

ontrac

No. 32, Janeiro de 2006

Boletim do Centro Internacional de Pesquisa e treinamento de ONGs

CONTEÚDO

Ponto de vista: Perdido no processo de 'Incorporar Centralmente'

Publicações do INTRAC

A prática das ONGs para incorporar centralmente HIV/AIDS, Gênero e Meio ambiente

Notícias de fortalecimento institucional

Sexta Conferência do INTRAC sobre Avaliação

Incorporar centralmente a mitigação de desastres

Afogando-se na correnteza: reflexão crítica sobre o processo de incorporar centralmente gênero

Treinamentos do INTRAC

Pessoas do INTRAC

Nesta edição:

Oliver Bakewell debate sobre o surgimento de práticas para incorporar centralmente temas específicos dentro do trabalho de desenvolvimento e chama a atenção para problemas relacionados ao uso da terminologia e da sua aplicação na prática; Jerry Adams delinea os resultados de uma avaliação que compara as experiências de incorporar centralmente HIV/AIDS, gênero e o meio ambiente em cinco ONGs irlandesas, John Twigg analisa os desafios de incorporar centralmente a mitigação de desastres dentro do trabalho de desenvolvimento, e Hannah Warren reflete sobre as dificuldades de incorporar centralmente gênero.

Ponto de vista: Perdido no processo de 'Incorporar centralmente'

Na última década o termo 'incorporar centralmente' tem se consolidado dentro do jargão de desenvolvimento. O termo ganhou proeminência através da Plataforma para Ação em Beijing, e foi adotado na Quarta Conferência sobre Mulheres das Nações Unidas em 1995, onde foi considerado como a abordagem mais apropriada para promover igualdade entre homens e mulheres. Se o conceito de incorporar

centralmente se difundiu primeiramente na temática de gênero, logo ele se tornou cada vez mais associado a um sempre crescente conjunto de questões mais amplas, incluindo idade, HIV/AIDS, conflito, mitigação de desastres e o meio ambiente.

Na medida em que outros temas são propostos para serem incorporados centralmente, é importante refletir novamente sobre o significado do termo e sobre algumas lições da utilização desta abordagem no desenvolvimento.

O que queremos dizer por incorporar centralmente? O termo em inglês *mainstreaming* recorre a imagem de uma corrente principal de idéias e práticas que, como um rio, pode receber outras questões e temas mais especializados – os rios tributários - mas que não necessariamente interferem no fluxo da correnteza principal. Incorporar centralmente é o processo de trazer estas questões laterais para dentro do eixo principal de trabalho de uma organização. Por exemplo, ao invés de deixar as questões ambientais para projetos especializados, nos asseguramos de que analisamos as implicações ambientais em todas as áreas de trabalho.

No entanto, esta imagem é problemática. Ela sugere que as questões para serem incorporadas centralmente devem ser capturadas do canal lateral e o desafio é integra-las dentro da corrente principal de trabalho existente. No entanto, para gênero, por exemplo, isso nunca foi o caso; o canal principal foi moldado por teorias e práticas de desenvolvimento com abordagem de gênero. Antes que trazer uma nova questão – gênero – para dentro da corrente principal, o processo deveria ser de avaliar o caminho do canal principal e mudá-lo. Isto tem sido referido como a abordagem de *definição-de-agenda* para a incorporar centralmente, em contraposição a abordagem *integracionista*.

Qualquer das abordagens que se tome para *incorporar centralmente*, o processo envolverá mudanças institucionais e operativas para os atores do desenvolvimento. Mudanças institucionais podem envolver novas políticas, procedimentos e sistemas que reflitam que a questão foi incorporada. Por tanto, uma organização que quer assegurar a implementação de uma política ambiental, requer que todos os programas incluam uma avaliação ambiental, ou faça auditorias ambientais. Tais mudanças significam que a organização reconhece explicitamente a importância das questões ambientais e que elas atravessam todos os seus trabalhos.

Incorporação centralmente se torna operacional quando vai além das políticas ou procedimentos e muda a natureza das práticas da organização e o impacto do seu trabalho nas comunidades. Por exemplo, podemos começar a ver que os processos para incorporar centralmente a questão etária resultam em grandes mudanças na forma como uma organização trabalha com crianças e jovens, indo além de processos de consulta, e assegurando que eles tenham um verdadeiro papel nas decisões sobre o desenho do programa, sua implementação e avaliação. A influência dos jovens será sentida não apenas nos objetivos do programas, mas através de todo o trabalho da organização.

É claro que, para se incorporar centralmente ambas dimensões, o institucional e o operacional devem andar juntos, mas com muita frequência a retórica das políticas nem sempre se concretiza em mudanças nas práticas. Isto tem sido referido como a 'evaporação das políticas' (Longwe, 1997). Isto pode ser uma falha técnica nos mecanismos internos de uma organização, mas também pode ser o resultado de resistências abertas ou ocultas a incorporar centralmente um tema. Ainda, uma recente avaliação das experiências de DFID sugere que as poucas mudanças que possam ter sido originadas pela abordagem de incorporar centralmente gênero

podem permanecer invisíveis se não houver procedimentos de monitoramento estabelecidos (Moser et al 2004).

A experiência de incorporar centralmente até agora tem mostrado ser um processo difícil e com muitos obstáculos – alguns dos quais estão analisados nos artigos desta edição de *Ontrac*. Enquanto que considerável esforço tem sido colocado na abordagem de incorporar centralmente temas, é menos evidente como isso se reflete na prática; muito freqüentemente, somente se incorpora uma camada de jargões e políticas, sem que ocorra nenhuma mudança substantiva na forma de trabalhar.

Existe o perigo de que a forma entusiasta em que os atores do desenvolvimento utilizam a abordagem de incorporar centralmente qualquer questão possa vir a enfraquecer seu valor como conceito. Ela pode produzir competição entre áreas como, por exemplo, gênero, idade e gerenciamento de desastres. Cada uma destas áreas demanda recursos para produzir mudanças organizacionais e operacionais, mas a capacidade para mudanças é limitada.

Talvez mais criticamente, temos que nos perguntar se estamos confundindo as coisas ao usar o termos tão livremente. Para algumas áreas, tais como HIV/AIDS, podemos nos satisfazer com uma abordagem integracionista que assegura que a questão é contemplada em todo nosso trabalho. Esta abordagem pode não ser satisfatória para incorporar centralmente gênero, que surgiu com uma agenda política de mudar o equilíbrio de poder entre homens e mulheres. Por tanto, faz sentido equacionar o processo de incorporar centralmente HIV/AIDS e gênero?

Na prática, a maior parte do que chamamos incorporar centralmente, ainda que seja de incorporar centralmente gênero, tem sido integracionista antes que de definição-de-agenda. Isto pode levar a remover a política e a neutralizar os interesses estratégicos mais radicais de remodelar o caminho do desenvolvimento. Onde nos estamos preocupados em reforçar os direitos das pessoas, independentemente de gênero, idade e etnicidade, podemos ouvir que tais questões têm sido incorporadas, mas na prática elas têm sido levadas pela correnteza.

Escrito por Oliver Bakewell

Pesquisador Principal, INTRAC

Correio eletrônico: obakewell@intrac.org

Referências

Longwe, S. H. (1997) 'The Evaporation of Gender Policies in the Patriarchal Cooking Pot', *Development in Practice* 7(2): 148–56.

Moser, C., M'Chaju-Liwewe, O., Moser, A., and Ngwira, N. (2004) *DFID Malawi Gender Audit: Evaporated, invisibilized or resisted?* Report for UK Department for International Development.

Publicações do INTRAC

Documento sobre a abordagem com base em direitos está agora disponível

- *As implicações para as ONGs do Norte ao adotarem a abordagem com base em direitos. Uma análise preliminar* - 'The Implications for Northern NGOs of Adopting

Rights-Based Approaches: A Preliminary Exploration' (Occasional Papers Series 41) por Emma Harris-Curtis, Oscar Marley e Oliver Bakewell, November 2005, 50pp, £8.95, ISBN 1-897748-77-9

A abordagem com base em direitos nos trabalhos de desenvolvimento tem identificado o fracasso da comunidade internacional para reconhecer e defender os direitos humanos como o problema central do desenvolvimento. Muitas organizações de desenvolvimento utilizam a abordagem com base em direitos no seu trabalho – mas não existe uma compreensão compartilhada do que isso significa, nem como se implementa na prática. O INTRAC tem analisado como diferentes ONGs interpretam a abordagem com base em direitos e nesta pesquisa focalizou nos desafios particulares que ONG internacionais enfrentam quando procuram traduzir para a realidade operacional as políticas definidas a partir da abordagem com base em direitos.

Para maiores informações sobre as publicações do INTRAC, por favor visite nossa página web: www.intrac.org ou envie um correio eletrônico para swindsor-richards@intrac.org para requerer uma copia de nosso catálogo de 2006.

A prática das ONGs para incorporar centralmente HIV/AIDS, Gênero e Meio ambiente

Como parte do acordo do Esquema de Financiamento Pluri-Anual (EFPA) administrado pela Cooperação para o Desenvolvimento da Irlanda - CDI, foi requisitado que cinco ONGs irlandesas utilizassem a abordagem de incorporar centralmente HIV/AIDS, gênero e meio ambiente. Uma recente avaliação do EFPA levada a cabo pelo INTRAC e Annesley Resource Partnership (Irlanda) forneceu a oportunidade para uma interessante comparação entre as ONGs de como funcionou o incorporar centralmente estes diferentes temas, os quais, de maneira geral, demonstraram a necessidade de se definir objetivos claro e bem definidos. A avaliação mostrou progressos muito diferentes em cada uma das áreas, um progresso maior e mais claro em incorporar centralmente HIV/AIDS, e menor na área de gênero e meio ambiente, este último que tende a ser ignorado (exceto para uma das ONGs para a qual meio ambiente é a sua razão de ser).

Com relação a incorporar centralmente HIV/AIDS, o progresso e clareza foram alcançados não apenas em relação às atividades financiadas pelo EFPA, mas também como resultado do financiamento através do Esquema de Parceria para HIV AIDS (EPHA) da CDI. Este esquema foi estabelecido como uma medida de transição buscando aumentar e favorecer o incorporar centralmente HIV e AIDS tornando as respostas ao HIV e AIDS mais efetivas dentre as ONGs, com a idéia que o EPHA fosse posteriormente incorporado ao EFPA.. Das quatro ONGs financiadas por EFPA através do EPHA, HIV/AIDS foi mais efetivamente incorporado centralmente do que gênero e meio ambiente. As ONGs comentaram que a natureza mais prescritiva das políticas de incorporar centralmente do HAPS contribuíram para que elas desenvolvessem capacidades e foco neste tema tão crítico. No entanto, o EFPA tem complementado o financiamento através do EPHA permitindo um aumento no número de funcionários dedicados a incorporar centralmente HIV/AIDS em diferentes níveis dos programas das ONGs.

Em relação a incorporar centralmente gênero, as principais diferenças quando comparado com HIV/AIDS, se referem a diferente priorização e a falta de informação

sobre os objetivos do DCI em relação a incorporar centralmente gênero. Em várias entrevistas durante o trabalho de campo, os entrevistados não tinham clareza sobre o significado na prática de incorporar centralmente gênero, apesar da existência de um documento sobre Políticas de Gênero do DCI que contem uma lista de 11 pontos sobre o que significa incorporar centralmente gênero. Se explicitamente oferecidos, ou buscados, estes pontos poderiam ter sido utilizados pelas ONGs para assegurar uma compreensão mínima sobre o que envolve incorporar centralmente gênero e sobre o que era esperado.

Em relação a incorporar centralmente meio ambiente, somente uma das ONGs fez claros avanços. A falta de avanços no geral foi atribuída à falta de clareza sobre o que significa tanto na prática quanto em termos de política incorporar centralmente, talvez originado pela ausência de objetivos ou de liderança por parte do DCI.

A avaliação identificou que os funcionários das ONGs e dos parceiros enfrentam o desafio de compreender e operacionalizar a abordagem de incorporar centralmente. Foram identificadas lacunas entre a percepção dos diferentes atores em relação a um nível de compreensão consistente sobre o tema e sobre a abordagem metodológica de incorporar centralmente. Alguns escritórios de campo desenvolveram suas próprias iniciativas levando a cabo auditorias sobre gênero e recrutando funcionários para trabalhar gênero e HIV/AIDS, e apesar de ainda ser cedo para avaliar o impacto destas iniciativas, espera-se que elas levem a aprendizagens organizacionais específicas e para avançar a abordagem de incorporar centralmente.

O esforço das ONGs para incorporar centralmente temas específicos levanta questões interessantes, particularmente em relação à prática e a logística de incorporar centralmente no contexto de trabalhar com parceiros. Há um desafio permanente para todas as ONGs em relação a como implementar a abordagem de incorporar centralmente no trabalho dos parceiros sem sobrecarregar o trabalho deles ou atentar contra o respeito mútuo. É também uma questão saber se é necessário ter mais nuances, clareza e estratégia para incorporar centralmente num contexto de crescente número de questões cruciais. Os diferentes graus e proporções de incorporar centralmente, e experiências específicas das ONGs provêm oportunidades interessantes para aprendizagem, tanto para o DCI e as ONGs quanto entre as ONGs mesmas. A abordagem de incorporar centralmente do EFPA tem mantido a filosofia de respeitar as prioridades estratégicas e oferecer apoio quando necessário. No entanto, seria melhor se houvesse guias mais explícitos sobre objetivos e pontos de chegada acordados com cada uma das ONGs.

O que fica claro nesta avaliação é que para que incorporar centralmente seja uma abordagem efetiva deve existir clareza de objetivos. Sem isso, qualquer tentativa vai carecer da necessária priorização e clareza para ser efetiva e se tornar parte da cultura e da abordagem da ONG.

Escrito por Jerry Adams

Especialista Principal em fortalecimento de Capacidades, INTRAC

Email: jadams@intrac.org

Notas

Este artigo tem como base a informações do relatório síntese do EFPA para o DCI feito pelo INTRAC e Annesley Resource Partnership.

Autores: Jerry Adams (líder da equipe de avaliadores), Peter McEvoy, Sarah Methven, John Shields, John Hailey e Brian Pratt.

Notícias de Fortalecimento Institucional

Bem vindos a Notícias de Fortalecimento Institucional número 20. Nesta edição Rick James nos oferece os primeiros resultados de sua pesquisa sobre os efeitos do HIV/AIDS sobre as organizações da sociedade civil na África Sub-Sahariana, destacando as formas em que essas questões podem ser enfrentadas através da abordagem de incorporar centralmente, e os desafios que isto coloca aos doadores e aos prestadores de serviços de fortalecimento institucional.

Leões predadores e cachorros dorminhocos: O desafio de incorporar centralmente HIV/AIDS nas organizações

*Um cachorro dormindo num lugar gostoso
não se mexe apesar da chegada do leão*

Provérbio do Maláui

Muitas organizações da sociedade civil na África sub-sahariana estão sendo afetadas profundamente pelo HIV/AIDS. Semana passada eu estava falando para um gerente que tinha perdido seis dos seus 14 funcionários devido a AIDS. Isto teve várias conseqüências para a organização: a qualidade do trabalho tem diminuído e outros efeitos indiretos que têm provocado perdas à organização da ordem de \$23.000 somente no último ano. Em suma, a performance está comprometida, os doadores estão exasperados e a moral dos funcionários está afetada. Segundo o gerente: *“a moral foi para o chão. Quando todos estavam doentes, eu falava ‘façamos isto, façamos aquilo... mas nada. Me sinto muito mal’*. Mas apesar do problema ter vários anos, as organizações da sociedade civil somente agora estão começando a pensar sobre como responder ao problema do HIV/AIDS dentro das organizações. O crescentes custos diretos e indiretos do HIV/AIDS torna o processo de incorporar centralmente HIV/AIDS o principal desafio de fortalecimento institucional que as OSC enfrentam hoje.

Aproximadamente três milhões de pessoas na região morrem cada ano, e com isso os custos sociais e econômicos do HIV/AIDS aumentam. Em muitos lugares isto tem diminuído os avanços para se atingirem as Metas de Desenvolvimento do Milênio e tem levado especialistas a advertir “O desenvolvimento será virtualmente impossível na era do HIV/AIDS” (Barnett e Whiteside 2002). Tem se convertido em lugar comum falar da necessidade de incorporar centralmente HIV/AIDS, mas isto tem sido freqüentemente interpretado como realizar pequenos ajustes a programas. Mas o HIV/AIDS está tendo grande impacto dentro das organizações, na medida que o próprio quadro de funcionários das organizações está infectado ou indiretamente afetado. Custos médicos, de pensão e custos funerários, combinados com a perda de funcionários e gerentes devido à doença, associado à necessidade de se dedicar tempo no cuidado dos enfermos e a presença em funerais significa que a maioria das OSCs estão lutando com os problemas do aumento dos custos operativos e de diminuição na performance.

O diretor de uma OSC coloca um dilema muito comum para os gerentes
“Um dos mais experientes funcionários de terreno tem me pedido para trabalhar apenas de manhã. Tendo passado o trauma de ter visto seus três filhos morrerem nos últimos quatro anos, e encontrando-se o seu marido agora gravemente doente no hospital, ela precisa desesperadamente cuidar dele. Nossos termos e condições limitam esse tipo de ausência em cinco dias, mas ela vai precisar cuidar dele por muito mais tempo. Mas se eu conceder este pedido, mais a organização vai sofrer e vai se criar um precedente...”

Quanto custa o HIV/AIDS para as OSC?

Pesquisas recentemente feitas pelo INTRAC no Maláui indicam que dentre as OSCs entrevistadas muitas estão sofrendo aumento de seus custos em aproximadamente 12% por ano, como resultado do HIV/AIDS. Segundo esta pesquisa, lidar com HIV/AIDS toma cerca de 12,5% do tempo dos funcionários e dos gerentes. Isso significa que a performance e o impacto das OSCs está em sério declínio. A evidência sugere que outros países tais como Botsuana, Lesoto, Namíbia, África do Sul, Suazilândia, Zâmbia e Zimbábue, podem estar ainda mais afetados dado que têm taxas de HIV/ significativamente mais altas.

O que é ainda mais alarmante sobre esses dados é a resposta comparativamente pequena dada pelas OSCs a esta questão urgente. Muitas OSCs e seus doadores têm fracassado em incorporar centralmente a questão do HIV/AIDS nas suas organizações e por tanto têm fracassado em construir flexibilidades organizacionais adequadas ao impacto da doença. Ao contrário, tem sido o setor comercial que tem liderado as repostas ao HIV/AIDS no local de trabalho.

Como pode HIV/AIDS ser incorporado centralmente dentro das organizações?

A abordagem de incorporar centralmente é sem dúvida um tema complexo, mas no caso específico do HIV/AIDS, é essencial para a sobrevivência organizacional. HIV/AIDS pode ser incorporado centralmente através de inúmeras intervenções, entre elas:

Programas de conscientização dos funcionários

A conscientização dos funcionários deve ser feita de maneira a reduzir a susceptibilidade à infecção e para lhes permitir lidar com ela, no caso sejam infetados. A conscientização pode incluir informação básica sobre como o HIV/AIDS se transmite, a progressão do HIV para a AIDS, tratamento, direitos legais das pessoas vivendo com HIV/AIDS e discriminação, até melhorar o serviço de aconselhamento de apoio.

Políticas organizacionais para os funcionários

Uma segunda forma é que as políticas organizacionais, tais como as de gerenciamento de recursos humanos, bem-estar e seguros, de disponibilidade de preservativos no escritório, acesso a tratamento com anti-retrovirais, recrutamento e licença para tratamento de doença, dêem cobertura a HIV/AIDS ou doenças críticas.

Planejamento de Estratégias sobre Recursos Humanos

As organizações precisam desenvolver estratégias de longo prazo para mitigar os impactos do HIV/AIDS. Isto pode envolver a contratação de funcionários extras em momentos críticos ou prover treinamentos para que as pessoas possam cobrir as atividades umas das outras, se for necessário.

Monitoramento e planejamento financeiro

Os efeitos do HIV/AIDS e a implementação de políticas para manejar os impactos inevitavelmente vão aumentar os custos para as OSC. As OSC precisam mudar seus orçamentos para que estes levem em consideração os custos extras, se não for assim, recursos serão re-direcionados de outras linhas orçamentárias ou de outros programas que não serão implementados.

Intervenções ampliadas

Incorporar centralmente HIV/AIDS em organizações é um processo complexo e requer respostas amplas das organizações para assim poderem enfrentar questões culturais, como o desequilíbrios de poder inerentes a processos de tomada de decisões, as relações de gênero dentro disto e as questões de abuso sexual. Mudanças na tomada de decisões para fazê-las mais transparentes e sensíveis a gênero, podem contribuir para reduzir o estigma do HIV/AIDS e tornar as OSC mais resistentes a seus impactos. Isto representa um grande desafio tanto para os provedores de serviços de fortalecimento institucional como para os doadores.

Desafios para os provedores de serviços de fortalecimento institucional

Organizações de fortalecimento institucional precisam: a) assegurar a incorporação central de políticas de HIV/AIDS nas suas próprias organizações; b) desenvolver competências para apoiar seus clientes a incorporar centralmente HIV/AIDS; c) Implementar uma abordagem de desenvolvimento organizacional para incorporar centralmente o trabalho sobre HIV/AIDS. Para alcançar isto, os profissionais que trabalham com fortalecimento institucional terão que adaptar ambos os conteúdos de seus serviços como as formas de implementação.

Desafios para os doadores?

Enquanto algumas ONG Internacionais e doadores têm estado na linha de frente apoiando seus parceiros para se conscientizarem e responderem aos desafios do HIV/AIDS, outras têm ficado para trás. Para permanecer efetivos, os doadores devem considerar a realização de ajustes estratégicos, incluindo:

- Se vão continuar trabalhando em contextos de alto índice de HIV/AIDS – isto implicará que terão que aceitar valores maiores de custos operacionais e menores resultados, e conseqüentemente mudar seus planejamentos e orçamentos de acordo com isto;
- Focalizar mais em capacidades organizacionais das OSCs ao invés de apenas em seus programas. Se as OSCs não desenvolvem nenhuma capacidade de resistência, então elas não poderão implementar seus programas nem atingir suas metas;
- Desenvolver guias claros para apoiar seus parceiros, incluindo os fundos necessários para implementar respostas contra o HIV/AIDS no local de trabalho, o que significará investimentos maiores, talvez menor número de parceiros, e por períodos mais longos;

- Assegurar que o desenvolvimento de uma reposta interna tenha orçamento assegurado para o enfrentamento do HIV/AIDS, e que isto seja uma condicionalidade para o financiamento de parceiros;
- Fazer os parceiros mais conscientes dos custos organizacionais do HIV/AIDS através do dialogo, visitas de campo, e disseminação de informação;
- Apoiar workshops sobre como incorporar centralmente HIV/AIDS para parceiros e financiar consultorias sobre respostas no local de trabalho;
- Fortalecer habilidades de incorporar centralmente dentro dos provedores de serviços de fortalecimento institucional em nível local;
- Financiar pesquisas, workshops, publicações e disseminação de boas práticas em relação a repostas organizacionais contra o HIV/AIDS.

O caminho pela frente

Não há formas fáceis para construir resistência organizacional ao HIV/AIDS, mas há uma urgente necessidade de encontrar caminhos. O INTRAC está priorizando a aprendizagem neste campo como parte do seu programa Práxis, e está apoiando a documentação de experiências emergentes e o debate sobre respostas apropriadas. Neste sentido, temos produzido os seguintes documentos, que podem ser baixados através de www.intrac.org/pages/praxisseries_publications.html:

Praxis Paper 4, *Building Organisational Resilience to HIV/AIDS*, Rick James. March 2005.

Praxis Note 10, *The Crushing Impact of HIV/AIDS on Leadership in Malawi*, Rick James, April 2005.

Praxis Note 11, *Capacity Building in an AIDS-Affected Health Care Institution*, Hans Rode, April 2005.

Praxis Note 12, *Robbed of Dorothy: The Painful Realities of HIV/AIDS in an Organisation*, Betsy Mboizi (CDRN) with Rick James, June 2005.

Praxis Note 13, *Building Capacity to mainstream HIV/AIDS Internally*, Rick James and CABUNGO, July 2005.

Referências

Barnett, T. and Whiteside, A. (2002) *AIDS in the Twenty-First Century: Disease and Globalization*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Sexta Conferência do INTRAC sobre avaliação em 2006

Data 3 –5 de Abril de 2006

Pais Holanda

A bem sucedida série de conferências sobre monitoramento e avaliação terá a sua sexta edição. A Sexta Conferência Internacional sobre avaliação será realizada em abril de 2006.

A agenda da Conferência terá como base temas chaves emergentes de uma série de workshops regionais que estão sendo realizados na África, Ásia, Europa e América Latina.

Os **workshops regionais sobre Monitoramento e Avaliação** são:

1. Workshop Africano: Gana, Abril 2005

O informe do workshop está disponível na página web do INTRAC: www.intrac.org

2. Workshop Latino Americano: Peru, Agosto de 2005

O informe do workshop está disponível na página web do INTRAC: www.intrac.org

3. Workshop Europeu: Suécia, Outubro de 2005

O informe do workshop está disponível na página web do INTRAC: www.intrac.org

4. Workshop Asiático: Índia, 9 – 11 de Novembro 2005

O informe do workshop logo estará disponível na página web do INTRAC:
www.intrac.org

5. Workshop de Sudeste Asiático e o Pacífico: Filipinas, 19-21 de Janeiro de 2006

Este workshop focaliza em debates sobre M&A no Sudeste da Ásia do Pacífico

As conferências do INTRAC buscam gerar diálogo entre profissionais, acadêmicos e fazedores de políticas. O programa da Conferência dará espaço para apresentações e discussões nas sessões plenárias, bem como através de workshops. Indo além do M&A de projetos e programas, a conferência examinará o monitoramento e avaliação de temas como:

- Influência em políticas
- Fortalecimento de capacidades
- Articulação
- Desenvolvimento da sociedade civil
- Processos PARPA
- Incorporação centralizada de gênero
- Prevenção de conflitos

Para maiores informações e formulário de reservas favor contatar Zoë Wilkinson, Organizador da Conferência.
Correio eletrônico: zwilkinson@intrac.org

Página web: www.intrac.org

Incorporar centralmente a mitigação de desastres

Atuais abordagens sobre gerenciamento afirmam que os programas de desenvolvimento deveriam adotar uma abordagem de gerenciamento de risco e desastres – uma abordagem sistemática para identificar, avaliar e reduzir riscos de toda natureza, associados com atividades e vulnerabilidades humanas. A abordagem reconhece a grande variedade de riscos ambientais, tecnológicos, sociais e políticos que ameaça a sociedade. Desastres não são eventos isolados que devem ser solucionados, mas profundos problemas de longo prazo cuja resposta deve ser planejada. A escala, frequência e complexidade dos desastres só pode ser enfrentada se utilizarmos um conjunto de recursos, métodos, habilidades e conhecimentos.

A adoção desta abordagem tem profundas implicações em relação à forma em que trabalham as organizações de desenvolvimento e de ajuda humanitária, individual e coletivamente. Iniciativas de redução de desastres devem ser parcerias multidisciplinares envolvendo o grupo dos interessados e o gerenciamento de riscos e desastres deve ser parte integral da forma em que as organizações operam, suas estratégia, procedimentos e cultura.

Apesar de que incorporar centralmente o gerenciamento de riscos se converteu na idéia da moda entre os seus profissionais, ainda é pouco claro sobre como fazê-lo, apenas encontramos princípios gerais, sem a ajuda de exemplos de boas ou más práticas. Ainda mais, as discussões mais gerais sobre as dimensões organizacionais do gerenciamento de riscos e desastres variam entre a crítica aos fracassos das estruturas institucionais convencionais (por exemplo, a separação entre os departamentos de ajuda humanitária e os departamentos de desenvolvimento) e idéias sobre idealizadas condições futuras.

Várias questões surgem da análise dos desafios de incorporar centralmente o gerenciamento de riscos e desastres:

1. Falta de ênfase em todo tipo de organizações sobre a aquisição e partilha de conhecimento sobre como implementar com sucesso trabalho sobre redução de desastres. O fato que o gerenciamento de riscos busca atingir tantas disciplinas diferentes e setores do desenvolvimento, cada uma com seu próprio leque e mistura de instituições, amplifica sobre maneira o desafio.
2. O predomínio de estruturas organizacionais formais que oferecem limites ao gerenciamento de conhecimento e criam “ilhas de conhecimento”. Os processos de aprendizagem sociais que permeiam tais limites, e as comunidades de prática que vinculam diferentes realidades e grupos, são potencialmente poderosos agentes de mudança organizacional, mas ainda subdesenvolvidos nesta área.
3. Aprendizagem, incorporação e utilização de conhecimento são processos de longo prazo, ainda quando princípios e boas práticas estão bem estabelecidos. Apesar de que o gerenciamento de riscos de desastres é sustentado por décadas de estudo, é uma idéia nova para muitos profissionais. É um tema que cruza várias áreas e tem que vencer fortes limites setoriais dentro das agências de desenvolvimento, ainda mais, tem que competir com muitos outros temas que atravessam esta área, tais como gênero ou direitos.
4. É geralmente aceito que as comunidades devem ser ativas participantes nas iniciativas de mitigação de desastres. Sendo um processo de aprendizagem orientado pelo diálogo, a participação é com freqüência longa e, por vezes, confusa, por exemplo, no caso de análises de vulnerabilidades, onde um número de agências de desenvolvimento tem desenvolvido e aplicado abordagens participativas.
5. Ferramentas para analisar a natureza, a extensão e o processo de incorporar centralmente o gerenciamento de risco e de desastres estão ainda na infância e ainda apresentam vários desafios metodológicos (por exemplo, o equilíbrio entre genérico e específico, quantitativo e qualitativo, indicadores de processos e de resultados, definição de bases iniciais de comparação, e a aceitação da responsabilidade por definir, medir e atingir as metas).
6. As pessoas vivendo em pobreza normalmente aceitam altos níveis de risco para pode manter a sua sobrevivência. É pouco provável que programas para melhorar o gerenciamento de riscos e desastres alterem esta situação, a menos que se promovam também mudanças sociais, econômicas e culturais. A isto se soma a severidade e multiplicidade dos riscos que muitas comunidades vulneráveis enfrentam, o que torna ainda mais difícil saber por onde começar.

Apesar de todos estes desafios há muitas razões para ser otimista. A introdução de novas abordagens de planejamento e avaliação tem mostrado que é possível revigorar o pensamento e práticas organizacionais; como é o caso de muitas agências que têm utilizado ferramentas de avaliação de vulnerabilidades e capacidades. Muita análise está sendo feita para desenvolver indicadores para

analisar o resultado de incorporar centralmente o gerenciamento de riscos e desastres em nível nacional e organizacional, como por exemplo, a nova metodologia de avaliação de Tearfund. Processos participativos de partilha de conhecimento bem desenhados, investimento em análises, criação de consensos e construção de alianças entre diferentes grupos de interessados (por exemplo, os recentes workshops “Buscando o Futuro” realizados em duas ilhas do Caribe para explorar como deveria ser uma sociedade com capacidade de resistência a desastres e assim planejar o futuro). Finalmente, devemos notar que grandes desastres (lamentavelmente os exemplos são muitos), são fontes de aprendizagem e de mudanças organizacionais para o desenvolvimento (como o Ciclone em Orisa, que em 1999 levou o governo da Índia a re-pensar o gerenciamento de desastres e seu planejamento) e oferecem oportunidades que devem ser tomadas para avançar no gerenciamento de riscos e desastres.

Escrito por John Twigg

Pesquisador Sênior, Benfield Hazard Research Centre
Correio eletrônico: j.twigg@ucl.ac.uk

Referências

- Briefing paper and presentations from the Integrated Planning Against Risk (IPAR) seminar on ‘Mainstreaming Risk Management: Organisational Learning and Change’, 21 April 2005
<http://www.swan.ac.uk/cds/research/ESRCseminarprog.htm>
- La Trobe, S. Davis, I. (2005) Mainstreaming disaster risk reduction: a tool for development organizations’, Teddington: Tearfund.
www.tearfund.org/Campaigning/Policy+and+research/Climate+change_disasters/
- Twigg, J. and Steiner, D. (2002) ‘mainstreaming Disaster Mitigation: challenges to organisational learning in NGOs’, *Development in Practice* 12(3&4): 473–79.
www.stkitts2020.org and www.montserrat2020.org describe the application of ‘Future Search’ to disaster reduction in the Caribbean.

Afogando-se na correnteza: reflexão crítica sobre o processo de incorporar centralmente gênero

Apesar da proeminência de gênero dentro do desenvolvimento nos últimos trinta anos, e a decisão, em 1995, de incorporar centralmente gênero como estratégia principal para se atingir igualdade de gênero, muitos ainda sentem que têm se feito pouco progresso. Certamente, há ainda muito debate e confusão sobre o conceito de igualdade de gênero e de incorporar centralmente de gênero. Que significam na prática e como podem ser efetivamente atingidos ainda não é muito evidente. Esperava-se que incorporar centralmente gênero pudesse ajudar a transformar políticas e procedimentos dentro das organizações, contribuir para a igualdade de gênero ou ainda mudar o curso mesmo do desenvolvimento. Então, passados 10 anos, porque a estratégia não teve o êxito esperado? Para mim as respostas estão vinculadas a duas questões, de um lado ao conceito geral do que significa implementar trabalho de gênero: por exemplo, qual é a agenda, e que estamos tentando atingir? De outro ao processo de incorporar centralmente, por exemplo, o que significa incorporar centralmente na prática?, como é operacionalizado e quais mecanismos devem ser adotados para se atingir objetivos relacionados a gênero (qualquer que eles sejam)?

Um dos problemas é que, apesar da hipótese que a comunidade de desenvolvimento está *'utilizando a mesma linguagem'* em relação aos objetivos do trabalho de gênero e dos mecanismos de atingi-los, o que existe é uma falta de clareza conceitual e de consenso, sendo os mesmos termos utilizados com sentidos diferentes por diferentes atores. Por tanto, antes de discutirmos porque existem problemas em incorporar centralmente gênero (sem, todavia, considerar as estratégias), necessitamos revisar quais são os objetivos de gênero dessa incorporação, na medida em que, de fato, isto pode ser o impedimento real.

Em relação ao que significa “fazer gênero” há uma multiplicidade de abordagens dentro da comunidade de desenvolvimento, em parte capturado na evolução “gênero” dentro de desenvolvimento. Isto inclui a abordagem Mulheres em Desenvolvimento (WID) que tem como objetivo que as mulheres resolvam as suas necessidades práticas mas sem enfrentar as relações de poder subjacentes. A abordagem Gênero e Desenvolvimento (GAD) tem uma agenda de mudança e de empoderamento e procura enfrentar questões estruturais de igualdade de gênero (Porter and Sweetman 2005); e há uma grande variedade no meio das duas abordagens. Até que haja algum consenso em relação ao que a comunidade de desenvolvimento busca atingir quando fala de gênero, o conceito e o processo de incorporar centralmente gênero ficará uma questão difusa. A isto se soma complicações adicionais, sobre o que igualdade de gênero pode significar em diferentes culturas, contextos e sobre quem controla a agenda.

Entretanto, mesmo se houvesse consenso em relação aos objetivos, o processo de incorporar centralmente pode ser feito de várias formas diferentes, como chama a atenção Jahan (1995, citado em Porter and Sweetman 2005) em artigo da seção *Ponto de vista*, nesta edição de Ontrac. Como analisado por Jahan, uma abordagem *integracionista* implica em *adicionar* gênero dentro de um marco existente de desenvolvimento, e leva a que as mulheres e as questões de gênero possam ficar marginalizadas, enquanto que uma abordagem de *definição de agenda* envolve transformar o caminho do desenvolvimento e desafiar fundamentalmente a desigualdade de gênero.

Muito do trabalho de gênero e de incorporar centralmente gênero dentro do desenvolvimento cai dentro da categoria integracionista das políticas de WID, apesar de que se diga o contrário, e de que vários atores do desenvolvimento digam ter uma abordagem GAD. Certamente, para a implementação de uma abordagem transformadora GAD é necessário um método de incorporar centralmente a *definição de agenda* de forma a poder implementar mudanças significativas. Entretanto, tal abordagem coloca desafios reais para as organizações de desenvolvimento em termos das suas filosofias (visão, missão e valores), da forma em que trabalham e em seus programas, isto devido à complexidade e a natureza política da determinação na busca do equilíbrio de gênero. Por exemplo, haverá desafios internos referidos a cultura e estrutura da organização, conseqüências em relação ao trabalho de desenvolvimento, e o desafio sobre como a igualdade de gênero pode ser alcançada na prática. Ainda, os funcionários não apenas precisam ter uma consciência sobre gênero e sobre igualdade de gênero, mas requerer um compromisso pessoal firme, evidente e praticado nas suas próprias vidas pessoais: é necessário que aquelas pessoas envolvidas vivam, respirem e durmam com este compromisso em todos os aspectos de suas vidas.

Pode ser argumentado que, longe de ser incorporado centralmente, seja através da mudança do trabalho *central* ou seja através de anexar gênero dentro do *centro*, a agenda política e transformadora da verdadeira igualdade de gênero, muito

freqüentemente se perde nos processos da estrutura atual do trabalho de desenvolvimento.

Escrito por Hannah Warren

Pesquisadora, INTRAC

Correio eletrônico: hwarren@intrac.org

Notas e referências

Porter, F. and Sweetman, C. (2005) 'Editorial', *Gender and Development: mainstreaming – A Critical Review* 13 (2): 2–10.

United Nations (1997) 'Report of the Economic and Social Council for 1997' A/52/3, 18 September 1997.

Treinamento INTRAC

Gerenciando mudança dentro das organizações, 25-27 de Janeiro de 2006, Londres

Todo mundo afirma que mudança é bom, mas muitos a rejeitam quando ela se torna realidade. Aprenda como implementar mudanças e como ter uma cultura aberta às mudanças.

Gerenciando Recursos Humano 1–3 Fevereiro de 2006, Londres

Gerenciar equipes e indivíduos não é uma tarefa fácil. Aprenda como manter a motivação e potencializar as habilidades das pessoas.

Avaliação de Impacto: Como sabemos se estamos fazendo uma diferença? Fevereiro de 2006, Londres

Este curso dará as ferramentas para mensurar iniciativas de longo prazo. Você vai aprender a diferenciar entre avaliação e avaliação de impacto.

Desenvolvimento Organizacional 20–24 Fevereiro de 2006, Oxford .

Este é um dos nossos cursos de referência. DO trata das questões e desafios que as organizações enfrentam para ser mais efetivas e eficientes. Adquira estas habilidades para fazer diferença em sua organização

Influenciando Políticas 6–10 Março de 2006, Oxford

Nosso curso Influenciando Políticas é um sucesso. Não perca a oportunidade de conhecer como planejar estratégias para influenciar políticas, implementar, monitorar e avaliar essa importante estratégia dentro do trabalho das ONGs.

***Novo* Desenvolvimento Participativo: Princípios e boas práticas 20–24 Março de 2006, Oxford**

Este curso permite que os profissionais compreendam o que é o desenvolvimento participativo. Favorecendo o conhecimento de ferramentas, do marco teórico e de boas práticas.

***Novo Curso* Avaliando o empoderamento 29–31 Março de 2006, Londres**

Empoderamento é um termo aceito hoje, mas como sabemos se estamos realmente empoderando? Este curso trabalha esta temática.

***Novo Curso* Planejamento Estratégico 10–12 Abril de 2006, Londres**

Este curso trabalha no sentido de estabelecer um conjunto de mensurações chaves, combinadas com as metas e um apropriado planejamento de recursos

Capacitação de capacitadores 26–28 Abril de 2006, Londres

Se aproprie de conhecimentos, ferramentas e técnicas criativas para implementar eventos de capacitação de uma forma que sejam efetivos e fáceis de serem aprendidos.

Para pagamentos antecipados oferecemos desconto! Contate training@intrac.org ou +44 (0) 1865 263040. Veja também nossa página web (www.intrac.org) para maiores informações sobre os cursos e para o consultar o novo calendário!

As pessoas do INTRAC

INSERT PICTURE building.jpg AND DESIGN IN NICE BOX

Com satisfação anunciamos que mudamos de escritório e agora estamos a dez minutos a pé da estação de trem, e uma curta viagem de ônibus nos deixa no centro da cidade de Oxford.

A sala de reuniões e a biblioteca estão no primeiro andar, com fácil acesso para os visitantes. Agora também podemos oferecer lugar para estacionar os carros.

Os nossos telefones de contatos permanecem os mesmo, bem como nossa caixa postal. O nosso novo endereço é: Oxbridge Court, Old Fruiterers Yard, Osney Mead, OXFORD, OX2 0ES.

Ao final do verão demos as bem-vindas a Elery Algma, da Estônia, que se juntou a nos como nossa administradora. Voluntários continuam apoiando nosso trabalho e hoje temos Mohammed Khalifa, junto com Joan Powell, quem dão um excelente apoio à biblioteca. Janeiro é o mês de novidades ou novos começos e Oliver Bakewell e Mia Sorgenfrei continuam seus caminhos para além do INTRAC – de fato, Mia se muda para a Franca! Desejamos a ambos boa sorte e esperamos que possamos encontrar novas formas de continuar colaborando.

Escrito por Shelagh Windsor-Richards Gerente de Recursos, INTRAC

Correio eletrônico: swindsor-richards@intrac.org

Ontrac

ISSN 1476-1327

Editoras: Hannah Warren, Pesquisadora do INTRAC e Jackie Smith, Gerente de Publicações do INTRAC

Desenho: Sophie Johnson, Colophon

Impressão e Distribuição: Warwick Printing

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: Concern Worldwide, Cordaid, DanChurchAid, MS Denmark, Novib, Save the Children Denmark, Save the Children Sweden and World Vision UK.

Para fazer uma assinatura, por favor contatar INTRAC (info@intrac.org) indicando se deseja receber por correio eletrônico (em Inglês, Chinês, Francês, Português, Russo ou Espanhol) ou pelo correio normal (em Inglês e Russo somente). Você também pode fazer a assinatura on line através de www.intrac.org na seção sobre o boletim.

INTRAC Tel: +44 (0) 1865 201 851
PO Box 563 Fax: +44 (0) 1865 201 852
Oxford OX2 6RZ Email: info@intrac.org
United Kingdom 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.