

**Projeto de Cooperação Técnica Brasil - Espanha  
de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial**

**Relatório da  
1ª MISSÃO TÉCNICA  
À ESPANHA**



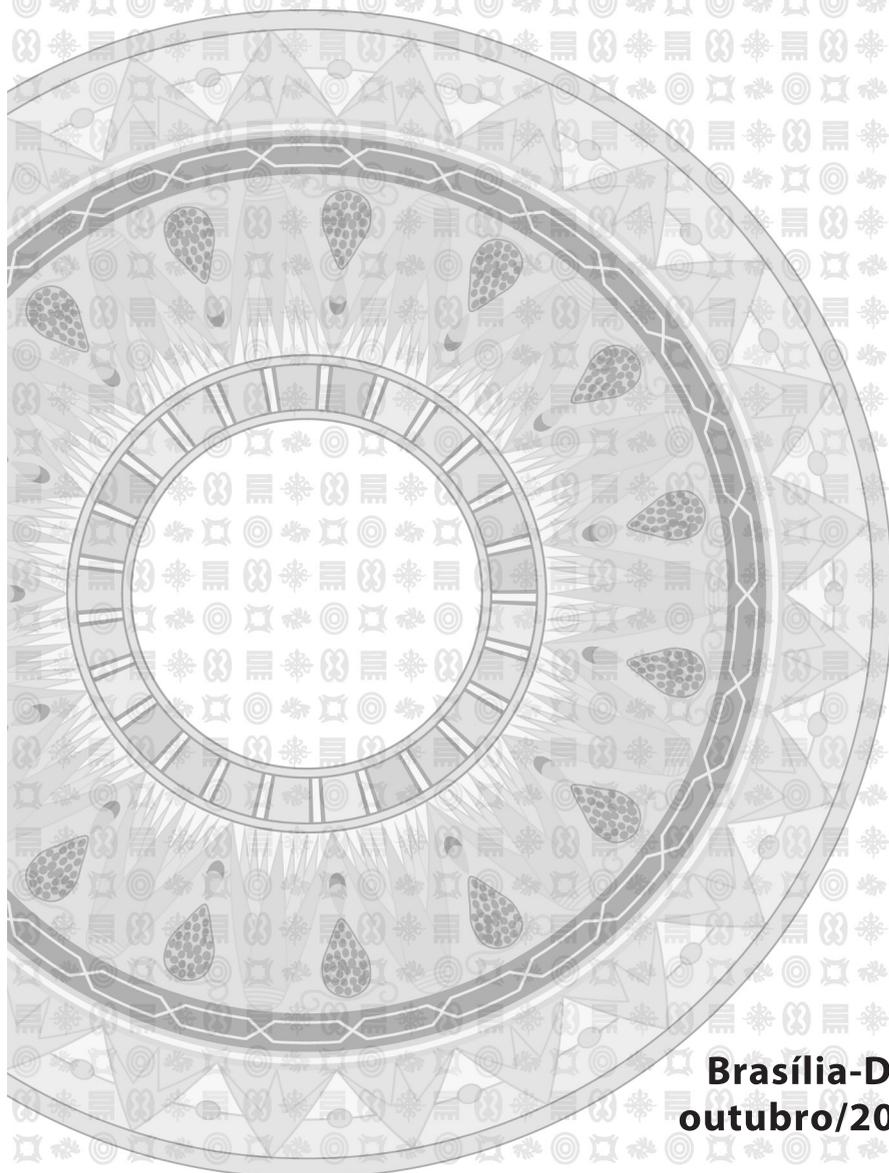
**Brasília-DF  
outubro/2012**



**Projeto de Cooperação Técnica Brasil- Espanha  
de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial**

**Relatório da**

# **1ª MISSÃO TÉCNICA À ESPANHA**



**Brasília-DF  
outubro/2012**



## **Expediente**

Presidência da República Federativa do Brasil  
Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR-PR

### **Presidente da República Federativa do Brasil**

Dilma Rousseff

### **Vice-Presidente**

Michel Temer

### **Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial**

Luiza Bairros

### **Secretário Executivo**

Giovanni Harvey

### **Secretária de Planejamento e Formulação de Políticas**

Lucy Góes da Purificação

### **Secretária de Políticas de Ações Afirmativas**

Ângela Maria de Lima Nascimento

### **Secretária de Políticas para Comunidades Tradicionais**

Silvany Euclênio Silva

## **Informações**

Presidência da República  
Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR-PR  
Esplanada dos Ministérios, Bloco A, 5º e 9º andares  
70.054-906 – Brasília-DF – Brasil  
Tel.: 55 61 2025-7040 / 2025-7043  
E-mail: seppir.imprensa@seppir.gov.br  
Site: [www.seppir.gov.br](http://www.seppir.gov.br)  
Twitter: <http://twitter.com/SEPPIR>  
Facebook: <http://facebook.com/seppir.presidencia>

## **Ouvidoria**

Tel.: 55 61 2025-7000 / 2025-7001  
E-mail: [seppir.ouvidoria@seppir.gov.br](mailto:seppir.ouvidoria@seppir.gov.br)

**Governo Espanhol**

**Embaixador da Espanha no Brasil**

Manuel de la Cámara Hermoso

**Coordenador-Geral da Cooperação Espanhola no Brasil**

Jesús Molina Vázquez

**Diretora de Programas da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID)**

Margarita García Hernández

**Diretor de Projetos da Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID)**

Alejandro Muñoz

## **Participantes da Missão:**

### **Chefe da Missão**

Lucy Góes da Purificação (Secretária de Planejamento e Formulação de Políticas)

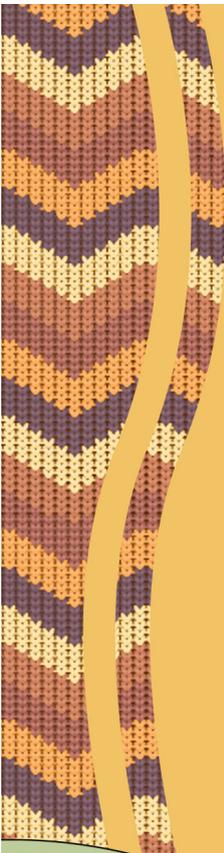
### **Integrantes:**

Cristina Guimarães (Assessora Técnica da Secretaria de Políticas e Ações Afirmativas)

Mônica Oliveira (Diretora de Programas da Secretaria de Políticas e Ações Afirmativas)

Magali Naves (Assessora para Assuntos Internacionais)





# RESUMO EXECUTIVO

O Projeto de Cooperação Técnica Brasil-Espanha de Combate ao Racismo e Promoção da Igualdade Racial foi construído a partir da realização de uma oficina com a participação de servidores de todas as unidades da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR/PR e tem como fato gerador o Memorando de Entendimento entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo do Reino Unido da Espanha para a realização de atividades de cooperação em promoção da igualdade racial, assinado em 13 de junho de 2011.

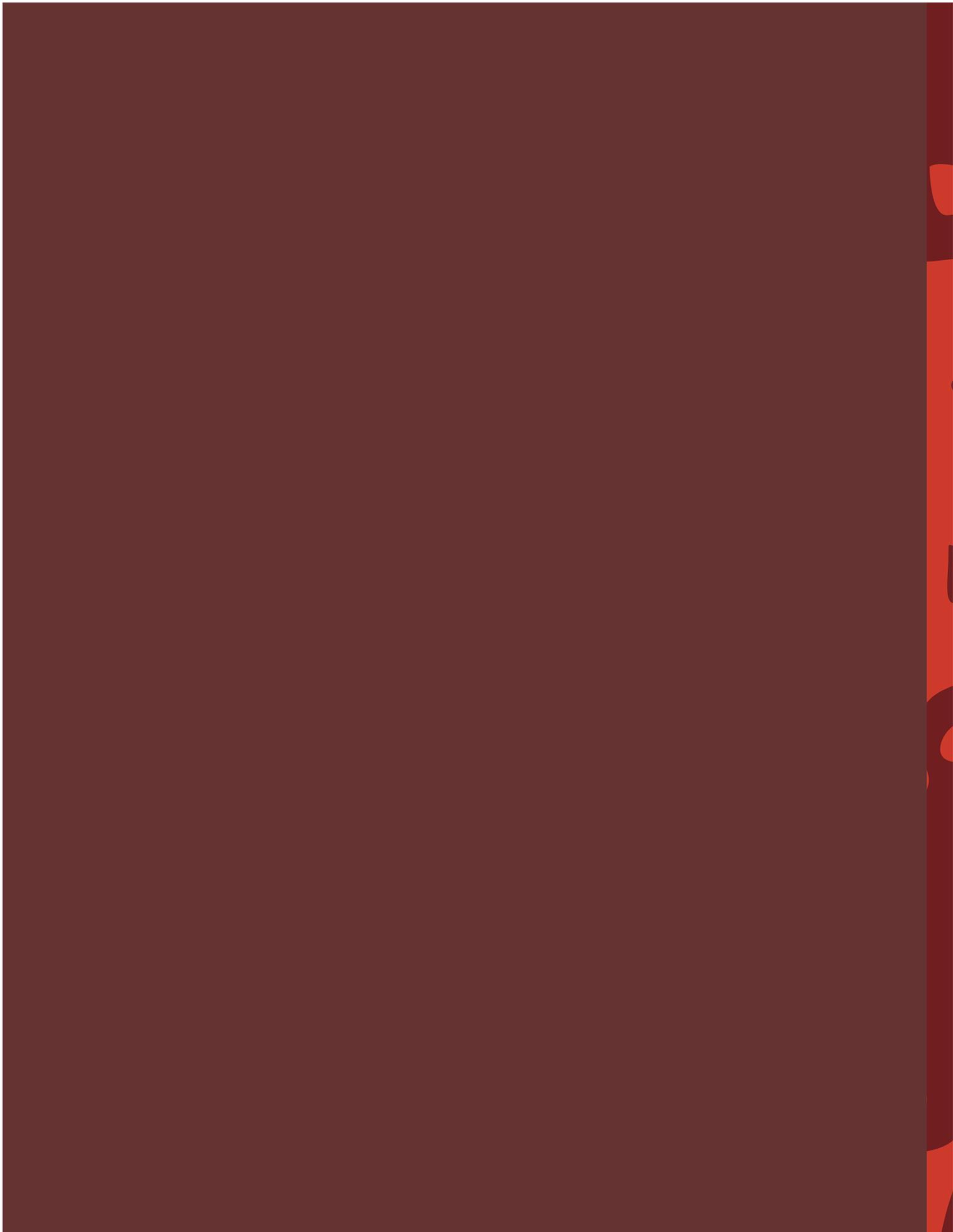
A sua elaboração procurou atender, sobretudo, ao previsto no Estatuto da Igualdade Racial (Lei nº 12.288 de 20 de julho de 2010), o Plano Plurianual (PPA) 2012-2015, bem como o Planejamento Estratégico da SEPPIR 2011-2014.



Este tem como objetivo a redução dos efeitos do racismo e a promoção da igualdade racial através do fortalecimento institucional da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR/PR e o apoio à execução e coordenação da Política de Promoção da Igualdade Racial no Brasil.

O projeto é composto por quatro grandes eixos que visam ao fortalecimento institucional da SEPPIR, à diminuição da taxa de homicídios entre a população jovem negra, à promoção de políticas de ações afirmativas, bem como ao fortalecimento das comunidades quilombolas e ciganas.

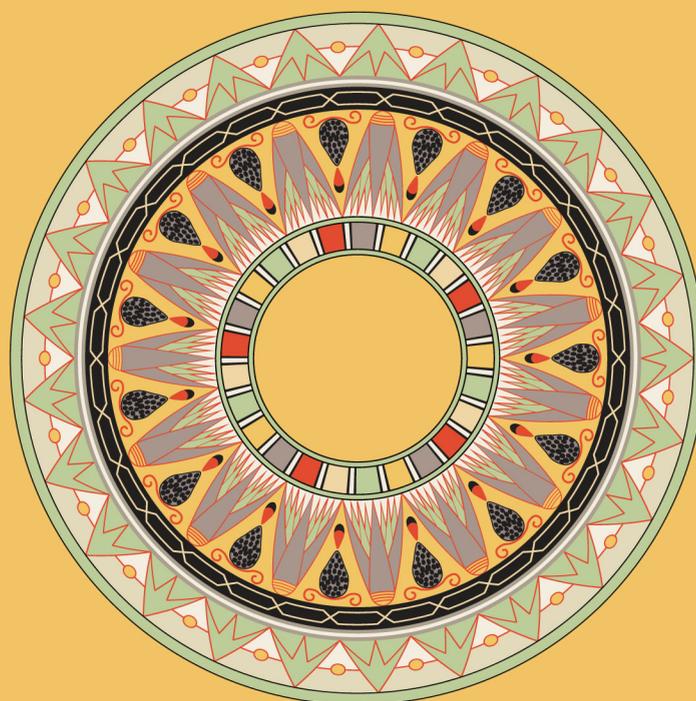
As ações previstas estão pautadas no apoio e realização de estudos e intercâmbios de experiências entre Espanha e Brasil e entre Centros de Pesquisa, Universidades e outras instituições. Essas ações correspondem aos programas desenvolvidos pelas áreas finalísticas da SEPPIR: a Secretaria de Políticas de Ações Afirmativas (SPAA) e a Secretaria de Políticas para Comunidades Tradicionais (SECOMT); e pela área meio, Secretaria de Planejamento e Formulação de Políticas (SEPLAN), através de apoio na sua reestruturação.



# SUMÁRIO

A Missão Técnica à Espanha .....	11
Instituições Visitadas .....	12
Resultados e Percepções .....	12
Ministério da Saúde, Serviços Sociais e da Igualdade (MSSSI) .....	15
Subdireção Geral para a Igualdade nas Empresas e Negociação Coletiva .....	15
Subdireção Geral para o Empreendedorismo e a Promoção Profis- sional das Mulheres .....	17
Diretoria Geral para Igualdade de Tratamento e Não Discriminação	23
Subdireção Geral para a Igualdade de Tratamento e não Discrimi- nação .....	26
Conselho de Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discrimi- nação às Pessoas de Origem Racial e Étnica .....	29
Secretaria Geral da Imigração e Emigração – Observatório Espanhol Contra o Racismo e a Xenofobia – OBERAXE .....	37
Encontro com as Organizações da Sociedade Civil .....	43
Instituto da Mulher – Inmujer – MSSSI .....	49
Instituto da Juventude – INJUVE .....	57
Fundação do Secretariado Cigano .....	67
Relação Institucional dos órgãos de promoção da igualdade com os órgãos finalísticos .....	73
Avaliação da Missão junto a AECID .....	79
Fontes .....	80





## A Missão Técnica à Espanha

### **A Missão Técnica à Espanha teve como objetivos:**

- I. Levantar dados e informações sobre as iniciativas governamentais desenvolvidas em relação à temática Igualdade de Gênero;
- II. Conhecer e levantar informações sobre o funcionamento do Observatório Espanhol do Racismo e a Xenofobia; do Instituto da Mulher; do Instituto da Juventude, enfocando, sobretudo a relação institucional destas duas últimas instituições com os órgãos que executam políticas finalísticas;
- III. Conhecer o Sistema de Descentralização Espanhol;
- IV. Levantar informações acerca dos mecanismos de relacionamento entre o Governo Espanhol e a Sociedade Civil.

A realização ocorreu durante o período de 13 a 20 de outubro de 2012 e foi composta por uma equipe de quatro servidores da SEPPIR (2 da Secretaria de Políticas e Ações Afirmativas; 1 da Secretaria de Planejamento e Formulação de Políticas; e 1 da Assessoria Internacional).

A Missão representou uma oportunidade de interlocução com órgãos de governo da Espanha que desenvolvem políticas similares às desenvolvidas ou em processo de desenvolvimento pelo Governo Brasileiro.

## Instituições Visitadas

A Missão Técnica à Espanha teve como propósito a troca de experiências entre o Brasil e a Espanha. Deste modo, a Agência Espanhola para a Cooperação e o Desenvolvimento (AECID) e a SEPPPIR construíram uma agenda que contemplou os objetivos do Projeto. Neste sentido, a elaboração do Termo de Referência da Missão, com as diretrizes necessárias para que isto ocorresse, foi essencial e serviu de base para um planejamento que propiciasse à equipe a realização de contatos com representantes das instituições públicas e privadas que atuam na Espanha com políticas de igualdade racial e de gênero.

### **Deste modo foram contatadas e visitadas as seguintes instituições:**

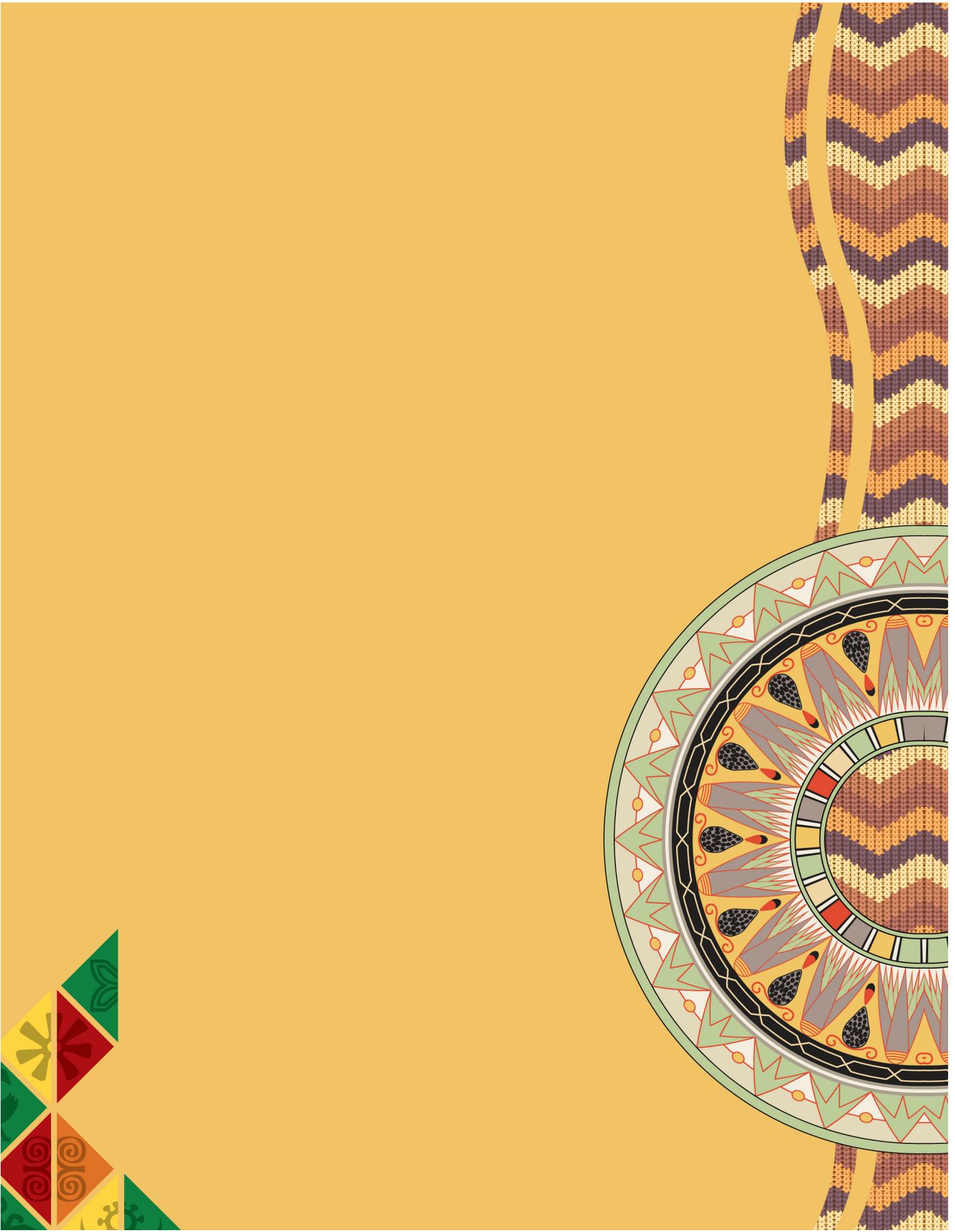
- ✗ Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade (MSSSI) – Secretaria de Estado de Serviço Social e Igualdade; Instituto da Mulher; Fundação Secretariado Cigano; Instituto da Juventude (INJUVE);
- ✗ Subdiretoria Geral para Igualdade de Tratamento e Não Discriminação – Direção Geral de Igualdade de Oportunidades;
- ✗ Conselho de Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discriminação às Pessoas de Origem Racial e Étnica;
- ✗ Secretaria Geral da Imigração e Emigração - Observatório Espanhol Contra o Racismo e a Xenofobia (OBERAXE);
- ✗ Encontro com as Organizações da Sociedade Civil: Cruz Vermelha Espanhola; Fundação CEPAIM; ACCEM; Movimento Contra a Intolerância (MCI);
- ✗ Sede da AECID.

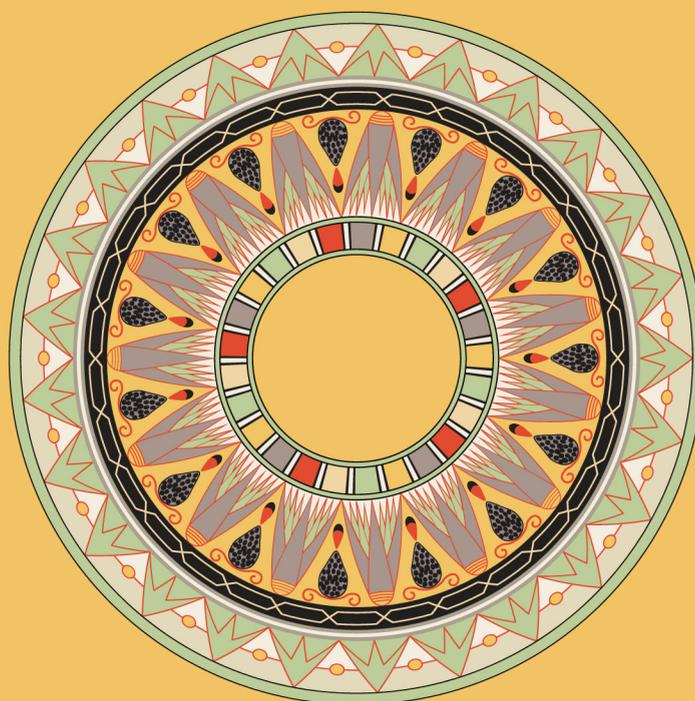
## Resultados e Percepções

Iniciativas governamentais desenvolvidas pelo governo da Espanha acerca da Igualdade de Gênero, Juventude e Promoção da Igualdade.









## 1. Ministério da Saúde, Serviços Sociais e da Igualdade (MSSSI)

No Ministério da Saúde, Serviços Sociais e da Igualdade (MSSSI) fomos recebidas pela representante da Direção Geral de Igualdade de Oportunidades, Senhora Carmen Plaza Martin, e pelo SubDiretor Geral para Igualdade de Tratamento e Não Discriminação, Senhor Ignácio Sola. Em nível orgânico, os órgãos que estão vinculados à Direção Geral são os seguintes:

a) Subdireção Geral para a Igualdade nas Empresas e Negociação Coletiva

### **A Subdireção Geral para a Igualdade nas Empresas e Negociação Coletiva tem como função:**

- I. Impulsionar e promover a participação na elaboração das políticas públicas direcionadas à melhoria da empregabilidade e da permanência das mulheres no emprego, potencializando seu nível de formação e sua adaptabilidade às demandas do mercado;
- II. Impulsionar as medidas para melhorar e consolidar a presença e a participação das mulheres em atividades econômicas e no mercado de trabalho, mediante a incorporação da perspectiva de gênero nos planos econômicos em coordenação com os ministérios correspondentes;



- III. Impulsionar a promoção da igualdade nas negociações coletivas (realizadas sem prejuízo da liberdade das partes para determinar o conteúdo dos convênios coletivos), visando favorecer o acesso das mulheres ao emprego e a implementação do princípio da igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho entre mulheres e homens, assim como a avaliação da inclusão de planos de igualdade e cláusulas de ação afirmativa nas negociações coletivas, em colaboração com as organizações sindicais e associações empresariais, em especial com as pequenas e médias empresas;
- IV. Promover, impulsionar, fomentar e avaliar a implementação de planos de igualdade nas empresas de pequeno e médio porte;
- V. Gerenciar a concessão do distintivo empresarial para a igualdade;
- VI. Impulsionar, preparar e participar das medidas normativas em matérias próprias da Direção Geral.

A Sr<sup>a</sup> Carmen Plaza apresentou o Ministério, destacando a criação de setores de igualdade de gênero em todos as estruturas Ministeriais para atender ao princípio da transversalidade. Entretanto, ressaltou que nem sempre funcionam, pois há dificuldade de entendimento e resistência por parte de alguns órgãos. Em 1983, foi criado o Instituto da Mulher que tem como objetivo promover ações e programas específicos para a igualdade entre homens e mulheres, bem como políticas de combate a qualquer tipo de discriminação. Este órgão também presta assistência às vítimas de violência, impulsionando estudos e pesquisas específicas.

De acordo com a Sr<sup>a</sup> Carmen, existem ministérios que oferecem maior apoio à política de igualdade, por exemplo, os Ministérios da Agricultura e da Justiça. Afirmou que a presença de minorias raciais não é tão grande na Espanha, em torno de 1%, e que há experiências similares em territórios sobre igualdade de gênero. Com relação ao Sistema Administrativo Público, segundo ela, o Estado possui autonomia local. Possui ainda um trabalho articulado com a Comunidade Européia pela Igualdade e contra a discriminação, executado através dos seguintes programas:

**Planos de Igualdade:** Conjunto de medidas adotadas após a realização de um diagnóstico sobre a desigualdade com vistas a alcançar nas empresas a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres para eliminar a discriminação por sexo (Art. 46 Lei Orgânica 3/2007). Para impulsionar a adoção dos planos de igualdade, o Governo Espanhol estabeleceu medidas de fomento as empresas e outras entidades. Entre estas medidas, a Direção Geral para a Igualdade de Oportunidades do MSSSI investiu em duas áreas:

- I. Subvenções para as pequenas e médias empresas que implementam voluntariamente planos de igualdade e;
- II. Serviço de assessoria técnica para a elaboração de planos nas empresas que assumiram o compromisso de facilitar a igualdade entre mulheres e homens.





**Premiação para a Igualdade nas Empresas:** Visando reconhecer e estimular o trabalho das empresas comprometidas com a igualdade efetiva de mulheres e homens, foi criado o Distintivo Empresarial na área da igualdade. As empresas que se destacassem na aplicação destas políticas no trabalho, nos modelos de organização e em outras áreas, como serviços, produtos e publicidade.

**Programa de Igualdade de Gênero e Equilíbrio** (Conciliação trabalho, vida familiar e as responsabilidades domésticas): Desde novembro de 2011, entrou em vigor um memorando de entendimento entre os Estados do Espaço Econômico Europeu (Noruega, Islândia e Liechtenstein) e o Reino da Espanha para efetivar o Programa de Igualdade de Gênero e Equilíbrio através dos Fundos do Mecanismo Financeiro do Espaço Econômico Europa-2014. Este programa tem por objetivo desenvolver projetos que:

- I. Promovam a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho;
- II. Incentivem o empreendedorismo feminino;
- III. Equilibrem a participação feminina nos Conselhos de Administração das empresas;
- IV. Apóiem a conciliação entre trabalho e a vida pessoal;
- V. Apóiem a inclusão sócio-laboral de mulheres de grupos vulneráveis;
- VI. Combatam a violência de gênero.

A responsabilidade deste Programa está a cargo da Secretaria de Estado de Serviço Social e Igualdade (SESSI), por meio da Direção Geral para a Igualdade de Oportunidades (DGIO), responsável pela elaboração do Programa e sua implementação. A assessoria ao Programa ficou a cargo do Sócio doador, o Defensor da Igualdade Contra a Discriminação da Noruega.

#### **b) Subdireção Geral para o Empreendedorismo e a Promoção Profissional das Mulheres**

##### **Esse órgão tem como função:**

- I. Impulsionar e promover a participação na elaboração de políticas públicas para garantir a empregabilidade e a permanência no emprego das mulheres, potencializando seu nível de formação e sua adaptabilidade às demandas do mercado;
- II. Incorporar a perspectiva de gênero nas políticas de emprego e na elaboração de políticas de emprego específicas para a inclusão de mulheres pertencentes a grupos vulneráveis, em coordenação com os demais ministérios;
- III. Apoiar as mulheres para o auto emprego e o fomento a atividade empreendedora;
- IV. Promover profissionalmente as mulheres e potencializar o seu acesso a postos de responsabilidade e direção no âmbito público e privado;

- V. Elaborar, impulsionar e desenvolver políticas e medidas que fomentem e sensibilizem em matéria de equilíbrio no trabalho e na vida pessoal e familiar, assim como a responsabilidade compartilhada nas atividades familiares;
- VI. Impulsionar, preparar e participar das medidas normativas em matérias próprias da Direção Geral.

As funções relativas às políticas para emprego e empreendedorismo das mulheres e aos programas de formação profissional dirigidos especialmente para as mulheres referidos nos subitens i), ii) e iv) se desenvolvem conjuntamente com os órgãos competentes do Ministério do Emprego e da Seguridade Social.

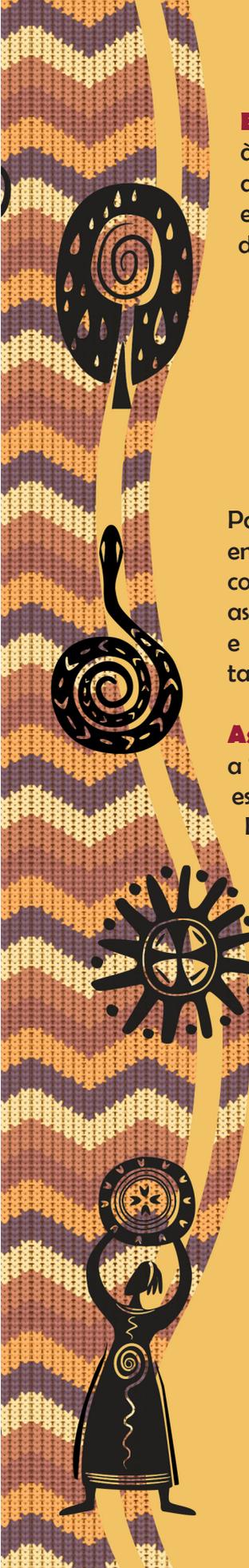
Vários são os programas desenvolvidos por esse órgão, dos quais destacamos:

**Formação para o emprego:** As políticas de igualdade implementadas respondem à Lei de Igualdade que trata do direito ao trabalho em igualdade de condições, e que incorporam medidas para garantir a igualdade entre mulheres e homens no acesso ao emprego, na formação e na ascensão profissional, assim como nas condições de trabalho e nas questões relativas ao equilíbrio, trabalho e vida pessoal e na responsabilidade compartilhada.

O Plano Estratégico de Igualdade de Oportunidades tem o cumprimento da Lei como base e efetiva uma série de ações:

- I. Incentiva programas de emprego e formação profissional para o emprego, facilita a volta ao trabalho das mulheres que abandonaram o mercado de trabalho para cuidar de menores ou de pessoas dependentes.
- II. Promove iniciativas de empreendedorismo e empoderamento econômico das mulheres, investe no perfil profissional das empresárias, favorecendo sua atuação em todos os setores, assim como na competitividade e internacionalização de suas empresas, a partir de ações de formação direcionadas à promoção das mulheres em postos de direção, contribuindo desta forma para combater a segregação profissional existente no mercado de trabalho por causa do sexo.
- III. Potencializa medidas para incrementar o emprego feminino nos setores mais avançados e nas áreas de tecnologia, por meio de programas específicos de educação e formação para empregos voltados para a aquisição de habilidades em Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).
- IV. Realiza ações de formação profissional para emprego com igualdade de oportunidades, dirigidas a mulheres e homens, com o objetivo de modificar os estereótipos de gênero que condicionam as desigualdades das mulheres no mercado de trabalho.





**Empreendedorismo:** Em 2009, foi criada uma estratégia europeia relativa à economia sustentável, que levou, em março de 2011, o Governo Espanhol a adotar a Lei de Economia Sustentável, definindo um novo modelo de crescimento econômico, buscando equilíbrio, durabilidade e sustentabilidade para a próxima década. Este projeto considera três aspectos primordiais:

- I. econômico – baseado na melhoria da competitividade, na inovação e na formação;
- II. meio ambiente – que permita a gestão racional dos meios naturais, impulsionando novas atividades e novos empregos e;
- III. sustentabilidade – que garanta a igualdade de oportunidades e a coesão social.

Para atingir estes objetivos e de acordo com a Estratégia Europa 2020, estabelece entre suas prioridades: promover a cultura empreendedora, fomentar a competitividade das empresas, apoiar as empresas inovadoras e assegurar que todas as idéias inovadoras se convertam em produtos e serviços que gerem crescimento e empregos de qualidade. Prioridades que exigem necessariamente aproveitar o talento de toda a população, mulheres e homens, em todas as áreas.

**Ascensão Profissional:** Em setembro de 2010, a Comissão Europeia aprovou a “Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015”. Esta estratégia reconhece que, levando em conta os dados conhecidos na maioria dos Estados-partes da União Europeia, as mulheres continuam sem representação nos processos e postos de decisão, sobretudo nos postos mais altos. A Comissão decidiu, então, promover ações destinadas a melhorar a representação equilibrada de mulheres e homens, em especial nos postos de decisão.

Nesse sentido foram citados dois programas de formação:

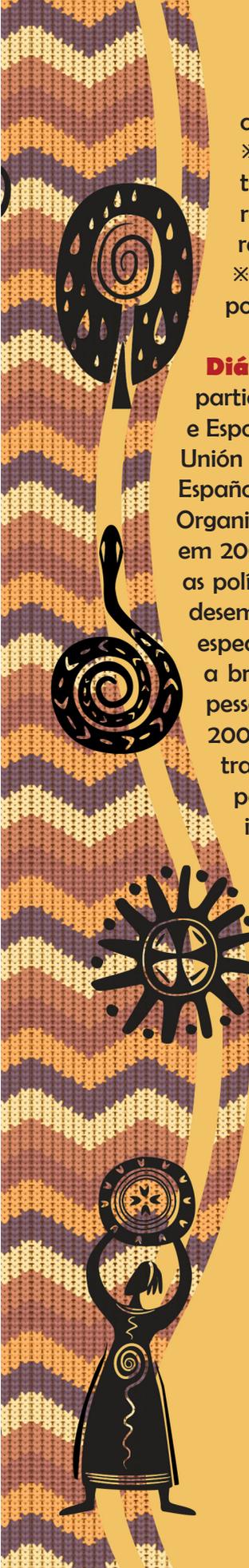
- I. Em colaboração com a Escola de Organização Industrial (EOI), um projeto dirigido às mulheres que são quase diretoras com a finalidade de prepará-las para as responsabilidades gerenciais, visando sua incorporação nos Conselhos de Administração de suas empresas (Programa de Desarrollo Directivo para Predirectivas). Este programa também tem por objeto o desenvolvimento de ações complementares dirigidas a sensibilizar e comprometer as empresas sobre a presença do talento feminino nos processos de seleção, com a finalidade de incrementar o número de mulheres em postos de direção. Este é um programa recente (setembro de 2012) e contempla a possibilidade de realizar ações destinadas a combater os estereótipos que impedem a igualdade efetiva de oportunidades entre mulheres e homens no âmbito do trabalho;
- II. Com a Fundação Laboral da Sociedade Estatal de Participações Industriais (SEPI), se prevê a assinatura de um acordo de colaboração com vistas a incrementar o número de mulheres trabalhadoras nas empresas que

compõem esta Fundação com condições de assumir cargos de direção e de responsabilidade e também de fortalecer a situação das que já trabalham.

Fortalecimento da incidência da perspectiva de gênero nas políticas públicas: Esta ação é realizada a partir de dois eixos:

- I. Fortalecimento do Observatório Estatal de Igualdade nos Empreendimentos: A percepção da necessidade de dados e informações que contribuam para a tomada de decisões é recente. As informações sobre o processo empreendedor são heterogêneas e escassas e as conclusões normalmente são obtidas com base nos dados de amostragens pontuais e na maioria não desagregadas por sexo. A necessidade de fortalecer o Observatório de Igualdade nos Empreendimentos visa analisar e entender a evolução e as necessidades das administrações pública e privada que trabalham com planejamento e execução de políticas e serviços de apoio a pessoas que empreendem com a perspectiva de agir na busca de um desenvolvimento igualitário entre homens e mulheres, na criação e consolidação empresarial.
  - II. Políticas de emprego e reativação econômica: Esta ação parte da necessidade de melhorar a incidência junto aos responsáveis pelo planejamento de políticas públicas de emprego e reativação econômica. No contexto da crise vivida pelo país, onde as mulheres são mais afetadas, especialmente as que pertencem a grupos mais vulneráveis (baixa qualificação, desempregadas com mais de 50 anos, minorias étnicas, mulheres jovens desempregadas e mulheres com necessidades especiais), o objetivo é reafirmar a transversalidade e operacionalizar o enfoque de gênero no planejamento das políticas públicas e no âmbito das iniciativas privadas. Sendo assim, é importante considerar os agentes implicados, os dados e as informações sobre as diferenças de gênero, assim como a avaliação do impacto das medidas existentes, sem perder de vista a análise do contexto inicial e as propostas de recomendações para um planejamento de políticas com inclusão da perspectiva de gênero.
- ✗ Plano de Emprego para Mulheres Contra a Discriminação de Gênero e Melhoria Salarial. Será um plano estratégico anual que servirá de marco de articulação entre os planos específicos e o plano de emprego para redução das diferenças entre homens e mulheres. Foi construído pela Subdireção de Luta Contra Discriminação e a Subdireção de Igualdade entre mulheres e homens no Emprego;
  - ✗ Educação para Luta Contra Segregação Horizontal e Vertical;
  - ✗ Programa de Igualdade na Economia para Promoção da Mulher na Empresa, apoiada pela Comunidade Européia. Este programa tem sido trabalhado em articulação com os princípios da Comunidade Européia;
  - ✗ Mapa da Discriminação – trabalho reconhecido e valorizado no âmbito da discriminação por raça, etnia, sexo e opção sexual que tem como objetivo





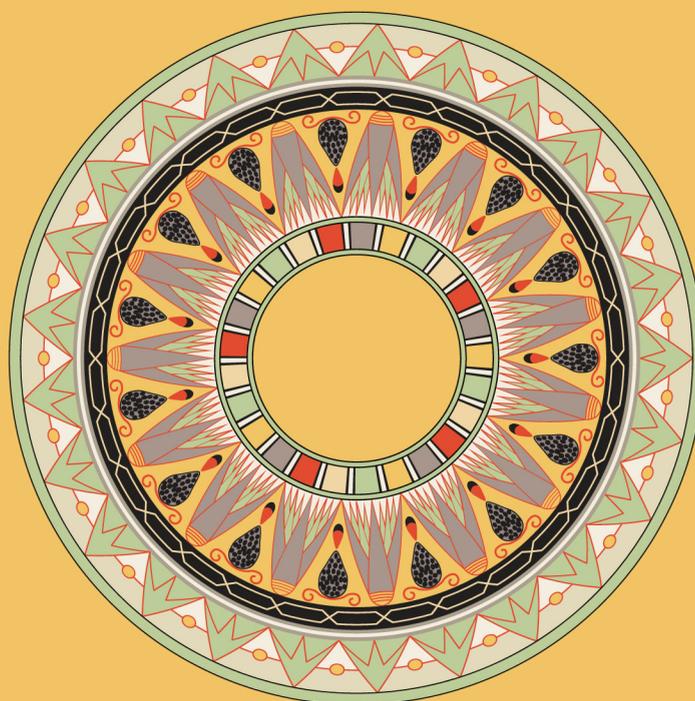
construir um diagnóstico para conhecer as forças da discriminação na Espanha;

- × Políticas para as Mulheres Rurais – abrangendo as mulheres rurais de todo o território espanhol e, recentemente aprovaram a titularidade compartilhada, reconhecendo o direito da mulher rural na aquisição da terra. É uma conquista reconhecida e notável.

- × Existem também programas para a promoção da tecnologia da informação e políticas direcionadas à conciliação entre a vida laboral e familiar.

**Diálogo Social:** A Secretaria de Estado de Políticas Sociais e Igualdade do MSSSI participa junto com os Ministérios do Emprego e Seguridad Social, Educação, Cultura e Esporte, com os sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) e Unión General de Trabajadores (UGT), e as organizações empresariais Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) e a Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) da Mesa de Igualdade do Diálogo Social, criada em 2008 com vistas a contribuir na incorporação da perspectiva de gênero em todas as políticas de emprego do governo, considerando a crise econômica e o aumento do desemprego que ampliam a desigualdade. Nesta mesa de trabalho se aborda de forma específica os temas relativos aos direitos das mulheres a um emprego de qualidade; a brecha salarial; a segregação trabalhista; e o equilíbrio do trabalho com a vida pessoal. Este espaço foi criado em resposta a Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres no trabalho. Estabelece ainda que os Estados-partes adotem as medidas adequadas para fomentar o diálogo social entre os interlocutores sociais, a fim de promover a igualdade de tratamento incluindo, por exemplo, o monitoramento das práticas desenvolvidas no local de trabalho, no acesso ao emprego, na formação e na ascensão profissional, bem como por meio do controle dos acordos coletivos, códigos de conduta, de pesquisa ou de intercâmbio de experiências e boas práticas.





## 2. Diretoria Geral para Igualdade de Tratamento e Não Discriminação

Fomos recebidos também pelo Diretor-geral para Igualdade de Tratamento e Não Discriminação, Ignácio Sola, que fez uma explanação sobre a Constituição Federal da Espanha, a qual reconhece a igualdade como um valor fundamental e pregoa que as condições de igualdade sejam reais e efetivas, pois a igualdade de trato e não discriminação é um direito fundamental reforçado pela legislação da União Européia.

Na estrutura da Administração Pública, a questão da discriminação é tratada de maneira mais desigual, pois, em relação à mulher, a legislação é mais avançada, resultado das lutas feministas; por esta razão, a legislação de gênero conta como uma tradição na Europa. A questão dos deficientes também consegue ter um nível de legislação mais amplo, a política de Igualdade de Tratamento e Não Discriminação tem a preocupação de ser trabalhada transversalmente e, nesse bojo, está sendo abordada a questão de gênero.



Segundo Ignácio, as estruturas estatais geram desconfianças nas pessoas. O tema do racismo está vinculado ao tema da imigração, isto é, caso um imigrante negro se encontre em situação irregular, será expulso por gerar desconfiança. Por esse motivo, o imigrante nem sempre procura a instituição pública quando necessita. Por outro lado, afirma que a Espanha é um país interessado em trabalhar a igualdade e que, nos últimos quinze anos, tem crescido a incorporação de imigrantes na estrutura da sociedade. Antes não existia uma diversidade de povos ibero-americanos, africanos e de outras origens. Porém, segundo ele, ainda existe um desconhecimento da população em relação aos seus direitos: “há uma perspectiva real de discriminação; entretanto, a pessoa desconhece esses direitos”. A estratégia que está sendo utilizada para sensibilização é um forte investimento em comunicação com distribuição de publicações, folders, sensibilização. Exemplo: “Vítima da Discriminação Assumida”.

Territorialmente, a política é descentralizada, o órgão tem o papel de coordenação, entretanto, é oportuno observar que existem dificuldades na execução uma vez que as competências entre as diferentes administrações de governo são complicadas e, às vezes, concorrentes. Enquanto órgão colegiado vinculado ao MSSSI, faz parte da estrutura, o Conselho para Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discriminação de Pessoas por Origem Racial e Étnica. Este Conselho é formado pelas administrações estatais autônomas e locais; organizações empresariais; e representações sindicais, bem como organizações sem fins lucrativos que trabalham no âmbito da discriminação por origem racial e étnica. Este é constituído por um presidente, representantes das administrações públicas e organizações da sociedade civil. Os 14 ministérios na Espanha participam de acordo com o tema.

A população espanhola hoje é de 44 milhões de habitantes, entretanto, não foi realizado um censo étnico porque a legislação impede que se pergunte a origem e a religião das pessoas. Para o Diretor Sola, o maior problema é recorrer aos dados. Tem-se como alternativa para a ausência destes dados a utilização de estudos sociológicos e de dados não oficiais, assim como os estudos de casos atuais de discriminações. O Código Penal reconhece o delito por discriminação, o que permite contar o número de casos de discriminação por origem racial e étnica. Um dos setores onde mais se observa discriminação é o da habitação. No âmbito da diversidade, tem que se avançar para além do fenômeno da discriminação.

Ainda segundo Ignácio, na comunidade de Cataluña existem fiscais especializados em delitos de discriminação em diferentes lugares. Há um protocolo da polícia específico para atender casos de discriminação por raça, etnia e homofobia. Os fóruns e os conselhos são órgãos de participação de entidades da sociedade civil com procedimentos publicados no Diário Oficial da União com critérios definidos, dentre eles, o número de projetos realizados nos últimos anos.





Para facilitar o trabalho nas diferentes regiões do país, são entregues folhetos explicativos sobre conceitos básicos de discriminação em diferentes línguas. As Comunidades Autônomas têm mais peso político, pois são as que enfrentam os problemas sociais da discriminação. Foram destacadas ainda algumas ações que estão em fase de desenvolvimento:

- I. O Fórum Contra Discriminação e Igualdade, de âmbito nacional, para dar assessoramento e pontuação aos municípios que trabalham com a igualdade e a não discriminação;
- II. Formação de funcionários públicos, que ocupam altos cargos técnicos na área de políticas públicas, sensibilizando-os acerca do impacto das políticas na igualdade. Em termos de execução mais direta, existe o curso de capacitação, de caráter obrigatório, com a introdução do tema no currículo das academias; escolas de polícia nacional; na Seguridade Privada tem-se trabalhado com a capacitação de policiais municipais.

Ressaltou também a realização do Mapa da Discriminação, a partir da compreensão de que, para se formular políticas públicas, é necessário contar com os dados, logo, o mapa tem como objetivo identificar os motivos da discriminação baseado em três aspectos:

- I. estudos de fontes secundárias, que consistem na elaboração de um desenho da percepção da discriminação por parte da vítima e a partir daí construir uma série de indicadores para dar prosseguimento à elaboração de políticas públicas;
- II. coleta de dados de denúncias por policiais;
- III. cruzar dados e relacioná-los.

Com respeito à diversidade no âmbito das empresas, informou que tem um trabalho com a Fundação Privada para Empresa, derivada de normativas, e também a identificação de boas práticas comunitárias por meio de uma Carta de Princípios de Compromissos contendo vários itens, como por exemplo, a não discriminação no emprego. Tal iniciativa foi implantada nas empresas, mais precisamente nos recursos humanos. Se a empresa cumprir com esses princípios, receberá benefícios. Citou também a existência de planos de igualdade entre homens e mulheres de forma obrigatória nas empresas pequenas. Nas contratações de empresas públicas se emprega a bonificação.

a) Subdireção Geral para a Igualdade de Tratamento e não Discriminação, apresentado por D. Guillermo Monfort.

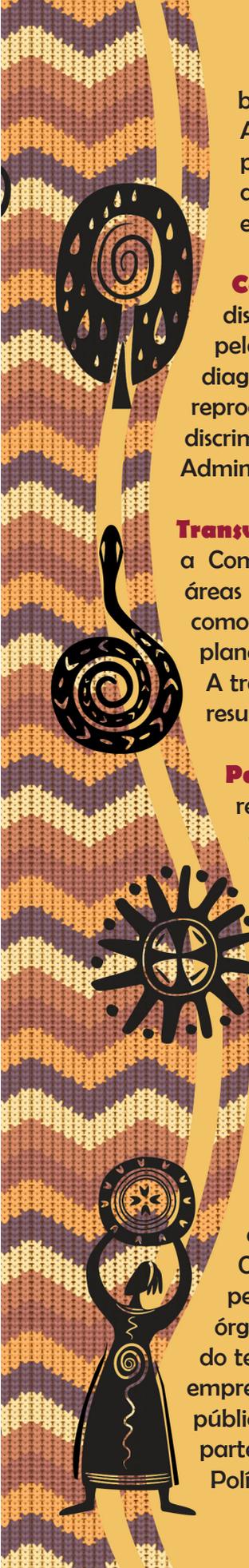
Este órgão tem como função:

- I. Impulsionar e desenvolver a aplicação transversal do princípio de igualdade de tratamento e não discriminação;
- II. Elaborar, programar e coordenar, dependendo da situação, as ações e medidas que, no âmbito da Administração Pública, contribuam com a promoção da igualdade de tratamento e não discriminação, em colaboração com as comunidades autônomas e outras entidades públicas e privadas;
- III. Realizar informes, estudos, análises e valorização das estatísticas nas matérias que afetam a igualdade de tratamento e a não discriminação, assim como sua difusão e intercâmbio com os outros departamentos ministeriais e entes públicos e privados, no âmbito internacional, nacional, autônomo e local;
- IV. Formular iniciativas e atividades de sensibilização social, informação, formação, participação e quantas outras sejam necessárias para a promoção da igualdade de tratamento e não discriminação das pessoas;
- V. Promover medidas direcionadas à assistência e proteção das vítimas de discriminação, sem prejuízo das competências de outros departamentos ministeriais;
- VI. Propor instrumentos de cooperação na elaboração de conteúdos para os planos de formação do pessoal da Administração responsável por áreas afetas a igualdade de tratamento e não discriminação;
- VII. Impulsionar, preparar e participar das medidas normativas em matérias próprias da Direção Geral.

A legislação espanhola internacional e comunitária (Comunidade Européia) reconhece o direito à igualdade e a proibição da discriminação. São estabelecidas obrigações para que todos os poderes públicos promovam as condições necessárias para que a igualdade seja real e efetiva entre as pessoas e os grupos em que estas se integram. Nesse sentido, a Subdireção atua com os distintos Ministérios, organismos de igualdade nas comunidades autônomas e ajuntamentos através da Federação de Municípios e Províncias (FEMP) e organizações da sociedade civil na execução de suas ações, das quais descrevemos:

**Implementação, divulgação e sensibilização:** Proposta Metodológica para o Combate à Discriminação no âmbito local – Articulação com Municípios e Províncias. A proposta é resultante do Plano Local de Atuação Integral contra a Discriminação, desenvolvido a partir de um convênio entre a Federação Espanhola de Municípios e Províncias (FEMP) e a Direção Geral para a Igualdade de Oportunidades do Ministério da Saúde, Políticas Sociais e Igualdade. O projeto possibilitou a realização de um diagnóstico sobre situações, motivos e áreas mais constantes onde ocorre à discriminação, assim como permitiu a identificação de





boas práticas locais em matéria de prevenção e erradicação da discriminação. A proposta experimental se desenvolveu a partir de três eixos: diagnóstico, boas práticas e programas-piloto, que alimentaram e alimentam a proposta resultante da pesquisa realizada em campo, incidindo na coordenação, na transversalização e na participação.

**Coordenação:** Nos programas piloto, as situações de desigualdade e não discriminação são abordadas em uma perspectiva integral, postura compartilhada pelas administrações, considerando que uma das dificuldades detectadas no diagnóstico revelou que as formas de discriminação nas áreas em que elas se reproduzem, as vítimas e os vitimadores estão, na maioria das vezes, em situação de discriminação múltipla. Assim sendo, a proposta busca reforçar a coordenação entre as Administrações para que ocorram ações complementares visando à eficácia.

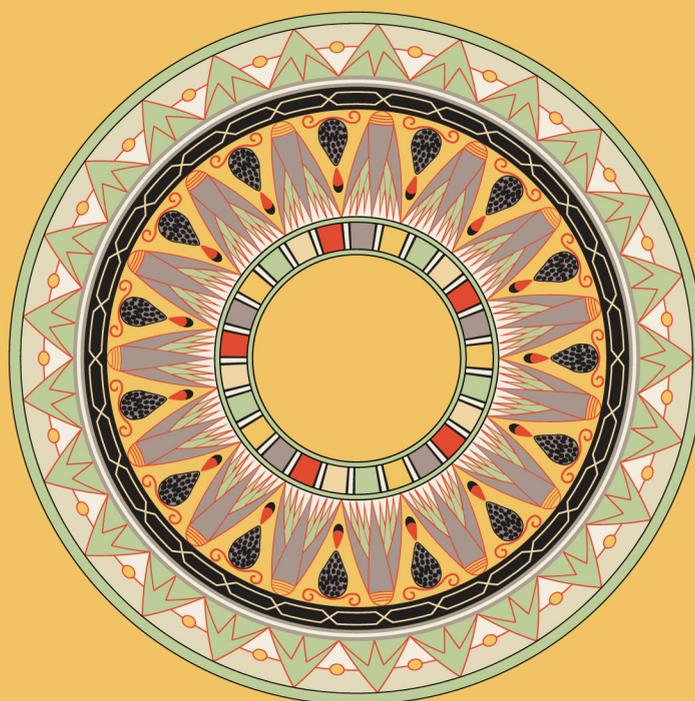
**Transversalidade:** O enfoque integral deve ser incluído no trabalho que desenvolve a Comunidade Local ou Ajuntamento, implica a articulação com o conjunto de áreas municipais para integrarem a igualdade de tratamento e não discriminação como princípios em suas respectivas políticas. Para isso, eles devem participar do planejamento e da implementação de medidas destinadas a erradicar a discriminação. A transversalidade é um elemento chave para a atuação municipal coerente e com resultado amplo e efetivo.

**Participação cidadã:** Para que as políticas e medidas aplicadas resultem em respostas adequadas, a ação proposta se inicia com um diagnóstico elaborado de forma participativa. As experiências piloto demonstraram que a visão dos cidadãos é concreta, ou seja, a voz de quem é vítima de discriminação é o ponto de partida da ação. É o discurso das vítimas que permite detectar as questões que devem ser resolvidas. A participação cidadã é condição essencial para planejar e desenvolver políticas sólidas de defesa da igualdade de tratamento.

#### **Movimento Associativo/Sociedade Civil:**

Os artigos 12, 13 e 14 das Directivas 2000/43 CE e 2000/78 CE, respectivamente, estabelecem a obrigação dos Estados-Partes de fomentar o diálogo com as correspondentes organizações não-governamentais que tenham com a legislação e práticas nacionais interesses legítimos em contribuir no combate à discriminação. No final de 2003, o Estado Espanhol, com a Lei 62 de 30 de dezembro, incluiu em seu escopo jurídico a obrigatoriedade da criação de um Conselho para a Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discriminação das pessoas por sua origem racial ou étnica. Sendo assim, em setembro de 2007, cria um órgão colegiado onde estão representados diferentes órgãos da administração pública do território Espanhol: estatal, autônoma e local; representantes dos trabalhadores e empresários; representantes dos movimentos sociais escolhidos através de convocatória pública. Com a reforma do Governo em outubro de 2010, o Conselho passou a fazer parte da Secretaria de Estado de Políticas Sociais e Igualdade do Ministério da Saúde, Política Social e Igualdade. O mandato do Conselho é de três anos.





### 3. Conselho de Promoção da Igualdade de Tratamento e não Discriminação às Pessoas de Origem Racial e Étnica

O Conselho para a Promoção da Igualdade tem como Missão:

- I. Realizar análises e estudos, assim como publicar informes independentes sobre a discriminação;
- II. Apresentar iniciativas, petições, recomendações, medidas e propostas aos órgãos competentes da Administração sobre projetos normativos, planos, programas e outras iniciativas relacionadas aos objetivos e finalidades do Conselho;
- III. Elaborar e aprovar informe anual sobre a situação da discriminação e a implementação do princípio da igualdade de tratamento, para apresentar ao Ministério da Saúde, Política Social e Igualdade;
- IV. Analisar normas propondo iniciativas para adoção ou modificação;
- V. Assessorar e informar sobre as práticas antidiscriminatórias nos distintos âmbitos da discriminação;
- VI. Promover atividades de informação, sensibilização, formação e quantas outras sejam necessárias;
- VII. Estabelecer relações de intercâmbio de informações e colaboração com órgãos e instituições análogas de âmbito internacional, nacional, autônoma e local;

- VIII. Estabelecer mecanismos de colaboração e cooperação com outros órgãos, entidades e Altas Instituições de defesa dos direitos humanos;
- IX. Prestar assistência às vítimas de discriminação, quando estas tramitam reclamações;
- X. Elaborar e aprovar memória das atividades do Conselho para a Secretaria de Estado de Serviços Sociais e Igualdade.

### Composição do Conselho para a Promoção da Igualdade:

<p><b>Presidência:</b> 1ª Vice Presidência  2ª Vice-Presidência</p>	<p>D. José Manuel Fresno, designado pela Ministra Juan de Dios Ramírez Heredia, Presidente da Unión Romaní  Carmen Navarro Martinez, Diretora Geral para a Igualdade no Emprego e contra a Discriminação</p>
<p>Seis Representantes da Administração Geral do Estado:</p>	<p><b>Ministério da Justiça:</b> Secretaria Geral Técnica <b>Ministério do Interior:</b> Direção Geral de Política Interior <b>Ministério da Educação:</b> Direção Geral de Avaliação e Cooperação Territorial <b>Ministério do Trabalho e Imigração:</b> Direção Geral de Integração dos Imigrantes <b>Ministério da Saúde, Serviço Social e Igualdade:</b> Direção Geral de Serviço Social, das Famílias e da Infância. <b>Ministério da Habitação:</b> Secretaria Geral Técnica</p>
<p>Quatro Representantes das comunidades autônomas e das cidades de Ceuta e Melilla</p>	<p><b>Comunidade Autônoma das Ilhas Baleares:</b> Instituto Balear da Mulher <b>Comunidade Autônoma de Valencia:</b> Direção Geral para a Mulher e a Igualdade <b>Comunidade Autônoma da Catalunia:</b> Secretaria para a Imigração <b>Comunidade Autônoma da Galicia:</b> Secretaria Geral de Emigração</p>
<p>Três representantes locais através da Federação Espanhola de Municípios e Províncias (FEMP)</p>	<p>Ajuntamento de Motril Ajuntamento de Cartaya Ajuntamento de L'Hospitalet de Llobregat</p>



Dois representantes das organizações empresariais mais representativas	CEOE – Confederação Espanhola de Organizações Empresariais CEPYME - Confederação Espanhola das Pequenas e Médias Empresas
Três representantes das organizações sindicais mais representativas	CCOO – Confederação Sindical de Comissões de Trabalhadores UGT – União Geral dos Trabalhadores
Dez representantes das organizações e associações cuja atividade está relacionada à promoção da igualdade de tratamento e não discriminação das pessoas por origem racial ou étnica	Associação Comissão Católica Espanhola de Migração – ACCEM e Associação Rumiñahui Hispano-Equatoriana Comissão Espanhola de Ajuda ao Refugiado (CEAR) Confederação Espanhola de Associações de Pais e Mães de Alunos – CEAPA Fundação CEPAIM Ação Integral com Migrantes – CEPAIM e Fundação do Secretariado Cigano Cruz Vermelha Espanhola Movimento Contra a Intolerância; Movimento pela Paz, o Desarmamento e a Liberdade (MPDL) União Romani

Em janeiro de 2010, o Conselho aprovou o Primeiro Plano de Ação 2010/2013 com o objetivo de criar uma estrutura que possibilitasse um trabalho mais efetivo para o cumprimento da sua missão. Assim sendo, no primeiro período de trabalho buscou alcançar os seguintes objetivos:

- I. Definir formas de funcionamento e possibilitar o avanço do trabalho por meio de uma Comissão Permanente e de quatro Grupos de Trabalho;
- II. Encontrar um sistema adequado de cooperação institucional e de criação de sinergia entre os membros do Conselho e os atores externos;
- III. Informar e sensibilizar sobre o que é a discriminação por origem racial ou étnica visando facilitar sua compreensão;
- IV. Dar publicidade ao Conselho, sua missão e atividades visando se tornar uma referência pública na área da discriminação racial ou étnica;
- V. Criar as condições básicas para o desenvolvimento de futuros trabalhos, ampliando os recursos humanos e econômicos.

Para o alcance destes resultados, o Conselho trabalhou a partir de quatro eixos básicos:

## 1. Eixo de Assistência às vítimas de Racismo

- ✘ Coordenação da Rede de Centros de Assistência às vítimas de discriminação por meio dos quais as vítimas de discriminação por origem racial ou étnica dispõem de atendimento de um profissional em matéria de igualdade de tratamento e recebem assessoramento sobre casos de discriminação em qualquer área (educação, saúde, habitação, emprego entre outras).
- ✘ Criação de uma Rede de Operadores Jurídicos, especialistas em casos de discriminação por origem racial ou étnica.

Estas redes são formadas pelas organizações: Cruz Vermelha Espanhola; Fundação Cepaim; Fundação Secretariado Cigano; Movimento Contra a Intolerância; Movimento pela Paz, Desarmamento e Liberdade; Rede Acoge; União Geral dos Trabalhadores e União Romani. As instituições atuam nas áreas de mediação de conflitos, discriminação através de novas tecnologias (Internet) e discriminação presenciais.

## 2. Eixo de estudos, Análise e Investigação.

- ✘ Elaboração de estudo-painel anual sobre discriminação por origem racial ou étnica por meio da percepção dada pelas potenciais vítimas. Estudo centrado nas percepções, vivências e situações das pessoas suscetíveis de serem discriminadas por origem racial ou étnica;
- ✘ Elaboração de um informe anual sobre a situação da discriminação e da aplicação do princípio da igualdade de tratamento por origem racial ou étnica na Espanha;
- ✘ Elaboração de informes temáticos relacionados com a discriminação por origem racial ou étnica.

## 3. Eixo de Comunicação e Sensibilização

- ✘ Lançamento da página web do Conselho;
- ✘ Elaboração de materiais e atividades de sensibilização e informação sobre a discriminação por origem racial ou étnica.



## 4. Eixo de Formação

- ✘ Organização de cursos de formação sobre discriminação por origem racial ou étnica dirigidos a profissionais da área de igualdade de tratamento.

Além dos quatro eixos de trabalho, o Conselho dá atenção especial às relações institucionais com organismos e instituições similares em nível estatal, autônomo e local, assim como busca fortalecer a presença institucional em nível internacional, especialmente no nível europeu por meio da Equinet (rede europeia de órgãos de promoção da igualdade).

O Conselho se organiza por meio da realização de Plenárias que ocorrem no mínimo duas vezes por ano, sendo esta responsável pelas tomadas de decisões estratégicas; Comissão Permanente, que se reúne no mínimo três vezes por ano, sendo responsável por preparar as reuniões da Plenária; e Grupos de Trabalho (4), que assessoram a Plenária e monitoram o desenvolvimento das ações que vão sendo implementadas. No preenchimento de vagas, não há muita disputa entre os grupos que compõem o Conselho, o principal requisito de participação é ter presença ativa na luta nacional contra o racismo.

Existe um modelo na Espanha que une as diferentes abordagens (gênero, étnico, racial). Isso traz um ritmo diferente. Na Europa, a política de igualdade avança pela política de gênero. Há uma constatação de que as políticas sociais promovem a igualdade de trato. A tendência é que esses temas sejam abordados em diferentes perspectivas e o tema da discriminação se sobreponha, como exemplo: o caso da discriminação contra a mulher. A pessoa discriminada precisa de uma proteção mínima, além de garantias que envolvem: acesso à justiça; acesso à proteção; e uma parcela da política pública. Segundo explicou o presidente, Sr. Fresno, o Conselho aborda o tema religião de forma constante.

Ele informou também sobre a aprovação pelo Conselho de Ministros da Lei Integral para a Igualdade de Tratamento e Contra a Discriminação, no dia 7 de janeiro de 2011. Considera o fato um grande avanço para a referida área.

Conforme citado anteriormente, na Espanha não existem dados estatísticos que analisem especificamente a discriminação por origem racial ou étnica. Novamente se falou de estudos europeus e nacionais que podem ser usados de maneira indireta, permitindo considerar o nível de discriminação. No site do Conselho, existe um espaço para que o público em geral indique estudos que possam ajudar nesta visualização.

Nesse sentido, se tratou da contribuição do Eurobarômetro, do Centro de Investigações Sociológicas – CIS e do INJUVE que realizou recentemente pesquisa com jovens, além do OBERAXE e dos contatos com os 27 outros Conselhos da União Européia e da Comissão Européia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI).

Citou-se ainda que o apoio às vítimas é realizado mais diretamente na área de mediação e que os casos, em sua maioria, ocorrem com equatorianos, alguns colombianos e muitos por questões religiosas.

É importante ressaltar que, em todos os documentos de informação e de representação multilateral, o Conselho é o organismo na Espanha responsável pela promoção da igualdade de tratamento e a não discriminação.

Historicamente, a Espanha possui uma tradição de participação social. As organizações da Sociedade Civil por sua vez possuem também um histórico, pelos anos de tradição e luta, o Secretariado Gitano, por exemplo, tem 30 anos de trabalho. Assim sendo, o nível de atuação do Conselho é bastante diferenciado da proposta do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial do Brasil (CNPBR).

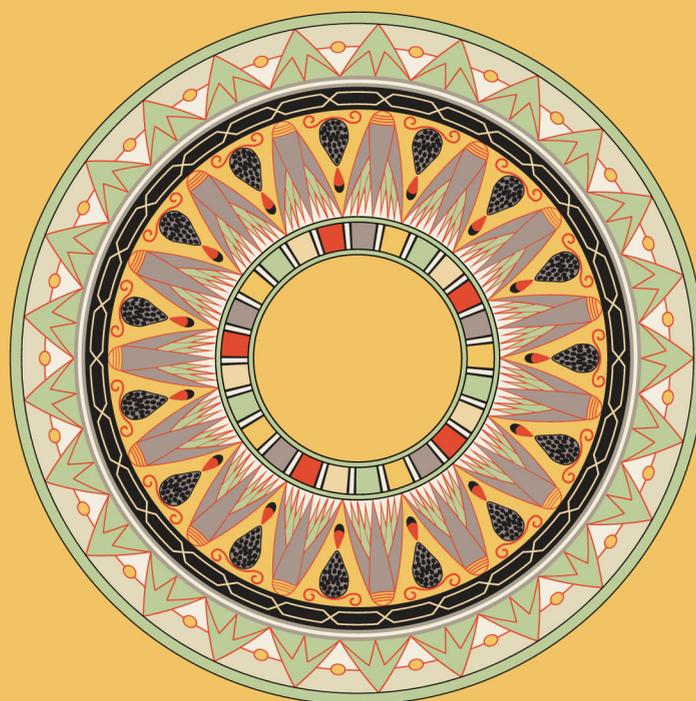
### **Preparação de Leis, Recomendações e Diretivas Nacionais e Internacionais**

1. **Nacionais:** A subdireção trabalhou para criar o Anteprojeto de Lei Integral para a Igualdade de Trato e não Discriminação, que foi abandonado pelo Congresso.
2. **Internacionais:** Nesse momento, estão trabalhando na Proposta de Diretiva da Igualdade de Tratamento – Comissão Européia. Esse é um documento conhecido como Tratado de Lisboa (o debate teve início durante a Presidência Portuguesa) e proclama como valores fundamentais da União Européia “o respeito à dignidade humana e o respeito aos direitos humanos, incluídos os direitos das pessoas pertencentes às minorias. Estes valores são comuns aos Estados-partes, em uma sociedade caracterizada por pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre mulheres e homens” e cuja efetividade pretende contribuir para que se implemente o princípio de igualdade de tratamento entre as pessoas independente de sua religião ou crenças, necessidades especiais ou orientação sexual. A proposta busca criar um marco para a aplicação da proibição de discriminação, por estes motivos estabelecendo um nível minimamente homogêneo de proteção na União Européia.









#### 4. Secretaria Geral da Imigração e Emigração – Observatório Espanhol Contra o Racismo e a Xenofobia – OBERAXE

O encontro com os representantes do Observatório Espanhol de Racismo e Xenofobia (OBERAXE) contou com a participação do D. Nicolas Marugán (Diretor do Observatório); Dr<sup>a</sup> Marina Del Coral Téllez, (Secretária Geral de Imigração e Emigração); da Delegação Brasileira e da Representante da Embaixada do Brasil em Madri.

O OBERAXE foi criado como uma ferramenta de apoio à competência da Direção Geral de Integração dos imigrantes, tendo como base a Lei Orgânica 4/2000, de 11 de janeiro, relativo aos Direitos e Liberdades dos Estrangeiros na Espanha e sua integração social.

Instituído em 2004, é um órgão público vinculado à Secretaria de Estado da Imigração e Emigração, do Ministério do Trabalho e Imigração. Aborda, fundamentalmente, os temas de racismo e xenofobia, além de temas como a imigração e a discriminação afetam aos ciganos, que na Espanha são em torno de 800 mil. No desenvolvimento dos trabalhos, procura se basear nos compromissos internacionais assumidos junto à União Européia e outros organismos internacionais.

## Suas principais funções seriam:

- I. realizar estudos e análises sobre a realidade do fenômeno migratório em todo território Espanhol, considerando o impacto da discriminação por origem racial ou étnica;
- II. propor políticas de combate ao racismo e a xenofobia;
- III. sistematizar as informações, aglutinar as diferentes iniciativas e favorecer a coordenação, a articulação e a transferência de boas práticas entre os distintos atores envolvidos em nível estatal, autônomo e local no combate ao racismo e à xenofobia.
- IV. As ações do Observatório estão pautadas em três eixos:

### I - Diagnóstico periódico da situação do racismo e da xenofobia na Espanha

Para elaborar o diagnóstico da situação, considerando a impossibilidade de obter dados a partir da determinante raça/cor, identificam-se estudos já elaborados. Estes podem ser de opinião, sócio-demográficos, de caráter geral; que contenham informações que possam ser de interesse sobre a matéria. Além de outras possibilidades utilizadas é a identificação e consultas aos atores que possam aportar esses dados e a publicação de estudos, informes e pesquisas. Outras informações importantes são levantadas a partir do número de queixas apresentadas e os resultados dessas queixas, incidentes, delitos, dados sobre tratamento nos meios de comunicação e organizações de grupos com motivações racistas; dados sobre a divulgação de idéias racistas ou xenófobas, etc; a identificação de atores fundamentais que podem aportar os dados (Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia – CESSS, Entidades locais, ONG's, Centro de Investigações Sociológicas – CIS, Instituto Nacional de Estatísticas – INE, Universidades, Institutos, etc.).

Os diagnósticos elaborados pelo Observatório são apresentados por meio da publicação de estudos, informes e investigações.

### II - Estabelecer redes de comunicação formal e informal com os órgãos e organizações nacionais e internacionais que trabalham na luta contra o racismo e a xenofobia.

Esse estabelecimento ocorrerá mediante a articulação com o Observatório Europeu do Racismo e a Xenofobia, a Comissão Europeia Contra o Racismo e a Intolerância, a Comissão Europeia em matéria de Luta Contra o Racismo e a Xenofobia, assim como a ONU e outras organizações internacionais. No plano nacional, mediante a promoção de foros de intercâmbios de estratégias e identificação de boas práticas entre as Administrações das Comunidades Autônomas, as Administrações locais e as organizações que lutam contra a discriminação étnica e racial.



### III - Promoção do Princípio de Igualdade de Tratamento.

Mediante o fomento de boas práticas comparativas, propõem-se critérios de valoração em matéria de igualdade de tratamento e não discriminação, que são reconhecidos com Ordens Convocatórias de Subvenções realizadas pela Secretaria de Estado Imigração e Emigração; a formação em matéria de igualdade de tratamento não discriminação por origem racial ou étnica aos empregados públicos; e o fomento do tratamento adequado do racismo e da xenofobia nos meios de comunicação.

De acordo com as informações prestadas pelos membros do Oberaxe, o desenvolvimento das ações possui como pilar o Plano Estratégico Cidadania e Integração (PECI) (2011-2014) da Secretaria de Estado da Imigração e Emigração, que apresenta uma política direcionada a toda a sociedade, “entendendo a integração como um processo de adaptação mútua, pelo qual cria-se um marco estável de cooperação entre as distintas Administrações Públicas e aposta numa responsabilidade compartilhada entre elas e os atores sociais”.

Segundo Marugán, o OBERAXE trabalha em articulação com outros órgãos do governo, principalmente com o observatório de racismo criado na área dos Esportes, em função dos casos de racismo ocorridos no futebol. Existem também, observatórios nas áreas de educação, justiça e religião. Informou-nos ainda que a primeira atividade deste órgão direcionou-se ao conhecimento do comportamento real do racismo e a xenofobia no país, pois existem poucos dados oficiais, devido ao fato de que na Espanha é proibido perguntar a raça e a religião das pessoas. Acrescentou ainda que existe também pouca informação sobre os casos de discriminação racial porque muitas vítimas não denunciam os atos de racismo que sofrem e, em outros casos, a própria polícia não os registram como tais.

Para reverter essa situação, segundo Rosa e Nicolas, o Observatório realizou um trabalho de capacitação em matéria de discriminação racial para os encarregados da formação das forças policiais. Na ocasião, receberam informações acerca de conceitos, como racismo, discriminação racial, antissemitismo, islamofobia, ciganofobia e outros temas relativos à discriminação aos imigrantes. No material utilizado para a capacitação, além desses conceitos, abordam os acordos internacionais de que a Espanha é signatária, dentre eles, os Acordos de Durban.

Em relação ao escasso registro dos casos de racismo, informou-nos ainda que o Observatório teve a iniciativa de incluir na capacitação a necessidade da polícia aplicar a definição de “incidente de racismo” dada pela União Europeia, a qual estabelece que se a vítima ou a testemunha considerarem que aconteceu racismo deverá ser registrado como tal na delegacia. E, no caso em que a vítima e a testemunha não considerem a existência de racismo, mas o policial sim, ele deverá registrá-lo assim mesmo.

Outro trabalho significativo do Observatório, destacado pelos dirigentes, foi o de sensibilização dos meios de comunicação na mudança de imagem negativa dos imigrantes. Para tal, identificaram nas universidades especialistas na temática da presença dos imigrantes na mídia, os quais prepararam o rascunho de um Guia sobre como abordar corretamente o tema da imigração nos meios de comunicação e a divulgação do serviço de orientação disponível. O guia teve seu conteúdo validado pelos meios de comunicação e pela sociedade civil.

Sobre o Guia Prático para os profissionais do meio de comunicação: Tratamento midiático da imigração, a conselheira técnica do Observatório, Rosa M<sup>a</sup> Iturzaeta, explicou a metodologia utilizada na elaboração e expôs a situação de tratamento informativo da imigração na Espanha.

Destacou ainda o Guia para a Gestão da Diversidade entre os Profissionais e os passos empreendidos para sua elaboração:

- a) Identificação de expertise (localização nas universidades de especialistas em redação, em rádio e TV considerados segmentos estratégicos);
- b) Identificação/ localização dos imigrantes (em escolas, hospitais, casas, setores laborais, etc).

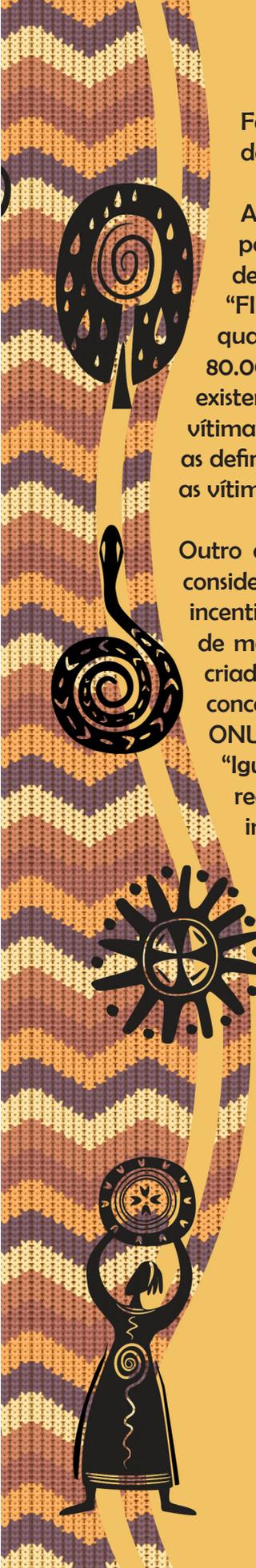
#### **Ações Desenvolvidas pelo OBERAXE:**

- × Formação de Registro de Incidentes de Racismo e Xenofobia;
- × Capacitação de mais de 150 formadores dos policiais da Guarda Civil, do Corpo Nacional de Polícia e das forças policiais das Comunidades Autônomas e dos Municípios;
- × Atuação no Esporte;
- × Produção de dados estatísticos;
- × Atuação junto às Comunidades Islâmicas e Ciganas (segmentos que sofrem muita discriminação);
- × Com relação aos negros, trabalham com os Afro-Hispânicos que são minoria e não estão organizados. Trabalham mais ainda com os Afro-Latinos.

O OBERAXE opera com recursos oriundos da Secretaria à qual está vinculada, da União Européia e de outros órgãos do governo. Segundo Marugán, o órgão é pequeno e conta com nove funcionários, entretanto, tem uma ampla atuação.

No decorrer do debate surgiu a informação de que, segundo a Secretaria Geral de Imigração, 80.000 pessoas saíram da Espanha a procura de novos horizontes (trabalho) devido à crise e o Brasil se encontra entre os cinco países mais procurados. Nos 15 últimos anos, 5 milhões e meio de pessoas entraram (12% da população).





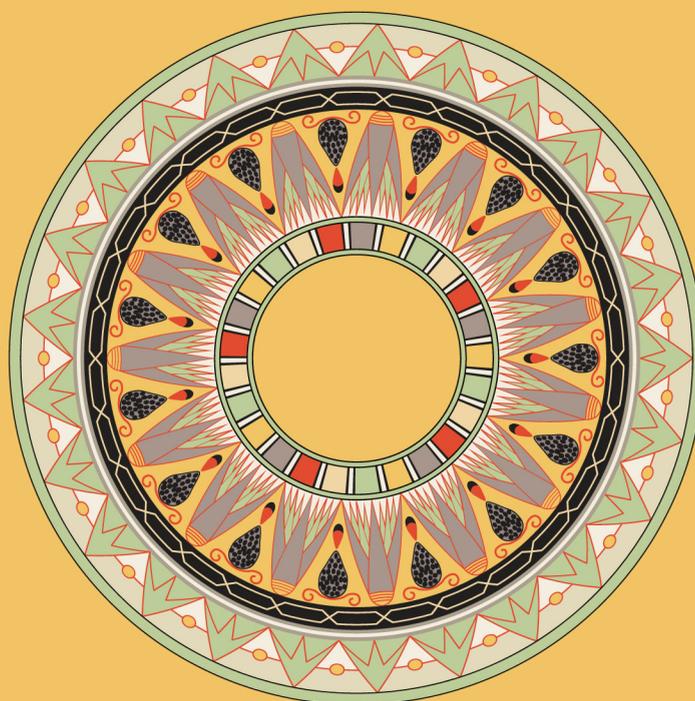
Falou-se ainda da Reforma do código penal que vai ao senado – sobre liberdade de expressão/ incitação ao ódio, delito de ódio – conceitos nazistas – em discussão.

A polícia de fronteira (Min. do Interior) dá conta dos dados de entrada de população, mas os dados de situação de racismo ou agravantes são baixos – medo de denunciar, para isso criou-se um processo de formação. Já foram realizadas duas “FIRIR – Formação para o Registro de Incidentes Racistas e Xenófobos”, visando à qualificação para o registro de incidentes. O corpo nacional de Policiais chega aos 80.000, neste quantitativo estão inclusos os policiais Civis, Militares, Bascos. Atualmente existem 150 formadores que trabalham no sentido de explicar a importância de que as vítimas denunciem para que se possa proceder as investigações dos casos de acordo com as definições do Conselho da Europa, que determina que as ações sejam voltadas para as vítimas, testemunhas e policiais quando se trabalha racismo e xenofobia.

Outro aspecto a considerar é a relação do OBERAXE com as Universidades, o que consideram fundamental, pois são os mediadores interculturais. Nesse sentido, incentivam estudos, mestrados e doutorados sobre a temática. Um número significativo de materiais informativos é produzido, entre esses, um manual. Este documento foi criado com o apoio da Polícia mais Sociedade Civil e Universidade um manual com conceitos, seguindo as obrigações Internacionais, e as Normativas (acordos Durban/ ONU e União Européia). Outro material produzido foi o Guia Prático para Jornalistas: “Igualdade de Tratamento nos meios de comunicação e comunidade cigana”, realizado com especialistas universitários e encaminhado aos chefes de redação/ imprensa, radio e TV.

Existe ainda, a rede de Entidades: Rede de Centros de Recursos Antidiscriminação (RED CREADI) Serviço de proteção às vítimas de racismo e xenofobia, que permite encontrar em qualquer ponto da Espanha entidades que trabalham com as diferentes formas de discriminação. Esta rede por um lado apóia as vítimas e por outro fornece informações às pesquisas do OBERAXE.





## 5. Encontro com as Organizações da Sociedade Civil

**O encontro com representantes da Sociedade Civil que trabalham com a temática de imigração, racismo e xenofobia teve a participação da:**

- I. Cruz Vermelha Espanhola;
- II. Fundação CEPAIM;
- III. Movimento Contra a Intolerância;
- IV. ACCEM, além da delegação brasileira.

Essas instituições têm por finalidades:

a) **Cruz Vermelha Espanhola** – (por Carmen Cárdenas García, Técnica de Emprego): Possui o Programa de Promoção de Mercado Inclusivo, que apresenta duas grandes linhas: orientação laboral, capacitação profissional e intermediação com empresas. Na área de orientação laboral e capacitação profissional, trabalham com a Agência de Oportunidade de emprego para pessoas vulneráveis e imigrantes; Formação Profissional; Capacitação e mediação junto às administrações das empresas. No ano de 2012, 60.000 pessoas participaram de capacitações voltadas a Promoção de Mercados inclusivos. No campo da intermediação, vem atuando com empresas privadas e

poder público. Com as empresas privadas, tem realizado mesas de diálogo sobre inclusão laboral. Empreende uma campanha de comunicação e sensibilização em nível nacional, de comunidades autônomas e local intitulada: “En realidad no tiene gracia”, ([www.enrealidadnotienegracia.org](http://www.enrealidadnotienegracia.org)) visando à igualdade no mercado de trabalho. Esta instituição tem utilizado, bastante, os recursos oferecidos pela mídia, para isso elabora materiais de divulgação, peças on-line, mantém um site de ofertas de emprego com, segundo dados de 2011, uma cobertura em média nacional de 24 mil acessos; 238 seguidores no tweeter; 741 seguidores de facebook; 44.886 impacto/mês; 16.870 visitas na web; 24.392 páginas visitadas; 65 vinhetas recebidas, 11 figuras de humor. Com o firme propósito de combater os estereótipos, promovem ainda, a elaboração de vinhetas, realizadas por grandes especialistas nesse tipo de serviço, que são divulgadas nas redes sociais (Twitter, Web e outros). É financiada pela União Européia e sociedade civil.

- b) **Fundação CEPAIM** (por Rosália Guntín Ubierno, Subdiretora de Integração Laboral). Iniciou suas atividades nos anos 90, trabalham com integração dos imigrantes e suas dificuldades.

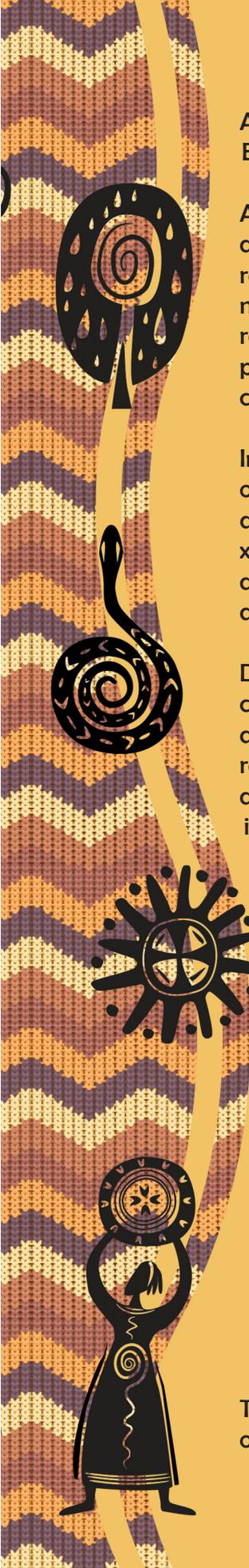
Em 1997, no Ano Europeu contra o Racismo, desenvolveu ações nas áreas de educação, empresa; campanha e redes.

Produziram um kit de argumentos para a sensibilização de empresários sobre o tema de inclusão no mercado de trabalho. Por exemplo, “La Ruta Prometida”, onde fazem entrevistas com imigrantes, mostrando que estes, por trás dos números, têm histórias de vida. Esse material é oferecido às escolas.

Realizam reuniões com os empresários indagando sobre os principais ramos de ofertas de emprego. Fazem também construção de rede com a polícia, com premiação. Reflexão interna com os profissionais de trabalho, abordando temas tais como a identificação dos “nossos” preconceitos.

- c) **Movimento Contra a Intolerância** – Trabalha na prestação de apoio jurídico, monitoramento, apoio ao novo código penal, acusação popular. Desenvolve atividades também no sentido de dismantelar organizações e com o projeto para que não recrutem jovens para idéias racistas. Promove a divulgação da legislação; trabalha com a Comissão Européia Racismo e Internet (o Militante do Movimento Sr. Esteban declara que não se tem dados efetivos sobre as situações de racismo). Considera que este movimento e as ONGS são lobos solitários que insistem sobre a falta de contundência nas políticas e nos programas sociais de redução da desigualdade.





Associação de Combate ao Racismo, Xenofobia e Intolerância Religiosa (por Esteves Ibarra):

A Associação nasce em função da morte de uma mulher negra imigrante, dominicana. A partir daí, a sociedade espanhola reconhece a existência de racismo, mas as instituições não reconhecem ainda esse problema. Segundo Ibarra, na Espanha, calcula-se que existem 2 mil páginas com manifestações xenófobas e racistas. Mesmo assim, avalia que as instituições não têm avançado em termos de políticas públicas para coibir essas situações. Há casos de agressões, mutilações do corpo, como jogar ácido no rosto da pessoa, mortes, etc.

Informou-nos ainda que, constitucionalmente, a vítima está protegida, porém o Estado precisa ser mais comprometido. São aproximadamente 927 vítimas e, quem trabalha com o tema sofre também as ameaças. O Centro operativo dos xenófobos e racistas está nos Estados Unidos. Os servidores das redes racistas advêm de lá e há dificuldades na relação interna com os Estados Unidos e também com a Espanha.

Disse-nos ainda que o grande desafio desse trabalho é: como recrutar as vítimas e como ajudá-las. Para isso contam com a produção de materiais didáticos contra a discriminação e o delito de ódio. O Estado precisa obrigar a polícia a constar nos registros os motivos de racismo, xenofobia e intolerância, afirma. Cresce o número de casos de xenofobia na Internet, vide as afirmações que se deveria acabar com a imigração e a democracia. Porém, não há sentenças na justiça por discriminação.

Há medo por parte da vítima em denunciar, por não reconhecer seus direitos. São poucas organizações que trabalham em prol das vítimas. Logo, a estratégia é limitada na intervenção de mediação dos casos mais leves.

Esta instituição possui um único instrumento de divulgação, o informativo Raxen. Tem ainda um CD dedicado ao combate ao racismo e à xenofobia.

- d) **ACCEM** (Associação Comissão Católica Espanhola de Migração) – Segundo o representante desta entidade, esta é uma organização não-governamental sem fins lucrativos, que oferece apoio e acolhida a imigrantes e refugiados, promovendo sua inserção social e laboral. Prestam assessoria às pessoas vítimas da discriminação. Desde 2010 trabalham com as polícias e a sociedade civil para melhorar o tratamento com as pessoas e realizam premiação às ações positivas. Existe um trabalho inovador com os policiais no sentido de não parar as pessoas pela sua aparência negra e, sim, estabelecer uma relação de respeito.

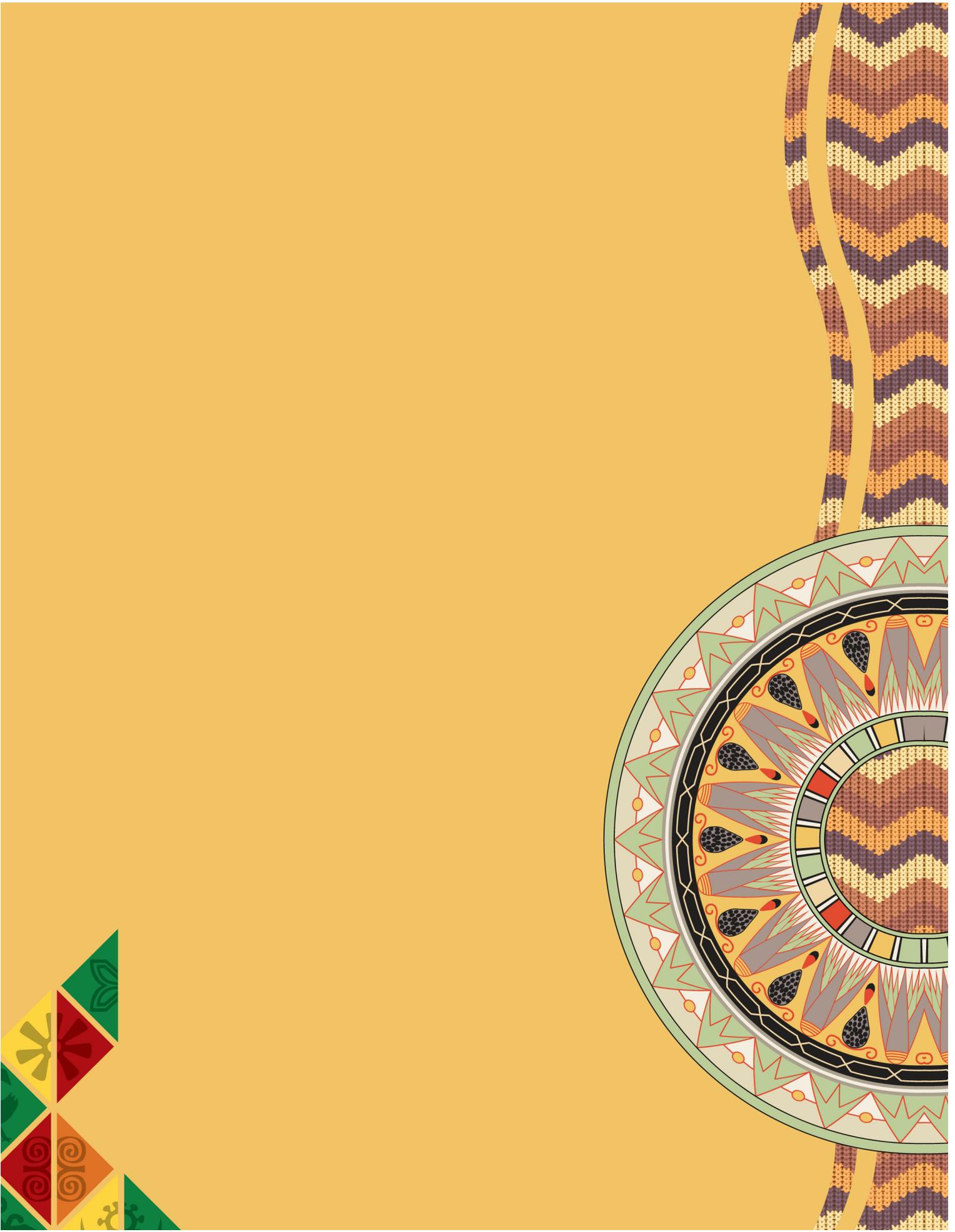
Trabalha com emigrantes espanhóis no exterior, refugiados. Um dos projetos desta organização é os “refugiados en el cine”, que são filmes de pessoas emigradas e

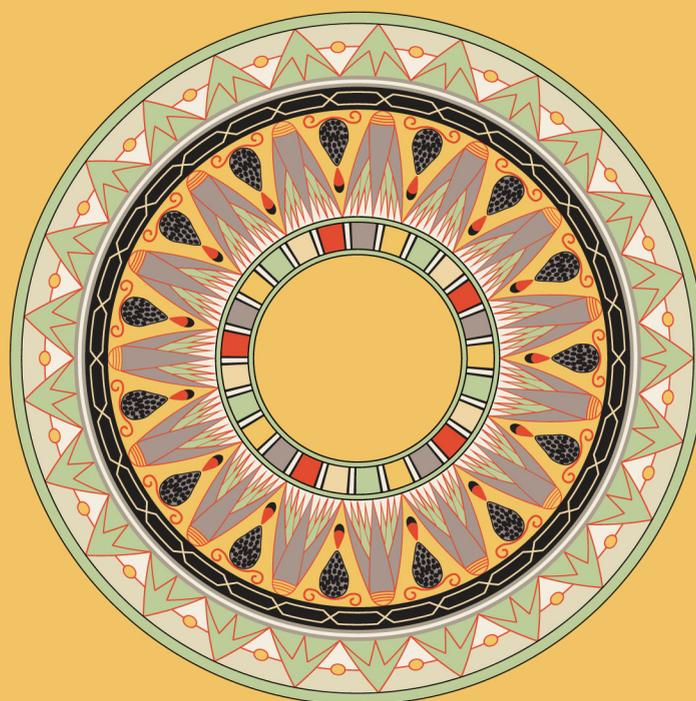
refugiadas. Os trabalhos realizados são direcionados para a polícia e a sociedade civil, para indicar formas de tratamento e procedimentos. Define critérios para não parar na fronteira por aspecto físico, assessoramento, planejamento e desenho de estratégias. Utilizam como estratégia a mediação, em casos mais suaves.

As Organizações da sociedade civil reclamaram da ação moderada do estado. Entretanto é possível notar pela longa existência destas organizações, algumas como a Cruz Vermelha, as católicas e outras efetuam ações efetivas de inclusão social – trabalho, defesa, moradia, entre outros.









## 6. Instituto da Mulher – Inmujer – MSSSI por D.Jesús Casas Grande e Isabel García Calvo

O Instituto da Mulher é um organismo público e autônomo, instituído por lei – produto da transição demográfica, que faz parte do Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade. Tem como função a promoção e o fomento as condições que possibilitem a igualdade social de ambos os sexos e a participação das mulheres na vida política, cultural, econômica e social do país. Criado em outubro de 1983 pelo primeiro governo socialista, sua política foi desenvolvida por meio de diferentes Planos de Igualdade que buscavam, sobretudo, eliminar as diferenças por razão de sexo e favorecer a não discriminação das mulheres na sociedade.

O Instituto esteve agregado ao Ministério da Cultura até 1988, ano em que passou para o Ministério de Assuntos Sociais e depois ao Ministério do Trabalho. A partir de 2004, se vinculou a este, através da Secretaria Geral de Políticas de Igualdade. Em março de 2008, fez parte do Ministério da Igualdade, criado pelo governo instituído naquele ano. Em novembro de 2010, a Secretaria Geral de Políticas de Igualdade é suprimida e o Instituto passa a funcionar no Ministério de Saúde, Política Social e Igualdade. Em dezembro de 2011, os departamentos ministeriais são reestruturados, quando é suprimido o Ministério de Saúde, Política Social e Igualdade, assim como a Secretaria de Estado da Igualdade.

Neste contexto é que se cria o Ministério de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad e a Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que assumem as competências da extinta Secretaria de Estado da Igualdade. Cria-se ainda a Direção Geral para a Igualdade de Oportunidades, cuja titular assume a Direção Geral do Instituto da Mulher, o que permite o desenvolvimento de políticas integradas no campo da igualdade. Conta com um corpo técnico de 100 servidores, a maioria no sexo feminino, e o entendimento é de que a igualdade não é coisa somente da mulher, mas de homens e mulheres.

A Lei Orgânica 3/2007, de 22 de março, para a Igualdade efetiva de mulheres e homens é a que garante toda a política desenvolvida pelo Instituto que tem como principais linhas de atuação:

- I. sensibilização;
- II. criação de instrumentos jurídicos – políticas para mudar;
- III. a execução de projetos, programas e estudos, e;
- IV. monitoramento e avaliação do contexto social e tutela das Políticas de Igualdade.

O Instituto é ainda responsável pelas Unidades de Igualdade, criadas para desenvolver as funções relacionadas com o princípio da igualdade entre homens e mulheres no conjunto da Administração Pública. Elas existem dentro de cada organismo da administração tendo como função incluir em cada um dos programas, ações, atividades, contratações, promoções, assim como na quantidade de funcionários dos Ministérios.

A Secretaria de Estado da Igualdade, a partir da Direção de Igualdade de Oportunidades e Instituto da Mulher, oferece estrutura de apoio e consolidação ao conjunto das Unidades de Igualdade. Essas Unidades devem estabelecer o marco regulatório, tutela de funcionamento nos concursos na carreira. Elas existem dentro de cada organismo da administração tendo como função incluir em cada um dos programas, ações, atividades, contratações, promoções, assim como na quantidade de funcionários dos Ministérios.

O Instituto apresenta duas áreas de atuação: uma de estudos e outra de execução dos Programas.

Segundo Jesús, o marco jurídico do Instituto é baseado em um conjunto de leis, tais como a lei nº 3.207 referente à Lei Orgânica, que estabelece a igualdade no âmbito nacional da Espanha. Até o final do ano passado, as mulheres rurais não tinham direito à titulação da terra, o modelo legal só permitia à mulher a plantação; atualmente, existe uma lei que permite a dupla titularidade. O direito de subvenção das plantações era do proprietário, logo, do homem, assim como o direito à titularidade. Por outro lado, o direito da plantação de busca do crédito era da mulher.





Com relação à participação da mulher em ocupação de cargos públicos, informou que na Administração Pública espanhola tem funcionários concursados, logo estáveis, não tem problema de rotatividade de recursos humanos. Nos cargos inferiores há uma concentração maior de mulheres, entretanto, nos cargos mais altos a presença das mulheres é reduzida. Por isso, o Instituto tem trabalhado o acesso à Administração Pública, e na seleção de pessoal para que seja obrigatória a paridade em todas as áreas.

Acrescentou ainda que o conteúdo das seleções nos concursos públicos aborda o tema da igualdade de gênero, da violência. O tema é incluído em todos os níveis de serviços e áreas de trabalho (economia, forças armadas, educação, saúde, trabalho, etc). Porém, a área econômica é a mais difícil (Ministério da Fazenda) por possuir um corpo técnico muito masculinizado, não tanto na estrutura, mas no modo de ser. Existe ainda o receio de perda de privilégios.

O Instituto da Mulher possui níveis de intervenção tanto na área internacional (Nações Unidas, União Européia) quanto em nível nacional, nas áreas: Estatal (Governo Federal), Regional (Interlocutora direta) e Local (assume protagonismo do dia a dia).

#### a) Instrumentos jurídicos Internacionais:

A legislação da União Européia exige dos seus estados-membros a garantia da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens. Existem diversos instrumentos jurídicos para Proteção dos Direitos das Mulheres dos quais destacamos;

- × Tratado de Roma;
- × Cumbre de Paris – 1972;
- × Tratado de Amsterdã – 1997;
- × A Carta de Direitos Fundamentais da União – 2000;
- × Evolução das Políticas Públicas de Gênero na Espanha;
- × Constituição Européia;
- × Comitê Consultivo – 1981;
- × Transversalidade de gênero nas políticas comunitárias (há muita rejeição);

#### b) Marco Normativo:

- × 1978 – Constituição Espanhola;
- × Lei da Igualdade – 2007;
- × Real Decreto 1620/2011;

### c) Criação de Organismos Específicos:

✖ 1983 – Instituto da Mulher.

### d) Situação Social

A desigualdade entre homens e mulheres, assim como em outros países, representa fator estruturante das relações sociais na Espanha. Por exemplo, até 1975 era proibido à mulher ser taxista, esta tinha que pedir permissão para trabalhar, tampouco a mulher podia ter acesso à titulação da terra, conforme já dito.

Por isso, um conjunto de leis tem sido aprovado visando garantir, gradualmente, os direitos às mulheres: i) Lei Orgânica 1/2004 de 28 de dezembro – Medidas de Proteção Integral contra a Violência de Gênero; ii) Plano de Conciliação (Plano Integral para a conciliação da vida pessoal e laboral na Administração 2005); iii) Lei nº 35/2011, 4/10, sobre titularidade compartilhada das exportações agrária; iv) Lei Orgânica 2/2010, de 3/03 de saúde sexual e reprodutiva e de interrupção voluntária da gravidez.

### e) Algumas situações conjunturais vividas na Espanha:

Existe um debate importante na área da educação sobre alguns conceitos introduzidos nos livros didáticos tais como “discriminação”, “homofobia” e outros. Por outro lado, a intervenção das religiões (católicos e protestantes) no debate é intensa. Sem contar que a nova geração não tem a consciência de luta para dar continuidade ao processo. Vive-se também uma situação de desmobilização dos movimentos sociais. O tema do aborto é polêmico e precisa sair da discussão política, pois tem sido utilizado como objeto político para “desqualificar” o debate.

Sobre a situação da Violência Sexual, há dados sobre o número de mulheres mortas por esse tipo de violência, entre 1999 a 2009, 55 mulheres foram mortas e entre 2011 a 2012 ocorreram 73 mortes. Oportuno observar que existe um elevado índice de violência de gênero entre os jovens. Não se tem reduzido o número de mortes, porém percebe-se um aumento das denúncias. O número de denúncias no ano de 2011 foi de 134.002. O Instituto da Mulher considera que a violência sexual é um problema da sociedade, logo, há necessidade de se implementar políticas públicas.

A legislação Espanhola sobre Violência de Gênero reconhece medidas de caráter integral, medidas de sensibilização, educativas, contra publicidade ilícita no âmbito dos meios de comunicação. Estipula o reconhecimento de novos direitos das vítimas, incluindo medidas para sua proteção social e econômica. É garantido ainda às vítimas o direito à assistência jurídica, social e psicológica.



## f) Motivos para a existência de uma Lei de Igualdade, segundo o Instituto.

- × Superar os limites das políticas de igualdade tradicionalmente impostas; cumprir com o ordenamento jurídico nacional; corrigir situações de desigualdades das mulheres em todos os âmbitos, isto é, no trabalho, na saúde, na educação entre outros. Em momento de crise, a mulher é a primeira a ser demitida. A qualidade de emprego para as mulheres não é a mesma que a dos homens;
- × Há abandono de trabalho por razões familiares;
- × 61% de pessoas licenciadas nas universidades são mulheres, 36%, professoras universitárias;
- × Nas Empresas Privadas, a participação nos Conselhos Administrativos não alcança 3%;
- × No governo, 30% são ministras, 20% das mulheres ocupam altos cargos da Administração Pública, 30% do Senado, 17% Prefeitas e 35,5% Vereadoras;
- × Reconhecimento de direito de conciliação da vida pessoal, familiar, laboral, na vida pública e privada;
- × Permissão de paternidade é de 15 dias;
- × Com relação às trabalhadoras domésticas, o pagamento é por horas trabalhadas, existe a garantia de seguridade social, são aproximadamente 700 mil trabalhadoras domésticas na Espanha.

## g) Política de Emprego de Igualdade entre Homens e Mulheres

O Instituto tem atuado no âmbito da melhoria da empregabilidade de coletivos de mulheres em situação de risco e exclusão, incluindo também as mulheres da etnia cigana. Para este órgão, a categoria trabalho é um espaço que dá acesso a recursos políticos, econômicos e de saúde, propiciando à mulher uma participação mais ampla, na vida social e política.

Enquanto estratégia para inserção das mulheres no mundo do trabalho, o Instituto tem utilizado a formação, seguida de apoio à inserção no mercado de trabalho e ao empreendedorismo, como eixos para o desenvolvimento da política. Para isso, foi criada a Escola Virtual de Igualdade. Esta tem procurado implementar ações que ofereçam sustentação ao desenvolvimento das Políticas de Igualdade, Emprego, Formação e Empoderamento utilizando novas técnicas. São oferecidos cursos de formação básica e específica. Na formação básica, o curso tem a duração de 30/h, por sua vez, os Cursos Especializados, em várias áreas (formação em emprego, assistência social e assessoria jurídica), tem a carga horária de 65h.

A metodologia prevê a realização de cinco fases com duração de 5 a 8 meses. Para o desenvolvimento de cada fase, o formador, assim como o participante, tem como suporte um Manual Orientativo. Na execução da 3ª fase (orientação e motivação para o emprego), trabalha-se com artesanato, fomento aos empreendimentos (Câmara de Comércio), Microempresas, para mulheres já formadas.

Após finalização do processo de formação, existem ações de intermediação para o emprego. No caso de escolha pelo empreendedorismo, existe o estímulo financeiro às mulheres para início dos negócios, além de premiação para as mulheres empresárias. A parte de negócios está na esfera de Serviços, onde existe uma maior demanda. A Escola Virtual de Igualdade atende atualmente, 20.000 alunos por ano.

**Algumas áreas abrangidas pela formação:** Cuidadoras (a população idosa é grande); Feitura de Comidas; Ecoturismo; Guia Turístico.

#### **Outras iniciativas são realizadas, a saber:**

- × Programa de Emprego e Formação em Igualdade de Oportunidades para população em geral e responsáveis por políticas. É uma formação realizada “on-line” e surge como resposta a necessidade de formação adaptada aos tempos atuais. Compatível com a disponibilidade de tempo de cada usuário, é totalmente flexível enquanto possibilidade de eleger o ritmo de aprendizagem, os horários, contato com as tutorias, etc. Através desta modalidade formativa, se pretende conseguir uma maior difusão da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Os cursos online são dirigidos à população em geral e consistem em uma formação em igualdade de oportunidades entre mulheres e homens para profissionais de diferentes áreas.
- × Programa Empreender no Feminino - A proposta é a mesma da Escola Virtual, e foi criada em resposta à necessidade do Estado de cumprir com a Estratégia Europa 2020 – dirigida ao autoemprego e ao empreendedorismo. Neste sentido, se oferece um Guia interativo onde se cria uma proposta on-line passo a passo com as diferentes possíveis interferências, além de possibilitar a entrada na rede de empreendedores (pequenas e médias).
- × Planejamento de programas para mulheres em condições de desigualdade (realizado com comunidades autônomas, municípios e províncias) com duração de 6 a 8 meses. É um Programa Integral baseado nos princípios da Motivação e Valorização (o que faz – cidadão pleno); Orientação para o emprego; Formação; Bolsa de Emprego; Inserção através do trabalho.



## Em relação às mulheres ciganas

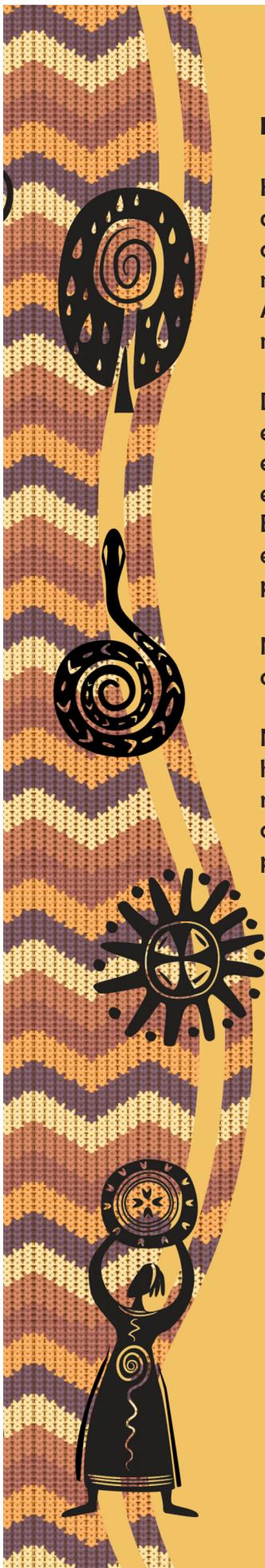
Há diferenças em relação às outras mulheres. A população cigana representa aproximadamente 12% do total nacional, entretanto, esbarra-se com aspectos culturais. Algumas empresas têm reservado um Plano de Igualdade para as mulheres de minoria étnicas. Foi criado um distintivo, além de iniciativas de Ações Afirmativas em Empresas Privadas por meio do processo de bonificação nas contratações/licitações.

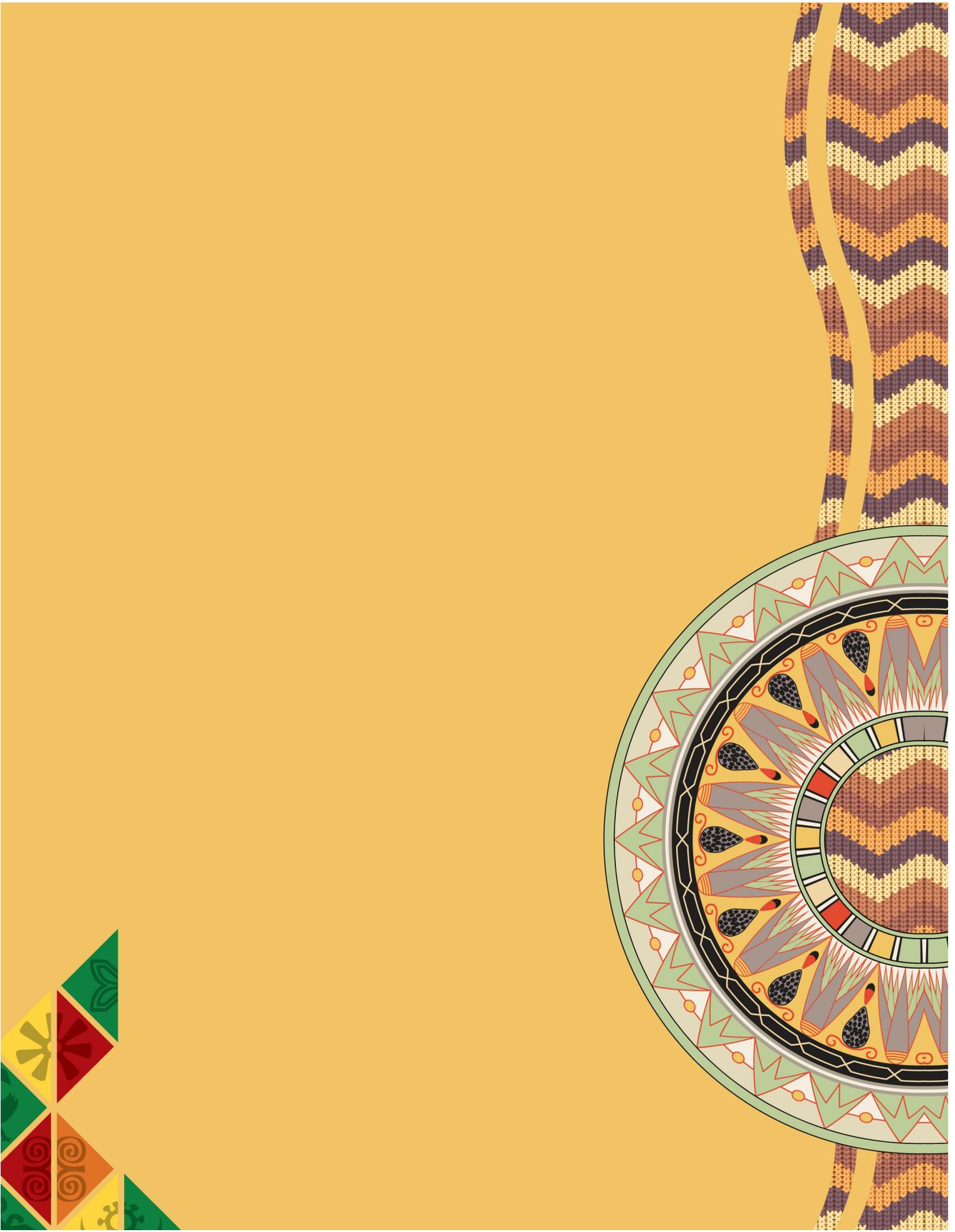
De acordo com o Instituto, o êxito desse tipo de trabalho depende da oferta de emprego, boa preparação técnica e conhecimento da realidade. O objetivo é a elevação da autoestima; estímulo à cidadania; orientação e motivação para o emprego; formação; inserção e laboração.

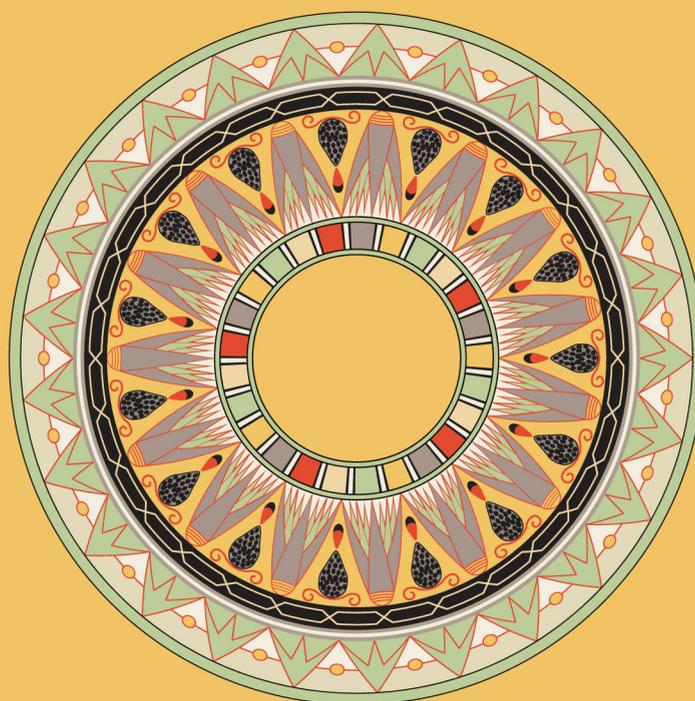
Esses cursos são direcionados para mulheres vítimas de violência, deficientes, excluídas, maiores de 50 anos de idade, mulheres rurais. Para efetivação da proposta são estabelecidos acordos institucionais e parcerias.

No que se refere às experiências com Cooperativismo, informa que não tem dado certo, “não funciona muito bem quando se têm níveis diferentes”.

No que tange ao empreendedorismo, existem muitas empresas fechadas. As dos homens estão em setores de riscos, logo, são mais vulneráveis. As empresas das mulheres, em sua maioria, estão alocadas no setor de serviços. Por serem mais cuidadosas com negócios e serviços, em tempo de crise ou não, existem maiores perspectivas de serem exitosas. Na área da ciência e tecnologia, existem incentivos por parte das universidades para programas nessa área.





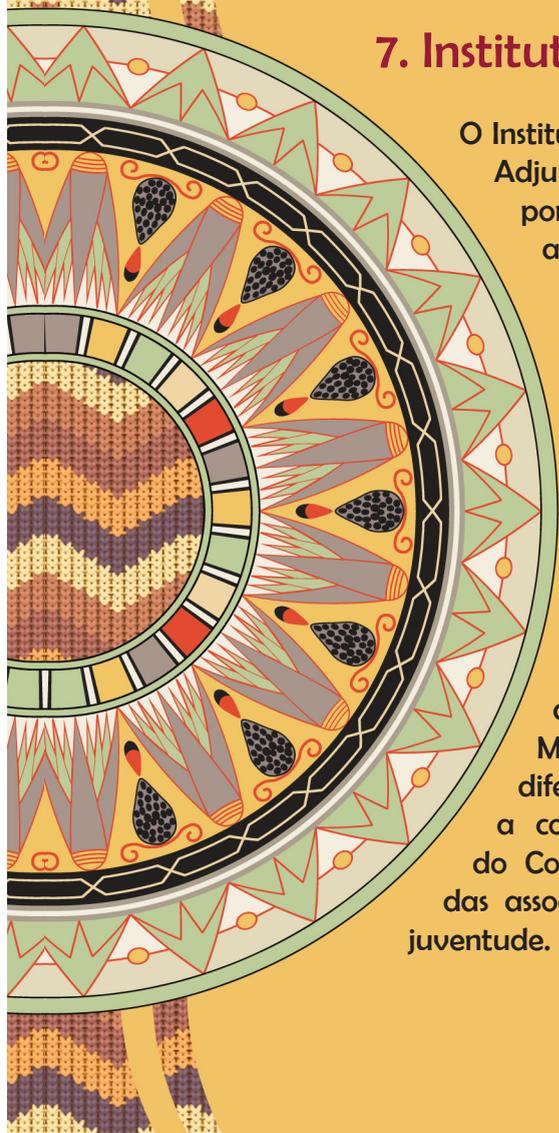


## 7. Instituto da Juventude - INJUVE

O Instituto da Juventude (INJUVE) – José Muñoz Ripoll (Diretor Geral Adjunto) – foi criado em 1985, é um organismo público, de pequeno porte, vinculado ao MSSSI, cuja atividade principal é promover ações em benefício dos jovens. Tem como objetivos:

- I. promover a igualdade de oportunidades entre jovens;
- II. Propiciar a participação da juventude no desenvolvimento político, social econômico e cultural;
- III. Impulsionar a colaboração com os departamentos ministeriais e os demais órgãos da administração pública, cujas atividades estejam relacionadas com esta população.

Para o desenvolvimento destes objetivos, assim como já foi visto nas demais instituições, a colaboração é estreita com os Ministérios, com os organismos de juventude das comunidades autônomas e com os ajuntamentos, por meio da Federação de Municípios e Províncias (FEMP), com o qual foram acordados diferentes mecanismos de trabalho. No mesmo nível, se situa a colaboração com o movimento associativo juvenil, através do Conselho da Juventude. O Conselho assegura a participação das associações juvenis nas políticas governamentais direcionadas à juventude.



Segundo o diretor geral, José Muñoz, o Injuve é um organismo autônomo que propicia a participação e associativismo juvenil; promove a igualdade de oportunidades entre os jovens e as jovens e sua participação é livre e eficaz no desenvolvimento político, social, econômico e cultural da Espanha. Ele afirma que existem dois tipos de políticas para os jovens:

- ✗ Aquelas de incidência direta, que são as políticas setoriais que não provêm de atores jovens, tais como, cultura, saúde, habitação, desenvolvimento rural, emprego, indústria, etc.; estas são políticas que afetam os jovens;
- ✗ E as políticas pensadas para jovens.

O percentual de jovens existente na Espanha é de 20% em relação à população em geral, de acordo com os relatos, considera-se jovem na Espanha a pessoa na faixa etária de 15 a 30 anos de idade.

O Sistema de Juventude na Espanha está estruturado de modo similar à estrutura do Estado, com atuação nos três níveis: Nacional; Autônomo (conta com 17 instituições de juventude); e Local (conta com os Conselhos Municipais de Juventude, com plataforma de ações).

## Os principais programas da Espanha direcionados para este público

### a) Cooperação Internacional

O INJUVE tem como uma de suas funções relacionar-se com outros países e organismos internacionais de juventude, o que proporciona um acesso privilegiado a novos conhecimentos e possibilita o intercâmbio de idéias e de iniciativas que, em muitas ocasiões se transformam em programas. Isto ocorre mais particularmente com a Europa, com quem tem realizado um trabalho constante por meio da União Européia e do Conselho da Europa, mas também tem mantido relações com a Iberoamerica através da Organização Iberoamericana de Juventude (OIJ), um Foro de cooperação com os países ibero-americanos.

Assim sendo, o INJUVE realiza uma série de iniciativas baseadas na cooperação internacional. Entre estas atividades, encontram-se os programas: “Juventude em Ação” da União Européia e “Jovens Cooperante”, e a colaboração com outros países, com os programas “Campos de Trabalho” e a promoção da “Mobilidade Juvenil”, assim como, a participação na área de juventude em diversos organismos internacionais.





## b) Observatório da Juventude

É um órgão técnico de análises e diagnóstico sobre a situação dos jovens na Espanha e de apoio à formulação de iniciativas, programas e políticas de juventude. Tem como função:

- I. servir de base de participação dos jovens que vivem na Espanha, mediante a expressão de suas opiniões sobre todas as situações que lhes afete;
- II. estudar a realidade juvenil e as transformações que estão ocorrendo com esta população;
- III. contribuir para a orientação e atualização das políticas de juventude e das ações que as administrações públicas e a sociedade realizam dirigidas a juventude;
- IV. analisar a imagem dos jovens nos meios de comunicação promovendo medidas para melhorá-las.

O observatório elabora e difunde regularmente dados estatísticos, pesquisas de opinião, estudos e investigações sobre a juventude e mantém um fundo documental especializado que pode ser consultado através da página do Instituto ou de sua biblioteca. Além disso, edita a Revista de Estudos da Juventude em formato digital e impresso, onde especialistas abordam em profundidade temas relativos a juventude.

## c) Associações Juvenis

O INJUVE promove a participação social dos jovens mediante apoio direto às associações juvenis e entidades estatais prestadoras de serviços para a juventude, às iniciativas que estas empreendem através de subvenções e apoio técnico. As Subvenções saem do orçamento do INJUVE, e quando da sua concessão se considera especialmente que os programas sejam direcionados a jovens entre 15 e 30 anos, e que o conteúdo esteja relacionado com atividades de fortalecimento da emancipação dos jovens e da participação juvenil; conservação do meio ambiente ou promoção da solidariedade e da tolerância, e hábitos de vida saudáveis, entre outros. Podem solicitar estas subvenções às associações juvenis e entidades prestadoras de serviços estatais para a juventude.

## d) Informação Juvenil

O INJUVE, em colaboração com as comunidades autônomas, ajuntamentos e outras instituições e associações, desenvolve diversas ações para levar aos jovens informações sobre todos os tipos de assuntos que lhes afetam e interessam, e contribuir com a formação de profissionais dedicados a esta tarefa. Elaborar

informações de interesse para os jovens que possibilita o acesso ao maior número possível de oportunidades; favorece aos jovens e as jovens o desenvolvimento de sua autonomia pessoal fornecendo informações completas, confiáveis, gratuita e independente. Estas informações são realizadas através das redes existentes de informação juvenil.

A “Rede de Serviços de Informação Juvenil” existente na Espanha conta atualmente com mais de 3700 serviços, centros, escritórios e pontos de informação juvenil espalhados em diferentes locais, no país. A colaboração em matéria de informação juvenil se estende às redes europeias.

### e) Emancipação Jovem

Este programa tem como objetivo facilitar aos jovens o acesso ao emprego e a uma habitação digna e de qualidade. Iniciativas como as “Oficinas de Emancipação Jovem”; os microcréditos para jovens desfavorecidos; e a “Bolsa de Habitação Jovem com aluguel” compõem o Programa.

A sua realização acontece em colaboração com as Comunidades Autônomas, que gerenciam as ações em seus territórios: i) Microcrédito para jovens - Programa desenvolvido por um banco (MICROBANK), destinado a jovens empreendedores até 35 anos, com o objetivo de facilitar à implementação de projetos empresariais; ii) Bolsa de casa jovem e aluguel – com o objetivo de favorecer o acesso ao aluguel de casa para jovens entre 18 e 35 anos; iii) Assessoramento e orientação para aluguel de imóvel, assim como, para compra e venda.

Com relação à habitação, é oferecido um incentivo financeiro para os jovens de até 30 anos, no valor de 260 euros para aluguel. Isto representa 30 a 35% do valor do aluguel. Quanto aos proprietários de imóveis, se este tem até 35 anos tem isenção de imposto de renda.

### f) Criação Jovem

O INJUVE lança anualmente os “Prêmios INJUVE para a Criação Jovem”, com a finalidade de fortalecer a atividade criadora entre os jovens artistas; favorecer sua promoção e a divulgação de sua obra, além de propiciar sua inserção profissional.

### g) Formação

Anualmente são realizadas pelo INJUVE diversas atividades de formação e de debate direcionadas a profissionais e especialistas que trabalham na área juvenil.





Desta maneira, se promove nos jovens o espírito investigativo por meio de uma competição de Jovens Investigadores que se realiza em colaboração com o Ministério da Educação, e inclui a organização posterior de um congresso e a publicação das atas dos trabalhos selecionados. Nesta competição pode ocorrer participação individual ou em grupo; jovens espanhóis ou da Comunidade Européia que estejam legalmente estabelecidos na Espanha, com idade entre 15 e 19 anos.

### **Centro Eurolatinoamericano de Juventude (CEULAJ)**

É uma estrutura dependente do INJUVE, mas está instalado em Mollina (Málaga), dedicada a realização de atividades relacionadas com a formação, informação, e intercâmbio de experiências entre os jovens. Anualmente, passam por este local, a fim de assistir a reuniões, jornadas ou seminários, milhares de jovens de diferentes países, assim como técnicos profissionais e responsáveis pelas políticas para a juventude.

As iniciativas e programas do INJUVE não seriam possíveis sem uma rede de colaboração com distintos organismos, entidades e associações que trabalham para a juventude em diferentes órgãos e instituições.

- a) A Comissão Interministerial para a Juventude – Coordena as atividades relacionadas com a juventude dos diferentes Ministérios e propõe ao governo programas que oferecem soluções aos problemas deste grupo.
- b) Conselho Interterritorial de Juventude - Órgão de diálogo e cooperação com os organismos de juventude das Comunidades Autônomas de Ceuta y Melilla para o desenvolvimento de ações conjuntas para a juventude.

Em nível municipal, o INJUVE colabora com a Federação Espanhola de Municípios e Províncias (FEMP).

Conselho da Juventude da Espanha (CJE) – O Conselho é uma plataforma de entidades juvenis que tem por objetivo fomentar a participação e o associativismo juvenil; representar os jovens espanhóis e levar as propostas e preocupações dos jovens aos poderes públicos e a opinião pública; prestar serviços e apoio às entidades juvenis. É formado por entidades nacionais, cinco de comunidades autônomas e tem uma comissão permanente. A colaboração com o movimento associativo juvenil do Instituto é realizado através do Conselho.

O Instituto mantém ainda dois órgãos de diálogo social:

- a) O Conselho Reitor do INJUVE - Órgão de representação das associações juvenis para a gestão, a promoção da participação e monitoramento das políticas;

b) A Comissão Tripartite para o Emprego Jovem - Assessora o Instituto em matéria de emprego para jovens, através da participação de agentes sociais. Além disso, o INJUVE faz parte de diversos Órgãos colegiados cujo trabalho está diretamente relacionado com a juventude:

- × Observatório da Infância;
- × Observatório Estatal da Convivência Escolar;
- × Conselho Superior de Tráfego e Segurança da Circulação das Vias;
- × Conselho Nacional da Seguridade Cidadã;
- × Conselho Estatal das Famílias;
- × Conselho Estatal de ONGs de Ação Social
- × Conselho Geral de Formação Profissional;
- × Conselho Geral do Povo Cigano.

Os jovens ciganos ou migrantes são inseridos no programa desde que façam parte de associações ou redes juvenis, ou seja, eles devem já ter sua inserção social para poder participar do programa, não há nenhuma proposta de inclusão específica. O que pode se dizer é que existem apoios financeiros para associações de jovens em geral e também para associações de jovens ciganos.

### **Políticas, Programas e Serviços:**

Em síntese, existe na Espanha um conjunto de instituições mobilizadas para o desenvolvimento de programas e serviços de apoio direcionados aos jovens. Este suporte tem sido fundamental para a consolidação da política para a juventude daquele local. Chama à atenção, as diversas áreas de atuação dessas instituições, assim como as ações de estímulo à criatividade, ao empreendedorismo e a exploração do universo da cultura.

### **Educação e Cultura**

- × Formação e Encontros Interculturais;
- × Programa de Juventude e Ação da União Europeia – espaço de elaboração de projetos com outros jovens de diferentes países;
- × Criação Jovem – fomentar a inquietude cultural: programa de ócio e tempo livre; publicações;
- × Internet e Redes Sociais – estímulo às ações nessa área. O objetivo é superar as limitações, alcançando aqueles jovens distantes, incluindo outros. Busca-se sempre como chegar mais junto dos jovens;
- × Pesquisa Investigação – incentivo à produção do conhecimento em diferentes áreas, com premiação;
- × Mobilidade Juvenil – respeito às diferenças, possibilita descontos para viagens de jovens na Europa;
- × Albergues Juvenis;





## Associativismo

- × Promoção de associativismo juvenil – trabalha a participação ativa;
- × Apoio a Associações Juvenis;

## Trabalho, Empreendedorismo e Habitação

- × Sistema de Juventude na Empresa;
- × Empreendedorismo - o Ministério da Indústria tem políticas para jovens nessa área. Há microcréditos para os jovens iniciarem negócios. Em âmbito regional existe uma iniciativa social por meio da Associação de Jovens Empresários para aportar recursos aos jovens empreendedores;
- × Programa de Emancipação - Emprego e habitação jovem – estímulo ao espírito empreendedor do jovem;
- × Criação e Inovação – na linha de emprego oferece orientação e facilidades para escoar sua produção;
- × Rede de Centros de Informação Juvenis- oferta de informações sobre emprego, habitação, cultura, estudos nos municípios, ajuntamentos. É um programa importante e básico, pois dá respostas aos diferentes jovens e mobiliza recursos;
- × Bolsa para Moradia, custeado 10% do valor, em torno de 18 mil Euros. Há realização de oficinas de intermediação hipotecária para informar sobre os direitos e como acessar esses recursos.

## Saúde

- × Programas de Saúde (prevenção) – trabalha-se na prevenção com atividades educativas na área da saúde, afetivo sexual, DST/AIDS, e gravidez na adolescência.

Com relação ao adolescente, autor de ato infracional, o INJUVE informa que não trabalha com esse tipo de jovem, este é atendido pela justiça. Existe uma lei específica de proteção ao menor, e uma polêmica na Espanha sobre o fato de o ato infracional ser considerado até 18 anos de idade e não ter responsabilidade penal.

O Instituto assegura políticas de ações afirmativas na faixa etária de 15 a 18 anos de idade, em situação regular. Os programas são voltados para todos os jovens. Com a crise econômica haverá um corte e logo, deve-se priorizar os jovens de baixa renda. No que se refere ao momento de crise que a Europa está atravessando, informa que há 2 anos o desemprego atingiu 50% dos jovens na Espanha, e os índices de evasão escolar estão muito elevados. Ao ser indagado da existência de campos de estágio para este segmento informou que o sistema educativo da Espanha não está estruturado por esta lógica.

## Diálogo com os jovens do Movimento Contra a Intolerância

Participantes: Vítor, Esteban Ibarra e outros, do Movimento Contra a Intolerância.

O Presidente Sr. Ibarra externou a satisfação de ter grande apoio do governo por meio do INJUVE, que percebe o perigo do racismo praticado pelos jovens. Desenvolve um trabalho educativo nas escolas para a faixa etária de 13 a 14 anos de idade que é sensível à manipulação. Tem uma Campanha de massa para trabalhar com as crianças e adolescentes por meio do RAP. “Campanha Rap Contra el Racismo”.

O jovem Vítor, responsável pelo site, fez a apresentação do RAP <http://www.rapcontraelracismo.es> e informou que 11 milhões de pessoas acessam este site e que estão se articulando na América Latina e nos Estados Unidos. Também estão conhecendo o RAP da Argentina; Equador; México e Brasil. Pretendem fazer um encontro de Rap com a participação de 20 a 30 mil pessoas, que será um grande evento internacional.

Acessos: México (38,59); Espanha (17,09); Colômbia (11,91); Brasil (0,71).

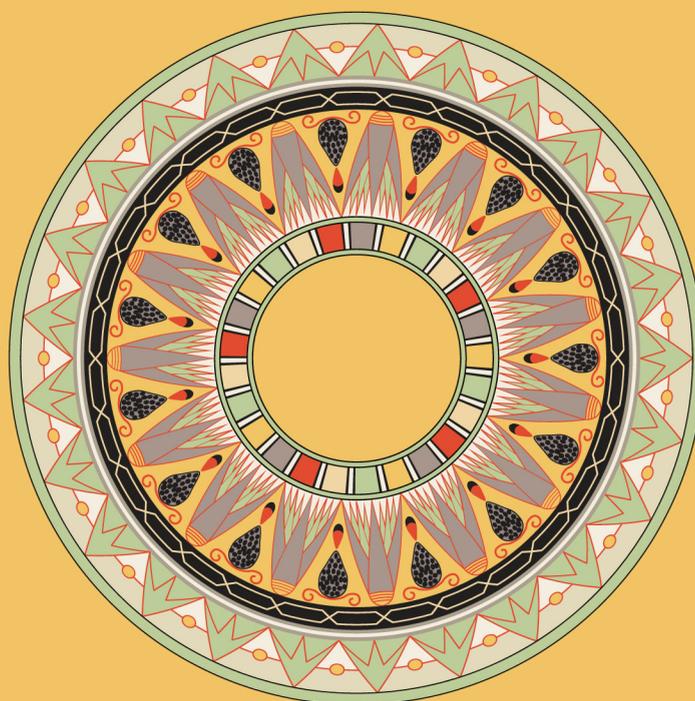
O grupo relatou, brevemente, a situação dos imigrantes na Espanha e o trabalho que vem desenvolvendo nas escolas. Disse que há, aproximadamente, 6 milhões de imigrantes, ½ milhão de ciganos e, se a pessoa é mulher, imigrante e negra, o sofrimento é maior ainda. Há muitos assassinatos e agressões racistas que o governo não reconhece como tais, A injúria é reconhecida um pouco mais. Com uma equipe de educadores, visitam 3 a 4 salas de aulas/dia, realizando palestras de sensibilização com a duração de 2h, mostrando a realidade. Foram visitados 1500 Centros Educativos. Jovens de 13/14 anos participam das atividades, onde são criados espaços que possibilitam a expressão de opinião.

O movimento está organizando o Encontro Internacional dos Afrodescendentes a ser realizado em 2014.









## 8. Fundação do Secretariado Cigano

Na Espanha, a Comunidade Cigana faz parte de uma minoria étnica que sofre as dificuldades de um tratamento desigual, são 800.000 em sua totalidade.

A Fundação do Secretariado Cigano é uma entidade social, intercultural, sem fins lucrativos, que presta serviços para o desenvolvimento da comunidade cigana em todo o Estado espanhol, no âmbito europeu. As atividades foram iniciadas nos anos 1960 e a constituição jurídica em 1982. Possui um corpo de 600 trabalhadores, sendo que 30% dos funcionários são ciganos. De acordo com os dirigentes, antes da crise a entidade possuía 700 trabalhadores. A maioria dos recursos do Fundo é público, o restante é privado, advindo da União Européia para apoio aos programas de Emprego e Educação. Tem atuação em 14 Regiões da Espanha com aproximadamente, 60 equipes de trabalhos, espalhadas por toda a Espanha.

Na ocasião da visita fomos recebidas por um Grupo de Trabalho de Mulheres Ciganas (seis pessoas) que integra a Fundação desde 2003 e constitui, um grupo assessor técnico para transmitir idéias e propostas de trabalho da Fundação às mulheres ciganas, pois a situação de desigualdades entre homens e mulheres nessa etnia é muito grande.

Segundo Jussara, representante da organização, a Fundação é uma entidade também profissional que tem a função de prestar serviço de assessoramento às vítimas de discriminação, ofertando: informações jurídicas; mediação e apoio para acesso ao emprego. Para o desenvolvimento dos trabalhos conta com apoio de uma equipe multidisciplinar e de universitários que executam as atividades de conciliação; sensibilização e encaminhamentos de denúncias.

A realidade sociocultural da mulher cigana, segundo as integrantes do GT, caracteriza-se pela multidiscriminação, por ser cigana, mulher e pelo aspecto cultural. O desafio é como transpor essas barreiras, pois há uma questão de gênero que não está muito equilibrada. Por exemplo, quando se trabalha o tema dos direitos reprodutivos com a mulher cigana, há uma sobrecarga sobre essas mulheres, pois a cultura patriarcal é muito forte, exigindo um esforço adicional para se impor nessa estrutura. No trabalho da Fundação buscam transmitir a idéia do que seja ser mulher cigana de forma mais positiva. Nesse sentido, estão fazendo formação sobre temas como planejamento familiar, saúde e outros.

A Associação cigana desenvolve ações em conjunto com outras associações não ciganas e entidades de promoção da mulher, atualmente estão trabalhando com a Associação de Mulheres, em uma relação de colaboração em função das diferenças culturais. Em algumas situações são criados grupos específicos.

Foi relatado ainda que o Instituto da Mulher não tem uma política pública que dê conta das especificidades das mulheres ciganas e sim, para a mulher em geral. Existem projetos para grupos vulneráveis e um grupo de assessoramento para a concretização de políticas públicas para mulheres ciganas, porém não tem sido suficiente. A questão maior é reduzir as desigualdades.

As expositoras consideram que não há solidariedade entre as mulheres, pois existem muitos conflitos entre as ciganas e as feministas, e o movimento feminista não tem incorporado à luta das mulheres ciganas. Para estas mulheres, o movimento feminista na Espanha tem se apresentado um pouco radical para as mulheres ciganas.

Para o desenvolvimento das ações, a Fundação trabalha a partir de um Plano Estratégico de 2009 a 2013, priorizando três áreas gerais, a saber: emprego, habitação e educação. O foco de atenção é a família cigana e sua inclusão social para formação, assistência e emprego, depois a luta contra a discriminação e a desigualdade de gênero. O Sistema de saúde é universal e gratuito, a crise impôs restrições no atendimento para imigrantes, maiores de 18 anos. O acesso à saúde é garantido também para os ciganos.

O trabalho da Fundação é feito na perspectiva de eliminar as dificuldades que alguns grupos ciganos têm para o acesso a algumas políticas públicas. Por





exemplo, na área de Educação trabalha-se em colaboração com os professores das escolas, prevenindo a evasão escolar das crianças e jovens ciganos. Segundo representantes da Fundação, a questão da Moradia é um dos problemas que mais afeta a população cigana, 12% dos ciganos estão submetidos a habitações inadequadas. Tem uma situação de degradação e baixo saneamento e nesse sentido buscam apoio do Estado Espanhol, pois a solução desse problema contribuirá para a promoção dessa comunidade. A avaliação que se faz é de que os ciganos não têm que se adaptar à realidade, e sim serem incluídos. Acrescentaram ainda: a questão da violência de gênero afeta também as mulheres ciganas que não acessam os serviços de assistência existentes. Elas não denunciam a violência por questões culturais, ainda que esses serviços sejam apresentados para a família e a comunidade cigana. Em 2010, a Fundação criou um pequeno serviço de apoio às mulheres ciganas vítimas de violência. A representante afirma: “com as vítimas de violência, não sabíamos o que fazer”, por isso se criou um Grupo de Trabalho Intercultural de violência para pensar e refletir sobre a questão. O aspecto cultural, sobretudo, tem sido levado em consideração. Esse trabalho é realizado em articulação com o Instituto.

Os mecanismos e formas de participação da comunidade cigana na elaboração das políticas públicas se viabilizam mediante o Plano Estratégico. Há entidades ciganas em todos os postos de trabalho. A participação se dá de diversas maneiras, na elaboração do Plano Estratégico; no Conselho de Ciganos e Não Ciganos que reúne 20 associações de ciganos juntamente com ministérios, tais como: emprego, educação, habitação; em Grupos de Trabalho de Mulheres Ciganas; Redes de Assessoramento, conforme relacionado abaixo:

### **Formas de Participação**

- ✗ GT de Mulheres Ciganas – integrado por 50 pessoas, se reúne duas vezes ao ano e debatem e opinam sobre diferentes temas;
- ✗ GT de Participação – um grupo amplo do qual participam homens e mulheres ciganas;
- ✗ Conselho Estatal de Ciganos – tem a participação do governo nacional, governo regional e da sociedade civil;
- ✗ Integram a Rede de Assessoramento às Vítimas de Discriminação do Conselho para Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discriminação das Pessoas por Origem Racial e Étnica e outros.

Avaliam que com a crise houve uma reunificação dos ministérios, reunindo área da saúde, serviços sociais e igualdade num só ministério, logo, com várias competências. E no tema da igualdade, houve retrocesso em termos das políticas públicas.

A Fundação desenvolve ainda um trabalho com a polícia local, que tem o papel de evitar as tensões com os ciganos. Para tal se trabalha na formação dos policiais. O nível de aceitação da categoria é satisfatório e o trabalho tem apresentado bons resultados. O foco da formação são os direitos humanos por considerar-se que a eficácia do serviço de policiamento é maior quando o policial tem mais sensibilidade e atende melhor a sua comunidade. A imagem da polícia desta forma pode vir a assumir outros contornos. Nesse contexto foram criados espaços de diálogos para falar sobre as dificuldades.

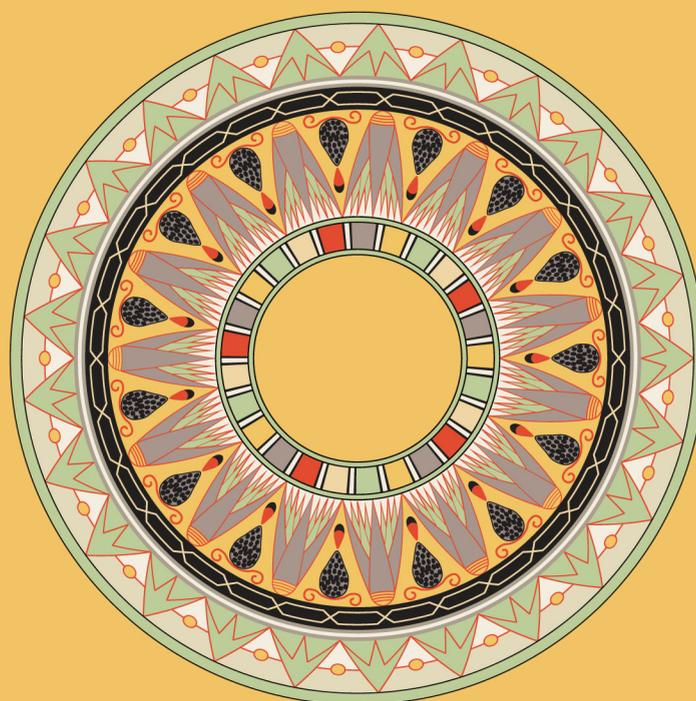
A atuação da polícia sobre jovens ciganos na abordagem é demasiadamente de controle e acontece de forma desrespeitosa. Por exemplo, pedir documento, dar batida para verificar a presença de drogas, etc. Também não há atividades socioeducativas para os jovens ciganos que tem o tempo ocioso. A fundação tem trabalhado na prevenção de problemas em parceria com outras entidades. Os jovens ciganos recebem muitos ataques de grupos neonazistas pelas redes sociais da Internet.

Com relação à comunicação, existe uma ação de monitoramento dos meios de comunicação que transmitem mensagens racistas e/ou discriminatórias, sejam por meio de imagens, linguagens, notícias. Os conteúdos são avaliados e dialogados possibilitando o avanço e melhoria da realidade. Existe também, uma formação de advogados (as) com o intuito de explicitar as leis de discriminação, pois estes profissionais não tem experiência de trabalho com os casos de discriminação, seja na identificação e/ou nos registros dos casos. Uma campanha foi deflagrada, Campanha DOSTA (Basta!) onde se pretende desvendar os estereótipos contra a Comunidade Cigana e uma Campanha Contra o racismo, em quatro países da União Européia.









## Relação Institucional dos Órgãos de Promoção da Igualdade com os Órgãos Finalísticos

Dado o caráter descentralizado do Estado espanhol, onde existem além do governo nacional, as Comunidades Autônomas e os Governos Locais, as políticas de promoção da igualdade racial são também descentralizadas. Muitas das atividades finalísticas são empreendidas pelos governos autônomos e as prefeituras locais, pois são nesses espaços, onde acontecem e se dirimem os casos cotidianos de racismo e discriminação.

Um exemplo da relação entre os órgãos nacionais e os locais é a capacitação, pelo Observatório Espanhol Contra o Racismo e a Xenofobia, de formadores das polícias nacionais, das comunidades autônomas e das administrações locais, mediante acordo com os governos e as instituições policiais, visando à mudança do comportamento discriminatório desses agentes contra os integrantes de raças e etnias diferentes e os imigrantes.

Pela natureza das ações empreendidas pelos órgãos de promoção da igualdade de tratamento e não discriminação, algumas ações são realizadas estritamente no âmbito do governo espanhol e outras em relação com os demais governos, existindo também ações de iniciativa local.

Para a execução das políticas de igualdade, no âmbito do governo central é utilizado o princípio da transversalidade, como é o caso da criação de observatórios em outros órgãos para tratar da discriminação racial.

## Mecanismos de Relacionamento entre o Governo Espanhol e a Sociedade Civil

A partir das visitas e contatos realizados nos órgãos do governo e algumas entidades da sociedade civil, observou-se que existem diferentes modos de relacionamentos entre o governo e a sociedade civil espanhola. Uma das formas de relacionamento adotado pela Administração Pública da Espanha tem sido do tipo institucional, por meio dos Conselhos. Nestes são constituídos Grupos de Trabalhos, Redes de Centro de Assistência formadas por diferentes entidades, organizações não governamentais, Centrais Sindicais comprometidas com a referida política e que contribuem, significativamente, para o fortalecimento das políticas públicas implementadas pelos órgãos de Promoção da Igualdade de Tratamento e Não Discriminação às Pessoas de Origem Raciais e Étnicas. Destaca-se aqui, o Observatório e a Rede de Centro de Assistência a Vítimas de Discriminação junto ao Conselho de Promoção da Igualdade.

Outro mecanismo de relacionamento presente no fortalecimento das políticas de igualdade na Espanha tem sido a constituição de grupos de colaboradores, especialistas vinculados as Universidades e organizações não governamentais, na reflexão e produção de material de formação e capacitação de temas em questão e na mediação de conflitos envolvendo especificidades culturais. Um exemplo disso foi a identificação nas universidades de especialistas em meios de comunicação que foram chamados pelo Observatório a participar da elaboração do *Guia Prático para os profissionais do meio de comunicação: Tratamento midiático da imigração*. Esse documento, antes de ser concluído, foi apresentado também aos representantes dos meios de comunicação e a entidades da sociedade civil para recolher opiniões sobre os temas tratados.

Também a articulação com os antropólogos como mediadores de conflitos interculturais, é uma das estratégias utilizadas na materialização da política junto aos demandantes.

Igualmente destaca-se a formação de grupos de trabalho para dar assessoria técnica às ações de encaminhamento e fortalecimento da política de promoção da igualdade e não discriminação junto à comunidade cigana. Como é o caso da Fundação Cigana, com a qual o Instituto da Mulher articula a realização de ações de apoio às mulheres ciganas, embora esta Instituição não tenha uma política específica para as mulheres dessa etnia e trabalhe com elas, no âmbito da política geral de promoção da igualdade de gênero, como bem dito no depoimento da dirigente da Fundação.





Observou-se ainda que os órgãos governamentais também apóiam a realização de eventos com ampla participação de entidades civis, a exemplo do evento Dia Internacional de Afrodescendentes que será realizado no ano 2014, em Madrid.

As experiências observadas demonstraram que muitos dos atores institucionais que compartilham interesses comuns em relação à política em questão contam com forte apoio financeiro da União Européia para perseguir esse interesse comum, que é contribuir para promoção da igualdade e não discriminação e combate ao racismo.

Outro aspecto observado foi a presença das Convenções e Tratados Internacionais referentes à questão da Igualdade de Oportunidade, Combate a Discriminação e a Xenofobia na implementação dessas políticas. Essa legislação aparece sempre explicitada nos Planos Estratégicos, Programas e documentos elaborados pelos órgãos e as entidades da sociedade civil.

Constatou-se assim que existe uma articulação de esforços dos órgãos governamentais com a sociedade civil, na execução da política de promoção da igualdade e combate a discriminação, caracterizando uma gestão compartilhada, pois as decisões tomadas requerem o empenho dos órgãos envolvidos na gestão desse serviço, explicitado no resumo executivo do Plano Estratégico de Cidadania e Integração – 2011 a 2014.

Algumas similaridades e diferenças entre as experiências desenvolvidas nos dois países.

### **Similaridades**

✘ Traçando um paralelo com a realidade do Brasil, tem sido uma característica da gestão pública democrática brasileira a sua articulação com a democracia participativa, rompendo assim com o modelo de hierarquia vertical, rígida nas decisões em detrimento de um modelo em que a relação é mais horizontalizada, portanto, mais cooperativa e participativa.

Nesses horizontes que surgem novos espaços de gerir políticas públicas, a exemplo, os conselhos e os fóruns compostos por representantes da sociedade civil e governos. Sobre esse aspecto, a Administração Pública da Espanha, segundo informações fornecidas e observadas durante a Missão de Intercâmbio, estabelece uma aproximação com a realidade brasileira. Logo, evidencia-se que há participação das instâncias de controle social no acompanhamento e fiscalização da política de promoção de igualdade.

✘ Implementação, em ambos os países, do princípio da transversalidade para a execução, nos diferentes órgãos da administração pública, de políticas e ações contra a discriminação e em benefício dos grupos discriminados.

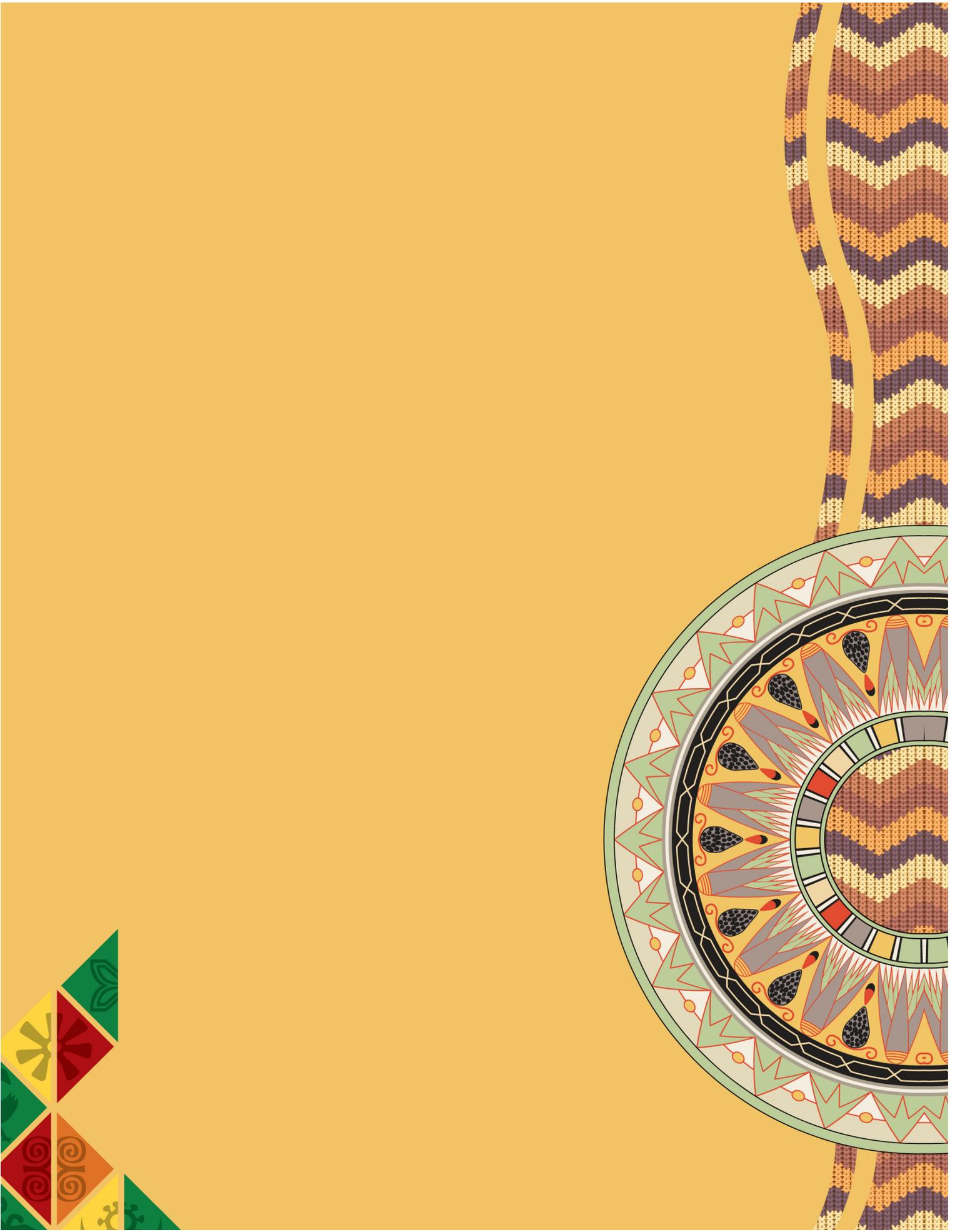
- × Formação de gestores acerca do tema comunicação de estratégias por meio de material informativo, folders; sensibilização; campanhas.

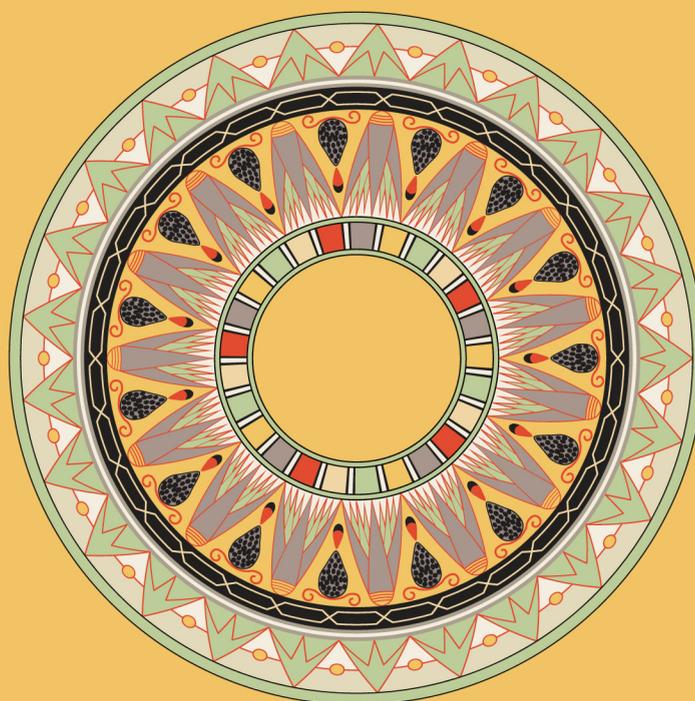
### Diferenças

- × Sobre o uso de dados estatísticos acerca da população negra e os casos de discriminação: Na Espanha se realiza a partir de casos registrados na polícia e, no Brasil, com dados numéricos reais procedentes do Censo e de pesquisas realizadas por diferentes órgãos governamentais (IBGE, IPEA e outros).
- × Implementação no Brasil e na Espanha do princípio da descentralização das políticas de promoção da igualdade racial levando em conta a existência de diferentes níveis de governo. Porém, a existência do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR), inexistente na Espanha, facilita ao Brasil avançar mais na coordenação dessas políticas com os governos estaduais e municipais.
- × Na Espanha, os operadores das políticas de igualdade contatados têm os instrumentos internacionais como referência (convenções, legislações das Nações Unidas, da União Européia entre outros) que sustentam as políticas de igualdade racial, de gênero, de combate à homofobia, etc, implementadas no país.









## Avaliação da Missão junto a AECID

Participantes: Carlos Saravon, Angeles Reville responsável pelo Programa Afrodescendente e equipe de assessoras na área de gênero, cooperação.

O último dia da Missão foi destinado à realização de um encontro de avaliação na sede da Agência de Cooperação Espanhola para o Desenvolvimento (AECID), participaram deste encontro, o Sr. Carlos Saravon Angeles Reville, responsável pelo programa Afrodescendentes e equipe de Assessoras na área de Gênero e Cooperação, além dos integrantes da delegação brasileira.

### **Foram estas as considerações levantadas pelos participantes:**

✘ Por parte da equipe do Brasil, avaliou-se que o Programa de Cooperação entre o Brasil e a Espanha em Promoção da Igualdade Racial tem sido um importante apoio para o fortalecimento da SEPIR/PR. No que se refere à Missão, avaliou-se que esta possibilitou um diálogo com os diferentes órgãos e organismos que trabalham na perspectiva da igualdade de oportunidades, combate ao racismo, a xenofobia e a intolerância religiosa.

- × O Sr. Carlos Saravon avaliou que a agenda do tema afrodescendente é muito desafiadora e poucos países têm institucionalidade tão forte como o Brasil. O intercâmbio de práticas sobre afrodescendentes é muito importante para a AECID. O Brasil pode apresentar instrumentos de intercâmbio acerca da questão indígena e afrodescendente. Sugeriu a criação de um fórum de discussão nessa perspectiva (tem disponível um Fundo financeiro). No Plano de Ação do Brasil, menciona-se pouco o tema da igualdade racial, no que se refere à questão indígena. Avaliou ainda que as políticas públicas de promoção da igualdade do governo brasileiro podem ser uma referência para outros países, por isso a importância do intercâmbio. A oportunidade propiciada para trocas de experiências é fundamental neste processo de construção de uma política pública de natureza transversal e intersetorial.
- × A crítica feita pela delegação brasileira é de que, em alguns dos lugares visitados, foi possível realizar a apresentação institucional da SEPPIR/PR, em outros não, o que levou a inferir que os limites ocorreram, seja pela escassez do tempo, ou pelo choque cultural. Mas de modo geral, a missão propiciou espaços para reflexão.

### Fontes

- × Registros realizadas pelos participantes da Missão;
- × Gravações;
- × Consultas aos sítios das instituições e entidades;
- × Consultas aos livros, folhetos e folders, doados pelas instituições e organização visitadas.







Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial

