

# A posição da Oxfam Novib sobre a Justiça de Género

O direito a uma identidade:  
Género e diversidade





# A posição da Oxfam Novib sobre a Justiça de Género

**O direito a uma identidade:  
Género e diversidade**

O que está a acontecer  
em África  
(e em outras partes)  
é por causa dos  
homens  
não prestarem atenção  
às mulheres  
das mulheres também  
não darem ouvidos  
às mulheres

e pelo facto das  
pessoas não se escutarem  
umas à outras  
nem a si próprias  
e pelo facto de  
ninguém ter ouvido  
as crianças  
e  
os poetas.

*Alice Walker*

# Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Apresentação</b>  | <b>5</b>  |
| <b>1 O esclarecimento conceptual da Justiça de Género</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1 Género   | 8         |
| 1.2 Justiça e género   | 10        |
| 1.3 A interseccionalidade e a diversidade  | 12        |
| 1.4 Direitos colectivos (à identidade) e individuais das mulheres  | 13        |
| <b>2 Política da ON sobre a Justiça de Género: Declarações e estratégias</b>   | <b>17</b> |
| 2.1 Declarações de políticas   | 17        |
| 2.2 Estratégia 1: PARE COM ISSO  | 19        |
| 2.3 Estratégia nº 2: DESLOQUE-SE   | 21        |
| 2.4 Estratégia nº 3: “DIFERENTES EM CONJUNTO”  | 22        |
| <b>3 A implementação da Política sobre a Justiça de Género:<br/>Desenvolvimento da Sociedade Civil, Redução Directa da Pobreza e<br/>Advocacia pelas Políticas</b> | <b>26</b> |
| 3.1 A Estratégia STOP  | 26        |
| 3.2 A Estratégia “DESLOQUE-SE”   | 29        |
| 3.2.1 A Oxfam Novib a nível interno  | 29        |
| 3.2.2 O mainstreaming do género nos cinco objectivos, todos os parceiros...<br>e as suas actividades.  | 31        |
| 3.3 A Estratégia “DIFERENTES EM CONJUNTO”  | 34        |
| <b>Referências bibliográficas</b>  | <b>36</b> |



# Apresentação

A Oxfam Novib (ON) conta com uma tradição de longa data de estar comprometida para com os direitos das mulheres e a igualdade entre os géneros. Nos anos oitenta, alguns agentes de mudança dentro da organização começaram a promover a mudança organizacional a nível interno a favor das mulheres e nos anos noventa o mainstreaming do género pegou: as políticas, objectivos e ferramentas foram sendo formulados e projectados, e a ON foi sendo reconhecida cada vez mais como um líder no domínio da Justiça de Género.<sup>1</sup> Em 2001, registou-se uma avaliação positiva dos resultados da política da ON sobre o género. Ela incluiu igualmente algumas lições aprendidas.<sup>2</sup> Os direitos das mulheres e a igualdade entre os géneros, tinham ficado bem articulados a nível das políticas e da estratégia. Contudo, sobretudo a partir de 2000 para a frente, persistiu uma falta de foco, ímpeto, coerência e perícia, a nível de implementação (Sprenger 2006:3).

Em 2001, a ON mudou o seu modelo empresarial, em conformidade com a Oxfam Internacional (OI), para cinco Objectivos<sup>3</sup> e Objectivos para a Mudança Estratégica (SCO).<sup>4</sup> Os direitos das mulheres e a igualdade entre os géneros, foram colocados sob o Objectivo nº 5, “O direito a uma identidade: Género e diversidade” tornando-se este um objectivo transversal.<sup>5</sup> O SCO da OI para a Justiça de Género, é como se segue:

“Muito mais mulheres conquistarão o poder sobre as suas vidas e viverão livres da violência, através de mudanças a nível das atitudes, ideias e crenças acerca das relações de género, e através de níveis aumentados de envolvimento activo e liderança crítica por parte das mulheres, nas instituições, processos de tomada de decisões e de mudança (OISP 2006: 30).”

E o objectivo da ON sobre o Objectivo nº 5 vai assim:

“As mulheres, minorias étnicas e culturais e outros grupos oprimidos ou marginalizados por causa da sua identidade, têm direitos e estatuto iguais.”  
(Plano Empresarial (BP) da ON, 2007 a 2010: 29).

Durante este período mais recente, a realização dos direitos das mulheres e da igualdade entre os géneros, ligava-se cada vez mais aos conceitos de cidadania activa, democracia abrangente, justiça de género e liderança transformativa, assim interligando o Objectivo nº 4 com o Objectivo nº 5.

Estes acontecimentos mais recentes e a introdução de novos conceitos, implicam a feitura dum balanço e um compromisso para com a colocação dos direitos das mulheres e da igualdade entre os géneros, de novo numa posição de destaque,

<sup>1</sup> Foi desenvolvida uma prática acerca do género junto dos parceiros, por via do “sistema de semáforo”, publicou-se uma auditoria sobre o género e a diversidade, realizou-se o Projecto “Género no caminho”, bem como a linha de ligação e aprendizagem sobre o género. Veja-se Novib 1996, Novib 1997, Mukhopadhyay 2006.

<sup>2</sup> Veja-se Nugteren 2001, Brouwers 2001.

<sup>3</sup> Objectivo nº 1: O direito a meios de vida sustentáveis; Objectivo nº 2: O direito a serviços sociais básicos; Objectivo nº 3: O direito à vida e à segurança; Objectivo nº 4: O direito de ser ouvido – cidadania social e política; e Objectivo nº 5: O direito a uma identidade – género e diversidade.

<sup>4</sup> A OI fixa três objectivos institucionais: (1) Cooperação pela cidadania mundial; (2) Promoção da justiça económica e social; e (3) Qualidade e coerência. OISP 2000.

<sup>5</sup> O Plano Estratégico de 2007 da OI, faz a distinção entre quatro Objectivos de Mudança Estratégica (SCG): Justiça económica, Serviços essenciais, Direitos em crise e Justiça de género, mais os Cinco Objectivos.

constituindo um foco no repensar das estratégias e práticas. Em 2006, tinham passado nove anos desde que foi editado o documento mais recente de política da ON sobre o género: “Mais poder, menos pobreza”. Ao longo dos últimos seis anos, o género tornou-se pouco a pouco menos visível, como se estivesse a realizar-se um “sumiço do género”. Uma avaliação realizada pela OI sobre o género, fala da diminuição em atenção prestada à igualdade entre os géneros:

“Se bem que as Oxfams têm boas políticas sobre o género no seu lugar e criaram sistemas para garantir que as mulheres não sejam esquecidas, ao nível de desenvolvimento e implementação de programas, o trabalho da Oxfam é, com umas poucas excepções notáveis e brilhantes, medíocre em termos da sua potencial contribuição para a igualdade entre os géneros – na programação tanto transversal como independente. Não cabem dúvidas de que ultrapassar a mediocridade no dossier da igualdade entre os géneros, exige um nível de conhecimento, energia, compromisso e vontade de contestar o status quo, que é exigente em termos organizacionais e até pessoais”<sup>6</sup>

A principal razão desta situação é que o mainstreaming do género rendeu resultados pouco satisfatórios; o mesmo despistou-se e as pequenas mudanças passo a passo que são realizadas, não inspiram as pessoas nem as organizações a irem além. O foco tem estado demasiado no mainstreaming do género unicamente como estratégia transversal, visando toda a gente e todas as iniciativas, de forma a promover a igualdade entre os géneros. Num certo sentido, isto levou a uma “fadiga de género”: o desejo de inserir o género em tudo e fazer com que todos o aplicassem, tornou o mainstreaming do género um conceito vazio e as pessoas não entenderam que a igualdade entre os géneros tem a ver com a mudança das relações de poder entre os homens e as mulheres, e com a transformação das identidades patriarcais e de exclusão.<sup>7</sup> Hoje em dia, muitas organizações de cooperação pelo desenvolvimento compartilham esta opinião. É uma das razões pelas quais a ON realizou uma avaliação organizacional em Abril-Maio de 2006, sobre a sua promoção dos direitos das mulheres e da igualdade entre os géneros. O propósito desta avaliação foi de “elaborar propostas fundamentais que pudessem permitir que a ON melhorasse de forma significativa o seu desempenho no domínio dos direitos das mulheres e da igualdade entre os géneros, como insumo fundamental rumo a um mundo justo, sem discriminação, possivelmente mesmo desempenhando um papel de liderança neste empreendimento.” (Sprenger 2006:3).

Uma das constatações no relatório final da avaliação, é que os conceitos já referidos, recém-introduzidos no Plano Empresarial da ON, bem como algumas declarações de políticas e estratégias relacionadas com o Objectivo nº 5, não estavam claras para todo o pessoal da ON, tendo algumas pessoas questionado como é que estavam relacionados entre si. Sprenger depois recomenda uma definição da posição actual da Oxfam Novib sobre a Justiça de Género (idem: 13). Portanto, os objectivos deste documento são como se seguem:

- definir a posição da ON relativamente à Justiça de Género.
- esclarecer alguns conceitos chave empregues no BP da ON relativamente à Justiça de Género.
- estabelecer o relacionamento entre conceitos e estratégias a nível das políticas, relativamente ao Objectivo nº 5.

---

<sup>6</sup> *Stuart 2005: 30.*

<sup>7</sup> *Para uma explicação pormenorizada do fracasso do mainstreaming do género e das lições aprendidas, veja-se Sprengers [Rob: Sprenger?] 2006: 4-5.*

A primeira parte contém uma explicação conceptual da interpretação da Justiça de Género por parte da ON. O género, justiça, igualdade entre os géneros, equidade e interseccionalidade, serão reunidos sob este conceito global. Na segunda secção, serão apresentadas e esclarecidas várias declarações de políticas relacionadas com o Objectivo nº 5, mais três estratégias – “PARE COM ISSO”, “DESLOQUE-SE” e “DIFERENTES EM CONJUNTO”, assim estabelecendo ligações com a parte conceptual. A terceira e última parte deste documento, proporciona ideias acerca de como implementar a política da ON sobre a Justiça de Género, a nível interno e em conjunto com os parceiros, através de três estratégias de intervenção: Desenvolvimento da Sociedade Civil, Redução Directa da Pobreza e Advocacia pelas Políticas.

# 1 O esclarecimento conceptual da Justiça de Género

## 1.1 Género

Tal como muitas outras organizações de desenvolvimento, a ON passou pelas diversas abordagens de Mulher no Desenvolvimento (WID), Género e Desenvolvimento (GAD) e mainstreaming do género e, em finais da década dos 90, realizou-se um debate dentro da ON acerca de identidades masculinas, o que levou à conclusão de que para que seja alcançada a Justiça de Género, tem que ser realizado igualmente um trabalho para transformar as identidades masculinas. Um exemplo dos esforços da ON no sentido de colocar o género na corrente principal, é o projecto “Género no caminho”, o qual foi implementado juntamente com trinta e cinco parceiros, provenientes de sete regiões pelo mundo inteiro, bem como dentro da própria ON.<sup>8</sup> As principais lições aprendidas a partir deste projecto, foram que o mainstreaming deve abranger a promoção activa da entrada pelas mulheres para cargos de liderança dentro das organizações, e que o mainstreaming do género a nível organizacional, não leva automaticamente ao mainstreaming do género a nível do programa ou do projecto.

Devido ao facto dos esforços de mainstreaming do género não terem sido tão bem sucedidos, e até terem tido algumas consequências negativas, a ON sente a necessidade de renovar e promover a atenção à discriminação e subordinação ainda existentes, das mulheres e de outros grupos excluídos. É por isso que a ON pretende posicionar-se presentemente com o conceito de Justiça de Género. Este conceito abrange e inclui a realização dos direitos das mulheres, a igualdade e equidade entre os géneros, o mainstreaming do género, as masculinidades e o respeito pela diversidade. Para compreender o conceito de Justiça de Género, não faz mal nenhum explicar mais uma vez o significado de “Género”. Ann Oakley definiu-o tão cedo como 1972, quando ela disse que:

““Sexo” é um termo biológico, enquanto que “género” é de cariz psicológica e cultural. O bom senso sugere que elas são apenas duas formas de olhar para a mesma divisão, e que alguém que faz parte, digamos, do sexo feminino, fará automaticamente parte do género correspondente (feminino). Na realidade, este não é o caso. Ser um homem ou uma mulher, um menino ou menina, é uma função tanto do traje, do gesto, profissão, rede social e personalidade, como é de possuir um determinado conjunto de órgãos genitais.” (Oakley 1972: 158).

Faz-se uma distinção entre as diferenças biológicas e físicas entre os homens e as mulheres, e as identidades que são social e culturalmente determinadas. Conforme escreveram múltiplos autores, tal distinção está ligada às diferenças a nível do poder possuído pelos homens e pelas mulheres, relativamente à selecção das oportunidades e liberdades que a vida oferece, com as mulheres tendo, de forma sistemática, uma condição subordinada. Este aspecto vem reflectido na seguinte definição:

---

<sup>8</sup> Este projecto consistiu na aplicação da “caixa de nove ferramentas”, um instrumento organizacional contendo nove caixas enchidas de perguntas acerca das políticas e da cultura relativamente ao género. As organizações envolvidas no projecto passaram por esta “trajectória de género” e a mesma melhorou as suas políticas e práticas sobre o género, sobretudo ao nível técnico, prático. Vejam-se Mukhopadhyay et al 2006 e Brouwers 2001.

“O conceito de género torna possível distinguir as diferenças biológicas e sexuais entre as mulheres e os homens, das diferenças sócio-culturais. As diferenças biológicas não podem ser mudadas; elas têm o carácter de destino. As diferenças culturalmente determinadas, são as funções e papéis adoptados ou recebidos pelos homens e mulheres respectivamente, numa determinada sociedade. Estas diferenças podem ser transformadas, variando em conformidade com as influências políticas e a evolução da opinião. O género refere-se ao carácter qualitativo e interdependente da condição das mulheres e dos homens na sociedade. Os relacionamentos entre os dois géneros, são caracterizados pelo poder e pela dominação, e isso é que determina as oportunidades de que os homens e as mulheres dispõem durante as suas vidas.”<sup>9</sup>

A construção sócio-cultural das identidades das pessoas na base do sexo, origina-se numa ideologia patriarcal de género que durante séculos se encontra no âmago da socialização humana por todo o mundo. Esta ideologia atribui mais estatuto, valor e poder ao macho e ao masculino, sendo ela reproduzida em primeiro lugar na família, onde durante os processos da socialização primária, é principalmente a própria mãe que comunica a subordinação e discriminação contra as mulheres. Juntamente com outros familiares, ela lega os valores patriarcais<sup>10</sup> aos seus filhos, construindo a identidade feminina como “outra”, subordinada à masculina, legitimando os costumes, tradições, crenças, práticas culturais e leis que discriminam as mulheres. Depois, este processo é reforçado pelos processos secundários de socialização que têm lugar na escola, no serviço, na comunidade, no domínio público e nas instituições religiosas.<sup>11</sup>

A cultura patriarcal impõe nos indivíduos, formas de ser, de sentir, pensar, comportar-se e actuar, que limitam tanto os homens como as mulheres na sua divergência deste modelo. A sociedade é formada (política, económica, social e culturalmente) nos moldes do regime patriarcal. Todo tipo de regras (o direito), costumes e crenças (religiosas) sustenta este sistema. É difícil ser diferente, deixar de obedecer as normas, sendo isto castigado de uma ou de outra forma. Isto resulta em identidades relativamente fixas: as mulheres devem ser submissas, obedientes, “puras”, carinhosas e bondosas, sensuais, compreensivas, emotivas, pouco ambiciosas, trabalhadoras, altruístas, caladas, adequadas para praticar unicamente certas profissões e nascidas para ter um acesso e controlo diferenciados sobre os recursos. Os homens, muito pelo contrário, têm que ser dominantes, racionais, sexualmente viris, másculos, ambiciosos, não sendo adequados para realizarem tarefas “femininas”, nascidos para ter o direito de possuir, etc. Estas identidades compostas diferem de uma cultura para outra, mas elas têm em comum que as características mais apreciadas e poderosas são consideradas elementos imprescindíveis duma identidade masculina ideal, complementadas de forma assimétrica por um composto de características femininas ideais que constitui a sua contraparte necessária, mas que em última instância possui muito menos poder de negociação.

O objectivo da ON é de transformar as culturas e relações sociais patriarcais, exclusivistas, em sistemas abrangentes nos quais os homens e as mulheres possam determinar livremente a sua identidade. A nível político e sócio-cultural, todas as pessoas devem dispor de igualdade de oportunidades, e de espaço para decidir quem são e a forma como se comportam. Se este não for o caso, devem ser tomadas medidas para mudar essa situação. Estes pressupostos não significam

<sup>9</sup> Ostergaard 1991. Traduzido do espanhol para inglês e adaptado pelo autor. Veja-se também Moser 1993: 3, Braidotti et al. 1995.

<sup>10</sup> Exclusivos, discriminatórios, hierárquicos, autoritários.

<sup>11</sup> Restrepo 1992, Antrobus 2004.

que as mulheres necessariamente têm que tornar-se semelhantes aos homens, nem os homens às mulheres, mas significam efectivamente que as mulheres devem poder desfrutar dos seus direitos básicos (deslocar-se sem impedimento, trabalhar, estudar, decidir acerca da sua própria sexualidade, participar na política, etc.). E os homens devem ganhar acesso às suas próprias formas de ser, sem a necessidade de sempre desempenhar como “homens de verdade” (em termos económicos, políticos, sexuais e físicos), podendo mostrar um aspecto sensível e estabelecer outros relacionamentos, mais enriquecedores, com a pessoa que ama.<sup>12</sup>

*Mulheres mais fortes*

*Constroem nações*

*mais fortes*

Zainab Salbi, Ruanda<sup>13</sup>

## 1.2 Justiça e género

A equidade e a justiça são princípios fundamentais na realização dos direitos, e estão no centro de todos os programas da Oxfam. *A justiça implica justiça, razão, honestidade e legitimidade, para cada cidadão ter um acesso por igual a todos os bens necessários para levar uma vida em dignidade.* A maior parte destes bens está definida e abrangida pelas declarações e convenções internacionais dos direitos humanos, e na legislação a nível nacional.<sup>14</sup> Trabalhar com uma Abordagem Baseada nos Direitos (ABD), implica que por um lado é necessário que seja feito um trabalho para responsabilizar os estados pela realização dos direitos humanos (civis, políticos, económicos, culturais e sociais) de todos os seus cidadãos e que, por outro lado, é preciso que tanto os homens como as mulheres, na sua qualidade de sujeitos dos direitos, estejam habilitados e em condições iguais de reivindicá-los.

A Justiça de Género tem a ver com a erradicação das injustiças cometidas contra as mulheres e meninas, pelo facto delas serem de sexo feminino. Ela combate as violações dos seus direitos humanos que são causadas pelos mecanismos de discriminação enraizados na desigualdade ou iniquidade entre os géneros. A igualdade tem a ver com a oportunidade. Ela significa que as mulheres devem dispor de direitos (*rights and entitlements*) iguais ao desenvolvimento humano, social, económico e cultural, e à igualdade de expressão na vida cívica e política. A equidade tem a ver com os resultados. Ela significa que o exercício destes direitos, leva a resultados que sejam equitativos e justos. O termo equidade entre os géneros, denota a equivalência de resultados nas vidas dos homens e das mulheres, reconhecendo as suas necessidades e interesses diferentes, e por conseguinte, exigindo uma redistribuição do poder e dos recursos. Nesse sentido, a equidade entre os géneros vai além da igualdade de oportunidade, porque exige a mudança transformativa. É por isso que os objectivos de equidade entre os géneros são vistos frequentemente como sendo mais políticos do que os da igualdade entre os géneros (Derbyshire 2002).

Quando se aplica a Justiça de Género, a equidade e a igualdade entre homens e mulheres será alcançada, como igualmente o serão o amor próprio e a auto-determinação das mulheres, e o respeito pelos seus papéis diferentes e combinados

---

<sup>12</sup> *A capacidade, na óptica de Amartya Sen, de “levar o tipo de vidas que temos motivo para valorizar”.*

<sup>13</sup> *Salbi, 2006:253.*

<sup>14</sup> *Por exemplo, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW, ONU 1979) e a Declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres (ONU, 1993)*

na criação dos filhos e nas responsabilidades económicas, sociais e culturais. Ela implica:

- Condições económicas justas para homens e mulheres (levando em conta a jornada de trabalho formal e informal, igualdade de remuneração, condições laborais, controlo e acesso aos bens, segurança alimentar, etc.)
- Acesso por igual ao ensino, aos serviços de saúde, água e saneamento e o poder de tomada de decisões a nível institucional, no que diz respeito a tais serviços.
- A igualdade e a justiça na ajuda e protecção, no caso de crises humanitárias, com a participação e liderança das mulheres na planificação e implementação.
- A igualdade e justiça na participação civil e política, com o objectivo de alcançar a liderança transformativa a diversos níveis da sociedade, por e para as mulheres e os homens.
- A auto-determinação das mulheres na sua sexualidade, reprodução e vidas ou estilos de vida.

*Eu quero ter a liberdade de ser um homem.  
Mesmo hoje, como mulher,  
Não consigo acompanhar a minha mãe até ao hospital  
No meio da noite  
Sozinha*  
Naida, Afeganistão<sup>15</sup>



<sup>15</sup> Salbi 2006: 142.

### 1.3 A interseccionalidade e a diversidade

O debate acerca da Justiça de Género tem a ver também com a diversidade, a qual constitui um aspecto integrante do Objectivo nº 5, porque os processos de construção das identidades se baseiam não só nas diferenças sexuais. A raça, classe, saúde física e psicológica, a orientação sexual, idade e descendência étnica, também desempenham os seus papéis. Estas características podem misturar-se em uma só pessoa e, no seu conjunto, elas constituem uma identidade multi-facetada, de níveis múltiplos, dinâmica e singular. O sexo constitui uma variável constante na espécie humana, cruzando-se essa variável com as outras. A composição da identidade dum pessoa pelo sexo e por outras características, e o relacionamento mútuo entre estas variáveis, chama-se interseccionalidade. Este paradigma teórico constitui “uma ferramenta analítica para estudar, entender e responder às formas pelas quais o género se cruza (*intersects*) com outras identidades, e a forma como estes cruzamentos (*intersections*) contribuem para experiências ímpares de opressão e de privilégio.” (AWID 2004: 1)). A análise interseccional visa desmascarar “os diversos tipos de discriminação e de desvantagens que acontecem como consequência da combinação de identidades... Ela visa responder à forma pela qual o racismo, o regime patriarcal, a opressão de classe e outros sistemas de discriminação, criam desigualdades que estruturam as posições relativas das mulheres” (idem: 2).<sup>16</sup>

#### Notas atribuídas à igualdade nos Estados Unidos

|   | Cerca de 1980   |                | Cerca de 2000   |                |
|---|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|   | <i>Branco</i> s | <i>Negro</i> s | <i>Branco</i> s | <i>Negro</i> s |
| Mortes maternas<br>(por 1000 nascimentos)               | 6,7             | 21,5           | 2,1             | 17,1           |
| Taxas de mortalidade infantil<br>(por 1000 nascimentos) | 10,9            | 22,2           | 5,2             | 14             |

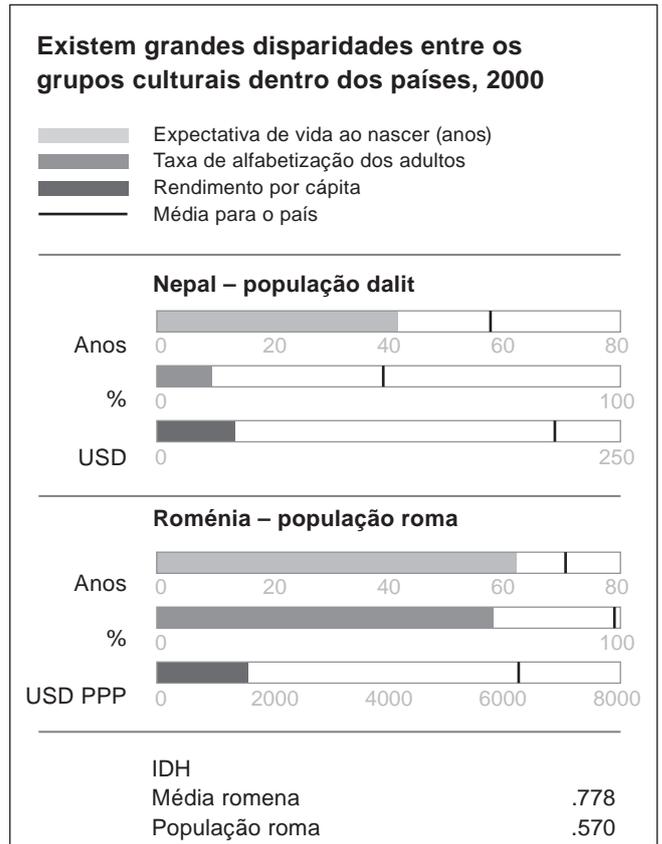
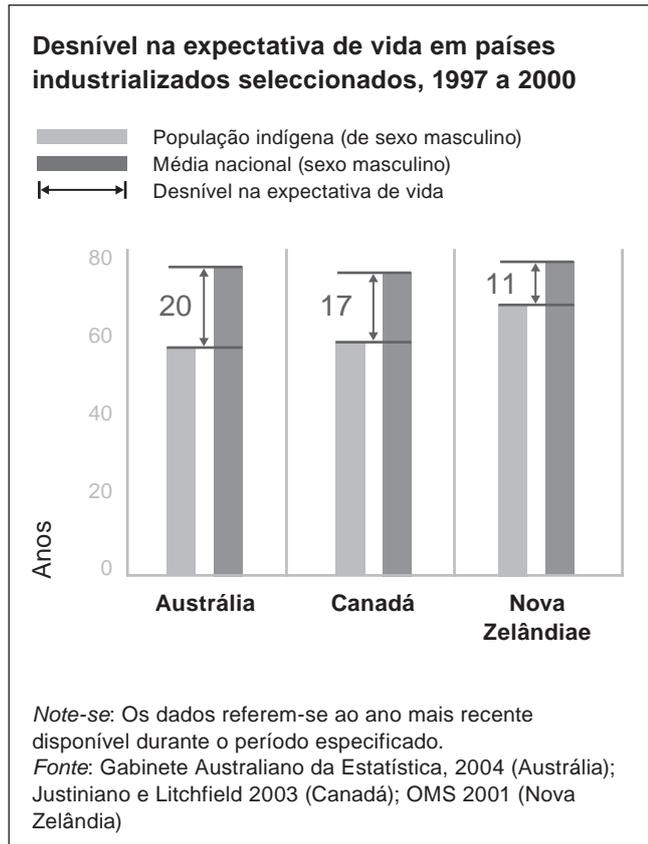
Fonte: PNUD 2004: 71

Mas a interseccionalidade traz igualmente uma visão positiva sobre a identidade, a igualdade e o poder. Trata-se dum ferramenta teórica que ajuda a examinar a diversidade e aceitá-la como fundamental para o desenvolvimento dos direitos humanos num mundo no qual a identidade devia constituir uma fonte de reconhecimento e de inclusão, em vez de uma fonte de marginalização. A aplicação da interseccionalidade ao nosso trabalho, efectua um entendimento mundial da opressão, dos privilégios e dos direitos humanos, dando como resultado o objectivo da transformação dos valores, normas, regras e legislação de exclusão e de erradicar a discriminação. Ela liga as reivindicações das mulheres pelos seus direitos iguais, ao cumprimento da promessa de direitos humanos para todos. Portanto, a interseccionalidade pode ser utilizada para desenvolver “uma cultura mundial de direitos humanos, a partir do nível da base até ao nível mundial... Da mesma maneira que não há nenhuns direitos humanos na ausência dos direitos das mulheres, não há nenhuns direitos das mulheres na ausência dos direitos das pessoas indígenas, dos direitos das pessoas portadoras de deficiências, das pessoas de cor, e das pessoas homossexuais...” (idem: 3). Isto implica o uso dum abordagem de baixo para cima, de planificação de programas e de projectos, e levando em conta os relatos, depoimentos e dados pessoais (desagregados não só por sexo), mas igualmente, onde for possível, na reflexão de outras características da identidade.

<sup>16</sup> Veja-se igualmente Okin 1999, Hoogte 2004.

## 1.4 Direitos colectivos (à identidade) e individuais das mulheres

Dentro dos estados-nação, os grupos étnicos, povos indígenas, comunidades LGTBI (*Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais e Intersexuais*) e pessoas portadoras de deficiências, ocupam frequentemente as posições económicas e sociais mais baixas e são discriminadas. O exercício dos seus direitos civis e políticos é limitado, tal como são os seus direitos culturais, económicos, sociais, sexuais e reprodutivos.



Fonte: Tirado de PNUD 2004: 29 e 36.

Portanto, as minorias étnicas e povos indígenas afirmam o direito colectivo à auto-determinação, de “determinar sem impedimento o seu estatuto político e prosseguir livremente o seu desenvolvimento económico, social e cultural” (ONU 2006, Artigo 3). A ON adere ao Direito a uma Identidade e, ao assim fazer, estabelece o seu compromisso para com o apoio a estes grupos e povos e à promoção da realização dos seus direitos.

Contudo, a afirmação do direito a uma identidade cultural específica de grupo, não é isenta de perigos. A história demonstra que ela é capaz de levar à afirmação perigosa que a identidade própria deverá ser valorizada mais do que a identidade de outras comunidades étnicas, religiosas ou de LGTBI. A recente guerra nos Balcãs, o conflito entre o Israel e o povo palestino, a Irlanda do Norte, o Ruanda e a Alemanha de Hitler, constituem exemplos de conflitos horrorosos (e muito diferentes entre si) nos quais a política da identidade desempenhou algum papel. Às vezes os estados fazem política com as identidades etno-nacionais e impõem um sistema ideológico sobre outros grupos ou povos na sociedade, os quais são referidos como “um outro, inteiramente estrangeiro, com uma voz que é ouvida como doença, inferioridade ou

maldade.” (Cockburn 1998: 215). Nesse modo, a política da identidade gera opressão e genocídio e sabemos, mais do que muito bem, a forma como uma tal situação pode desencadear a Violência Baseada em Género (VBG).

Na Bósnia, uma espécie particular de agressão foi cometida contra mulheres e homens, uma agressão que teve muito a ver com a identidade e o regime patriarcal. Foram estuprados milhares, eventualmente dezenas de milhares de mulheres, e igualmente de homens. Estes estupro exprimiram uma mensagem comum que é válida por todo lado e em todas as alturas: a humilhação dos derrotados pelos vencedores, tirando proveito de aspectos negativos das culturas masculinas e das expressões de um desprezo perene pelas mulheres. Mas eles procuravam igualmente destruir a cultura das nações inimigas, minando as relações familiares, engravidando as mulheres bósnias com bebés com “sangue sérvio” a correr pelas suas veias, ligando desta maneira a maternidade com o nacionalismo. O fenómeno da maternidade nacionalista foi visto igualmente na Alemanha e na Itália fascistas, e actualmente o mesmo existe em alguns grupos islâmicos, em que as mulheres dão à luz os bebés para servir a nação, sendo estes criados para servir na guerra.

Os direitos colectivos à identidade podem também negar os direitos individuais das pessoas que pertencem à colectividade.<sup>17</sup> Semelhante ao conceito de maternidade nacionalista, alguns povos indígenas atribuem à mulher o papel de “portadoras da cultura”, por exemplo na sua roupa, linguagem e, o que é muito importante, na transmissão do conhecimento cultural aos seus filhos. Elas são as guardiãs duma identidade “verídica”, representando a colectividade que deverá ser protegida pela procura do direito a uma identidade própria. Ao assim fazer, as identidades colectivas fazem sentir a sua essência através de ícones definidos em termos do género feminino. O apelo pelos direitos individuais das mulheres e pela Justiça de Género, sustenta a política cultural desta luta, gerando resistência relativamente aos direitos individuais das mulheres e à justiça de género (Radcliffe 2000: 8). Como resultado, algumas mulheres indígenas sustentam que estes conceitos não se aplicam às culturas não ocidentais, pelo facto de se originarem na sociedade ocidental de classe média e fazerem referência aos problemas unicamente das mulheres ocidentais. Elas interpretam os seus direitos de forma diferente, conforme exemplifica a citação a seguir:

“A prioridade das mulheres indígenas, é a sua luta como povos e não apenas como mulheres... Nós fazemos parte dum povo, duma entidade colectiva, e é por isso que a luta das mulheres indígenas é diferente da luta do movimento feminino. Ela é uma luta de povos na qual os homens e mulheres indígenas reivindicam serem reconhecidos como povos, reconhecidos como sujeitos colectivos de direitos.” (Pacari 1998: 66).<sup>18</sup>

Quando a colectividade torna-se mais importante do que o indivíduo, existe o perigo de que as práticas e crenças culturais prejudiciais às mulheres, sejam justificadas e deixadas incontestadas, porque os direitos do indivíduo seriam contrários ao direito de ter-se uma identidade própria, colectiva.

---

<sup>17</sup> Os direitos colectivos são direitos não susceptíveis de limitação, que dizem respeito às colectividades como tal, de modo a proteger os seus interesses colectivos que estão potencialmente ameaçados. Os direitos colectivos não podem ser reduzidos a um agregado de direitos individuais, nem a um tipo específico de direitos individuais ou aos direitos duma identidade colectiva meramente fictícia. O sujeito dum direito colectivo é a colectividade (Galenkamp 1993: 18-19).

<sup>18</sup> Veja-se igualmente a Declaração de Mulheres Indígenas de Beijing 2005, se bem que o Artigo 36 reconhece que as leis, costumes e tradições indígenas podem eventualmente ser discriminatórios em relação às mulheres.

Regra geral, as mulheres, as pessoas portadoras de deficiências e as pessoas LGBTI provenientes de minorias étnicas e de povos indígenas, fazem parte dos grupos mais vulneráveis e menos favorecidos na sociedade. Todavia, na legislação nacional e internacional, os seus direitos específicos não foram tratados.<sup>19</sup> Isto é devido em parte à natureza complicada da questão: “Os direitos para mulheres indígenas constituem um ponto central de perguntas acerca de como conciliar uma identidade com outras, quando cada faceta da identidade exige certos direitos que podem, como igualmente podem não ser compatíveis com os outros” (Radcliffe 2000: 10). Outra razão é que é extremamente difícil que as mulheres indígenas que estão envolvidas na luta pelas suas comunidades, sobrevivam para afirmar a Justiça de Género, a qual é vista pelos muitos homens e mulheres indígenas como um factor de divisão do movimento. Tem sido (e ainda é) bastante difícil manter o movimento indígena como tal, com a sua força política, e portanto, não pode ser admitida qualquer divergência do modelo étnico.

Contudo, desde os anos noventa, começaram a surgir mudanças. Por exemplo, grupos de mulheres zapatistas assumiram o desafio de enfrentar a defesa do direito à sua própria cultura, perante o estado mexicano, enquanto que ao mesmo tempo questionam as percepções essencialistas e estáticas da “cultura” e da “tradição” dentro das suas comunidades, as quais têm implicações negativas para a realização dos direitos das mulheres. Estas mulheres formularam a Lei Revolucionária da Mulher, uma Carta (1994) que contém dez artigos acerca dos direitos das mulheres indígenas (Hernández 2002).<sup>20</sup> E na Bósnia, Rada, uma mulher sérvia que participou no projecto feminino Medica, agora afasta a maternidade do nacionalismo, ligando-a ao feminismo e à diversidade:

“Se as mães tiverem um espírito democrático cosmopolita, elas podem educar os seus filhos nisso, independentemente dos seus maridos. Ou se forem religiosas, elas podem ensinar que outras religiões são de valor igual, que o facto de haver muitas religiões constitui uma riqueza, mas num espírito de igualdade. Portanto as mulheres, ao viverem no regime patriarcal, não são simplesmente impotentes. Caso tenhamos a confiança e a coragem” (em Cockburn 1998: 221).

A posição da ON, é que os direitos humanos individuais têm que ser respeitados, igualmente dentro do contexto dos grupos de identidade colectiva. Os motivos culturais ou étnicos nunca podem justificar as violações dos direitos humanos fundamentais dos indivíduos, mesmo no caso em que os valores colectivos dominam os individuais. Contudo, é necessário igualmente afirmar que a ON acha muito importante a promoção do respeito pela diversidade e para a organização está claro que os valores étnicos, culturais ou ideológicos indígenas ou de outros grupos minoritários, podem significar uma fonte de inspiração, enriquecendo e contribuindo na procura dum mundo mais abrangente em que a Justiça de Género seja praticável e as pessoas que não se encaixam na sociedade heteronormativa, branca, patriarcal, cristã ou muçulmana, não sejam marginalizadas.<sup>21</sup>

*“A nossa espiritualidade e as nossas responsabilidades definem os nossos deveres. Entendemos o conceito de soberania como estando inerente a um*

<sup>19</sup> A partir de 2004 para a frente, uma Força-Tarefa de [of?] Mulheres Indígenas está a funcionar a nível da ONU, com o fim “de integrar e fortalecer o mainstreaming do género no que diz respeito aos papéis das mulheres indígenas e às preocupações especiais das mulheres indígenas, como uma questão chave emergente no trabalho do sistema das NU, levando em conta as recomendações do Foro Permanente da ONU sobre Questões Indígenas, na sua Terceira Sessão” (E/2004/43).

<sup>20</sup> Veja-se igualmente Deere e León 2002.

<sup>21</sup> Este ponto de vista será elaborado mais no parágrafo 2.4 sob a terceira estratégia da ON, “Diferentes em conjunto”.

*tecido que engloba a nossa espiritualidade e responsabilidade. Este é um ponto de vista cíclico da soberania, incorporando-a na nossa filosofia e ponto de vista tradicionais das nossas responsabilidades. Ele diverge grandemente do conceito ocidental da soberania, o qual se baseia no poder absoluto. Para nós, o poder absoluto é o Criador e a ordem natural de todos os seres vivos; não apenas nos seres humanos... A nossa soberania está relacionada com as nossas ligações com a terra e é inerente.”*

Sharon Venne, citada em Smith 2006<sup>22</sup>



<sup>22</sup> Smith é de etnia Cherokee e é uma professora de Estudos Autóctonos Americanos na Universidade de Michigan. Veja-se Cunningham 2006.

## 2 Política da ON sobre a Justiça de Género

### Declarações e estratégias

#### 2.1 Declarações de políticas

O compromisso da ON para com a Justiça de Género, foi traduzido em várias medidas e estratégias de políticas para a implementação do Objectivo nº 5 (o BP [Plano Empresarial] da ON, 2006). Desde 2006 que o Objectivo nº 5 se tornou obrigatório para todos os países centrais e para o trabalho regional. As seguintes directrizes foram elaboradas para apoiar isto:

- 1 Em 2010, que 15% da concessão total de subvenções esteja em apoio ao Objectivo nº 5.
- 2 Em 2010, que 70% de todos os participantes dos programas sejam mulheres (BP da ON 2007-2010: 37).

A primeira afirmação significa que em 2010, e de preferência o mais cedo possível, a Oxfam Novib desembolsará 27 milhões de Euros por ano no Objectivo nº 5, ou seja, 5% mais do que em 2006. O aumento da verba alocada ao Objectivo nº 5, constitui uma forma de criar os efeitos multiplicadores que ajudarão todos os parceiros da ON a promoverem a Justiça de Género, a qual não se limita unicamente ao Objectivo nº 5; ela constitui parte de todo o trabalho da ON, e os 15% têm que ser utilizados no seu máximo para melhorar isto e igualmente reforçar o trabalho sobre as questões de diversidade.

O segundo ponto implica que 70% dos participantes nos programas ou projectos dos parceiros apoiados pela ON, devem ser mulheres (na qualidade de beneficiários directos). Esta cifra foi derivada originalmente do Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano, “O género e o desenvolvimento humano”, e continua a constar de muitas publicações e sites de Internet: “As mulheres constituem setenta por cento dos 1,3 biliões de pessoas do mundo que vivem com menos de 1 USD por dia (Rath 2005).<sup>23</sup> Para a ON, este é o raciocínio para a cifra de 70%. Não é possível aceitar o facto de que apenas 10% do dinheiro total dum programa, ou às vezes apenas 0,1% das actividades, sejam gastos em ou encaminhados para as mulheres, quando se sabe que as mulheres são as principais a arcar com a pobreza e a sofrer da mesma. É por isso que a organização pretende ter a certeza de que o seu apoio financeiro aos parceiros, resulte em benefícios principalmente para as mulheres, não no seu papel de vítimas ou de beneficiários, mas antes, como participantes democráticos potencializados do programa (Borren 2005). Os cálculos de 15% e 70% pretendem alcançar melhor a missão global da ON: a redução da pobreza e a luta pela justiça social.

<sup>23</sup> “Dos estimados 1,3 biliões de pessoas que vivem na pobreza, mais de 70% são de sexo feminino. Esta feminização da pobreza é a consequência trágica do acesso desigual das mulheres às oportunidades económicas.” (Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento, 1995: 4). Veja-se igualmente CISL (ICFTU) 2005, OIT (ILO) 2007 e Fundo das Nações Unidas para a População 2005.

Para além do Plano Empresarial, o Instrumento Estratégico de Gestão de Programas (SPM)<sup>24</sup> menciona os seguintes pontos acerca da Política da ON sobre a Justiça de Género

- O Programa Estratégico explica como é que serão rectificadas as relações desiguais de poder entre os homens e as mulheres, conforme descritas na análise do contexto. Nas opções estratégicas, far-se-á referência às componentes da classificação relativamente ao Género, feita pela Social Watch, com base no seguinte:
  - Género e escolarização (razão dos salários das pessoas de sexo feminino/masculino; inscrição escolar feminina)
  - Desnível entre os géneros na actividade económica (razão dos salários das pessoas de sexo feminino/masculino; participação feminina na força de trabalho)
  - Potencialização das mulheres (percentagem de mulheres no Parlamento).
- A Oxfam Novib trabalha unicamente com contrapartes que recolham dados desagregados por sexo, o que garante que se possa controlar a meta de 70%. Conforme necessário, a Oxfam Novib proporciona apoio às contrapartes na montagem de sistemas de M&A desagregados por sexo.
- As organizações femininas fazem parte da carteira de contrapartes. No caso do seu número ser menos de 15% da carteira total de contrapartes, o Programa Estratégico explica por que razão, e a forma como os objectivos de Justiça de Género do Objectivo nº 5, são atingidos por outros meios.
- O trabalho de capacitação dentro do Programa Estratégico, focará os pontos fracos identificados nos sete critérios empregues no Semáforo de Género (GTL).<sup>25</sup> Até ao ano 2010, todas as contrapartes com as quais a Oxfam Novib tenha tido um relacionamento de quatro anos ou mais, marcam verde no Semáforo de Género, ou caso contrário, o financiamento da Oxfam Novib será reduzido e eliminado (SPM 2006: 18).
- O Programa Estratégico mostra a forma como está a ser contrariada a opressão, exclusão e marginalização das mulheres, das minorias étnicas e culturais por causa da sua identidade; a forma como são projectadas e executadas as estratégias contra a violência, pelo mainstreaming do género e por estratégias transformativas de “diferentes em conjunto”.
- O Programa Estratégico inclui actividades de feitura de lobbies no sentido de aumentar a igualdade entre os géneros e de promover os direitos das mulheres, com base na CEDAW e no plano nacional de acção na base da Conferência de Beijing em 1995;
- O Programa Estratégico descreve a forma como a violência baseada em género é contrariada, com foco na prevenção da violência (SPM 2006: 21).

O Plano Empresarial menciona igualmente três estratégias complementares para a implementação da Política da ON sobre a Justiça de Género. Nos parágrafos a seguir, estas estratégias serão mais definidas e explicadas.

---

<sup>24</sup> Este instrumento tem que ser aplicado por todos os departamentos. Cada gabinete tem o seu próprio SPM, em que devem estar reflectidos os pontos referidos aqui.

<sup>25</sup> O GTL é uma ferramenta com que se pretende avaliar os parceiros no seu desempenho sobre a justiça de género. Ele consiste em sete critérios. Se um parceiro marcar um “não” em mais de dois dos critérios, o semáforo passa de verde para amarelo e o oficial de programas iniciará um diálogo acerca da justiça de género com esse parceiro, para ver como isto pode ser mudado. Um determinado parceiro nunca pode ter uma pontuação de cinco ou mais “nãos”, porque nesse caso o financiamento não se realizará, ou terá de ser terminado.

## 2.2 Estratégia 1: PARE COM ISSO

A estratégia PARE COM ISSO é uma estratégia autónoma que focaliza acabar com a VBG, como por exemplo o estupro e outras formas de abuso sexual, o tráfico de seres humanos e a mutilação genital feminina.<sup>26</sup> Ela tem a ver com a promoção dos direitos sexuais e reprodutivos de mulheres e de homens, por ser neste domínio onde muitas violações grossas têm lugar, sobretudo em situações de conflito em que os diferenciais de poder mudam os relacionamentos entre os homens e são violados os direitos sexuais, igualmente dos homens.<sup>27</sup>

Os direitos sexuais e reprodutivos foram definidos e examinados em Cairo e Beijing, e têm sido um tema para a Organização Mundial da Saúde e muitas ONGs pelo mundo inteiro. Quase todos os documentos e declarações internacionais que surgem destas conferências e discussões, fazem referência à questão sensível e problemática da VBG, e foram assumidos muitos compromissos no sentido de combater o fenómeno. A Oxfam Novib segue a definição da VBG feita pela ONU, que define a violência contra as mulheres, na sua Declaração sobre a eliminação da violência contra as mulheres (1993), como “todo o acto de violência baseado no género, do qual resulte, ou possa resultar, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico para as mulheres, incluindo as ameaças de tais actos e coacção ou privação arbitraria de liberdade, quer ocorra na vida pública quer na vida privada”. Portanto, a “violência contra as mulheres” abrange sem se limitar ao seguinte:

- a A violência física, sexual e psicológica no âmbito familiar, incluindo o espancamento, o abuso sexual de meninas no lar, a violência relacionada ao dote, o estupro marital, a mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nocivas às mulheres, a violência familiar não-marital e a violência relacionada à exploração;
- b A violência física, sexual e psicológica no âmbito da comunidade em geral, incluindo o estupro, o abuso sexual, o assédio sexual e a intimidação no ambiente de trabalho, em instituições educacionais e demais lugares, o tráfico de mulheres e a prostituição forçada;
- c A violência física, sexual e psicológica perpetrada ou negligenciada pelo Estado, onde quer que ocorra.” (Artigos 1 e 2).

A VBG tem que ser detida, porque, conforme afirma o Projecto Milénio da ONU: “A violência baseada em género põe directamente em perigo a consecução das Metas de Desenvolvimento do Milénio (MDGs) relacionadas com a igualdade entre os géneros e a potencialização das mulheres, com a saúde e mortalidade materna-infantil, e o combate ao HIV e SIDA” e “estar livre da violência, sobretudo para as meninas e mulheres, constitui um direito de base, imprescindível para a capacidade de levar uma vida produtiva.”

O conceito de VBG proporciona um novo contexto no qual examinar, entender e combater o fenómeno de longa data de violência contra as mulheres. Ele muda o foco, das mulheres como vítimas, para os relacionamentos de género e as relações desiguais de poder entre as mulheres e os homens, como sendo a causa básica subjacente à violência, uma situação criada e mantida pelos estereótipos em termos de género. Esta interpretação da violência contra as mulheres implica, juntamente

<sup>26</sup> A Oxfam Novib tem uma tradição de muito tempo de trabalhar sobre a VBG com os parceiros: a violência doméstica, os direitos dos trabalhadores do sexo, a mudança das práticas culturais que sejam prejudiciais às mulheres, o tráfico dos seres humanos, a VBG em situações de conflito e a feitura de lobbies por mudanças na legislação (inter) nacional, favoráveis às mulheres.

<sup>27</sup> Veja-se, por exemplo, Carpenter 2006, Oosterhoff 2004.

### VBG, HIV e SIDA

Uma dimensão importante da VBG, é a sua ligação directa à propagação e “feminização” rápidas da pandemia do HIV e do SIDA. Na África do Sul, quase 57% das pessoas que vivem com o HIV ou o SIDA são mulheres e meninas, e na Zâmbia e no Zimbábwè, três quartos de todos os jovens (15 a 24 anos) que estão a viver com o HIV, são meninas e mulheres jovens (*Oxfam América 2005: 2*). Em termos físicos e biológicos, as mulheres são mais susceptíveis ao HIV e ao SIDA, porque o sêmen dos homens contém uma concentração elevada do vírus, ao qual a natureza da vagina é receptiva: ela expõe mais pele à infecção potencial e é facilmente rasgada quando acontece o sexo violento e forçado. Este é o caso igualmente quando ocorrem práticas como o “sexo seco”, um hábito amplamente difundido na África Austral, por causa do pressuposto de que desta forma os homens desfrutam mais do sexo. Este costume tem a ver com o facto de que é suposto que as mulheres sejam submissas ao prazer masculino em questões de sexo e, claro que elas não têm nenhuma

influência acerca do seu próprio prazer sexual. Outra prática espantosa é o estupro de mocinhas e de crianças com menos de doze anos de idade. Este é um fenómeno que é impulsionado por crenças acerca da “pureza” e pela caçada dum remédio para o SIDA.

A VBG, HIV e SIDA estão relacionados igualmente pelo facto das mulheres que são espancadas pelos seus maridos ou namorados, ou que são dominadas emocional ou financeiramente pelos seus parceiros, terem maior probabilidade de ser infectadas do que aquelas que vivem em agregados não violentos. Na Tanzânia, as mulheres seropositivas são duas vezes e meia mais susceptíveis a terem experimentado a violência praticada pelo seu parceiro, do que as mulheres seronegativas. Além disso, as mulheres pagam caro o facto de serem as primeiras a saber da sua positividade – desencadeando a violência a partir dos seus parceiros

(*Oxfam América 2005: 8 a 9*).



com a abordagem baseada nos direitos, mudanças na forma pela qual tem que ser combatida a VBG: a assistência e aconselhamento às mulheres e homens que são vítimas da VBG (abordagem baseada em necessidades), mas igualmente, a acção e trabalho visando a prevenção da VBG, fomentando mudanças nas atitudes, comportamento, crenças religiosas e ideologias, discriminatórios e sexistas, que justificam ou aceitam a VBG, na legislação, na jurisprudência e na forma como a lei é implementada, e os homens e as mulheres têm que ser incentivados no sentido de serem agentes de mudança que procurem a justiça e façam com que os autores dos crimes, ou mudem ou sejam punidos. É importante dar-se conta de que a Estratégia PARE COM ISSO não está isolada; ela é uma das linhas de acção, a qual será complementada pelas outras duas estratégias que deverão ser explicadas nos seguintes parágrafos.

*Existem formas de violência  
que afectam não apenas o corpo. Assassnam o amor,  
o desfrutar, e o espírito. Elas destroem  
a vida individual e colectiva, não apenas uma só vez,  
mas muitas vezes*  
(Colômbia, mural em Chiquinima, Departamento de Tolima)<sup>28</sup>

## 2.3 Estratégia nº 2: DESLOQUE-SE

“DESLOQUE-SE” refere-se às antigas actividades de mainstreaming e significa que tem que ser criado espaço institucional para atingir os objectivos da Justiça de Género. Segundo as Nações Unidas, o mainstreaming é:

“o processo de avaliar as implicações para as mulheres e para os homens de qualquer acção projectada, o que inclui a legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e a todos os níveis. Esta é uma estratégia para tornar as preocupações e experiências das mulheres, assim como as dos homens, uma dimensão integral do desenho, implementação, monitoria e avaliação de todas as políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e a nível da sociedade, de modo que as mulheres e os homens beneficiem por igual e a desigualdade não seja perpetuada. O objectivo final é de realizar a igualdade entre os géneros.”<sup>29</sup>

Portanto, a Estratégia Dois tem a ver com a distribuição equitativa de recursos (acesso e controlo sobre as verbas, escolarização, terra, crédito, etc.), do poder (por exemplo assegurar-se de que as mulheres preenchem no mínimo um terço dos cargos dos órgãos representativos e dos cargos ministeriais superiores, e que as minorias estão representadas proporcionalmente) e do espaço (uma parte igual na tomada de decisões).

Para a ON, isto implica a continuação dos esforços no sentido de promover a integração de questões de Justiça de Género nas organizações parceiras e nos seus programas ou projectos, na maquinaria do estado, aos níveis da comunidade e da família, e nos mercados. Tem a ver igualmente com a situação relativamente à Justiça de Género na organização própria e com a inserção transversal do género nos cinco Objectivos, nas campanhas e no trabalho de feitura de lobbies. Conforme já foi dito, já foram dados passos importantes para a frente a respeito disto. Os parceiros

<sup>28</sup> Salbi 2006: 101.

<sup>29</sup> ECOSOC (1997/2).

realizaram acções para abordar questões de justiça de género nas suas organizações e no seu trabalho, e a *Campanha para Tornar o Comércio Justo* integrou com sucesso, aspectos importantes de Justiça de Género nas suas mensagens.<sup>30</sup> Além do mais, hoje em dia, muitas pessoas que trabalham na ON são competentes e sensatas acerca da Justiça de Género e elas têm sem dúvida uma grande vontade de melhorar e de reforçá-la no seu trabalho. Esses são alicerces importantes para directrizes adicionais para “acertar o mainstreaming do género”.

### Um exemplo dos esforços da ON no sentido do mainstreaming: números relacionados com metas relativamente ao género

|  | Informações na base dos planos anuais |   |   |   |   |
|--|---------------------------------------|---|---|---|---|
|  | 2001                                  | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  |
| Percentagem das organizações femininas como parte do total | 11%*                                  | 11% (159 das 861 organizações prestam atenção ao melhoramento da condição das mulheres) | 12% (e uma pontuação de 60 CPs (70% no Objectivo nº 5)) | Pontuação de 55 CPs (70% no Objectivo nº 5) | 11% conforme contado manualmente pelo pesquisador |
| Percentagem de mulheres que são beneficiários directos     | 60%                                   | 54%**   | 57%**   | 58%**                                       | 56%   |

Note-se: CPs = Contrapartes

Fonte: A partir de Sprenger 2006:16. (Indica a percentagem do orçamento total, não a percentagem das organizações. (Com base em dados do Departamento de Qualidade e Controlo (não nos relatórios anuais))

Foi sempre largamente reconhecido que o mainstreaming do género só pode funcionar quando está baseado em duas estratégias interligadas: a promoção especificamente dos direitos das mulheres, incluindo o apoio à organização e ao trabalho de advocacia acerca dos direitos das mulheres, e em segundo lugar, um trabalho transversal e integrado, assegurando-se de que toda a gente e todas as actividades promovem a igualdade entre os géneros. Esta abordagem dupla significa que devem receber atenção, tanto a integração institucional da justiça de género, como o apoio específico aos direitos das mulheres e contra a VBG (Estratégia PARE COM ISSO). Com a estratégia DESLOQUE-SE, a ON pretende prosseguir com os seus esforços pelo mainstreaming do género, ligando este à implementação das duas outras estratégias. As três em conjunto têm que reforçar-se mutuamente e constituir um projecto partilhado para fazer uma diferença efectiva nas vidas das pessoas e para realizar os objectivos ambiciosos traçados no Plano Empresarial de 2007 a 2010.

## 2.4 Estratégia nº 3: “DIFERENTES EM CONJUNTO”

As estratégias “PARE COM ISSO” e “DESLOQUE-SE”, ainda têm as suas raízes conceptuais na condição dependente e subordinada das mulheres. As mulheres são mais vítimas de VBG praticada por homens, do que são os homens, e portanto, é preciso que sejam tomadas medidas especiais para contrariar este fenómeno. E o mainstreaming significa o melhoramento das condições e posições das mulheres: a obrigação por parte dos homens a “afastarem-se” para criar mais espaço para as mulheres. Se bem que nestas estratégias as mulheres certamente não são vistas como meras vítimas, a ênfase não está nas mulheres como os autores dos seus próprios destinos nem do das suas comunidades, países ou mundo. Esta posição torna as mulheres menos capazes de fazer ligações com eventuais aliados, porque ao reivindicarem os seus direitos humanos, elas parecem tirar espaço e privilégio aos homens, tornando-se desta forma um inimigo em vez de um aliado com o qual as

<sup>30</sup> Veja-se por exemplo Mukhopadhyay 2006, e Oxfam Internacional 2004.

situações actuais, negativas e injustas, podem ser mudadas para situações positivas e justas.

A terceira estratégia, “DIFERENTES EM CONJUNTO”. procura mudar esta opção de “ganhar/perder”, para uma situação em que todos ganham. Ela é uma estratégia transformativa que visa modificar as políticas e práticas patriarcais exclusivistas (a nível mundial, regional, nacional e local), para facilitar a transformação social da sociedade como um todo. O objectivo final é de mudar os valores, crenças, atitudes, opiniões e práticas, rumo a democracias abrangentes nas quais as identidades das pessoas sejam respeitadas por aquilo que elas são, o que significa que elas não são obrigadas a corresponder a um ideal imposto, e que a intersecção de identidades é valorizada de forma positiva. O conceito de democracia abrangente implica um novo contrato social democrático, baseado na ética de direitos humanos e na convicção de que todos os cidadãos do mundo têm um papel a desempenhar em trabalhar para um mundo melhor onde os homens e as mulheres, pretos e brancos, heteros e homos, doentes e saudáveis, possam viver e trabalhar sem serem discriminados. Numa democracia abrangente, as pessoas são estimuladas a desenvolver comunidades sustentáveis aos níveis local, nacional, regional e mundial, nas quais a participação e a diversidade sejam encorajadas e com estruturas transparentes de poder, com controlos e contrapesos.

Ao mesmo tempo, isto implica um repensar da teoria e da prática democráticas, porque a “comunidade” e a política da comunidade podem eventualmente constituir ilusões perigosas que presumem que o consenso é possível. Connolly introduz o conceito da democracia, “agonística”, o que acaba por aceitar a realidade problemática de luta inevitável, interminável, cuidadosa e respeitosa.

“Uma prática da democracia... ..que responde ao relacionamento problemático entre a identidade e a diferença...Deixe-me chamar [diz ele] este imaginário político de “democracia agonística”, uma prática que afirma a indispensabilidade da identidade à vida, que perturba a dogmatização da identidade e mistura o cuidado pela diversidade multiforme da vida humana, no conflito e interdependência da identidade/diferença”.<sup>31</sup>

O embarque pelo projecto para estabelecer democracias abrangentes e agonísticas no mundo de hoje, implica que a ON tem que fomentar e apoiar *líderes transformativos*, verdadeiros agentes de mudança que deverão garantir que a sua capacidade de acção em volta da pobreza e dos objectivos de desenvolvimento seja efectiva. Ser um agente da mudança, significa que os efeitos da impotência interiorizada deverão ser superados e que tem que ser efectuada uma viragem, do poder tirânico para novas formas que não sejam de dominação, que possam beneficiar a sociedade no seu conjunto. É importante que todos os sujeitos de processos de mudança, consigam aplicar o seu poder para contestar as estruturas opressivas e exclusivistas do poder e para fortalecer de forma positiva o pensamento, prática e eficácia dos agentes de mudança de todo o tipo (Pearce 2006: 15 a 16)).

Os líderes transformativos são homens e mulheres de todas as cores, credos, idades e orientações sexuais, que tenham a capacidade de transformar o poder, tenham estratégias políticas imaginativas, que consigam realmente facilitar e estimular soluções locais e que criem um ambiente facilitador. Esta liderança existe, ou pode ser desenvolvida, em qualquer pessoa. Tem a ver com as pessoas que sabem ouvir, partilhar o seu poder e criar poder para as mulheres ou outras pessoas

<sup>31</sup> Citado em Cockburn 1998: 215

### Diversidade – desde causa de divisão até à inclusão

No dia 27 de Abril de 1994, o povo da África do Sul fundou uma nação, na base da promessa que nós desfaríamos a herança do nosso passado dividido, a fim de construir uma vida melhor para todos. Não foi uma promessa que assumimos levemente. Durante gerações, milhões tinham sido rebaixados de propósito à pobreza. E para perpetuar-se, o sistema do apartheid que afirmava ser a vontade de Deus, foi sendo mantido apenas por força bruta, tirando a todos nós a nossa humanidade – tanto a oprimidos como a opressores.

Durante as décadas que tínhamos lutado por uma sociedade não-rácica, não-sexista, e mesmo antes de entrarmos no poder pelas eleições históricas de 1994, a nossa visão da democracia estava definida pelo princípio, dentre outros, que nenhuma pessoa ou grupos de pessoas deverão ser sujeitos à opressão, dominação ou discriminação, em virtude da raça, do género, origem étnica, cor ou credo.

Depois de termos conquistado o poder, optámos por considerar a diversidade de cores e de línguas que outrora tinham sido empregues para dividir-nos, como uma fonte de força. Garantimos que a lei fundamental do nosso país, a nossa Constituição e Carta de Direitos, promovessem a unidade e prestassem uma atenção singular aos direitos sociais e económicos. O nosso caminho de inclusividade não era novo, nem tinha sido escolhido apressadamente. Durante décadas que o Congresso Nacional Africano tinha promovido a unidade nacional, e mesmo em pleno regime de opressão, quando a interacção entre as raças levou à prisão e à morte, nós nunca desistimos do nosso objectivo de construir

uma sociedade fundamentada na amizade e na nossa humanidade comum.

Actualmente, se bem que as leis já não fazem cumprir as antigas divisões, elas ainda estão visíveis na vida social e económica, nas nossas zonas residenciais, nos nossos locais de trabalho e na desigualdade crescente entre ricos e pobres.

Quando assumimos o projecto de transformar a sociedade, um dos nossos gritos de guerra era pela “liberdade da necessidade”. A nossa meta era de banir a fome, o analfabetismo e o estado de estar sem abrigo, garantindo que todos tivessem acesso à alimentação, à escolarização e à habitação. Encarámos a liberdade como sendo inseparável da dignidade e da igualdade humanas. Os alicerces duma vida melhor já foram lançados e a obra de construção já começou. Estamos inteiramente conscientes de que a nossa liberdade e os nossos direitos assumirão o seu pleno significado apenas à medida que vamos tendo sucesso em superar as divisões e desigualdades do nosso passado e em melhorar as vidas de todos, sobretudo as dos pobres. Presentemente, estamos a colher uma parte da cultura que semeámos no fim duma fome sul-africana. Muitos na comunidade internacional, observando duma certa distância a forma como a nossa sociedade desafiou os profetas da desgraça e as suas previsões dum conflito interminável, têm-se referido a um milagre. Mas aqueles que estiveram envolvidos de perto na transição, sabem que foi o produto duma decisão humana.

*Nelson Mandela, Em: PNUD 2004: 43*

marginalizadas. Tem a ver também com a aceitação das diferenças e contradições dentro do movimento feminino, para este ser deveras abrangente, fomentando a participação de todos. Isso exige uma boa comunicação e um profundo respeito pelos outros.<sup>32</sup> Um dos grandes desafios é do enquadramento das mulheres numa posição mais central nestes debates e conflitos. Será que elas conseguem desenvolver uma visão e uma prática de liderança transformativa que é impulsionada pelos valores, não exclusivista – e que se estende até aos homens, jovens e pessoas de antecedentes variados, com identidades cruzadas?<sup>33</sup>

Um aspecto importante da terceira estratégia, é a *tecelagem de redes e estabelecimento de parcerias, a nível estratégico, de vários movimentos sociais, organizações da sociedade civil e ONGs e entre os mesmos, como por exemplo o*

<sup>32</sup> Antrobus (2004: 166) define a liderança transformativa como uma “liderança feminista com uma paixão pela justiça, um compromisso no sentido de mudar as coisas, a começar por si próprio.”

<sup>33</sup> Fontes: Report of the expert meeting on Transformational Leadership. 23rd of February 2006, KIT, Amsterdam, Oxfam Novib, Borren 2005 and 2006.

movimento feminino, organizações dos direitos humanos ou organizações ambientais, agências (internacionais) de cooperação para o desenvolvimento, instituições para emigrantes e refugiados ou sindicatos. “Estratégico” no sentido de que fortes ligações com intervenientes de destaque focados em áreas diferentes do trabalho de justiça social ou económica, desenvolvem um maior apoio ao movimento feminino e dão novas oportunidades para promover a Justiça de Género. A luta pela justiça social necessita que trabalhem em conjunto diversas organizações e intervenientes, para realizar os objectivos partilhados, inserindo a Justiça de Género em círculos nos quais a liderança é exercida duma forma tradicional, patriarcal. Ir além dos limites da organização ou movimento próprio, permite que se faça a ligação com uma ampla gama de redes pela justiça social; desta forma, será mais fácil estabelecer agendas, influenciar e moldar as prioridades. Isto está em conformidade com o objectivo da OI, de reforçar as organizações femininas, pela descoberta de novas formas de efectuar ligações entre os níveis, sectores e pessoas, colocando os diversos movimentos sociais em contacto uns com os outros, e forjando laços entre o que acontece a nível local, nacional, no próprio continente e a nível mundial.

*“As incríveis alianças, coligações e esforços em conjunto realizados pela sociedade civil...têm que ser todos aproveitados e reforçados. Para fazer isto de forma eficaz, precisamos de focalizar as áreas consideráveis de concordância que existem entre muitas organizações da sociedade civil que trabalham por um planeta justo, seguro e equitativo, respeitosamente concordando em discordar em volta dos aspectos secundários das diferenças estratégicas, tácticas e até eventualmente ideológicas.”*

Kumi Naidoo, Secretário-geral, CIVICUS.



## 3 A implementação da Política sobre a Justiça de Género

### Desenvolvimento da Sociedade Civil, Redução Directa da Pobreza e Advocacia pelas Políticas

#### 3.1 A Estratégia STOP

Para a ON, esta estratégia implica um apoio explícito às organizações e movimentos pelos direitos das mulheres pelo mundo fora, com o fim de contrariar os já referidos efeitos secundários negativos do mainstreaming do género, sendo um deles uma diminuição considerável no apoio a tais organizações, minando desta forma a sua própria base de apoio que é tão vital para fazer com que isto aconteça.<sup>34</sup> Isto não significa voltar para a abordagem de Mulheres no Desenvolvimento (WID), a qual focalizou as mulheres pela óptica de tornar os projectos de desenvolvimento mais eficientes. Nem implica apenas a potencialização das mulheres e a promoção da liderança por parte delas. As organizações que se deve trabalhar com elas sob esta estratégia, são organizações, redes ou movimentos progressistas com um foco aberto nos direitos reprodutivos e sexuais e na VBG. Estas podem ser organizações dirigidas por mulheres, sendo unicamente para estas, mas igualmente podem ser organizações mistas com programas específicos em VBG ou em direitos sexuais, que envolvem os homens nos seus grupos-alvo. Existem igualmente organizações dos homens que trabalham sobre a prevenção e eliminação da VBG e sobre a mudança das identidades masculinas, a partir duma perspectiva dos direitos das mulheres. O Objectivo nº 5 também não deve fechar-se a tais organizações. O trabalho dessas organizações tem que focalizar claramente, um ou vários dos seguintes elementos:

- a prevenção da VBG;
- o apoio às pessoas que são vítimas da VBG;
- o trabalho de feitura de lobbies e de campanhas sobre mudanças (a nível internacional, nacional, local) na legislação ou na lei consuetudinária, no que diz respeito aos direitos sexuais e reprodutivos e à VBG;
- a sensibilização dos juízes, advogados, líderes religiosos, da polícia, forças armadas e outras pessoas que têm que tratar da implementação da lei.
- a consciencialização e potencialização dos homens e mulheres marginalizados, para muni-los das condições de fazer valer os seus direitos.

Merecem um destaque especial os programas sobre a VBG ou das mulheres, dentro de organizações de minorias étnicas ou indígenas, porque muitas das vezes, as identidades cruzadas das mulheres e das pessoas com uma orientação sexual diferente, colocam-nas numa posição extremamente difícil.

Para os vários escritórios da ON, uma actividade inicial poderá ser a realização *duma solicitação de propostas de projectos com um forte foco em um ou vários dos cinco pontos acima referidos*, em países onde os avanços anteriores estão sob ataque e onde a CEDAW e a Declaração sobre a eliminação da violência contra as

---

<sup>34</sup> Clark 2006.

mulheres foram ratificadas.<sup>35</sup> Um segundo passo que se deve dar, é o *mapeamento e consulta das organizações, movimentos e redes* que cumprem com os mesmos critérios, com o fim de identificar organizações novas, interessantes e inovadoras, e de obter uma melhor vista geral daquilo que as organizações fazem ou pretendem fazer (será que trabalham sobre a VBG ou os direitos sexuais e reprodutivos?). Este mapeamento tem que prestar atenção específica aos contextos culturais distintos numa determinada região ou país, e aos diferentes níveis em que as organizações trabalham.

O mapeamento podia ajudar a superar um dos pontos fracos das organizações dos direitos das mulheres e do movimento feminino por todo o mundo, o qual foi indicado na conferência da AWID/Hivos, *“Women’s Rights – Unfinished Business: What should International NGOs be doing?”*<sup>36</sup> Neste caso, a ênfase foi dada à falta de ligações entre as organizações e grupos que trabalham a nível da base ou local, e as organizações regionais e (inter)nacionais.<sup>37</sup> Além disso, afirmou-se que os doadores e as instituições financiadoras (das mulheres), apoiam principalmente as organizações dos direitos das mulheres de maior dimensão, que fazem lobbies e trabalham a nível (inter)nacional. Mas é importante notar que as convenções internacionais e leis a nível nacional a favor das mulheres, só podem ser aplicadas no caso de existir uma base activa de apoio de organizações locais que promovem a implementação dos direitos recém-conquistados. Portanto, o mapeamento permitirá que a *ligação estratégica de grupos e movimentos a diversos níveis, reforce o trabalho uns dos outros*.

Outra conclusão do relatório da AWID sobre os fluxos de dinheiro para as organizações dos direitos das mulheres, é que, regra geral, as subvenções para as causas femininas são de tamanho reduzido e são atribuídas a ONGs que gerem apenas 50.000 a 100.000 USD por ano. Importâncias consideráveis de dinheiro vão para organizações de maior dimensão que trabalham normalmente a um nível mais mundial ou internacional. Portanto, um conjunto importante de trabalho sobre os direitos das mulheres e a justiça de género, encontra-se situado em organizações sem verbas suficientes, onde o dinheiro constitui um problema importante. A conclusão é que os doadores internacionais e as suas contrapartes de financiamento, *devem conceder mais apoio financeiro aos grupos femininos e aos líderes de sexo feminino que tenham poder de mobilização entre as mulheres no terreno, como agentes activos de mudança.*<sup>38</sup> Neste sentido, torna-se importante também a *capacitação na angariação de fundos*, fazendo com que as pessoas estejam conscientes de novas modalidades de ajuda e a desempenhar um papel na facilitação do acesso por parte das contrapartes a certos fundos que de outra forma não seria fácil localizar (por exemplo, a OCDE).

A ON decidiu fomentar mudanças no comportamento e nas atitudes que sejam tolerantes com a VBG, pelo *alargamento da campanha “NÓS PODEMOS acabar com toda a violência contra as mulheres”*.<sup>39</sup> Os escritórios podiam em primeiro lugar realizar uma *exploração, junto dos parceiros existentes ou novos, das possibilidades destes trabalharem nesta campanha (uma volta de consulta)*. É importante juntar as actividades da campanha com as actividades programáticas existentes das ONGs, Organizações da Sociedade Civil (OSCs), *em particular as organizações*

<sup>35</sup> Focalizando em particular, os países que aplicaram importantes ressalvas à CEDAW.

<sup>36</sup> Realizada em Amsterdão de 15 a 17 de Novembro de 2006.

<sup>37</sup> Veja-se igualmente Orock 2007.

<sup>38</sup> Veja-se igualmente o SP da OI 2001-2004: 44, e o BP da ON 2007-2010: 30. A Hivos já está a aplicar esta estratégia.

<sup>39</sup> A campanha NÓS PODEMOS foi debatida pela primeira vez e iniciada pela Oxfam Grã-Bretanha na Ásia. Actualmente, ela decorre no Bangladesh, Índia, Sri Lanka, Nepal, Paquistão e Afeganistão, sendo a mesma executada por uma aliança de ONGs enraizadas na comunidade.

ou movimentos femininos, estes últimos pelo facto deles disporem de perícia, conhecimentos e experiência em questões de VBG e de estarem conscientes das especificidades culturais de carácter sensível. Esta é quase uma condição prévia para o sucesso da campanha, por ser unicamente desta forma que se podem forjar laços e se podem efectuar ligações aos assuntos actuais (por exemplo, à MGF na Somália ou à VBG em situações de conflito).

A longo prazo, a ideia é que a campanha “*NÓS PODEMOS acabar com toda a violência contra as mulheres*”, esteja em ligação com outras campanhas e programas, por exemplo, ao GCAP e às campanhas pelo Comércio Justo, e igualmente a eventos e acontecimentos a nível local, nacional, continental e mundial. O que se pretende, é ampliar a campanha “*NÓS PODEMOS acabar com toda a violência contra as mulheres*”, para uma campanha de “*NÓS PODEMOS desenvolver democracias abrangentes*”, com uma posição forte nas organizações locais e pelo estabelecimento de ligações entre vários movimentos sociais.<sup>40</sup> Mais uma vez neste caso, salienta-se a ligação necessária às organizações ou movimentos femininos, porque as experiências com a campanha do GCAP nos ensina que as agendas das mulheres têm que ser incluídas logo desde o início e que a Justiça de Género tem que ser integrada nas estratégias, metas, base de membros e mobilização da campanha, desde o início: “A articulação insuficiente dos assuntos de advocacia em termos da Justiça de Género, resulta frequentemente no subaproveitamento do desenvolvimento de coligações com os defensores dos direitos das mulheres” (Reisen et al 2006: 55). *São necessárias a cooperação e a consulta entre os escritórios a nível regional,*



---

<sup>40</sup> Por exemplo, os Foros Sociais Mundiais (ON BP 2007-2010: 12 e 30).

o MSS e a feitura de lobbies, a Linkis e os parceiros, sobre o alargamento da campanha NÓS PODEMOS. Deve ser elaborado um plano coordenado.

Em resumo, em 2010 a ON estará a apoiar novos parceiros com projectos e programas inovadores sobre a VBG e os direitos sexuais e reprodutivos. Agrupamentos de organizações trabalharão e colaborarão de forma estratégica sobre estes assuntos, ligando-se e aprendendo reciprocamente, trocando as melhores práticas através do *Projecto KIC*.<sup>41</sup> A carteira de parceiros representará igualmente uma percentagem maior de grupos ou organizações de mulheres ou de homens, de dimensão menor e com um foco na VBG, e serão aumentadas as suas capacidades em angariação eficaz de fundos. Além disso, a campanha “NÓS PODEMOS acabar com toda a violência contra as mulheres” estará a ser implementada na Europa, África e América Latina, para além da Ásia, onde começou. Tudo isto carece de uma colaboração estratégica interna dentro da ON (diversos escritórios, parceiros, MSS, Linkis e Popmob e com a OI.

## 3.2 A Estratégia “DESLOQUE-SE”

### 3.2.1 A Oxfam Novib a nível interno

Conforme anteriormente indicado, ao nível institucional da ON, é preciso que se dê continuidade e se reforcem os esforços de mainstreaming do género. Com relação ao recrutamento e selecção do pessoal, o Plano Empresarial fixa a meta de que até ao fim de 2010, um quinto do pessoal tem que representar a diversidade étnica e cultural dos Países Baixos<sup>42</sup> e a orientação internacional da ON; a distribuição dos homens e das mulheres será mantida a uma média de um terço de homens e dois terços de mulheres, e “50/50” nas funções de gerência (BP 2007 a 2010: 101).

A ON permite horários flexíveis de trabalho e dispõe de instalações para a amamentação. Além do mais, estão no seu lugar políticas sobre o assédio sexual, a gravidez, a licença de parto e a licença de paternidade, e uma política para os cuidados dos familiares doentes e/ou idosos. Contudo, a auditoria do Género e da Diversidade que se aplicou à ON em 2000, revelou que a cultura organizacional na ON nem sempre favorece a diversidade e a igualdade entre os géneros. A política do pessoal e a cultura organizacional poderão ser melhoradas no que diz respeito ao entendimento das diferenças e à igualdade de oportunidades relativamente à satisfação e à promoção para todos os trabalhadores.

A Política da ON sobre a Diversidade, datada de 2002, diz que para que a ON realize o valor acrescentado potencial numa força de trabalho socialmente variada e multicultural, deve constituir uma prioridade o recrutamento de pessoas portadoras de deficiências e de quadros internacionais. Este último grupo, porque é necessário contar com pessoas que falam a língua materna das diversas organizações parceiras com as quais a ON tem relações, e que entendem os seus antecedentes sócio-culturais. Outro elemento no recrutamento de novos quadros, é a consideração da sensibilidade pela Justiça de Género, tanto dos homens como das mulheres, a qual deve ter uma influência decisiva na decisão sobre a admissão ou não da pessoa.

<sup>41</sup> O KIC (*Infra-estrutura de Conhecimentos com e entre as Contrapartes*) visa melhorar o desempenho das actividades das contrapartes em termos de qualidade, eficácia e eficiência, pela facilitação da partilha activa dos conhecimentos.

<sup>42</sup> O chamado grupo “ZMV”, que se desdobra em Zwart (preto), Migrant (migrante) e Vluchteling (refugiado). As feministas ZMV introduziram este conceito em finais dos anos 80. Ele cobre grupos diversos, fazendo distinção entre os variados antecedentes dos recém-chegados nos Países Baixos, e inclui igualmente pessoas que têm estado a lá viver durante mais tempo mas que ainda vivem a discriminação ou o favoritismo. O termo “preto” não se refere à cor da pele, mas antes, é empregue para designar a cor política e, antes de tudo, para enfatizar que leva muito tempo para mudar as interpretações e opiniões atribuídas às diferenças entre as pessoas.

Para atingir as metas fixadas, deve-se esforçar-se por um *ambiente favorável através dum aumento de conhecimentos por parte dos oficiais de P&O e dos aconselhadores confidenciais, acerca dos direitos das mulheres e das pessoas ZMV*. Além do mais, já é altura de *repetir a Auditoria sobre o Género e a Diversidade, sendo este um investimento na capacitação interna que se realizou já há alguns anos, e de actualizar a Política da ON sobre a Diversidade*.

Continua a ser importante a *contratação de peritos específicos à questão do género* dentro da organização, que promovam e facilitem explicitamente a actualização, formulação, implementação, monitoria e avaliação da Política sobre a Justiça de Género. Neste preciso momento, a ON conta com um grupo de cerca de vinte “pontos focais” em Género e Diversidade (GeDi) que trabalham por todos os vários departamentos, estando igualmente presente uma perícia a nível dos cargos de gerência em questões de género. Contudo, os GeDis só podem ser bem sucedidos e responsabilizados quando adquirem um *estatuto oficial e uma descrição clara de funções que inclua o tempo, meios, credibilidade e espaço para promover a implementação da Política sobre a Justiça de Género*. Além disso, são necessários tempo e dinheiro para a *aprendizagem e a troca de conhecimentos*. A gerência desempenha um papel nisto. Comprometida para com a Justiça de Género, ela tem que assumir a responsabilidade e disponibilizar tempo, capacidade e fundos para a facilitação dos GeDis, para estes terem a possibilidade de realizarem o seu trabalho sobre a Justiça de Género e participarem em workshops, reuniões das plataformas, seminários e conferências.

Outra tarefa relacionada ao mainstreaming interno do género, é a *capacitação sobre a Justiça de Género e a Diversidade, de todo o pessoal* que tenha expresso a necessidade de programas de formação e de desenvolvimento pessoal, por exemplo, no uso das obrigações jurídicas a nível internacional e nacional sobre a igualdade entre os géneros e os direitos das mulheres, no trabalho em campanhas e na feita de lobbies. Foi referida igualmente a questão de como levantar questões política e culturalmente sensíveis nos países parceiros.<sup>43</sup> Devem ser criadas oportunidades para que os Carregados de Programas, fazedores de lobbies e de campanhas, possam *trocar melhores práticas* sobre como lidar com parceiros insensatos ao género e com temas aparentemente neutros em termos do género. O Projecto KIC tem que desempenhar um papel a respeito disto, reunindo os oficiais de programa, fazedores de lobbies, fazedores de campanhas e contrapartes da Oxfam Novib, a fim de aumentar a compreensão com respeito à conceptualização e às estratégias, por exemplo em áreas específicas de campanhas.

Estas medidas implicam que até 2010, tenha sido melhorada a cultura organizacional da ON para com as mulheres e as pessoas ZMV, o que significa que os seus direitos específicos sejam exercidos naturalmente. O pessoal está igualmente mais consciente de questões de género e diversidade, sabendo melhor como lidar com o meio multicultural que a ON representa. O nível de conhecimento de todo o pessoal sobre a Justiça de Género está melhorado, estando reflectido de forma eficaz nas carteiras de parceiros, nas propostas de projectos, campanhas e trabalho de feita de lobbies. Os GeDis sentem que dispõem de mais espaço e oportunidades de reforçar a abordagem de Justiça de Género nos seus escritórios. O portal do KIC reflecte igualmente as práticas e experiências acerca das melhores maneiras de promover a Justiça de Género em diferentes áreas de trabalho.

---

<sup>43</sup> Por exemplo a sexualidade, ao lidar-se com o HIV, o SIDA e a Justiça de Género nos países/comunidades islâmicos. Veja-se igualmente Reisen et al. 2006.

### 3.2.2 O mainstreaming do género nos cinco objectivos, todos os parceiros... e as suas actividades.

O trabalho da ON sobre o melhoramento do estatuto e das condições das mulheres, das pessoas LGTBI, dos grupos étnicos e dos deficientes, tem que estar reflectido nos quatro outros direitos fundamentais que a ON distingue. Tornar as actividades de micro-finanças e de segurança alimentar sensatas à justiça de género e à diversidade, forjar dispositivos de comércio favoráveis à situação económica e cultural específica de cada grupo, promover a provisão de serviços essenciais que sejam bons e apropriados em termos do género ou culturais, prestar atenção à situação, necessidades e capacidades específicas das mulheres, das crianças e de pessoas culturalmente heterogéneas em alturas de desastres ou de conflito e promover a sua cidadania activa – tudo isto é certamente necessário para atingir a meta de 70% de beneficiários mulheres que está exposta nas metas da ON para o ano 2010. Por isto, o mainstreaming da abordagem de Justiça de Género tem que ser reforçada no seguinte:

#### Objectivo nº 1

- Salto triplo
- parceiros (nas campanhas)
- Negociações a nível da OMC
- Campanha para parar com a EPA
- Feitura de lobbies pela Responsabilidade Social Empresarial

#### Objectivo nº 2

- G-CAP
- parceiros (nas campanhas)
- sectores sanitários
- Feitura de lobbies

#### Objectivo nº 3

- Campanha de controlo das armas
- campanha popular de desenvolvimento da paz
- parceiros
- forças armadas, polícia
- actividades de feitura de lobbies

#### Objectivo nº 4

- poder judiciário
- parceiros
- actividades de feitura de lobbies

Já começaram algumas iniciativas no sentido de fazer isto, como o fundo de inovação para propostas de projectos que reúnam a educação, VBG, o HIV e o SIDA, de forma nova e criativa. No Corno de África e na África Ocidental, estão disponíveis subvenções especiais a nível dos escritórios para os parceiros que pretendem promover iniciativas sobre a liderança feminina ou os direitos das mulheres.

No próximo período, será dado um início com um *estudo de dados de base* sobre o género, para avaliar as oportunidades e obstáculos ao aumento do número de mulheres como beneficiários directos e como intervenientes importantes pela mudança nos programas e projectos dos parceiros do Objectivo nº 1. Tomou-se a decisão de começar pelos parceiros do Objectivo nº 1, porque a maior parte dos fundos da ON vai para este sector (meios sustentáveis de vida, micro-finanças, comércio), enquanto que é precisamente aqui que a abordagem de justiça de género está fraca. Se examinarmos e encontrarmos possibilidades para o melhoramento disto, aumentará de forma significativa o número de mulheres atingidas pelos programas e actividades dos parceiros do Objectivo nº 1 da ON. Outros objectivos afins do estudo de dados de base sobre o género, são como se seguem:

- 1 Rever a aplicação da ferramenta de Semáforo de Género (GTL) da ON, a (um número seleccionado daqueles) parceiros para o Objectivo nº 1 com pontuações vermelhas ou cor de laranja, e as acções consequentes realizadas pela ON ou pelo parceiro para responder a este risco identificado.

- 2 Identificar pontos de “intervenção” ou de “entrada” que possam eventualmente tornar os parceiros do Objectivo nº 1 “vermelhos/amarelos”, mais sensatos/sensíveis ao género.
- 3 Revisar a GTL.

Este último ponto é necessário, porque a *GTL tem nove anos e precisa de actualização*. Ela tem que ser harmonizada com a Política renovada sobre a Justiça de Género, e deve-se prestar atenção de novo à sua implementação pelos oficiais de programa, os quais exprimiram a sua dificuldade em aplicar a mesma ferramenta a diversos tipos de organizações (ONGs, redes, parceiros nas campanhas), achando eles a ferramenta susceptível a interpretações múltiplas e variáveis.<sup>44</sup> Além do mais, sugere-se que a ferramenta deve ser aplicada logo desde o início dum novo processo de diagnóstico.

De forma a melhorar o mainstreaming da Justiça de Género ao nível institucional dos parceiros, *é preciso que sejam realizadas experiências-piloto na implementação da ferramenta de nove caixas*. Nos anos passados, esta ferramenta foi aplicada no Projecto Género no Caminho da ON (1996 a 2000), o qual recebeu uma avaliação positiva.<sup>45</sup> Parece que vale a pena trabalhar com a versão já melhorada e ampliada da ferramenta (doze caixas, inclusão do HIV e do SIDA), com uns poucos parceiros seleccionados e estratégicos que estejam interessados em fazer isto. A ferramenta de doze caixas conta com uma forte componente de capacitação.

### No seu mapeamento das organizações

A identificação dos aliados, parceiros estratégicos e líderes transformativos ficará mais fácil quando os oficiais de programa fizerem uso do cubo do poder *no seu mapeamento das organizações*. Esta ferramenta de análise do poder foi elaborada por John Gaventa (2005: 6 a 9). Ela faz distinção entre três dimensões. *A primeira dimensão* consiste em três espaços: 1. “espaços fechados”, nos quais as decisões são tomadas “nos bastidores”, sem nenhuma participação por parte das pessoas, 2. “espaços de convite”, nos quais são envidados esforços no sentido de abrir-se e de convidar as pessoas para serem ouvidas, e 3. “espaços reivindicados ou criados”, nos quais os menos poderosos (movimentos sociais, associações comunitárias ou pessoas) se reúnem para debater, discutir e resistir, fora das arenas institucionalizadas das políticas. *A segunda dimensão* é o nível onde os três espaços têm as suas raízes contextuais: os níveis mundial, nacional e local (região, aldeia e bairro, espaços privativos e íntimos). *A terceira dimensão*, é a forma do poder que consta no espaço: o poder visível, o qual é observável e formal (as normas, estruturas, autoridades, instituições e

procedimentos da tomada de decisões). O poder oculto, é a forma na qual as pessoas e instituições poderosas mantêm a sua influência, controlando quem é que é convidado para a arena de tomada de decisões e o que é que consta da ordem do dia, e em último lugar, o poder invisível que molda os “limites psicológicos e ideológicos da participação”.

A análise do poder em todas as três dimensões do cubo do poder, ajudará a entender questões de Justiça de Género nas diversas áreas de trabalho que fazem parte dos cinco Objectivos da ON e da OI. Ela dará indicações acerca do tipo de poder que se deve transformar; onde, a que nível e com quem é que nós temos que construir uma consciência discursiva para mudar os mecanismos de exclusão, discriminatórios para as mulheres, meninas e outras pessoas e grupos marginalizados. Uma tal análise produzirá as informações necessárias para evitar a confirmação tácita das normas, relacionamentos e estruturas prevaletentes que criaram e mantiveram uma ordem social injusta.

<sup>44</sup> Nos escritórios LAC e ZA, realizaram-se pequenos diagnósticos para examinar a forma como a ferramenta é implementada

<sup>45</sup> Vejam-se Brouwers 2001 e Mukhopadhyay 2006.

Isto faz-nos chegar a uma outra tarefa que deverá ser realizada ao abrigo da estratégia “DESLOQUE-SE”, nomeadamente a *facilitação de processos de capacitação em Justiça de Género para os parceiros e consultores*, por exemplo acerca da mudança organizacional, do mainstreaming do género e da diversidade nas micro-finanças, no socorro de emergência, nos direitos humanos e nas actividades e feitura de campanhas sobre os meios sustentáveis de vida. A ON tem que empregar uma abordagem activa ao *aumento da capacidade dos parceiros internacionais sobre a Justiça de Género*, porque a sua perícia específica é limitada sobre este assunto na justiça económica e na advocacia comercial. Deve-se prestar atenção especial à capacidade das organizações femininas de mobilizarem as mulheres na actividade política e de apoiarem a liderança por parte das mulheres. O *Projecto KIC* podia ser utilizado para aumentar a capacidade das contrapartes sobre a justiça de género e a advocacia.

Quanto à feitura de campanhas, às vezes a Justiça de Género é entendida como sendo um desvio das questões principais, em vez de estarem no seu âmago. Todavia, podia ser melhorada a inclusão da Justiça de Género como elemento central em vários assuntos nas campanhas, sobretudo no caso em que estão disponíveis os dados, por exemplo acerca do impacto da liberalização do comércio sobre as mulheres em situações económicas vulneráveis, sobretudo na agricultura. Para isto, *é necessário continuar a realizar estudos de casos e recolher dados desagregados por sexo*, em colaboração com os parceiros e com o sector empresarial. Outro ponto é que actualmente não estão aplicadas nenhuma ferramentas para garantir que a justiça de género seja incluída explicitamente no desenho das estratégias para as campanhas e a advocacia. Um *passo inicial poderá ser a implementação da GTL modificada numa fase inicial nos processos de diagnóstico e no desenho das campanhas*. E as avaliações de impacto têm que ter um foco na Justiça de Género, com o uso de dados desagregados por sexo e de vários indicadores, os quais incluem em certas alturas o número de mulheres como beneficiários directos, mas em outras alturas, abordagens específicas das políticas que visam a Justiça de Género através de outros grupos-alvo (nesse caso, as mulheres constituem beneficiários indirectos). Seria igualmente alcançado um maior impacto, se as reivindicações das campanhas estivessem formuladas no contexto das obrigações internacionais sobre a Justiça de Género e da eliminação da pobreza, tais como a CEDAW, a Plataforma de Acção de Beijing e as Metas do Milénio.<sup>46</sup>

Os resultados destas actividades serão que, até 2010, a ON disponha de ferramentas boas e revisadas para apoiar a monitoria e implementação da Política sobre a Justiça de Género. Os oficiais de programa sabem bem como aplicar essas ferramentas, e os parceiros terão melhorado o seu trabalho sobre questões de Justiça de Género, demonstrado num aumento significativo do número de beneficiários de sexo feminino e igualmente de casos (práticas no portal do KIC) e de avaliações que apresentem indicadores acerca das mudanças de atitudes, comportamento, cifras sobre a VBG e uma melhoria da posição económica e política das mulheres, dentre outros. Os parceiros disporão de boas políticas sobre a Justiça de Género, e as campanhas reflectirão a Justiça de Género nos seus desenhos e estratégias.

<sup>46</sup> Veja-se Reisen et al 2006.

### 3.3 A Estratégia “DIFERENTES EM CONJUNTO”

O mapeamento das organizações e dos movimentos que trabalham sobre a VBG, referido sob a Estratégia PARE COM ISSO, permite em simultâneo a *identificação de líderes (de sexo feminino)* dispostos a fazer a ligação e embarcar no projecto para construir uma democracia abrangente. *É importante fomentar e promover espaço* para que se reúnam e trabalhem nas suas próprias agendas independentes. Isto incluirá o *desenvolvimento de alianças estratégicas com ONGs e OSCs, diferentes das organizações das mulheres, a incluir organizações étnicas e/ou de minorias*, as quais podem eventualmente estar em boas condições para contestar as práticas culturais e maus tratos opressivos, estruturais e profundamente enraizadas. O resultado deste trabalho, serão (agrupamentos de) organizações fortalecidas que lutam contra a VBG, com uma rede especializada cuja dinâmica atinge parceiros que funcionam sob os outros quatro direitos/objectivos fundamentais da ON, contribuindo desta forma qualitativamente para a realização da meta de 70% sobre a Justiça de Género.

Deve ser vigorosamente promovida a *criação de ligações e a aprendizagem entre as organizações e movimentos femininos, e as OSCs ou ONGs com centros de formação existentes*, sobretudo entre as que estão baseadas no Sul. Mais particularmente, são de interesse específico os temas de liderança, habilidades gestionárias, masculinidade, diversidade étnica e assuntos das pessoas LGTBI. Tem



que ser intensificada igualmente a criação de ligações e a aprendizagem em volta de boas práticas de Justiça de Género com outros doadores, tais como a Oxfam Internacional, a Eurostep e as organizações de co-financiamento nos Países Baixos (Hivos, DSI-ER, ICCO e a Cordaid).

O poder das campanhas de advocacia sobre a Justiça de Género tirará proveito, ao estarem ligadas às *organizações*, e ao serem utilizadas de forma mais completa as *dimensões local-para-mundial da ON*. Actualmente, o trabalho de determinados parceiros que tenham incluído uma abordagem séria de Justiça de Género, não é aproveitado devidamente na cooperação em torno das campanhas. Onde for possível, as campanhas de advocacia devem “ser realizadas em coligação com as contrapartes que focam a Justiça de Género nessa área específica da campanha, de modo a aumentar a eficácia da mesma: (i) ampliando as bases (*constituencies*) da campanha, (ii) alargando o alcance da advocacia e da mobilização do público, e (iii) activando as mulheres para a mobilização política, (tanto nos Países Baixos, como nos países em vias de desenvolvimento e a nível internacional” (Reisen 2006: 57).

Em conjunto, estas acções significam que em 2010, a ON esteja aliada a um grupo identificado de líderes fortalecidos e transformativos que ocupam cargos nas organizações parceiras, OSCs, ONG(l)s, governos, no sector empresarial, nos movimentos étnicos, etc. Eles esforçam-se pela causa da Justiça de Género e das democracias abrangentes, e desempenham um papel activo em relacionar o trabalho que está sendo realizado a diferentes níveis. As campanhas reflectem também estas ligações e níveis. Estão a ser implementados, programas de ligação e de aprendizagem entre essas organizações, e os mesmos estão a ser apresentados no portal do KIC.

A “transformação” e a “mudança” podem ser termos desorientadores. O primeiro parece implicar uma mudança profunda e significativa. Isto não exclui a possibilidade de que a “mudança” seja profunda e significativa, mas este não é necessariamente o caso, enquanto que com a “transformação” o é.

*Em: Mukhopadhyay et al. 2006: 13.*

## Referências bibliográficas

Antrobus, Peggy

2004 *The Global Women's Movement. Origins, Issues and Strategies*. London-New York, Zed Books.

AWID

2004 *Intersectionality: a tool for Gender and Economic Justice*. Facts and Issues No. 9.

Borren, Sylvia

2005 Need for a Transformative Vision and Strategy. New York speech.

2006 Background paper: 'Transformative Leadership.' Braidotti et. al.

1995 *Women, the Environment and Sustainable Development. Towards a theoretical Synthesis*. London Zed Books Ltd. and INSTRAW.

Brouwers, Ria with Donny Meertens

2001 *Gender en Route. Evaluation of the Gender Route Project Novib. Evaluation Study*.

Carpenter, R. Charli

2006 Recognizing Gender-Based Violence against Civilian Men and Boys in Conflict Situations. In: *Security Dialogue*, Vol. 37, No. 1 pp. 83-103. Oslo: International Peace Research Institute.

Clark Cindy, Ellen Sprenger, Lisa Veneklasen

2006 *Where is the Money for women's rights? Assessing resources and the role of donors in the promotion of women's rights and the support of women's organizations*. Toronto: Association for Women's Rights in Development (AWID).

Cockburn, Cynthia

1998 *The space between us*. London: Zedbooks.

Cunningham, Myrna

2006 Indigenous Women's Vision of an Inclusive Feminism. In: *Development 49 (1). Women's rights and Development*. Society for International Development SID, pp.55-59.

Deere, Carmen Diana y Magdalena León

2002 'En defensa de la comunidad: luchas étnicas y de género en torno a los derechos individuales y colectivos a la tierra.' *Género, propiedad y empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina*. México D.F. y Quito: Universidad Autónoma de México y FLACSO, 2a edición, pp. 283-325.

Derbyshire, Helen

2002 *Gender Manual: a practical guide for development policy makers and practitioners*. Department for International Development (DFID): Social Development Division.

Galenkamp, Marlies

1993 *Individualism versus Collectivism. The Concept of Collective Rights*. Thesis, Rotterdam.

Gaventa, J.

2005 *Reflections on the Uses of the 'Power Cube'. Approach for Analyzing the Spaces, Places and Dynamics of Civil Society Participation and Engagement*. Prepared for the Dutch CFA evaluation 'Assessing Civil Society Participation'; mimeo.

Hernandez Castillo, R. Aida

2002 National Law and Indigenous Customary Law: The struggle for justice of indigenous women in Chiapas, Mexico. In: Molyneux, Maxine and Shahra Razavi eds. *Gender Justice, Development, and Rights*. Oxford: Oxford University press and UNRISD, pp.384-413.

- Hoogte, Liesbeth van der and Koos Kingma  
2004 Promoting Cultural Diversity and the Rights of women: the dilemmas of 'intersectionality' for development organisations. In: *Gender & Development* Volume 12, Number 1, pp.47-56.
- ICFTU  
2005 *Getting Globalization to Work for Women*. International Confederation of Free Trade Unions.
- International Labour Organisation (ILO/OIT) – ONU  
2007 *Global employment trends for women*.
- Moser O.N.  
1993 *Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training*. London: Routledge.
- Mukhopadhyay, Maitree, G. Steenhouwer and F. Wong  
2006 *Politics of the Possible. Gender mainstreaming and organisational change: experiences from the field*. Oxford: Oxfam Publishing.
- Novib  
1996 *Werk in Uitvoering: Novib's beleid en praktijk op het gebied van Gender en Ontwikkeling (1997-2000)* The Hague.  
1997 *More Power, Less Poverty. Novib's gender and development policy until 2001.* The Hague.
- Nugteren, Marianne  
2001 *Aiming Gender. Evaluatie van het Novib Genderbeleid 1995-2000. Eindrapport*. EOS Consult.
- Oakley, A.  
1972 *Sex, Gender and Society*, London: Temple Smith.
- Okin, Susan Moller  
1999 *Is Multiculturalism Bad for Women?* Princeton: Princeton University Press.
- Oosterhoff, P. and Zwanikken, P.  
2004 Sexual torture of men in Croatia and other Conflict situations: an open secret. In: *Reproductive Health Matters* 12(23), pp. 68-77, KIT.
- Orock, Rogers Tabe Egbe  
2007 Gender equality – whose agenda? Observations from Cameroon. In: *Development in Practice*, Volume 17, Number 1, pp. 93-97.
- Ostergaard, Lisa  
1991 *Género y Desarrollo, Guía práctica*. En: Serie Documentos No. 11 del Instituto de la Mujer. Madrid.
- Oxfam América  
2005 *AIDS and Gender Inequalities in Southern Africa: A Rights-based Perspective*.
- Oxfam Internacional  
2000 *Towards Global Equity. Oxfam International's Strategic Plan 2001-2004*. Melbourne  
2006 *Demanding Justice Oxfam International Strategic Plan 2007-2016*. Melbourne.  
2004 *Trading away our Rights. Women working in global supply chains*.
- Oxfam Novib  
2006 *Business Plan 2006-2010. A Just World, without Poverty*. The Hague.  
2006 *Strategic Programme Management Instrument (SPM)*. Den Haag.
- Pacari, Nina  
1998 La mujer indígena: reflexiones sobre su identidad de genero. In: Guadalupe Leon (ed.) *Ciudadanía y Participación Política*, Quito: Ed. Abya Yala, pp. 59-68.

- Pearce, Jenny  
2006 Unpublished paper. *From 'empowerment' to 'transforming power': power, structure and agency in development policy and practice*. Presentation to the 'Learning from Evaluations (Health, HIV/AIDS and Civil Society Participation). Can a power analysis strengthen the CFA's results?
- Radcliffe, Sarah A.  
2000 *Gender, Rights and Race in Andean Nation-building*. Center for Latin America Studies, University of Cambridge.
- Rath, Amitav  
2005 *Energy, Women and Rural Poverty: A review focusing on Latin America*. Ottawa: Policy Research International Inc.
- Reisen, Mirjam, S. Hercules, Maxi Ussar  
2006 *Beneficial, not Artificial. Agenda Setting for Gender Justice. Strategies for Strengthening Gender Justice in Advocacy for Poverty Eradication by Oxfam Novib*. Brussels: EEPA.
- Restrepo Ramirez, Dalia  
1992 *Los Derechos Socio-Culturales y sus Implicaciones para la Socialización y otros Contextos*. Documentos de Familia 5. Manizales: Facultad de Desarrollo Familiar.
- Salbi, Zainab  
2006 *The other side of War. Women's stories of survival & hope*. National Geographic Washington D.C. Women for Women International.
- Smith, Andrea  
2006 Indigenous feminism without apology. In: *New Socialist*.
- Sprenger, Ellen  
2006 *Oxfam Novib's Organizational Assessment: Towards effective promotion of women's rights and gender equality*. The Hague: Oxfam Novib.
- Stuart, Rieky  
2005 *Evaluation of OI Strategic Plan. Gender. Internal assessment and external context*.
- Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)  
1995 *Human Development Report. Gender and Human Development*.  
2004 *Human Development Report. Cultural Liberty in Today's Diverse World*.
- Nações Unidas, Assembleia Geral  
2006 *United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*. A/HRC/1/L.3.
- Fundo das Nações Unidas para a População (FNUAP)  
2005 *State of World Population 2005: The Promise of Equality: Gender Equity, Reproductive Health and the Millennium Development Goals*.
- Verboom, Marjolein, et al.  
2002 *Novib Diversity Policy*. The Hague, ON.

Oxfam Novib  
Post Office Box 30919  
2500 GX The Hague  
The Netherlands

Telephone: +31 (0) 70 342 16 21  
Fax: +31 (0) 70 361 44 61  
[info@oxfamnovib.nl](mailto:info@oxfamnovib.nl)  
[www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl)

Author: Jeannette Kloosterman  
Translation: Ken Hansen  
Lay-out: Trees Vulto DTP and Bookproduction  
Date: June 2007  
Version: Final version, approved by direction



Um mundo justo. Sem pobreza

 Oxfam Novib