

# **Ontrac**

**Nº 29 Janeiro de 2005**

**Boletim do Centro Internacional de Pesquisa e Treinamento de ONGs**

## **CONTEÚDO**

***Ponto de vista Diversidade e Desenvolvimento Inclusivo: As ONGs se engajam efetivamente com populações diversas?***

Publicações do INTRAC

Diversidade e Transição: Desafios para o setor de ONGs no Cazaquistão

### **Notícias do Praxis**

Conferência do INTRAC 2005. *Apoio a Sociedade Civil: O Desenvolvimento Comunitário é o caminho futuro?*

Fortalecendo Capacidades para incorporação de gênero e diversidade nas ONGs

**País em foco** Participação das mulheres etíopes: A realidade da prática dos programas das ONGs

Pessoas do INTRAC

Treinamento do INTRAC

**Neste número:** John Beauclerk discute os temas da diversidade e da transparência no setor das ONGs; Indrani Sigamany reflete sobre o atual debate sobre gênero nas ONGs; Esther Mebrahtu traz um estudo de caso sobre participação das mulheres na Etiópia e Simon Forrester escreve sobre a experiência em Cazaque e a necessidade de construir uma sociedade pós-comunista inclusiva e equitativa.

\*\*\*

***Ponto de Vista: Diversidade e Desenvolvimento Inclusivo: As ONGs se engajam efetivamente com diversos tipos de populações ?***

Dois pontos são considerados centrais como “boa prática” de ONGs, elas devem ser enraizadas em um grupo em particular ou grupo alvo e ao mesmo tempo refletir a diversidade existente na comunidade. Na realidade, estes pontos são freqüentemente contraditórios. ONGs e a sociedade civil são parte, são sujeitos das suas próprias culturas e, por tanto, refletem seus preconceitos. Isto é especialmente verdade nas sociedades onde as pessoas depositam a sua confiança somente nas relações de parentesco, raça e classe, como por exemplo nos Bálcãs, onde existe a grande necessidade das ONGs reconstruírem o desgastado tecido social, e encontrarem remédio para a injustiça e corrupção, e poderem enfrentar a desigualdade e a discriminação. Contudo, as ONGs nestes países que estão passando por tamanha

transição, têm vínculos muito fracos com qualquer base social, isso para não mencionar a questão da diversidade.

Esta contradição não é exclusiva dos antigos estados comunistas. Muito poucas culturas podem afirmar que estão genuinamente livres de discriminação. O problema também se estende a sociedades de "alta confiança", onde a crença nas instituições é forte e o Estado presta contas de seus atos aos cidadãos. Apesar de melhores condições, mesmo nestas sociedades de alto nível de confiança falta igualdade de oportunidades para todos. A ameaça de exclusão social significa que minorias racial ou religiosa e outros grupos discriminados têm que continuamente recorrer a pressão de forma a estabelecer e ter acesso a seus direitos e a um tratamento igualitário. Para fazer isto estes grupos freqüentemente precisam estabelecer suas próprias organizações porque as organizações mais visíveis e reconhecidas não conseguem se ajustar às necessidades emergentes, da mesma forma como acontece com os governos. Neste sentido, o crescimento de grupos de solidariedade vinculados a um único tema (ou a uma base social específica) é um indicador da fraca resposta das ONGs a diversidade existente nas sociedades.

Existem vários fatores que dificultam as ONGs a se engajarem efetivamente com populações diversas. Através do mundo, os funcionários de ONGs são recrutados, cada vez mais, nos grupos profissionais, dentro de setores de classe média, para os quais os conceitos de participação de base são freqüentemente estranhos. Em casos extremos, a classe média pode atuar como o intermediário e desencorajar a participação dos pobres e discriminados. As ONGs que genuinamente refletem e abraçam a diversidade existente na população são casos excepcionais. Por exemplo, entre 1989 e 1995, as ONGs formadas pela população majoritária na Europa Central gerenciaram virtualmente o colapso socioeconômico e a segregação dos mais de 6 milhões da população Roma, revertendo ganhos conquistados durante o período comunista.

Quando se trata de discriminação étnica ou religiosa os interesses são particularmente altos. A lei internacional e o código de conduta das ONGs coincidem na declaração de princípio de imparcialidade. Nas guerras civis, por exemplo, a comunidade internacional tem a obrigação de impor acordos de paz que prescrevem a lógica da separação territorial segundo etnias. Mas nestes ambientes complexos, as ONGs estão propensas a errar tanto por omissão quanto por ação. Por exemplo, programas de descentralização implementados por ONGs internacionais na Bósnia, no início da década, tentaram operacionalizar o conceito de capital social. Os torpes esforços de garantir imparcialidade provocaram, ao contrário, que a tentativa fosse descartada por não representar mais que um grupo étnico. Similarmente, programas de reconciliação que prescrevem "articulação e intercâmbio", sem nenhum propósito particular, tem também alienado ONGs de todos os tipos em todo os Bálcãs.

A evidência de que cidadãos auto-organizados em associações podem ter um efeito curativo em sociedades divididas demonstra que o esforço é válido e pode funcionar. Pesquisadores indianos tem demonstrado, por exemplo, que a violência entre comunidades hindus e muçulmanas ocorre em algumas cidades e não em outras, como um resultado da intensidade do engajamento inter-comunal na vida cívica. Onde a filiação à associações, especialmente às associações de negócios, cruzam-se as

divisões religiosas e culturais, uma espécie de “sistema de paz institucionalizada” é possível.

Este exemplo mostra que os esforços para melhorar os padrões de desenvolvimento inclusivo das ONGs podem ser bem sucedidos se a perspectiva delas sobre a questão da reconciliação for mais complexa. Mas do que países com programas de reconciliação e conscientização multi-culturais e programas de educação, pode ter mais êxito integrar estes programas com apoios práticos para organizações de base de crédito e movimentos de poupança e outros tipos de associações relacionadas a empreendimentos. A questão é se as ONGs – internacionais ou nacionais – estão preparadas para uma tarefa que requer entendimento do contexto político, assim como também das necessidades e capacidades cívicas.

Será que a pobre performance das ONGs em identificar e atingir os grupos discriminados assegura um patamar mínimo de desenvolvimento com diversidade? A aceitação por parte das ONGs de ajuda humanitária de auto-regulação certamente aumenta a pressão sobre as ONGs para aceitarem um grau maior de transparência. Governos e o setor privado estão sendo crescentemente solicitados a aceitarem os avaliações segundo padrões internacionais ou códigos de conduta corporativos, e é improvável que eles aceitem críticas de “observadores” que estejam livres das mesmas restrições. Por exemplo, a última edição do relatório de Desenvolvimento Humano das Nações Unidas explora o tema da liberdade cultural e da diversidade ressaltando os desafios existentes:

Dar espaço a crescente demanda das pessoas por inclusão na sociedade, por respeito a sua etnicidade, religião e língua, requer mais que democracia e crescimento eqüitativo. Também é preciso políticas multi-culturais que reconheçam as diferenças, promovendo a diversidade e promovendo a liberdade cultural, de forma que todas as pessoas possam escolher falar sua língua, praticar sua religião, e participar no desenho de suas culturas (PNUD 2004).

Ainda existe muito espaço para melhorar a forma como as minorias e outros grupos discriminados podem participar no trabalho das ONGs, especialmente em relação ao grau ao qual os grupos beneficiários são ativos no processo de tomada de decisões. Esta edição de **ontrac** explora o tema da diversidade e responde a questão: Será que as ONGs progrediram em direção a um desenvolvimento mais inclusivo? a partir de quais perspectivas? Indrani Sigamany, reflete sobre o corrente debate sobre incorporação da perspectiva de gênero nas ONGs ao redor do mundo, enquanto Esther Mebrahtu, traz um estudo de caso sobre a participação das mulheres na Etiópia. Simon Forrester escreve sobre a experiência de um país em transição enfrentando o desafio da diversidade e da inclusão no contexto do Cazaquistão, tanto em nível do governo quanto da sociedade civil.

**Escrito por John Beauclerk**

Gerente de Programa para a Europa Central do Leste, INTRAC . Email [j.beauclerk@intrac.org](mailto:j.beauclerk@intrac.org)

## Referências

- Cartwright, A. (2003) *Social Capital in the Balkans: the Missing Link?* Relatório de Workshop. Blue Bird Social Inclusion Group and the Centre for Policy Studies. Mimeo.
- Riddell, R. (2004) *Why is Accountability Important?* London: Christian Aid. Mimeo.
- UNDP (2004) 'Cultural Liberty in Today's Diverse World'. In *Human Development Report 2004*. New York: UNDP.
- Varshney, A. (2002) *Ethnic Conflict and Civic Life: Hindus and Muslims in India*. Reviewed por John Harriss in *Frontline*, vol 19, May-June 2002. <http://www.frontlineonnet.com>

\*\*\*

## Publicações do INTRAC

### **Criatividade e Constrangimentos: Monitoramento e Avaliação de organizações de base na arena da Ajuda Internacional**

*Lucy Earle (Editora)*

*Outubro de 2004, NGOMPS 18, ISBN 1-897748-81-7*

Este livro captura as dinâmicas e discussões que ocorreram na quinta conferência Internacional do INTRAC sobre monitoramento e avaliação (M&A). Ele mostra a falta de ligação entre a retórica da participação correntemente empregada por muitos atores do Desenvolvimento no Norte e as pressões sobre os ativistas no Sul para se conformarem aos estritos sistemas de elaboração de relatórios. O livro trata de preocupações de ordem teórica como também apresenta pequenos estudos de caso com inovadoras experiências de M&A que ilustram as circunstâncias sob as quais têm sido possível se distanciar das formas tradicionais de M&A.

### **As Implicações da Adoção da Abordagem baseada nos Direitos para as ONGs do Norte**

*Emma Harris-Curtis, Oscar Marleyn e Oliver Bakewell*

*Dezembro de 2004, Serie Documentos Avulsos No. 41, ISBN 1-87748-77-9*

Este documento apresenta a experiência das ONGs do Norte em seu engajamento com a abordagem baseada em direitos. Baseado em pesquisa realizada pelo INTRAC e pesquisas no Sul entre 17 ONGs da Europa do Norte, o foco principal são nos desafios que as ONGs internacionais enfrentam quando traduzem políticas de direitos em realidade operacional. Os autores exploram os diferentes caminhos pelos quais as ONGs interpretam a abordagem de direitos, como eles colocam em prática, e as implicações organizacionais.

### **Quem se beneficia? O monitoramento e Avaliação de Programas de Desenvolvimento na Ásia Central (Relatório da Segunda Conferência Anual do INTRAC na Ásia Central, Abril 2003).**

*Charles Buxton (editor)*

*Novembro de 2004, Série Documentos Avulsos No. 42, ISBN 1-87748-79-5*

O relatório da Conferência explora algumas das questões chave envolvendo monitoramento e avaliação da sociedade civil, desafiando ativistas a trazerem os beneficiários, a sociedade civil e o público em geral para estes processos.

**Para maiores informações sobre as publicações do INTRAC por favor visite nosso website [www.intrac.org](http://www.intrac.org) ou o e-mail [s.windsor-richards@intrac.org](mailto:s.windsor-richards@intrac.org) para solicitar copia de nosso catalogo de publicações.**

\*\*\*

## **Diversidade e Transição: desafios para o setor de ONGs no Cazaquistão**

Durante o meu primeiro ano no Cazaquistão, um amigo historiador local, tentou me ajudar a entender algumas das anomalias na vida moderna do Cazaquistão. “Como povo de tradição nômade, nos estamos curiosos para ouvir os outros e estamos felizes de incorporar novos ‘elementos’ em nossas próprias histórias” Desta forma, ele começou a explicar como ambos os valores do Alcorão e da cultura de beber vodka pode conviver facilmente lado a lado nos lares Cazaques. Similarmente, a página web oficial do estado Cazaque alardeia a diversidade étnica e religiosa do país como umas das pedras fundadoras para o desenvolvimento pós Soviético.

Entretanto, o período depois do colapso da União Soviética e a fundação de um Cazaquistão independente tem trazido uma intrigante mistura de desafios e contradições na promoção e aplicação de políticas de diversidade. O Estado tem incorporado elementos desta diversidade em sua constituição e em vários códigos legais, mas o Executivo tem uma clara agenda de construção de uma nação, com instrumentos definidos de forma a permitir, por exemplo, a supremacia da cultura e da língua Cazaque, depois de 70 anos de dominação Russa. Notáveis reformas econômicas têm sido realizadas, dando ao Estado menos controle que na maioria dos casos dos países da Europa e, contudo, a economia tem falhado em se diversificar para além das indústrias extrativas. Muito tem se feito no reconhecimento dos danos ambientais das políticas Soviéticas, desenvolvendo estratégias de reversão dos danos e de proteção da bio-diversidade do país, entretanto, é ainda incerto onde recai a prioridade para alocação dos recursos.

Os desafios enfrentados pelo Estado são também enfrentados pela Sociedade Civil do Cazaquistão.

O Cazaquistão não teve que lutar pela sua independência, ela veio de repente e de forma inesperada pelo colapso do Império Soviético. A transição realmente desafiou a formulação e a implementação de um modelo apropriado para o desenvolvimento do Cazaquistão que pudesse assegurar liberdade política, justiça social e a construção da identidade nacional (Heap 2003).

Estes desafios de governabilidade são ambos multidimensional e trans-setorial. “Estas questões desafiam as políticas para comunidade de qualquer sociedade porque

(e pelo simples fato de que) elas não podem se referir ou serem entendidas a partir de uma única perspectiva” (Nymark, 1998).

E então, como as ONGs e outras organizações da sociedade civil no Cazaquistão tem enfrentado estes desafios? Analisando o setor das ONGs como um todo, parece que ele tem feito apenas uma pequena contribuição para alargar os espaços políticos e civis. De acordo com um relatório das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD 2002) o setor está concentrado nas grandes cidades e tematicamente em um “pequeno número de importantes temas para o desenvolvimento do país, como direitos humanos, alívio da pobreza, caridade, problemas de gênero, grupos socialmente vulneráveis e meio ambiente”. Entretanto, olhando mais profundamente as tendências mais recentes, existe uma crescente evidência de que o setor das ONGs está amadurecendo em duas importantes áreas que irão juntas promover e refletir a diversidade, favorecendo a existência de uma política de comunidade forte.

Uma primeira tendência é o aumento na criação de alianças, as ONGs estão começando a transcender as estreitas demandas de seu grupo de interesse. Em 2003 uma “Plataforma” de mais de 200 ONGs de vários setores e de várias partes do Cazaquistão se juntaram para pressionar contra uma determinada proposta de lei. Um componente importante da proposta de lei, se aprovada, poderia levar a categorização das ONGs como “de utilidade social” ou como “de não utilidade social”. A Plataforma de ONGs foi capaz não apenas de defender vitoriosamente sua posição, mas, com o seu engajamento com o Governo através das reunião do Fórum Cívico, ocorrido em maio de 2003, demonstrou o quão importante era para o Cazaquistão ter um marco legal o qual permitisse o desenvolvimento de organizações representando os diversos interesses, podendo estes ser “de utilidade social” ou não!

Uma segunda mudança tem ocorrido na sociedade civil antes predominantemente nacional para uma sociedade civil mais “descentralizada”. O setor das ONGs é ainda muito caracterizado como de base urbana, de classe média, de língua russa, com uma tendência a depender dos doadores internacionais. Entretanto, o setor vem crescentemente se engajando com grupos distantes destes centros. Por exemplo, organizações que foram bem sucedidas na provisão de serviços a grupos vulneráveis em áreas industriais do Cazaquistão estão agora se vinculando as emergentes organizações da sociedade civil em áreas rurais e ajudando a dar voz as suas preocupações. Muitas organizações Cazaques estão deliberadamente não se alinhando com a agenda nacionalista, ao contrário estão focalizando em como facilitar um desenvolvimento mais inclusivo. Esta abordagem encontra resistência tanto dos Soviéticos quanto dos pré-Soviéticos da linha de pensamento “de cima para baixo”.

Existe um longo caminho a ser trilhado pelo setor de ONGs do Cazaquistão antes que ele possa se desafiar a si mesmo em um amplo leque de questões de equidade social. Por exemplo, parece existir um falta de entendimento sobre os direitos das mulheres e os papeis de gênero (Earle, 2004), significando que prevalece um conservadorismo em tópicos como sexualidade e família. Entretanto, este país, com uma história de impérios e reinos competindo entre si, está passando por uma transição de proporção espetacular e o setor de ONGs parece estar bem colocado para assegurar que a história Cazaque inclua um pouco de tudo.

## **Escito por Simon Forrester**

Gerente de país para o Cazaquistão e a República do Quirzistão, INTRAC

Email: [simonf@intrac.kg](mailto:simonf@intrac.kg)

### **Notas e Referências**

<sup>1</sup>Ver [www.president.kz](http://www.president.kz)

Heap, S. *et al.* (2003) *Civil Society in the Republic of Kazakhstan*. Oxford: INTRAC.

Nymark, A. (1998) 'Governance'. In *Horizons*, October edition.

Earle, L. *et al.* (2004) *Community Development in Kazakhstan, Kyrgyzstan and Uzbekistan*. Occasional Papers Series No. 40. Oxford: INTRAC.

UNDP (2002) *NGOs of Kazakhstan: Past, Present, Future*. Kazakhstan: UNDP.

\*\*\*\*\*

## **Noticias do Praxis**

No outono de 2004, o Programa Praxis do INTRAC esteve focalizado em dois eventos chaves: um seminário sobre Fortalecimento de Capacidades no contexto franco-fônicos, em Paris, em setembro de 2004, e o Encontro do Grupo Catalyst, em outubro de 2004, na Cidade do Cabo, África do Sul. Neste numero, Noticias de Praxis vai brindar um balanço dos temas que surgiram a partir dos debates realizados nestes eventos. Os relatórios sobre estes dois eventos estão disponíveis na pagina web do INTRAC ([www.intrac.org](http://www.intrac.org)), em inglês e francês.

### **1. Encontro do Grupo Catalyst - 2004**

O grupo Catalyst (GC) é um grupo de assessoria internacional para o Programa Praxis. Sua função é prover orientação estratégica a equipe Praxis do INTRAC assegurando que o trabalho do Programa seja construído a partir das necessidades de fortalecimento institucional, atuais e emergentes, dos ativistas e profissionais. Nesta base, o Praxis proporciona apoio aos ativistas e profissionais na forma de oportunidades de intercambio, desenvolvimento e aumento na disseminação de abordagens ao fortalecimento organizacional que sejam alternativos, inovadores e criativos. No encontro, o Grupo Catalyst foi convocado pelo Programa Praxis para aprofundar a busca por inovação, uma vez que isso é crucial para que os esforços do Praxis, de reforçar os vínculos entre pesquisa e prática, possa avançar. Foi sugerido que esta ênfase em inovação implica na necessidade de correr riscos, de gerar controversas e de alargar as fronteiras. O Grupo também desafiou Praxis a ser mais explicito sobre os valores nos quais se baseia a missão do INTRAC, e como estes valores sustentam as atividades do Programa Praxis. Finalmente, foi visto como importante promover a qualidade da relação entre os atores dentro do campo do fortalecimento organizacional, e de construir sinergias com iniciativas similares lideradas por outras organizações.

### ***Questões Emergentes***

#### **Fortalecimento de capacidades orientada por valores**

Existe um consenso geral entre os membros do GC de que para manter focalizadas as atividades de fortalecimento de capacidades, e fazer diferença no longo prazo, o

fortalecimento de capacidades precisa ser para o desenvolvimento e orientada por uma perspectiva de valores organizacionais. Atualmente, para existir uma tendência, entre as organizações trabalhando o fortalecimento de capacidades, de negligenciar este vínculo com os seus próprios valores, uma vez que as estratégias de fortalecimento de capacidades estão voltadas para ter impacto. Entretanto que isto é fundamental, claro, para satisfazer as necessidades dos clientes, negligenciar os valores organizacionais subjacentes pode gradualmente minar a sustentabilidade das organizações trabalhando em fortalecimento institucional. Isto em termos da qualidade na provisão de serviços, na coerência de abordagens utilizados e na forma em que a organização lida com os diferentes atores envolvidos.

### **Aplicando aprendizagem organizacional na prática**

As organizações da sociedade civil estão cada vez mais conscientes da necessidade de aprender e melhorar. Os membros do GC enfatizaram a importância de dedicar tempo e espaço para que a aprendizagem possa acontecer, e para assegurar que a aprendizagem contribua para empoderar as pessoas tanto quanto as organizações. Ainda mais, parece existir uma dificuldade para conseguir vincular reflexão com ação, por exemplo, de que as lições aprendidas sejam verdadeiramente postas em prática. Praxis pode cumprir um papel investigando mecanismos e processos de aprendizagem organizacional que levem a melhorar as práticas, através de coletar e analisar as experiências das OSC nesta área.

### **Capacidades analíticas e adaptativas**

O nível de capacidade analítico e adaptativo parece ter grande influência na efetividade e sustentabilidade das organizações, e os dois tipos de capacidades estão intrinsecamente interligados. Cada vez mais se reconhece que a capacidade adaptativa é necessária para uma organização poder sobreviver, e para que seu trabalho permaneça apropriado e efetivo. Entretanto, este processo adaptativo baseia-se na capacidade analítica para ler o contexto externo em constante mudança e refletir sobre como a organização deve ajustar suas estratégias e atividades. Esta é uma área que precisa ser mais analisada, e Praxis foi encorajada pelos membros do GC para contribuir na expansão do conhecimento existente neste tema.

### **Modelos alternativos de governança**

Modelos alternativos de estruturas e processos de governança organizacional necessitam ser desenvolvidos; a experiência mostra que o modelo de Conselho (baseado em noções ocidentais de democracia) nem sempre é aplicável ou apropriado. Formas diferentes de liderança e participação no processo decisório devem ser também identificados, e experiências devem ser analisadas para descobrir práticas apropriadas que possam ser promovidas.

### **Mecanismos inovadores de disseminação**

Existe a necessidade de se analisar os mecanismos de disseminação inovadores existentes que possam contribuir a superar as dificuldades de comunicação entre profissionais de campo em todos os níveis. É importante reconhecer que conhecimento é poder, e que por tanto a eleição e uso dos instrumentos de comunicação pode resultar tanto em empoderamento quanto em desempoderamento.

Práxis deve também encontrar meios para estimular comunicação Sul-Sul e entre setores. Ao mesmo tempo, estas atividades devem ter como base um mapeamento inicial de quem se comunica com quem, e como, no campo do fortalecimento de capacidades.

### **Avaliação de impacto com base em sistemas**

Avaliação de impacto com base em sistemas com uma perspectiva de longo prazo e que analisam a conectividade entre os diferentes elementos, mas que são simples o suficiente para serem operacionais, devem ser o caminho a seguir. Ainda mais, os sucessos atingidos, as lições aprendidas e os resultados devem se comunicados em forma efetiva para uma variedade ampla de OSC. É útil distinguir entre **ferramentas para avaliação de capacidades**, de um lado, e **avaliação de intervenções de fortalecimento de capacidades** por outro, e dever-se-ia avançar mais neste segundo tema. Os membros do GC acharam também importante poder examinar como as práticas dos doadores em avaliação influenciam a efetividade organizacional das OSC.

## **2. O Seminário em Fortalecimento de Capacidades no contexto franco-fônico**

O objetivo deste seminário foi o de prover a oportunidade para intercambiar experiências entre profissionais franco-fônicos do Norte e do Sul sobre temas de fortalecimento de capacidades, bem como o de identificar necessidades emergentes em fortalecimento de capacidades e o caminho a seguir no futuro. Ficou claro que o papel das OSC no Norte e no Sul deve-se ajustar gradualmente as circunstâncias em mudança. A **legitimidade** das OSC franco-fônicas deve ser reforçada vis-à-vis às das pessoas e grupos com interesses, em particular, através da melhoria dos vínculos com as bases sociais e tomando as necessidades das organizações comunitárias como ponto de partida, assegurando **autêntica representação** de organizações locais em níveis nacionais e internacionais, mas também renegociando suas relações com o governo.

Os participantes também deram ênfases a necessidade de organização coletiva daqueles trabalhando no fortalecimento de capacidades para poder tornar este tema uma **prioridade** no contexto franco-fônico. Finalmente, percebeu-se que o acesso limitado a ferramentas e materiais de fortalecimento de capacidades em francês, bem como o desenvolvimento e a disseminação de abordagens desenvolvidas por profissionais franco-fônicos é uma necessidade que deve ser enfrentada.

## **3. Atualização na Disseminação do Praxis**

Recentemente, duas *Notas do Praxis* têm sido incorporadas à series:

- *Notas do Praxis* N° 6 “Usando Provérbios Africanos no Fortalecimento Institucional”, por Chiku Malunga e Rick James.
- *Notas do Praxis* N° 7 “Trabalhando Sem Palavras: explorando o uso de caricaturas e ilustrações no Fortalecimento Institucional”, por Bill Crooks.

Ambos foram escritos por profissionais do fortalecimento de capacidades e refletem uma tentativa do Programa Praxis para tornar as *Notas* mais orientadas para a prática. A página web do Praxis tem sido atualizada, e o novo Objetivos do Praxis, bem como

a informação sobre o Esquema de Intercambio do Práxis podem agora ser encontrados na [página web](http://www.intrac.org) do Intrac. ([http://www.intrac.org/INTRAC/PraxisProgramme\\_en.html](http://www.intrac.org/INTRAC/PraxisProgramme_en.html)).

**Escrito por Mia Sorgenfrei**

Assistente de Programas, INTRAC

Email: [m.sorgenfrei@intrac.org](mailto:m.sorgenfrei@intrac.org)

\*\*\*\*

**Conferência do INTRAC em 2005**  
**Apoio a Sociedade Civil: É o Desenvolvimento Comunitário o Caminho a Seguir?**

De Segunda 18 a Quarta 20 de abril de 2005

Amman, Jordan

*Prazo final para inscrições: 1 de março de 2005*

O objetivo desta conferência é abrir o debate sobre a questão do **desenvolvimento comunitário** e o recente ressurgimento de interesse, por parte das agencias bilaterais e multilaterais, de se engajar em nível comunitário. Em particular, a Conferência deseja examinar os vínculos entre apoio para as iniciativas de desenvolvimento comunitário e objetivos mais amplos de fortalecimento da **sociedade civil**.

Publico alvo:

- Pessoas com experiência em desenvolvimento comunitário e/ou trabalho de fortalecimento da sociedade civil,
- Organizações comunitárias de base e outras organizações de base,
- ONGs locais e internacionais
- Instituições bilaterais e multilaterais
- Governos

**Para maiores informações, favor contatar a Zoë Wilkinson, Organizador da Conferência.**

Email: [z.wilkinson@intrac.org](mailto:z.wilkinson@intrac.org)

\*\*\*

**Fortalecendo capacidades para integração de gênero e diversidade dentro das ONGs**

“O fortalecimento de capacidades para a integração da perspectiva de gênero no trabalho mais amplo das ONGs” foi o principal objetivo do recente workshop realizado pelo INTRAC, em Londres, em outubro passado. O workshop propiciou uma plataforma para discussões ecléticas sobre as complexidades de incorporar gênero entre os participantes, os quais todos trabalham no campo do desenvolvimento e representavam uma dezena de países do mundo todo. Se incorporar gênero é a

estratégia ou processo através do qual se atinge o objetivo da equidade de gênero, as capacidades que necessitam serem desenvolvidas são não somente “como” chegar a uma análise de gênero, mas também um entendimento claro do “porque” é importante atingir a equidade de gênero, e em que contexto. Desde final dos anos de 1990, enquanto que a noção de diferenças de gênero em situações de pobreza é ainda aceita, as análises de gênero e desigualdade têm se tornado mais complexas e nuançadas. Isto, por sua vez, está influenciando estratégias de eliminação de pobreza através de uma abordagem mais consciente sobre gênero (Catagay, 1998).

Os participantes do curso lembraram continuamente da diversidade de políticas, de estruturas sociológicas, e contextos culturais dos seus respectivos países. Esta diversidade em si mesma requer incansável inovação e criatividade de forma a se desenvolver uma sensibilidade relevante sobre gênero. Também se depende de espaço de ação para que as mudanças tenham lugar. Para acessar esta capacidade para mudanças, nos precisamos chegar de forma profunda nas estruturas motivacionais dos indivíduos, organizações, e das comunidades com as quais trabalhamos. Refutando a tradicional teoria de que intrincadas mudanças só podem ser atingidas apenas se os interessados mesmos têm as capacidades para mudar, foi discutido que as capacidades mesmas não são inerentes, mas podem ser desenvolvidas através de conscientização, e do ganho de conhecimento das capacidades requeridas para a análise de gênero. É imperativo para este processo a vontade decisiva de realizar ações para a mudança.

Um dos debates foi em relação a diferença entre “**igualdade de gênero**” e “**equidade de gênero**”. Na conferência de Beijing, em 1995, foi acordado que o termo igualdade seria usado preferencialmente ao termo equidade, porque equidade denota um elemento de interpretação da justiça social, usualmente baseado em tradição, costume, religião ou cultura, freqüentemente em detrimento das mulheres, e portanto inaceitáveis. Nesta conferência, o termo igualdade foi entendido com os direitos, responsabilidades e oportunidades dos indivíduos, os quais não dependem de se si nasce homem ou mulher. “Igualdade assegura que as percepções, interesses, necessidades e prioridades (de mulheres e homens) terão igual peso no planejamento e nas decisões a serem tomadas” (Osagi, 2001).

Mudanças sociais desta natureza necessitam uma avaliação da extensão na qual o pensamento tradicional pode vir a ser hostil a inovação. Desde que a incorporação de gênero tem estado na agenda por mais de duas décadas, existe uma tendência de naturalizar que os indivíduos têm diferentes entendimentos e pontos de partida da desigualdade, o que acionaria a necessidade de mudanças. É, no entanto, necessário continuamente vincular dados referidos as tensões criadas pelo impacto da mudança, especialmente porque as discussões sobre gênero tendem a ser emotivas. Estas noções nascem de comportamentos influenciados por valores que afetam tanto os indivíduos como as organizações.

As dificuldades inerentes no processo de criação de oportunidades para a mudança pedem inovações e estruturas apropriadas para contextos culturais e políticos particulares nas diferentes regiões geográficas. O desenvolvimento histórico de movimentos sociais e políticos em diferentes países servem como uma importante lembrança de que as lutas por equidade não são um fenômeno novo. Por exemplo, um dos movimentos feministas mais antigos teve origem no Irã. A pesar de que

sucessivas lideranças políticas têm feito muito para mascarar este movimento por mudanças, o movimento mesmo não tem desaparecido e utiliza formas extremamente criativas para manter a ideologia viva a pesar das inúmeras limitações. Esta criatividade necessita ser registrada e as lições emergentes podem servir como ferramentas úteis para a incorporação de metodologias de gênero.

Esta colorida diversidade, numa escala micro, dentro de um treinamento sobre gênero no INTRAC, destacou os variados fatores que as pessoas estão trabalhando em suas respectivas comunidades. Amartya Sen (1992) escreveu que a “persistente diversidade de seres humanos intensifica a necessidade de enfrentar a diversidade de enfoques na avaliação da equidade”. Isto traz a questão: equidade de que? No campo do desenvolvimento internacional, equidade de gênero é visto em relação ao contexto de pobreza: a questão básica é uma melhor distribuição de recursos. Contudo, a que “recursos” se referem e a que contextos? E como isto se relaciona com fatores tais como necessidades básicas, direitos, influência e voz política, responsabilidades, oportunidades e equilíbrio de poder?

Esforços para alcançar “equidade” são temperados pela diversidade e diferença, ambos sociologicamente e dentro de abordagens que são adotados: “Ainda que grosseria, tal retórica (ex. todos os homens são iguais)” é tipicamente utilizada como parte do discurso igualitarista, o efeito de ignorar as variações interpessoais pode, de fato, aprofundar as desigualdades, ao esconder o fato de que considerações de igualdades para todos demandam tratamento desigual em favor dos mais despossuídos”. (Sen 1992.) Por tanto, a racionalidade dual, endossada pelas Nações Unidas, para promover a equidade de gênero é que a equidade de gênero entre homens e mulheres é matéria de direitos humanos e de justiça social, e ao mesmo tempo, uma maior igualdade entre homens e mulheres é pré-condição para um desenvolvimento sustentável com base nas pessoas.

Dentro do curto espaço de tempo em que este treinamento foi oferecido pelo INTRAC foi somente possível debater teorias gerais, ferramentas e modelos (na melhor das hipóteses). As habilidades que se requer para moldar estes tópicos nos diversos ambientes em que os participantes trabalham depende de compromissos e criatividades institucionais e organizacionais. Para que aconteça um fortalecimento de capacidades que permita incorporar gênero, é preciso que exista aprendizagem em nível organizacional: Como a aprendizagem de um curto curso se dissemina dentro de outros espaços de uma organização? que métodos são necessários para que isto aconteça? como a informação flui? O ambiente organizacional mais propício para a aprendizagem tem mecanismos que recompensam a aprendizagem, e que criam espaços de segurança nos quais os erros são admitidos e podem ser analisados, e onde a mudança pode ser realizada suavemente.

As discussões sobre gênero podem ser intimidantes se os conceitos são muito estranhos, e uma terminologia técnica pode mistificar antes que esclarecer os debates dentro de uma organização. Cada organização reagirá de forma diferente quando seus pressupostos forem desafiados, inclusive pressupostos relativos a gênero. O desafio é procurar pontos de entrada para a equidade de gênero e manejar as reações de forma a criar mudanças dentro do sistema de aprendizagem de uma organização até elas se tornarem parte constitutiva da mesma.

**Escrito por Indrani Sigamany**

Gerente de fortalecimento de capacidades e treinamento, INTRAC

[i.sigamany@intrac.org](mailto:i.sigamany@intrac.org)

Catagay (1998) *Gender and Poverty*. UNDP.

OSAGI (United Nations Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women) (2001) *Factsheet* <http://www.un.org/womenwatch/osagi>

Sen, A. (1992) *Inequality Re-examined*. Harvard: Harvard University Press.

\*\*\*

## **País em Foco - A participação das mulheres etíopes: a realidade da política de gênero na prática de ONG**

As ONGs frequentemente têm sido entusiastas ao abraçar as noções de “desenvolvimento inclusivo” e “participação” embora estes conceitos têm frequentemente sofrido uma falta de clareza em suas definições. Neste sentido a participação das mulheres e dos pobres é definido como prioridade para as ONGs. Mas, na prática, qual o tamanho do compromisso que as ONGs têm em relação a uma maior equidade de gênero? Um estudo recente, sobre monitoramento participativo e avaliação na Etiópia, incluiu uma avaliação sobre a extensão em que oito ONGs internacionais têm abordado questões de gênero em suas políticas e programas. Em particular o estudo buscou observar a natureza e a extensão da participação das mulheres nos programas das ONGs internacionais em nível local.

Dentro do grupo de ONGs internacionais estudadas, “gênero” era ainda frequentemente visto e referido como a posição das mulheres, ao invés de uma análise mais ampla das relações de poder entre homens e mulheres. E também, “mulheres” eram frequentemente agrupadas conjuntamente e não classificadas de acordo com a situação socioeconômica e outras diferenças como etnia, religião, cultura, língua e assim por diante. Na maioria das ONGs internacionais, não havia políticas claras, guias e procedimentos para a promoção da participação das mulheres. Apesar de que algumas organizações têm desenvolvido uma política de gênero em nível internacional, há ainda uma falta de clareza e de aplicação sistemática desta política em nível local.

O desafio de traduzir na prática uma política de gênero em um país culturalmente resistente, como é o caso da Etiópia, não deve ser subestimado. O estudo revelou que o treinamento dos funcionários no país nem sempre foi suficiente para ultrapassar barreiras culturais e atitudes negativas. De fato, o treinamento, às vezes, levou a que as questões de gênero se transformem em um campo de batalha, uma vez que alguns funcionários do sexo masculino sentiram que os conceitos eram imposições vindas de fora. Isto destaca a necessidade de materiais de treinamentos culturalmente apropriados, assim como também o desenvolvimento e uso de ferramentas de processos de planejamento, monitoramento e avaliação com sensibilidade para a questão de gênero.

A participação das mulheres dentro dos programas e projetos das ONGs internacionais aconteceu dentro de um contexto geral de constrangimentos culturais e de baixos níveis de alfabetização, particularmente nas áreas rurais. O estudo mostrou que a noção de participação como um meio (e não como um fim) ainda domina as interações entre as ONGs internacionais e as mulheres em nível local. Por exemplo, participação é frequentemente limitada ao nível local, significando que as mulheres podem tomar parte em exercícios de Avaliação Rural Participativa no início dos projetos, na fase de realizar o levantamento de informações e de consultas. Mas de fato, as mulheres têm, geralmente, limitado controle sobre os processos de tomada de decisão e influência sobre as atividades do projeto.

O estudo tomou uma abordagem orientada ao ator, para explorar em profundidade o papel dos funcionários das ONGs internacionais trabalhando no campo e também as próprias iniciativas de participação das mulheres em nível local. Foi revelador que através dos projetos visitados os trabalhadores de campo das ONGs internacionais desempenhavam um importante **papel de mediador** entre os diferentes grupos de interesses presentes no projeto, incluindo diferentes grupos de homens e mulheres. Alguns desses funcionários de campo se tornaram resistentes a questões culturalmente sensíveis tais como equidade de gênero, e não conseguiram internalizar as idéias e valores das políticas e programas de gênero de suas organizações. Foram encontrados exemplos onde os trabalhadores de campo atuam bloqueando a participação das mulheres. Por outro lado, existem também casos em que trabalhadores de campo manipulam situações de forma a ultrapassar a resistência dos homens em nível local, propondo atividades que podem beneficiar as mulheres dentro da comunidade.

Dentre os programas das ONGs internacionais, frequentemente, não existem mecanismos formalmente estabelecidos pelos projetos para promover a equidade de gênero e a melhoria da posição socioeconômica das mulheres em nível local. Ao contrário, quando eles acontecem, são resultados da iniciativa de mulheres que fazem um uso estratégico das oportunidades e espaços que foram abertos pelas atividades do projeto. Por exemplo, mulheres frequentemente desejam evitar confrontação direta com os homens e preferem atividades que não são vistas como ameaçadoras dos papéis tradicionais dos homens. Desta forma, as mulheres participam mais ativamente em atividades “somente de mulheres” onde estão aptas a ter o controle das mesmas e organizar a cooperação entre elas mesmas. Frequentemente a separação de atividades foi bem sucedida apenas no que se refere à melhoria das condições de vida das mulheres. Neste sentido, esta prática vai contra a posição que algumas ONGs internacionais que adotaram uma abordagem integrada de gênero no desenvolvimento (GAD, sigla em Inglês) como forma de trabalho; manter, algumas vezes, atividades de mulheres no projeto e grupos de trabalho separados que provaram ser mais efetivo que a tentativa de integrar e priorizar as necessidades e prioridades das mulheres nas atividades.

Concluindo, as evidências da Etiópia sugerem que as ONGs internacionais precisam desenvolver uma clara definição operacional do conceito de participação. Elas também precisam desenvolver planos operacionais específicos para a implementação de políticas e práticas de gênero, particularmente em nível do trabalho no campo. Isto pode incluir especial atenção ao papel de mediador que os funcionários jogam no campo, equipando-os com ferramentas práticas e mais sensíveis a gênero para uso nos processos de planejamento, implementação, monitoramento e avaliação.

**Escrito por Esther Mebrahtu, de Christian Aid, e Vicky Brehm, pesquisadora do INTRAC.**

Email: [v.brehm@intrac.org](mailto:v.brehm@intrac.org)

*Este artigo foi escrito com base no documento escrito por Mebrahtu. E (2004), Colocando Política em Prática: Monitoramento Participativo e Avaliação na Etiópia. Oxford. INTRAC. Cópias podem ser adquiridas junto ao INTRAC (email [publications@intrac.org](mailto:publications@intrac.org)).*

\*\*\*

## **Pessoal do INTRAC**

O perfil internacional do nosso escritório em Oxford tem sido, recentemente, fortalecido por novos colegas: Svetlana Duncalf, gerente de contabilidade, é do Azerbaijão, Gabriela Romo, Apoio de Programa, é do México e Agnes Daizi, Administradora, é do Zimbábue. Nos também damos as boas vindas a outros novos funcionários provenientes do Reino Unido: Stacy Hennessy, Assistente de Finanças, Zoe Wilkinson, Organizador de conferências e, por último, Eliza Hilton, Oficial de Programa de Desenvolvimento.

Uma mudança para Haia significou que nós tristemente tivemos que dizer adeus a um dos pesquisadores do INTRAC, Bárbara Brubacher, a qual nos desejamos boa sorte. Rebecca Blackshaw retornou a universidade para fazer um mestrado em Estudos do Desenvolvimento na Universidade de Reading e Charlotte Hursey está agora trabalhando com o INTRAC como pesquisadora, na categoria de consultora eventual. Nos desejamos a ambas, Rebecca e Charlotte, boas vindas.

Nosso apreço se estende a Claire Cody que se juntou a nos como voluntária enquanto estuda no Mestrado de Antropologia Social e a Rania Sabbah, da Jordânia, que adicionou outra dimensão ao nosso perfil internacional, ela trabalhará conosco até dezembro, enquanto completa mestrado em Desenvolvimento Internacional na Universidade de Bath.

**Escrito por Shelagh Windsor-Richards**

Gerente do escritório, INTRAC

Email: [s.windsor-richards@intrac.org](mailto:s.windsor-richards@intrac.org)

\*\*\*

**ontrac**

ISSN 1476-1327

Editora: Vicky Brehm, Pesquisadora, INTRAC

Desenho: Sophie Johnson, Colophon

Impressão: Litho and Digital Impressions Ltd., Oxford

ONTRAC é um boletim informativo do INTRAC - Centro Internacional de Pesquisa e Treinamento de ONGs -. Ele é publicado três vezes por ano. Seu conteúdo pode ser reproduzido e traduzido livremente desde que a fonte seja mencionada. O INTRAC agradece as seguintes organizações pelas suas contribuições à produção do ontrac: Christian Aid, Concern Worldwide, Cordaid, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Norway, Save the Children Sweden, Save the Children UK, South Research e World Vision UK.

Para fazer a assinatura do *ontrac*, favor contatar a Natasha Thurlow no INTRAC ([n.thurlow@intrac.org](mailto:n.thurlow@intrac.org)) indicando se deseja receber ele por correio eletrônico (em Inglês, Chinês, Francês, Português, Russo ou Espanhol) ou pelo correio normal (em Inglês e Russo somente).

INTRAC      Tel.: +44 (0) 1865 201 851  
PO Boxe 563    Fax: +44 (0) 1865 201 852  
Oxford OX2 6RZ    Endereço eletrônico: [info@intrac.org](mailto:info@intrac.org)  
Reino Unido    Website: <http://www.intrac.org>

INTRAC é uma companhia limitada, registrada sob o No. 2663796, e uma organização sem fins lucrativos registrada sob o No. 1016676.