

Brasília, 25 de fevereiro de 2013.

Plantão DN: Antonieta, Diego, Mario Garofolo(em substituição a Paulo Vaz) e Robertinho(em substituição a Edson Lima).

Presentes em Brasília: Paulo Henrique, Gibran, Rosângela, Lucivaldo(em substituição a Uchoa), Almiram(em substituição a Loiva).

GT - Reposicionamento dos Aposentados: Almiran, Marilac, Soares, Fatinha e Nilce.

GT – IFES Militares: Telmo e Joseilton.

Audiência Pública no Ministério do Trabalho: JP

INFORMES NACIONAIS

TODOS A CARAVANA NO DIA 7 DE MARÇO

A FASUBRA convoca todos os técnico-administrativos em educação a ocuparem Brasília no dia **07 de março**, data em que estaremos marchando em defesa do cumprimento integral do Acordo da Greve de 2013, conforme o documento assinado.

A DN FASUBRA Sindical orienta todos os sindicatos a convocarem sua base para que juntos, ativos e aposentados das Instituições Federais de Ensino Superior do país possam reivindicar direitos previstos no PCCTAE (Lei 11.091) e que não foram alterados pela lei 12.227/12.

ORIENTAÇÕES PARA DA MARCHA DIA 07 DE MARÇO

Enviar para FASUBRA por fax ou e-mail:

- Número de participantes da entidade;
- Nome do responsável da pela delegação.

Estas informações deverão estar na FASUBRA até 1º de março.

Fax 61-3349.1571 ou e-mail: fasubra@fasubra.org.br

Marcha:

- - 09 horas: concentração das caravanas na catedral de Brasília;
- - 10 horas: início da marcha;

CONVOCATÓRIA DE PLENÁRIA NACIONAL DA FASUBRA DAS IFES

Local: Auditório Dois Candangos - FE-Faculdade de Educação - UnB- Brasília/DF

Hora: A partir das 9h dos dias 8,9 e 10 de março

PROGRAMAÇÃO DA PLENÁRIA

08 DE MARÇO

09h – Credenciamento

10h – Homenagem ao Dia Internacional da Mulher

13h30 – Seminário FUNPRESP

DIAS 09 e 10 de MARÇO

PAUTA:

1. Informes;
2. Análise de Conjuntura;
3. Encaminhamentos: (Implementação do Acordo de Greve, Plebiscito sobre a Ebserh, FUNPRESP e Encontros regionais)

Informações pertinentes:

Hospedagem na Casa: Na atual configuração da I DN, torna-se impossível a liberação de vagas na casa para acomodação de representantes da base;

Hospedagem em Brasília: A relação de Hotéis está disponibilizada na página da Federação;

Tempo: Em Brasília a temperatura está variando entre 15 e 30°. Orientamos aos caravaneiros tragam agasalhos.

ATENÇÃO! NOVAS REGRAS PARA ELEIÇÃO DE DELEGADO(A) À PLENÁRIA NACIONAL APROVADA EM 15 DE DEZEMBRO DE 2011 QUANDO DA REFORMA DO ESTATUTO

Abaixo transcrição das novas regras para eleição de delegados(as). Lembramos que a Plenária é instância da Federação e deve seguir as regras do Estatuto da mesma, ou seja, **a não obediência implica no não credenciamento da Entidade filiada**. É importante que conste na Ata a composição das chapas concorrentes, com os respectivos número de votos que cada uma obteve, demonstrando o número de delegados(as) a que cada uma tem direito de inscrever.

II - PLENÁRIA NACIONAL GERAL DA FASUBRA SINDICAL DA CONSTITUIÇÃO

Artigo 32 - A Plenária Nacional Geral (PNG), órgão máximo de deliberação entre um Congresso e outro, será constituída por delegados dos Sindicatos filiados, eleitos em conformidade com os seus Estatutos, respeitada a representação proporcional de suas Seções Sindicais e, ainda, por um representante da Coordenação e/ou Direção do Sindicato, referendado pelas Assembleias Gerais de Base.

Artigo 33 - As delegações dos Sindicatos serão compostas por representantes diretos da base da categoria e por membros da Coordenação e/ou Direção das Entidades Filiadas, referendado pelas Assembleias de Base, de acordo com a seguinte tabela relativa às respectivas seções sindicais:

Número de Trabalhadores na Base	Delegados de Base	Delegados de Direção
Até 500	01	01
501 a 1500	02	01
1501 a 3000	03	01
3001 a 5000	04	01
5001 a 7500	05	01
7501 a 10500	06	01
Acima de 10500	07	01

§ 1º - É obrigatória a realização de Assembléia Geral antecedendo a respectiva Plenária Nacional Geral para que seja aceito o credenciamento de delegados, inclusive para inscrição dos delegados representantes das Diretorias das Entidades de Base.

§ 2º - A escolha dos delegados de base para a Plenária Nacional Geral, no caso de apresentação de mais de uma chapa, obedecerá ao critério da proporcionalidade entre as chapas concorrentes, de acordo com os seguintes critérios:

I - quando houver 2 (duas) chapas só participam as que obtiverem no mínimo 10 % (dez por cento) dos votos válidos;

II - quando houver mais de 2 (duas) chapas só participam as que obtiverem pelo menos 5% (cinco por cento) dos votos válidos.

§ 3º - Serão considerados votos válidos para cálculo da proporcionalidade apenas aqueles atribuídos a qualquer uma das chapas concorrentes.

§ 4º - **A proporção dos delegados de base de cada chapa concorrente será estabelecida tendo em conta o número total de presentes na Assembléia Geral e o número de votos válidos obtidos por cada chapa concorrente, observado o quorum mínimo para escolha de 1(um) delegado para cada 10 (dez) presentes na Assembléia Geral, ou fração igual ou superior a 5 (cinco).**

§ 5º - Os delegados das Diretorias das entidades filiadas só terão direito a voto nas Plenárias da Federação se sua indicação for referendada na Assembleia Geral convocada antecedendo à realização da Plenária e, em caso de haver mais de um candidato para a vaga de diretoria, caberá à Assembléia Geral escolhê-lo.

§ 6º - No caso de sindicatos com base estadual, será respeitada a indicação de delegado, considerando a representação proporcional ao tamanho de sua base, obedecido o disposto neste artigo, devendo-se garantir a participação das IES que compõem a base desta entidade, obedecendo ao estatuto de cada entidade.

CRECHE PARA PLENÁRIA - RESOLUÇÃO XXI CONFASUBRA

A Direção Nacional empenhada em implementar a resolução congressual abaixo, solicita que todas as companheiras e companheiros que forem eleitas(os) como delegadas(os) a próxima plenária da FASUBRA, comunique-nos com antecedência se precisarão trazer seus filhos.

É necessário que seja informada a idade da criança, se são portadoras de necessidades especiais ou qualquer outra informação que se faça pertinente.

Precisamos destas informações até o dia 20/11, para que as providências em relação aos cuidados com as mesmas sejam garantidas.

Resolução:

18)"Garantir a participação das mulheres que tem filhos de zero a onze anos, com creches nas atividades de militância garantindo o financiamento pelas entidades de base acrescido o caso de homens pais que detenham a guarda dos filhos. Os filhos portadores de necessidades especiais não tem limitação de idade. No caso da atividade ser nos fóruns da FASUBRA e a entidade de base não arcar com os custos das crianças, a FASUBRA arcará no momento e o valor será lançado como dívida para entidade de base. No caso das mães que cuidarem sozinhas de seus filhos é garantindo a participação dos filhos enquanto forem menores de idade tendo comprovado o problema na entidade de base".

NOVA COMPOSIÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO LGBT TEM PARTICIPAÇÃO DA FASUBRA SINDICAL

A FASUBRA Sindical participou sexta-feira (22) da eleição dos membros do Conselho Nacional de Combate à Discriminação LGBT, organismo ligado à Secretaria Nacional de Direitos Humanos do Governo Federal.

Representada pelo coordenador de Políticas Sociais e Gênero da FASUBRA, Diego Gonçalves Rodrigues, a federação concorreu a uma das 15 vagas reservadas às entidades da sociedade civil, tendo sido eleita para a suplência. Outros 15 postos são destinados a órgãos do Governo Federal.

Esta é a segunda formação do Conselho, cuja missão é deliberar e fiscalizar o desenvolvimento de políticas públicas destinadas a essa parcela da sociedade.

Os 30 membros eleitos vão exercer mandato de 2013 a 2015 e terão como maior desafio o monitoramento do Plano Nacional LGBT, que se constituiu a partir do resumo das propostas oriundas da 1ª e da 2ª Conferência Nacional. O documento traz as diretrizes, ações e metas em diversas áreas como: saúde, educação, trabalho, direitos humanos e justiça.

A posse dos novos componentes do Conselho está prevista abril em Brasília.

CENTRAIS SINDICAIS REALIZARÃO 7ª MARCHA EM BRASÍLIA PELA DEFESA DE BANDEIRAS HISTÓRICAS NA LUTA DA CLASSE TRABALHADORA

A Direção da FASUBRA-Sindical, após debater o assunto em reunião de seu pleno, deliberou por maioria que é importante informar à categoria sobre a 7ª Marcha Nacional, convocada pelas centrais sindicais e movimento sociais, que será realizada em Brasília, no próximo dia 06 de março do corrente ano.

Durante o debate foram analisadas várias críticas, em função da ausência de alguns eixos importantes na chamada do referido ato, pois a pauta da FASUBRA é mais ampla. Mesmo assim, a maioria definiu por informar sobre a atividade para que as entidades presentes em Brasília no período, possam decidir sobre sua participação nessa importante movimentação dos trabalhadores como forma de pressionar o Governo para atender as reivindicações da Classe Trabalhadora.

Ademais, entendeu a maioria que a ausência de alguns eixos não invalida a divulgação do ato, até mesmo porque não existem na pauta da chamada bandeiras contrárias às lutas empreendidas pela Federação. Considerou, finalmente, que a iniciativa constitui-se importante momento que expressa a força e disposição de luta da classe trabalhadora – atributos que se renovam em atos como esse.

Durante o debate foram, também, considerados:

- que apesar de a FASUBRA não estar filiada a nenhuma Central, várias entidades de base são filiadas e, por isso, podem e devem decidir sobre sua participação na Marcha do dia 06. Por outro lado, é importante que as entidades permaneçam em Brasília para participarem também da Caravana do dia 07, conforme indicado pela FASUBRA;
- que os eixos elencados para a Marcha coincidem com eixos históricos da Federação e são de interesse da nossa classe trabalhadora, constituindo-se em pontos de convergência para a unidade na luta;
- que a FASUBRA é uma entidade representativa de cerca de 180 mil trabalhadores(as) e protagonista importante nas lutas em defesa dos interesses da classe trabalhadora. Assim sendo, não poderia deixar de divulgar essa importante manifestação, principalmente em momento como esse, em que se enfrentam muitos desafios e ameaças.

REUNIÃO AMPLIADA DO COMITÊ LGBT da ISP- Brasil

Pela FASUBRA: Diego Rodrigues

Esta atividade marcou o início do projeto: Projeto Promovendo a Igualdade de Oportunidades para Trabalhadores/as LGBT do Setor Público no Brasil / InterAméricas. No início, como estavam presentes muitos representantes de novas entidades afiliadas foi feita uma breve apresentação do trabalho e objetivos da ISP. Após isso, conceitualizamos alguns aspectos a respeito da diversidade sexual e nos dividimos em grupo para estabelecer as estratégias de atuação do projeto na sua primeira parte que é voltada para sensibilizar as afiliadas brasileiras para a importância de incluir os trabalhadores e as trabalhadoras LGBT nas nossas lutas e garantir igualdade de oportunidades no serviço público e no meio sindical.

Dias 11 e 12 de dezembro de 2012 – Auditório da CSA/ORIT – São Paulo/SP

Projeto Promovendo a Igualdade de Oportunidades para Trabalhadores/as LGBT do Setor Público no Brasil/InterAméricas

1. SÍNTESE DA ATIVIDADE

Nome dos sindicatos: filiados à ISP Brasil

E-mail: ispbrasil@uol.com.br

País: Brasil

Título da atividade: Reunião Ampliada do Comitê LGBT da ISP-Brasil.

Local e data: São Paulo/SP, dias 11 e 12 de dezembro de 2012

Número de Participantes: 13 mulheres, 16 homens, 1 transgênero- total: 30 participantes

Nomes dos encarregados pelos informes: Edilene Evangelista

2. ANTECEDENTES

Trata-se da Reunião Ampliada do Comitê LGBT da ISP Brasil, atividade que marca o início do Projeto "Promovendo a Igualdade de Oportunidades para Trabalhadores/as LGBT do Setor Público no Brasil e Interaméricas".

3. OBJETIVOS DO PROJETO

Objetivo de desenvolvimento: Fortalecer o movimento sindical para que seja mais inclusivo e com igualdade de oportunidades com relação aos trabalhadores/as LGBT.

Objetivo imediato: Fortalecer e consolidar os espaços conquistados e do movimento mais sensibilizado para que o tema de igualdade de oportunidades para trabalhadores/as LGBT seja incorporado nas políticas sindicais de tal maneira que seja percebida como força inovadora e incluyente.

4. OBJETIVOS DA ATIVIDADE E PÚBLICO ALVO

a) sensibilizar as novas afiliadas brasileiras para a questão da Igualdade de Oportunidades para trabalhadores/as LGBT do setor público, socializando os acúmulos conquistados no período 2006-2011.

b) dar início ao Projeto socializando os objetivos e estratégias de atuação para o período 2012-2015;

c) definir diretrizes de documento a ser entregue aos prefeitos/as e vereadores/as eleitos/as em outubro de 2012 no Brasil tendo em vista as reivindicações da comunidade LGBT no setor público, bem como definir as ações de lobby junto aos eleitos;

d) definir lista de cláusulas de direitos laborais e previdenciários a serem inseridas nas pautas de reivindicações das afiliadas brasileiras com relação ao segmento LGBT

e) definir recomendações às afiliadas sobre o empoderamento do segmento LGBT nas afiliadas brasileiras.

Público alvo: Sindicalistas representantes das afiliadas da ISP-Brasil para o segmento LGBT e membros do Comitê LGBT da ISP Brasil

5. CONTEÚDO

No início dos trabalhos, foi feita a abertura da atividade, com a apresentação dos participantes, dinâmica de integração e da proposta de programação, pela Secretária SubRegional da ISP Brasil Monica Valente e pela Coordenadora do Projeto LGBT Edilene Evangelista. Em seguida, foi feita uma apresentação sobre a ISP, seus principais objetivos, funcionamento e estratégias de ação. Essa apresentação foi seguida de debate de perguntas e esclarecimentos do plenário.

A seguir, o Coordenador do Comitê LGBT da ISP Brasil Eurian Leite, da FETAM/RN, fez uma apresentação com os principais conceitos sobre diversidades sexuais, orientação sexual, identidade de gênero e homofobia com o seguinte conteúdo:

" Diversidade Sexual é o termo usado para designar as várias formas de expressão da sexualidade humana. Esta diversidade não se limita apenas ao exercício do sexo, mas igualmente a tudo que configura a sexualidade – as experiências de vida, os costumes assimilados ao longo da existência, as emoções, os apetites, o modo de agir e a forma como as pessoas se vêem e são vistas pelos outros. A orientação sexual indica para onde se dirige ou se orienta o desejo sexual do indivíduo, de acordo com o sujeito de desejo de sua preferência. As variantes mais conhecidas são três: Heterossexual: indivíduo cuja atração afetivo-sexual se dirige ao sexo oposto; Homossexual: indivíduo cuja atração afetivo-sexual se dirige ao mesmo sexo; Bissexual: indivíduo cuja atração afetivo-sexual se dirige a ambos os sexos. Compreendemos identidade de gênero a experiência interna e individual profundamente sentida do gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo o senso pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de gênero, inclusive vestimenta, modo de falar e maneirismos. A homofobia é o preconceito ou discriminação contra LGBTs (e demais violências daí decorrentes) contra pessoas em função de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero presumidas."

Continuando a apresentação, Eurian Leite destacou os Princípios de Yogiakarta, elaborados pelo Comissariado de Direitos Humanos da ONU e ratificados pela ONU na reunião de Yogiakarta, na Indonésia, em 2006, sobre a aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, que em resumo são:

" Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Todos os direitos humanos são universais, interdependentes, indivisíveis e inter-relacionados. A orientação sexual e a identidade gênero são essenciais para a dignidade e humanidade de cada pessoa e não devem ser motivo de discriminação ou abuso."

Em seguida a essa apresentação, foi realizado um debate de perguntas e esclarecimentos junto ao plenário da reunião, cujos participantes afirmaram que pela primeira vez estavam compreendendo os conceitos relativos ao segmento LGBT, e todos consideraram muito importante essa abordagem da temática. Afirmaram que a partir de agora passam a entender a temática na sociedade, no mundo do trabalho e nos sindicatos de uma maneira abrangente, justa e dentro da luta pelo respeito aos direitos humanos.

A seguir, foi apresentada aos participantes a Política de Igualdade de Oportunidades da ISP para os segmentos da Igualdade Racial, Jovens, Mulheres e LGBT, com destaque para as ações realizadas no período de 2006 a 2011. O debate realizado posteriormente contou com diversas contribuições dos membros do Comitê LGBT, que aportaram informações sobre a repercussão dessa política nas suas respectivas entidades e ramos, os avanços, as dificuldades e os desafios que se colocam para as filiadas da ISP no Brasil. Foi um rico processo de troca de experiências, demonstrando a real possibilidade de se trabalhar essa temática no movimento sindical, mesmo com as dificuldades inerentes à temática, com ações visando o empoderamento do segmento LGBT nos sindicatos, ações para a inclusão nas pautas de reivindicações de cláusulas que conquistem direitos laborais e previdenciários dos/as trabalhadores/as LGBT, ações de elaboração e formulação de políticas públicas voltadas ao segmento LGBT na sociedade.

No dia seguinte, os participantes foram divididos em 4 grupos de trabalho, para tratarem de três blocos de questões:

- a) Conteúdo de documento a ser entregue aos prefeitos/as e vereadores eleitos/as nas eleições municipais de outubro/2012 e estratégias de ações de lobby nos municípios;
- b) Sugestão de cláusulas de direitos laborais e previdenciários a serem incluídas nas pautas de reivindicações dos sindicatos;
- c) Recomendações aos filiados para a sensibilização das direções sindicais com relação à temática LGBT e para o empoderamento do segmento LGBT nas respectivas entidades.

Após o trabalho dos grupos, as propostas foram apresentadas em plenário, debatidas e acordadas entre todos/as os/as participantes, configurando-se nas ações e propostas relacionadas no item abaixo (Seguimento e ações previstas para o futuro).

Já caminhando para o final da reunião, os participantes avaliaram a atividade (veja item Avaliação), cada um comprometendo-se com uma ação para o futuro, e encerrou-se a reunião com todos/as cantando a canção " O que é o que é", de Gonzaguinha.

6. SEGUIMENTO E AÇÕES PREVISTAS PARA O FUTURO

Propostas para serem encaminhadas ao executivo municipal:

- a) O documento a ser enviado aos eleitos deve conter os seguintes conceitos e dados: Fundamentação da declaração universal dos direitos humanos sobre orientação sexual e identidade de gênero; Números da vulnerabilidade da população LGBT ao HIV/AIDS; Quantitativo do número de violência(crimes e tentativas) por motivação homofóbica; Dados da pesquisa Reprolatina sobre a homofobia no ambiente escolar; Referência sobre a laicidade obrigatória do estado brasileiro e sua obrigação de garantir respeito aos direitos humanos indistintamente.
- b) Solicitar a criação de um Espaço Institucional (Coordenação da Diversidade Sexual) no âmbito municipal a fim de trabalhar políticas públicas para a comunidade LGBT nas áreas de: Ação Social, Cultura, Turismo, Saúde, Habitação, Meio Ambiente e Esporte e Lazer.
- c) Criação de um Centro de Referência para a População LGBT em âmbito municipal e/ou regional: acolhimento (assistente social e psicólogo@); encaminhamento para serviços de saúde e/ou orientação jurídica;
- c) Instituir no município leis que garantam o cumprimento das leis federais que contemplam as datas comemorativas da comunidade LGBT: (17 de maio – Dia Mundial Contra a Homofobia, 29 de janeiro – Dia da Visibilidade das Travestis e Transsexuais, 28 de junho – Dia do Orgulho LGBT e 29 de agosto – Dia da Visibilidade Lésbica.
- d) Acrescentar nas Leis Orgânicas municipais a garantia dos direitos constitucionais da comunidade LGBT já conquistados na esfera federal com a adequação do estatuto do servidor público municipal

(reconhecimento das uniões homo-afetivas com isonomia de todos os direitos, extensão de direitos como licença maternidade / paternidade, licença gala , auxílio creche para casais de pessoas do mesmo sexo);

e) No caso de municípios que têm previdência própria: Alterar a legislação municipal para garantir a equiparação dos direitos previdenciários dos servidores heterossexuais aos servidores LGBT;

f) Garantir por força lei, direito a usar o nome social (travestis e transexuais) em espaços públicos tais como – prontuários médicos dos postos de saúde e hospitais, diários de classe das escolas, a exemplo de portarias federais do Ministério da Saúde brasileiro.

Ações junto executivo municipal:

a) Solicitar audiências com os novos prefeitos;

b) Solicitar audiência com um ou mais vereadores;

c) Nessas audiências entregar o documento com as propostas acima;

d) Solicitar a convocação de audiências públicas nas câmaras municipais;

e) Dialogar com os movimentos sociais LGBTs locais sobre essas propostas e a construção de alianças em torno das mesmas.

Sugestão de cláusulas do segmento LGBT para as pautas de reivindicações nas campanhas salariais/sindicais:

a) Garantir o direito a oficialização da relação homo afetiva em consoante com leis e determinações judiciais na Unidade Federativa a que pertence;

b) Nome social; pensões; divisão de bens, assistência médicas; licenças maternidade/paternidade e adoções; garantias de permanência no emprego aos soros positivo e as travestis que se encontram em processos de transição de transexualidade; licenças médicas em geral.

c) Garantir a execução de políticas públicas de saúde específicas para LGBTs por parte das Secretarias de Saúde Municipais.

d) Garantir programa de capacitação e esclarecimentos junto às gerencias e chefias sobre o respeito aos Direitos Humanos da Orientação sexual e da Identidade de Gênero tendo em vista a erradicação do assédio moral por discriminação nas repartições Públicas para com os trabalhadores/servidores LGBTs.

e) Criação e implementação da Lei do Assédio moral com participação do comitê LGBT;

f) Garantir direitos e igualdade de oportunidades no plano de cargos e salários;

g) Garantir que o executivo realize as Conferências LGBT e que suas resoluções sejam implementadas (só para ACT), que o Município garantir a implantação de um departamento específico que desenvolva políticas públicas voltadas pra esse tema.

Recomendações aos filiados para a sensibilização das direções sindicais sobre a temática LGBT e o empoderamento do segmento:

a) Promover a criação de Secretarias e/ou Diretorias específicas para cuidar do tema LGBT no âmbito das entidades filiadas;

b) Realizar palestras e/ou seminários específicos nas entidades sindicais filiadas;

c) Promover intercâmbios e debates entre sindicatos e demais instituições no fomento à igualdade e acessibilidades aos direitos LGBT;

d) Divulgar através de folhetos informativos bem como materiais específicos sobre o tema nas unidades de trabalho;

e) Buscar implantar um acompanhamento jurídico das questões homo afetivas, trabalhistas, previdenciárias e saúde dos trabalhadores/servidores LGBT nos sindicatos;

f) Que a ISP em conjunto com as organizações sindicais (Centrais, confederações, Federações e Sindicatos), promova seminário nacional para avaliação dos resultados obtidos com a implementação das ações e planejamento de ações futuras.

7. AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE

A avaliação foi feita através de questionário respondido por cada um dos (as) participantes ao final da atividade. Foram respondidos 22 questionários, o resultado obtido foi: ITENS

	BOM	MÉDIO	RUIM
Tempo de Duração	19	03	-
Conteúdo tratado	22	-	-
Metodologia	21	01	-
Participação do grupo	19	03	-

COMENTÁRIOS GERAIS:

"Nos próximos encontros tenhamos mais tempo e que os horários de voos sejam todos no horário noturno para que possamos aproveitar melhor o tempo"

"Material didático poderia ser mais específico; a metodologia foi muito boa para discussão e debate"

"A atividade foi muito boa. A vinda de pessoas novas é muito importante. Mas como é feita a atualização desses novos que chegam nem sempre estamos no mesmo nível de debate. O resultado foi muito positivo e por isso espero que a implementação da primeira etapa do projeto ocorra a contento"

"Excelente participação do grupo; didática simples onde quem participa pela primeira vez saiu muito esclarecido sobre o assunto"

"Tudo muito legal!! Parabéns!!"

"Parabéns, valeu!"

"Ótima estrutura organizacional e interação entre os participantes"

"Parabenizo pela iniciativa esperando que as propostas de cláusulas sejam encaminhadas a tempo de serem levadas às assembleias"

"Sendo minha primeira participação, achei ótimo o assunto e metodologia. Espero que haja mais eventos. Maior divulgação"

"Talvez por ser meu primeiro encontro com o tema (as questões levantadas) sinto necessidade de novos encontros"

"O tempo que foi curto para um tema pouco discutido. Proponho fazer mais encontros para tratar deste tema"

"Precisamos mais tempo para debater o tema"

"Tempo de duração médio para mim, tendo em vista o assunto que deveria ser mais aprofundado"

"Agradecer a oportunidade e parabenizar pelos trabalhos, e espero ter ajudado na construção de ideias que possibilitem o combate à homofobia, e garanta a efetiva participação em todos os direitos"

"Bastante proveitoso; houve interação do grupo. Tivemos oportunidade de estreitar os laços com outros sindicatos e filiadas, espero que possamos continuar debatendo esses temas"

Média geral da nota da atividade como um todo 0 a 10. 9,37

8 - INFORMES FINANCEIROS: na contabilidade da ISP.

INFORMES INTERNACIONAIS

Relatório Encontro "Inclusão de Gênero nos Sindicatos setor universitário da América Latina" - Nicarágua

30 e 31 de outubro. Universidade Nacional Autônoma da Nicarágua – León/Nicarágua.

Pela FASUBRA: Charles Brasil e Diego Rodrigues

No primeiro dia conceituamos a temática de gênero e os presentes apresentaram um diagnóstico das políticas de gênero presentes em seu país, bem como a inclusão desse tema nas universidades e nos Sindicatos e Federações. Feito o diagnóstico, no dia seguinte construímos propostas a serem apresentadas para a própria organização da CONTUA no próximo congresso.

PROPOSTA documento final e PROJECTO DE DECLARAÇÃO

Documento final

1. QUADRO

Como parte da inclusão reunião de um enfoque de gênero nos sindicatos latino-americanos do setor universitários conduzido por CONTUA, em Leon, na Nicarágua, após conhecer os relatórios de status em andamento, limitações e os desafios em matéria de igualdade de gênero, concluímos:

Gênero: Sob o enfoque de direitos humanos podem se aproximar de um conceito de gênero como uma forma para explicar a maneira em que legitima ou reduz a desigualdade do sistema patriarcal de opressão em diferentes sociedades.

Ele se refere aos valores, atributos, papéis e representações que a sociedade atribui a homens e mulheres de forma diferenciada entre os sexos. Sexo refere-se ao biológico e o gênero simbólico é socialmente construído.

Sexo em sindicatos: Sindicatos como organizações de mulheres e homens que lutam por direitos humanos e da transformação social, econômica e política, têm como um de seus objetivos a eliminação da desigualdade e da relação não é gênero democrático não deve ser definida como o domínio exclusivo das mulheres, mas também homens e como uma tarefa para a sociedade como um todo. Assim, assume-se também como os homensatores na política de gênero.

Sexo em Políticas Públicas: Igualdade de gênero é um direito humano fundamental e uma condição essencial para a democracia eficaz. Políticas públicas de igualdade e justiça a partir de uma perspectiva de gênero devem estar na agenda estratégica no sentido da igualdade, onde a justiça social é uma condição que a igualdade. Reconheça-se a nós incumbe construir um mundo juntos por igualdade social em todas as áreas. A análise da relação entre gênero e poder é fundamental para uma reformulação radical do conjunto das relações sociais e do poder de uma dada sociedade, no sentido de construir um novo projeto social.

Para mover para uma globalização mais abrangente e é importante acrescentar, articular as diversas abordagens, críticas e abordagens, nutridas quanto possível, a troca, a experiência de compartilhar e re-polêmicas e assim ir sobre a construção, entre a esperança a todos, e um futuro que nós queremos o que é melhor para o conjunto de seres humanos, homens e mulheres.

Gênero e educação Educação em geral e da universidade como um espaço de meio e instrumento para promover a mudança no sociedade, a construção de novos conhecimentos e novos sujeitos sociais, deve reconhecer que é no sistema juntamente com outras instituições de ensino, onde se reproduzem muitas vezes valores patriarcais. Organizações trabalhadores da universidade tem de lidar com uma perspectiva humanista das desigualdades de gênero, contribuir para a construção de abordagens, conhecimentos e práticas de igualdade de gênero, que devem ser planos implícitos e explícitos e currículos universitários.

2. DIAGNÓSTICO

A partir de experiências compartilhadas, as primeiras reflexões surgem para alimentar o diagnóstico:

- a)** Em muitos de nossos países, a questão de gênero tem avançado significativamente no normativo, mas vários deles reconheceram pouco progresso na implementação real dessas políticas.
- b)** reconhecer o trabalho de gênero como parte integrante da luta pela conquista de direitos humanos completos.
- c)** É necessário rever nossas estruturas existentes, para fortalecer as redes existentes ou espaços conquistados pelas sindicalistas mulheres, como um passo para o empoderamento, ao mesmo tempo, expandir-se para outras maneiras de conquistar os direitos de gênero, diversidade sexual, grupos étnicos e outros setores que são excluídos em nossas sociedades.
- d)** Você tem que trabalhar no sentido de políticas públicas que são baseadas em estudos para desenvolver uma estrutura institucional abrangente para grupos especiais (Ministério da Mulher, gênero, diversidade, direitos humanos, etnia, etc.)
- e)** Existem países em que a maioria dos sindicatos ainda não têm estruturas de gênero, embora em alguns casos, quando as mulheres tenham assumido posições de poder sem um processo de capacitação verdadeiro, por causa dos padrões machistas, relações com parceiros ou companheiros próprios. Muda-se o detentor de poder, mas não a forma de exercício.
- f)** Pode-se dizer que há uma legislação regulamentada contra a violência de gênero, a igualdade, com o seu respectivos programas, os orçamentos são alocados para os programas, com deputados e senadores que exercem o poder e nossos países estão aderindo a todas as orientações e convenções sobre o capital, mas não entregar.
- g)** estatísticas de participação como equipe, nos alunos têm uma presença majoritária de mulheres, mas não em universidade de tomada de decisão em que são limitados. Ele é prejudicado em papel mulheres feministas. Ele subestima a capacidade das mulheres, e é avaliado a partir dos hormônios.
- h)** Há no setor universitário equipe trabalhando a partir de uma sobrecarga de trabalho nas instituições e no espaço privado que exige uma redistribuição das responsabilidades igualmente em ambos os espaços. Divisão que compartilhamos e não competir.

i) Qualquer ação é a mudança positiva e oportuna. O apoio linguagem inclusiva, que não é nomeado, não.

j) devem focar a capacitação de ambos, não na submissão, na redistribuição da riqueza, representação e poder.

k) Um problema que é encontrado em todos os nossos países, é a situação de assédio sexual e de trabalho, com claro e. Principalmente, viés de gênero contra as mulheres. Todas as medidas e ações de regulação, educacional, organizacional, com comissões especiais abordar explicitamente este flagelo deve promoção como uma prioridade dos sindicatos.

l) Temos que manter o nosso perfil como mulheres ativistas de gênero, com ações de rua, reuniões de mulheres sindicalistas, comemorações de datas importantes, trabalhar com as crianças, centros de prevenção trabalhando em vícios, comissões de deficiência, saúde sexual. Recuperando o nosso desempenho de memória, executar homenagem a mulheres líderes, a solidariedade com os mais velhos, mantendo presença para ministérios trabalho, aprofundar os laços internacionais com organizações políticas e sociais.

m) Em algumas organizações de lá e da paridade de 50% para as suas estruturas. Outros têm 30% como taxa. Secretarias foram anexados às mulheres nas organizações, e inclui cláusulas com foco gênero em acordos coletivos e em algumas organizações formar comitês conjuntos para negociar.

3. CONCLUSÕES

a) As uniões têm um papel essencial na proteção dos trabalhadores / as, que são discriminados por sexo, ou, no mesmo sentido, raça, cor, religião, opinião política, origem nacional ou social, deficiência, responsabilidades familiares, orientação sexual ou idade. Dentro deste quadro de direitos, deve desempenhar um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero e à proteção dos trabalhadores e / é.

b) É preciso enfrentar o desafio da construção de nossas identidades de gênero baseada no modelo patriarcal injusto e exclusivo para a nova masculinidade e feminilidade em uma perspectiva de gênero em relação à diversidade, inclusão, pluralismo e justiça.

c) na sociedade civil organizações sindicais as políticas devem ter igualdade de gênero como um elemento essencial do nosso trabalho e acompanhamento de mudanças estruturais, regulamentar, estatutários, em seus princípios, objetivos e programas de ação, apoiados com suas respectivas verbas.

d) As universidades têm de lidar com uma perspectiva humanista das desigualdades de gênero, contribuem para as abordagens de construção de conhecimento e práticas de igualdade de gênero, que deve ser explícito e implícito nos planos e currículos universitários, testando novas ferramentas com enfoque de gênero na educação, com indicadores e meios de verificação para permitir o monitoramento dos processos.

PROJETO DE DECLARAÇÃO

Reunião na cidade de Leon, na Nicarágua, sendo o dia 31 de outubro de 2012, sob a Bicentenário da Universidade Nacional Autônoma da Nicarágua e Leão, no auditório, os delegados da Confederação dos Trabalhadores da Universidade das Américas-CONTUA, e os convidados da Federação Sindicato dos Trabalhadores da Universidade da América, México e Caribe-FESITRAUCAMC para comemorar o encontro "Inclusão de integração do gênero nos sindicatos do setor das universidades na América Latina", depois de compartilhar experiências e discutir o escopo tomado em torno de políticas de gênero entre as organizações participantes, e reconhecendo no diagnóstico de progresso, e limitações, bem como os desafios para os sindicatos universidade, decidimos o seguinte:

1. Que em nossa Carta Estatuto, no artigo 48, alínea c) do Estatuto prevê a nomeação de um / a Secretário / Promoção da Igualdade de Gênero, a participação dos jovens e da Declaração de Princípios defesa pede a participação dos trabalhadores e das mulheres na tomada de decisão, exigindo integração total com voz e voto em nossa indústria e órgãos de governo que é uma realidade em todos os Universidades da região e promover políticas que estimulem o respeito pela diversidade cultural, interculturalidade em equitativa e de respeito mútuo, entre outros.

2. O diagnóstico reflete a necessidade de formulação de políticas ainda mais direta e clara sobre a igualdade de gênero, num quadro de direitos humanos.

3. Que na vida institucional de todas as nossas organizações, há experiências positivas e vazio necessário para superar essa sensação de políticas de gênero.

DECLARA:

PRIMEIRO: Para propor que o terceiro Congresso Geral Ordinário investigue uma possível reforma Estatutária da CONTUA que inclui:

- a) Participação em igualdade de gênero na conduta de cada questão da CONTUA Secretaria e deve ser um homem e uma mulher representando várias filiadas.
- b) Tendência para as próximos Assembléias Gerais Ordinárias de CONTUA, o credenciamento de delegações de organizações-membro respeite a igualdade de gênero na composição de delegados e delegada.
- c) Criar a Comissão Permanente de Mulheres da CONTUA como espaço específico que promova Empoderamento de Mulheres Sindicalistas de organizações nacionais filiadas à Confederação regional.
- d) Propor uma oficina de sensibilização sobre Política de Gênero no contexto do 3^o Congresso Geral Ordinário da CONTUA.

SEGUNDO: Sugerir que em cada local de incidência da universidade impulsionar reformas do governo sensíveis ao gênero no currículo.

TERCEIRO: Propor que cada universidade pública em nossa região usem cadeiras livres e abertas promover as questões de gênero para todos os atores da faculdade;

QUARTA: Para promover medidas concretas para realizar a conquista 50-50 do administrativo e liderança universidade. Cada uma destas medidas deve estar emergindo do contexto de cada organização associação nacional na sua ação.

RELATÓRIO SEMINÁRIO INTERCÂMBIO Brasil - Moçambique - Finlândia - Angola PROJETO SASK/JHL - Add JUVENTUDES

Pela FASUBRA: Diego Rodrigues.

Como parte do projeto de juventude da ISP Brasil SASK/JHL jovens trabalhadores do serviço público brasileiro participaram de um intercâmbio com jovens trabalhadores de Moçambique e Angola e os trabalhadores da base do sindicato JHL da Finlândia que financia o projeto. A delegação brasileira foi composta por cinco jovens e a FASUBRA foi representada pelo coordenador de Políticas Sociais Diego Gonçalves Rodrigues, jovem trabalhador da UFMS.

Esse projeto tem como objetivo promover a igualdade de oportunidades para trabalhadores jovens no serviço público com incentivo a filiação e formação política para fortalecer o movimento sindical. O comitê de Juventude da ISP Brasil já vem trabalhando nesse projeto por cerca de três anos e nesse momento o projeto prevê a troca de experiências entre os trabalhadores brasileiros e os trabalhadores de países de língua portuguesa na África Austral.

O encontro teve início na quarta-feira dia 21 de novembro com a apresentação do projeto e um diagnóstico acerca das dificuldades enfrentadas pela juventude para ingressarem no serviço público em meio ao processo de terceirização e precarização destes serviços além dos desafios do movimento sindical para acolher e organizar esses trabalhadores.

No grupo de trabalho tivemos, com a apresentação de Diego, a oportunidade de mostrar o resultado das discussões, o diagnóstico da conjuntura brasileira e o quanto os brasileiros conheciam dos desafios dos nossos companheiros(as) da África. Também, no dia 22, foram apresentadas propostas de como se estabelecer um intercâmbio entre os quatro países.

Projeto Add Juventudes

“Inclusão de Jovens no Movimento Sindical Brasileiro – Setor Público”

1. SÍNTESE DA ATIVIDADE

- Nome dos sindicatos: Filiados à ISP Brasil
- E-mail: ispbrasil@uol.com.br
- País: Brasil
- Título da atividade: Seminário de Intercâmbio Brasil/Moçambique/Finlândia/Angola
- Local e data: São Paulo/SP. Dias 21 e 22 de novembro de 2012.
- Número de Participantes: 10 mulheres e 10 homens – total: 20 participantes
- Nome do encarregado pelos informes: Monica Valente e Edilene Evangelista

2. ANTECEDENTES

Trata-se do Seminário de Intercâmbio Brasil/Moçambique/Finlândia/Angola do Projeto Add Juventudes ISP/SASK/JHL (2010-2012, ampliado para 2013).

Objetivo da missão: fortalecer o futuro das relações de trabalho de cooperação entre Brasil, Moçambique, Angola e Finlândia, especialmente através do trabalho de jovens no setor público.

3. OBJETIVOS DO PROJETO

Objetivo de desenvolvimento: Fortalecer o movimento sindical para que seja mais inclusivo e com igualdade de oportunidades.

Objetivo imediato: Fortalecer e consolidar os espaços conquistados e do movimento mais sensibilizado para que o tema seja incorporado nas políticas sindicais de tal maneira que seja percebida como força inovadora e incluyente com um alcance que se estende aos quatro setores/ramos.

Público alvo: Sindicalistas representantes das direções das afiliadas da ISP-Brasil para o segmento juventude.

4. OBJETIVOS DA ATIVIDADE E PÚBLICO ALVO:

i) Conhecimento mútuo dos/das jovens trabalhadores/as e/ou ativistas sindicais do 4 países bem como o contexto político, social e cultural de cada um.

ii) Trocar experiências sindicais da juventude, identificando os principais problemas dos jovens trabalhadores que nos 4 países são enfrentados, tais como sindicalismo, direitos trabalhistas, etc

iii) Identificar as áreas de trabalho comuns e de cooperação futura entre os jovens dos 4 países.

Público Alvo: 4 Membros do Comitê de Jovens da ISP Brasil; jovens da base do SINAFP/Moçambique; jovens da base do Sindicato da Educação de Angola; jovem e direção do Sindicato JHL/Finlândia.

5. CONTEÚDO

Após uma rápida abertura realizada pela Secretária Sub Regional da ISP Brasil Monica Valente, o Secretário Regional da ISP Interaméricas Jocélio Drummond fez uma rápida saudação a todos os presentes, enfatizando o histórico significado de um encontro de intercâmbio jovens sindicalistas brasileiros e africanos lusófonos sob os auspícios da ISP. Em seguida, o Coordenador do Comitê Jovem da ISP Brasil, João Gabriel Buonavita fez um dinâmica de apresentação entre os participantes, com o levantamento das expectativas de cada um frente ao Seminário. Esse foi um momento muito importante para o conhecimento mútuo dos/as participantes. Também foi realizada a dinâmica "Conhecendo-nos, um outro diferente de mim", em que cada país teve que apresentar o que sabia de outro país ali presente, de maneira que cada país pudesse expressar o que aquelas pessoas sabiam do outro país. Um momento particularmente interessante foi quando os participantes de cada país tiveram que montar as peças de um quebra cabeças com o Mapa de cada país, evidentemente diferente de seu próprio, fazendo com que cada jovem de cada país pudesse visualizar o tamanho, as divisões geográficas, a localização de cada um dos países. No momento seguinte, cada país apresentou as principais características de seu próprio país, esclarecendo a cada um e a todos as verdadeiras informações sobre seu país, o movimento sindical, as características dos jovens trabalhadores/as.

Em seguida, o companheiro Wilian Moreira, representante dos/as jovens interamericanos no Conselho Executivo Mundial da ISP, apresentou as principais linhas de ação da ISP Mundial com relação aos jovens trabalhadores, tendo em vista a Campanha do Trabalho Decente e o combate à

terceirização, a privatização e a precarização do trabalho em especial dos/as jovens trabalhadores/as do setor público em todo o mundo. Essa apresentação foi seguida de um debate entre os participantes de troca de informações relevantes sobre cada país e suas experiências.

No dia seguinte, o companheiro Roby Mountrakis, jovem do sindicato JHL da Finlândia, fez sua apresentação sobre o trabalho de jovens no sindicato JHL/ Finlândia, dando especial destaque à sua trajetória sindical, de como entrou no sindicato, suas dificuldades e o apoio que recebeu da direção do mesmo para tornar-se um dirigente jovem daquele sindicato. Seguiu-se um importante debate entre os participantes.

Em seguida, com o objetivo de socializar o trabalho feito no Brasil, a companheira Tatiane de Castro, representante jovem do setor Saúde do Brasil, membro do Comitê Jovem da ISP Brasil, apresentou as linhas de trabalho de jovens na ISP Brasil, e o Projeto Jovens ISP/SASK/JHL que vem se desenvolvendo no Brasil 2009-2013. Essa apresentação foi seguida de um debate de esclarecimentos com o plenário.

O Coordenador de Projetos para a África Austral, Tichaona Fambisa, por ter necessidade de seguir para Durban, para reuniões prévias ao Congresso Mundial da ISP que ali seria realizado, deixou sua apresentação sobre os Projetos da ISP na Sub Região da África Austral, que foi lido nesse momento e distribuído a todos os participantes (em anexo).

Em seguida, os/as participantes se dividiram em 3 grupos de trabalho, onde sua tarefa foi a de definir propostas para um futuro processo de intercâmbio e solidariedade entre os jovens dos 4 países, tendo em vista seus anseios e perspectivas. Após o trabalho em grupos, cada grupo apresentou seus resultados e foi feito um debate de encaminhamentos de propostas a serem levadas às instâncias da ISP e as sub-regiões da ISP Brasil e África do Sul (ver Seguintes e Ações para o Futuro). Ao final, foi solicitado aos participantes uma avaliação da atividade por escrito e verbal, e em seguida foi feito o encerramento do Seminário.

6. SEGUIMENTO E AÇÕES PREVISTAS PARA O FUTURO

Propostas para os jovens de cada país (para ser levada para cada sindicato /país como sugestões):

- a) Criação de comitê de jovens trabalhadores e estudantes dentro dos sindicatos de Angola, Moçambique e Brasil;
- b) Que os Comitês de Jovens tenham como meta a inclusão de temas como mulher trabalhadora e questões de gênero, e inclusão de pessoas LGBT;
- c) Elaborar material para Campanha de Sindicalização de Jovens nas escolas profissionalizantes, de ensino médio e/ou "college";
- d) Realizar Encontro Juvenil em cada uma das entidades sindicais presentes;
- e) Estabelecer políticas de renovação de quadros nos sindicatos e entidades filiadas;
- f) Que o Comitê de Jovens da ISP Brasil de forma solidária deve auxiliar os companheiros de Moçambique e Angola a criar Comitês de Juventude.

Propostas para os jovens dos 4 países e ISP:

- a) Criar rede na Internet para comunicação permanente entre os 4 países, usando para isso a rede já existente no Facebook ISP Brasil Movimento Jovem, cujo coordenador é o jovem brasileiro João Gabriel Buonavita (jbuonavita@gmail.com)
- b) Intercâmbio entre os 4 países para que continuemos a trocar experiências, e desafios, de preferência ao final de um período de 2-3 anos realizar novo encontro de intercâmbio.
- c) Realizar 3 vídeo conferências entre os participantes deste seminário em 2013;
- d) Desenvolver publicações e/ou vídeos registrando a metodologia e os desafios na construção de Comitês de jovens e políticas sindicais para a juventude;
- e) Compartilhar os materiais e metodologias de campanha para serem adaptadas de acordo com a realidade local;

7. AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE

A avaliação foi feita através de questionário respondido por cada um dos (as) participantes ao final da atividade. Foram respondidos 17 questionários, o resultado obtido foi: ITENS

	<input type="checkbox"/> BOM	<input type="checkbox"/> MÉDIO	<input type="checkbox"/> RUIM	<input type="checkbox"/>
Tempo de Duração	07	10	-	-
Conteúdo tratado	17	-	-	-
Metodologia	17	-	-	-

Participação do grupo	14	03	-
Material/recursos didático	16	01	-
Coordenação/moderação	17	-	-
Organização	15	02	-
Local	14	03	-
Hospedagem	09	02	-

COMENTÁRIOS GERAIS:

"Gostei de ter participado neste evento, adquiri conhecimento e troquei varias experiências com todos os participantes. Esta formação vai me ajudar muito na criação do comitê sindical do meu país".

"Eu apenas agradeço este seminário porque aprendi muito, tivemos troca de experiência de tudo. Espero por um bom resultado ou desenvolvimento"

"O Encontro para mim foi muito bom, espero que se realize mais vezes; aprendi mais com os colegas dos outros países"

"Na organização faltou a inclusão da direção do sindicato hospedeiro".

"Na minha opinião, o seminário foi de forma geral muito produtivo e bom. Cheguei no seminário praticamente como uma tábula rasa; tudo que aprendi me será muito valioso e tornar-me-á uma pessoa diferente. Os colegas foram bastante empáticos e criativos, a dinâmica do seminário foi de certa forma inclusiva onde deu espaço para que todos se libertassem, opinassem e de forma à vontade e espontânea."

"O Seminário foi produtivo uma vez que houve intercâmbio e cooperação entre os 4 países. Daí buscar estratégias de ação para a criação dos comitês sindicais para o caso de Angola e Moçambique. Houve mais partilha."

Considero que de uma forma geral os formadores/moderadores e coordenadores souberam interagir com os participantes de uma forma concisa e precisa. Do meu ponto de vista 'parece que o grupo já tem trabalhado junto'. Valeu."

"De louvar a oportunidade que me foi concedida e agradecer a força, ânimo e capacidade dos organizadores do seminário de integrarem todos os participantes de maneira coesa e salutar. Que continuem assim e que Deus os abençoe. Minhas cordiais saudações"

"Somente a sala poderia ser em formato 'U'."

"Foi um intercâmbio maravilha, adquiri novos e bons conhecimentos, ganhei mais experiência. Tenho a certeza que vou dar um bom contributo para o engrandecimento do Sindicato em Angola."

"O espaço de realização era pequeno mas nos adaptamos muito bem!"

"Deve haver mais participação dos grupos; nem todos falaram e penso que deveria ser um período com mais tempo para se trocar experiências, participação de todos."

Média geral da nota da atividade como um todo 0 a 10. 9,08

8. INFORMES FINANCEIROS: na contabilidade da ISP.

CALENDÁRIO DE ATIVIDADES	
2013	
FEVEREIRO	
27 e 28	60ª Reunião Ordinária da MNNP-SUS
MARÇO	
3 e 4	Reunião dos GT's com DN-FASUBRA
5 e 7	Reunião DN-FASUBRA
7	Marcha da FASUBRA
8, 9 e 10	Plenária da FASUBRA
12	Reunião Ordinária do FENTAS
13 e 14	Reunião Ordinária do CNS
18 e 19	Reunião do Comitê Nacional da ISP Brasil – São Paulo

21 e 22	Reunião do Comitê Subregional Brasil/Cone Sul – Subrac - ISP
ABRIL	
9	Reunião Ordinária do FENTAS
10 e 11	Reunião Ordinária do CNS
24	Marcha do Serviço Público Federal
MAIO	
7	Reunião Ordinária do FENTAS
8 e 9	Reunião Ordinária do CNS
JUNHO	
4	Reunião Ordinária do FENTAS
5 e 6	Reunião Ordinária do CNS
JULHO	
9	Reunião Ordinária do FENTAS
10 e 11	Reunião Ordinária do CNS
AGOSTO	
6	Reunião Ordinária do FENTAS
7 e 8	Reunião Ordinária do CNS
SETEMBRO	
10	Reunião Ordinária do FENTAS
11 e 12	Reunião Ordinária do CNS
OUTUBRO	
8	Reunião Ordinária do FENTAS
9 e 10	Reunião Ordinária do CNS
NOVEMBRO	
5	Reunião Ordinária do FENTAS
6 e 7	Reunião Ordinária do CNS
DEZEMBRO	
10	Reunião Ordinária do FENTAS
11 e 12	Reunião Ordinária do CNS
19	Aniversário FASUBRA Sindical

UnB – Pavilhão Múltiplo Uso 1 – Bloco C – Sala C.1-56/2 – CEP 70.904-970 – Cx. Postal 04539 –
Campus Universitário Darcy Ribeiro – Asa Norte - Brasília -DF
Fones: +55 (61) 3349-9151 – FAX: +55 (61) 3349-1571
Email: fasubra@fasubra.org.br Portal: www.fasubra.org.br

