuns (elaboração, planejamento, implementação, monitoramento e avaliação); (iii) diferença no papel da coordenação, Coordenador sendo também ponto focal, ou não; (iv) as agências não se "conhecem" e os conceitos diferem caso a caso; (v) Agência líder tem papel específico na interlocução com os "stakeholders", atividades operacionais, e expertise técnica na questão temática (o que nem sempre ocorre).	Indefinido	Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Finalizada**: A Coordenação assumiu um novo papel mais proativo, foram realizados diversos encontros bilaterais, atividades têm sido concebidas e planejadas de forma conjunta e quando possível, buscou-se a harmonização de conceitos.

Buscar formas de diminuir o *turnover* de pessoal que decorre da característica do arranjo institucional.	Indefinido	Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. O turnover de pessoal continua alto.
1. Se recomenda que os PCs assegurem que os seus respectivos marcos de M&A estejam alinhados aos seguintes princípios e directrizes de M&A comuns: (i) marcos baseados num modelo lógico; (ii) indicadores afinados SMART (específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes, rastreáveis); (iii) línhas de base levantadas; (iv) M&A participativos e conjuntos; (v) apropriação por parte de stakeholders nacionais e regionais; (vi) triangulação coordenada baseada em métodos qualitativos e quantitativos; (vii) M&A com enfoque de direitos humanos; (viii) os Marcos M&A são os principais instrumentos de gestão, com custos de monitoramento diretos e indiretos razoáveis; (ix) harmonização dos marcos de M&A dos PCs em relação ao processo de programação conjunta da Equipe ONU no pais (UNDAF).	Indefinido	Coordenação e CG	No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" foi realizada uma atividade conjunta na forma de um workshop para discussão do Plano de M&A e a incorporação do enfoque de direitos humanos no processo de M&A. No PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" foi feita uma análise preliminar de atividades de input para permitir a coleta, registro, e consolidação de informações sobre os inputs do PC.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
2. Se recomenda que os PCs assegurem o seguimento constante da execução bem como o processo permanente de prestação de contas ao CR (através das reuniões regulares da coordenação dos PCs com o CR).	Indefinido	Coordenação e CG	Ainda não existem novidades nesse sentido.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. Estão sendo realizadas reuniões mensais com o ECR, está sendo implantado um sistema online de M&A e foi desenvolvido um informe padronizado para o ECR sobre questões relacionadas com o PC.
Se recomenda que o PC "Gênero e Raça" aprimore e operacionalize a Estratégia de Gestão de Conhecimento.	Indefinido	Coordenação e CG	O PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e Etnia" visa internalizar instrumentos de gestão de conhecimento (Teamworks, etc.) no dia - a - dia do Programa para que assim, os conhecimentos, práticas, métodos e informações desenvolvidas no âmbito do PC possam ser apropriadas pelas contrapartes e parceiros nacionais.	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
Se ressalta a importância de assegurar		Coordenação e CG	O PC "Promoção da Igualdade de Gênero, Raça e	Em andamento.	**Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade

que as Estratégias da Comunicação sejam: (i) focalizadas nos detentores d direitos/populações beneficiárias respeitando as particularidades locais culturais; (ii) transversais aos PCs. Os PC foram apresentados com a possibilidade de vincular estratégias de Comunicação com esforços para promoção dos ODM pela Presidência da Republica (no âmbito do Premio ODM) e pela sociedade civil (através de projeto "Nós Podemos").			Etnia" visa expandir a existente estratégia de Comunicação (focalizada no web site do PC). Neste contexto pretende se avaliar possibilidade de parcerias com o "Nós Podemos" nos estados prioritários para o 3º ano programático do PC, contribuindo também para que o "Nós Podemos" incorpore as dimensões de gênero, raça e etnia em suas abordagens de advocacy e compreenda a importância analítica e programática da promoção da equidade de gênero, raça e etnia no monitoramento e atingimento dos ODMs.		contínua. Ainda não foram realizadas ações com o grupo Nós Podemos.

Recomendações do *Workshop Global de Troca de Conhecimentos do MDG-F*

1. **Registrar sistematicamente boas práticas e experiências exitosas em termos de programação interagencial e desenvolver uma cultura de registro, gerenciamento, compartilhamento e discussão sobre as boas práticas e experiências registradas.**
    a. Realizar atividades de follow up em relação á iniciativas já finalizadas.

2. **Promover a troca de saberes e experiências entre os diversos PI dentro e fora do país.**

3. **Destacar o papel do PI de Gênero, Raça e Etnia por conta de suas características únicas e por seu papel no processo de desenvolvimento de uma estratégia de atuação conjunta no âmbito da ONU mais adequada ao trabalho a ser desenvolvido em países de renda média cujos desafios de desenvolvimento ganham em complexidade tanto em relação à sua forma, como também em relação ao seu conteúdo.**

Respostas Gerenciais do Programa Interagencial

1. De acordo. A Coordenação está se articulando para estimular a coleta e organização dos dados referentes à práticas exitosas de programação conjunta para o que a realização de atividades de follow up é fundamental.
2. De acordo. Esta recomendação já havia sido feita durante o encontro dos PIs do Brasil.
3. De acordo. Para além da especificidade do trabalho de forma integrada de questões de gênero, raça e etnia, o PI da janela de gênero do Brasil possui um importante acúmulo de saberes e experiências em função da realização de atividades efetivamente interagenciais.

Ações chave	Prazo	Responsabilidade	Acompanhamento		
			Comentários	Status	Status atualizado
1. Desenvolver instrumentos de coleta e sistematizar informações sobre boas práticas em relação á implementação de atividades interagenciais.	Atividade contínua	Coordenação e Comitê Gestor	Trata-se de recomendação recorrente que está sendo abordada a partir de diferentes atividades.	Em andamento	**Em andamento.** Atualmente está sendo finalizada uma proposta de modelo para o registro de boas práticas, a qual poderia ser rapidamente adaptada para o foco em atividades interagenciais. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. Estão sendo realizadas visitas de campo e o protocolo de pesquisa foi desenvolvido.
1.a. Realizar atividades de follow up em relação à iniciativas já finalizadas.	Atividade contínua	Coordenação	Esta recomendação também é recorrente e já está sendo incorporada pelo PI.	Em andamento	**Em andamento.** Já foi realizada uma primeira onde de coleta de dados junto à entidades parceiras da sociedade civil. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.
2. Desenvolver uma estratégia articulada de troca de saberes e experiências com outros PIs.	Atividade contínua	Coordenação e Comitê Gestor		Em andamento	**Em andamento.** Está sendo gestionada uma parceria com o PI de Segurança Alimentar Indígena e está sendop planejada para junho de 2011 uma missão para a Colômbia para dar andamento em acordos de troca de instrumentos de gestão interagencial na área de M&A realizados durante o Workshop do Marrocos. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. O PI assinou um acordo de transferência de conhecimentos com o PC da janela de gênero da Colômbia. Além disso, foram realizados diversos encontros e workshops com os demais PCs do Brasil.
3. Desenvolver estudos e análises com foco no	Atividade contínua	Coordenação e Comitê Gestor		Em andamento	**Em andamento.** Foi criado no âmbito do CG um subcomitê responsável por desenvolver uma estratégia de abordagem para

desenvolvimento de um modelo conceitual de intervenção que trabalhe questões de gênero, raça e etnia de forma integral, assim como estimule a discussão sobre o papel dos PIs em países de renda média.					questões relacionadas com o desenvolvimento de um modelo de políticas integrado em relação à questões de gênero, raça e etnia. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. O PI está apoiando uma série de consultorias junto a SEPPIR, que tem precisamente o foco proposto por esta recomendação.

Plano de Ação em resposta aos comentários da missão de monitoramento 2001 do F-ODM

Comentário do F-ODM	Resposta do PC	Ações pendentes	Prazo de execução
*En el ámbito del **seguimiento** en base a indicadores, los PC, particularmente aquellos cuyos indicadores responden de manera más directa a los indicadores ODM, podrían hacer uso de la información existente respecto a los rezagos en una determinada región o grupo poblacional para ajustar sus estrategias de intervención en función de dichas brechas. A la inversa, las líneas de base de los PCs deberían ser insumos para los informes nacionales ODM.*	**De acordo**, porém cabe ressaltar a dificuldade, no caso do M&A, de se estabelecer conexões diretas entre atividades programáticas e variações nos outcomes relacionados ao alcance dos ODMs. Esta dificuldade também foi identificada no II Encontro Regional dos Programas Conjuntos em Cartagena de Índias em em grupos de especialistas em M&A como decorrente de questões orçamentárias e temporais, sendo o tempo de três ou quatro anos considerado insuficiente para a produção de impactos nos ODMs.	Os indicadores de alcance dos ODMs no Brasil serão estudados para se inferir até que ponto, podem ser utilizados como parte do Plano de Monitoramento e Avaliação do PI. **Finalizada**: Não foi possível utilizar os indicadores dos ODMs por conta de especificidades do PC. O PI está buscando implementar um projeto, em conjunto com o PNUD, para a produção desagregadas, por municípios, de indicadores compostos como o IDH e IDG (IDG-M, IDH-Afro, IDG-Afro, IDH-Idade e IDG-Idade). Caso seja bem sucedido, este projeto tem o potencial de promover a integração dos ODMs com o PI e a disponibilidade de dados para orientar atividades programáticas do SNU em todo país. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua. Destaca-se porém que esta atividade, apesar de estar em concordância com o UNDAF, demanda uma construção política complicada e difícil.	Dezembro de 2011.
En el ámbito de la comunicación y la incidencia, el vínculo de los 3 PCs (siendo la equidad de género, raza, etnicidad y la paz pre-condiciones para lograr los ODM) con las iniciativas nacionales/gubernamentales en ODM constituye un punto de entrada a ser desarrollado y aterrizado en algunas acciones conjuntas concretas que se podrían presentar al Secretariado para análisis y apoyo.	**De acordo**, foram direcionados US$ 28 mil no âmbito do Produto 4.1. (Estratégia de comunicações, com o propósito de estimular um maior apoio da sociedade à promoção da igualdade de gênero e raça construídas e implementadas) para a realização de atividades com a Secretaria Geral da Presidência (Nós Podemos) no terceiro ano programático do PI. Trata-se de atividade interagencial em termos de sua concepção e implantação que deve se basear em um enfoque baseado em direitos humanos para informar, cidadãos e cidadãs sobre seus direitos, e entes públicos sobre suas obrigações, a partir de um olhar integrado de gênero, raça e etnia.	Realização de reunião extraordinária do CG para definição da agenda de trabalho e reunião com a Secretaria Geral da Presidência para definição dos termos da parceria. **Em andamento**: Sem novidades neste caso.	Março de 2012.

Promover un mayor involucramiento de los respectivos Ministerios de línea e instituciones gubernamentales en los CGP, teniendo como objetivo lograr la co-presidencia de la entidad con capacidad para generar coordinación intersectorial/interministerial;	**De acordo**, porém no caso do PI, a participação das contrapartes governamentais no CG é considerada efetiva e a gestão é compartilhada entre agências da ONU e contrapartes governamentais.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
Mejorar la coordinación con otras entidades gubernamentales que no participan directamente en el CGP de manera que las demandas que no pueden ser respondidas por los PCs (por sus limitaciones en ámbito de intervención), pueden ser derivadas a la institución correspondiente;	**De acordo,** as atividades de maior integração com ministérios e entidades governamentais não participantes do CG são vistas como fundamentais em um programa que trabalha diretamente com questões de transversalidade e interseccionalidade.	No caso de uma atuação mais específica, foi criado, no âmbito do CG, a figura de um *liaison* para a realização de eventos específicos de disseminação das atividades e resultados do PI com o intuito inclusive de informar ministérios que não participam do PI. **Em andamento**: Segue em andamento pois trata-se de atividade contínua.	Atividade continuada
Desarrollar sistemas de seguimiento que fortalezcan los sistemas de las entidades gubernamentales en relación a las políticas públicas existentes (como mínimo, usando indicadores comunes y capacitando e involucrando en la recolección y análisis de datos a equipos de gobierno como de las agencias de la ONU). En materia de apoyo a sistemas nacionales de seguimiento, la experiencia del PC de Genero es interesante y puede servir de ejemplo para los otros 2 PC;	**De acordo**, a participação do PI nos Comitês de Articulação e Monitoramento do PNPM e PLANAPIR é efetiva e tem se mostrado importante para a produção de atividades conjuntas entre o governo e o Sistema das Nações Unidas no Brasil, assim como para a disseminação de atividades e	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
Asegurar que los planes de comunicación de los PC contribuyen al fortalecimiento de las capacidades de las unidades de comunicación de los respectivos Ministerios participantes y en lo posible vincularse a iniciativas existentes;	**Parcialmente de acordo,** as áreas de comunicação do PI e das contrapartes governamentais trabalham,sempre que possível, com a disseminação de informações para a realização de atividades de advocacy , etc. Porém, neste caso, as estruturas de comunicação das contrapartes são bem capacitadas e desenvolvidas, não havendo a necessidade específica de desenvolvimento de capacidades nesta área.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
Reflexionar sobre las medidas más adecuadas para que las iniciativas exitosas impulsadas por los PCs sean sostenidas/replicadas una vez éstos hayan concluido.	**De acordo,** o PI alocou US$ 39.960 para a realização de visitas de campo, estudos e publicações sobre Lições Aprendidas, Boas e Melhores Praticas do Programa Interagencial. Trata-se de uma atividade interagencial em sua concepção e implantação, que terá foco na abordagem das interseccionalidades de gênero e raça, e gênero e etnia, nas políticas públicas, especificamente em áreas relacionadas ao mandato das agências envolvidas.	As atividades serão desenvolvidas a partir do começo de 2012. Já foram realizadas 4 visitas de campo.	Junho de 2012.

Los equipos además, al realizar sus ejercicios de planificación, deberían llevar a cabo una reflexión acerca del valor añadido/ventajas de trabajar conjuntamente. Los PCs deben ser iniciativas integrales que responden a la identificación conjunta de un problema.	**De acordo,** no II Encontro Regional de Cartagena foi discutido o papel que os PC têm em relação à reforma da ONU, em especial, o potencial que instâncias deste tipo possuem, na catalisação de atividades de cooperação horizontal e na busca de novas formas de governança compartilhada entre contrapartes governamentais e agências da ONU. No âmbito do processo de identificação de boas práticas citado acima estão previstos estudos sobre a governança do PI e a implantação de metodologias que estimulem e favoreçam o trabalho conjunto.	Não são necessárias novas medidas neste momento. Está em estudo o uso de uma metodologia de identificação de convergências programáticas utilizados pelo RCO da Costa Rica, que foi apresentada no II Encontro Regional de Cartagena.	Atividade continuada.
Acordar la actualización periódica de datos y su análisis para la toma de decisiones/acciones correctivas. El F-ODM establece que como mínimo esta actualización debe ser trimestral (lo cual sirve además para generar el plan de trabajo con códigos de color –marzo y octubre- y el informe semestral al Secretariado –enero y julio-) pero a efectos de gestión interna	**De acordo,** a pactuação foi realizada em reunião do CG, o Plano de M&A foi atualizado e está sendo implementado numa atividade contínua.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
Incluir aspectos cualitativos en la recolección de datos por lo que es necesario que	**De acordo,** a pactuação foi realizada em reunião do CG, foram agregados indicadores qualitativos no Plano de M&A.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
El PC en su concepción original tiene un fuerte énfasis en apoyar políticas públicas nacionales con menor atención en intervenciones demostrativas o apoyo a iniciativas locales o de ONGs, sin embargo, en esta fase, el equipo considera que está logrando mayor capilaridad a través de ciertas actividades con sociedad civil. Si bien es importante no duplicar los esfuerzos ya realizados por las Secretarias en apoyo a sociedad civil, es positivo que el PC mantenga esta línea en aras de promover la apropiación nacional en sentido amplio, es decir, gubernamental y no-gubernamental.	**De acordo,** no terceiro ano programático estão previstas diversas atividades que serão realizadas com a sociedade civil. O PI também estará apoiando a participação da sociedade civil em Conferências Nacionais que vão ocorrer neste ano (Mulheres, Jovens, Diretos Humanos, etc.).	Não são necessárias novas medidas.	Dezembro de 2011.
Se debería seguir fomentando el liderazgo de las Secretarias (SPM y SEPPIR) en los espacios de gobernanza del PC como parte del desarrollo de capacidades evitando que el PC sirva para responder ad hoc a demandas puntuales que desvíen el accionar del enfoque estratégico. En la fase final de la implementación (año 3) puede valer la pena	**Parcialmente de acordo,** dado o nível de capacidades desenvolvidas das contrapartes nacionais, não há a necessidade de se implementar ações de desenvolvimento de capacidades, o apoio se dá mais de forma bidirecional e conforme a avaliação conjunta de agências e contrapartes e de acordo com os planos estratégicos tanto do SNU, como também das contrapartes governamentais.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.

priorizar ciertas acciones con mayor potencial de éxito evitando la dispersión.			
Uno de los aspectos clave de este PC es el análisis cruzado de la discriminación por motivos de género, raza y etnia para apoyar a la articulación de respuestas integrales. Si bien el análisis de las dimensiones de género y raza venía sucediendo en paralelo, resulta muy positivo que se esté profundizando en esta línea (creando un subcomité) y mapeando actividades conjuntas de ambas Secretarias. El enfoque en el tema de etnicidad, que venía estando ausente en el PC hasta la evaluación de medio término, ha sido reconsiderado a través de la inclusión de ciertas actividades concretas con FUNAI. Se recomienda que la interactuación con FUNAI se haga en estrecha relación con el PC de ISAN para generar sinergias y a su vez reforzar el enfoque de género de este PC.	**De acordo,** tal subcomitê foi criado justamente para auxiliar na tradução dos conceitos de interseccionalidade e transversalidade no âmbito das políticas públicas. Já há a proposta de redação de um documento inicial de discussão para iniciar este processo. Foram alocados recursos para a realização de uma parceria com o PC de ISAN no âmbito do desenvolvimento institucional de uma ONG de mulheres indígenas na Amazônia brasileira.	Será marcada uma reunião com o PC de ISAN e a entidade em questão (UMIAB) para a troca de informações sobre os PCs e a UMIAB e, possivelmente, discutir uma agenda colaborativa conjunta. **Finalizada**: A reunião foi realizada, mas não produziu resultados específicos.	Dezembro de 2011.
Se están haciendo importantes esfuerzos para mejorar el sistema de seguimiento, lo cual incluye la centralización de información financiera. El marco de seguimiento debe ser actualizado como parte de un proceso dinámico. Tanto las agencias participantes, como el Coordinador del PC y la OCR deben asegurarse que la experiencia de este equipo en el desarrollo de un sistema de seguimiento es usada como referencia para los otros dos PC.	**De acordo.**	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
La incorporación de un/a nuevo/a comunicador/a puede dar un impulso definitivo al ámbito de la comunicación como un elemento fundamental de la sostenibilidad. Se recomienda que el plan de comunicación e incidencia sea integral y que vaya más allá de la página web, vinculándolo con la estrategia de gestión del conocimiento generada por el PC con apoyo del Convenor de la ventana temática.	**De acordo,** está sendo finalizado o processo de contratação e o ToR foi adaptado para favorecer a aplicação da estratégia de gestão do conhecimento desenvolvida com o apoio da equipe de especialistas da janela temática de gênero do F-ODM.	Não são necessárias novas medidas.	Atividade continuada.
La solicitud de tercer desembolso debe adjuntar la solicitud de extensión sin costo.	**De acordo.**	Não são necessárias novas medidas, a documentação inicial já está sendo avaliada pelo F-ODM.	Julho de 2011.

ANEXO I – Análise da Incorporação de Raça e Etnia no II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

Área de Ação	Número de Ações	Ações que Incorporam ou têm Foco em Raça e Etnia	Ações que Incorporam Raça e Etnia	Ações com Foco em Raça	Ações com Foco em Etnia	Ações com Foco em Raça e Etnia
Autonomia Econômica e Igualdade no Mundo do Trabalho	**72**	**18**	**15**	**1**		**2**
Educação Inclusiva, Não-Sexista, Não-racista, Não-Homofóbica e Não-Lesbofóbica	**37**	**15**	**9**	**3**	**2**	**1**
Saúde das Mulheres, Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos	**63**	**11**	**2**	**3**	**2**	**4**
Enfrentamento de Todas as Formas de Violência Contra as Mulheres	**62**	**6**	**4**		**1**	**1**
Participação das Mulheres nos Espaços de Poder e Decisão	**29**	**6**	**5**	**1**		
Desenvolvimento Sustentável no meio Rural, na Cidade, na Floresta, com Garantias de Justiça Ambiental, Soberania e Segurança Alimentar	**20**	**2**	**2**			
Direito à Terra, Moradia Digna e Infraestrutura Social nos Meios Rural e Urbano, Considerando as Comunidades Tradicionais	**29**	**9**	**5**	**2**	**2**	
Cultura, Comunicação e Mídia Igualitária, Democrática e Não Discriminatória	**29**	**9**	**5**	**2**	**2**	
Enfrentamento do Racismo, Sexismo e Lesbofobia	**Ações incorporadas nos demais eixos**					
Enfrentamento das Desigualdades Geracionais que	**Ações incorporadas nos demais eixos**					

Atingem as Mulheres com Especial Atenção às Jovens e Idosas						
Gestão e Monitoramento do Plano	**44**	**15**	**10**	**3**	**1**	**1**
TOTAL	**385 (100%)**	**91 (23,6%)**	**57 (14,8%)**	**15 (3,8%)**	**10 (2,6%)**	**9 (2,3%)**

PPA 2012 – 20125

O PPA 2012-2015 possui uma nova metodologia e tem como diretriz no. I – a garantia dos direitos humanos com redução das desigualdades sociais, regionais, étnico-raciais e de gênero. Além disso existem três programas específicos para lidar com questões de gênero, raça e etnia. Dentre os 469 objetivos em programas de governo no PPA 2012-2015, 41 (8,7%) claramente se caracterizam como transversais .

ANEXO II – Análise da Composição Institucional de Conselhos Nacionais de Saúde, Educação, Habitação e Segurança Pública (inclui entidades titulares e suplentes)

2011

Conselho Nacional de Saúde (N=144)

- Coordenação das Organizações indígenas da Amazônia Brasileira (COIAB)
- Fórum de Presidentes de Conselhos Distritais de Saúde Indígena
- Articulação dos Povos Indígenas da Região Sul (ARPINSUL)
- Liga Brasileira de Lésbicas (LBL)
- Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Transgêneros (ABGLT)
- Rede Nacional Feminista de Saúde, Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos
- União Brasileira de Mulheres (UBM)
- Confederação de Mulheres do Brasil (CMB)
- Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB)
- Federação Nacional de Associações de Pessoas com Doenças Falciformes (FANAFAL)

Conselho Nacional de Segurança Pública (N=37)

- **Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais**
- **Coletivo de Entidades Negras**
- **Fórum Nacional de Juventude Negra**

2012

Conselho Nacional de Saúde (N=143)

- Coordenação das Organizações indígenas da Amazônia Brasileira (COIAB)
- Liga Brasileira de Lésbicas (LBL)
- Fórum de Presidentes de Conselhos Distritais de Saúde Indígena
- Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras (AMNB)
- Rede Nacional Feminista de Saúde, Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos
- Articulação dos Povos Indígenas da Região Sul (ARPINSUL)
- Rede Nacional de Controle Social e Saúde da População Negra
- Federação Nacional de Associações de Pessoas com Doenças Falciformes (FANAFAL)
- Congresso Nacional Afro Brasileiro (CNAB)
- Associação Brasileira de Gays, Lésbicas e Transgêneros (ABGLT)
- União Brasileira de Mulheres (UBM)
- Confederação de Mulheres do Brasil (CMB)

Conselho Nacional de Segurança Pública (N=34)

- Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais
- Coletivo de Entidades Negras
- Fórum Nacional de Juventude Negra