



Igualdade de Gênero y Exploração Sexual

Editado por Andrew Baker

Introdução à Igualdade de Gênero

A Incorporação da Igualdade de Gênero
nas ONGs

Impedindo a Exploração e o
Abuso Sexual



Conteúdo

Prefácio 3

Introdução à Igualdade de Gênero

Notas do Facilitador 6
Materiais de apoio 23
Informativos do facilitador 36
Apresentação em PowerPoint 44

A Incorporação da Igualdade de Gênero nas ONGs

Notas do Facilitador 66
Materiais de apoio 85
Informativos do facilitador 90
Apresentação em PowerPoint 96

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual (para todos os funcionários)

Notas do Facilitador 113
Materiais de apoio 125
Flipcharts 134
Informativos do facilitador 137

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual (para gerentes)

Notas do Facilitador 152
Materiais de apoio 182
Flipcharts 192
Informativos do facilitador 209
Apresentação em PowerPoint 222

Prefácio

A Oxfam GB emprega atualmente mais de quatro mil funcionários em mais de setenta países. Alguns deles estão baseados em locais remotos com conexões de comunicação limitadas. Esta dispersão geográfica apresenta diversos desafios. Entre eles está a questão de como oferecer oportunidades para aprendizado e desenvolvimento, para possibilitar que funcionários locais alcancem todas as metas e objetivos ambiciosos e diversos dos vários programas da Oxfam.

Os kits de treinamento Pegue e Faça representam uma das soluções que a Oxfam GB desenvolveu para abordar esse desafio. Eles contêm toda a orientação e materiais que os organizadores do evento precisarão para apresentar alguns dos princípios e processos básicos do trabalho da Oxfam, na forma de treinamento que pode ser implementado pelos funcionários locais onde e quando isto for mais necessário.

Esses materiais de treinamento foram escritos em um formato estruturado e padronizado. Eles visam oferecer ao organizador do evento o máximo de suporte possível e o menor trabalho de preparação possível. Os organizadores do evento que tenham mais tempo e /ou conhecimento em particular estão convidados a adaptar o material às necessidades particulares dos alunos. Os funcionários de organizações que não sejam a Oxfam são bem-vindos a adaptar os recursos às suas próprias circunstâncias em particular.

Os kits são abrangentes, contento as notas do organizador do evento, materiais de apoio, títulos de flipchart, slides em PowerPoint e informações gerais adicionais em alguns casos. Dependendo do assunto em questão, os seminários duram de duas horas a um dia inteiro. Eles visam ser participativos e engajar o interesse dos alunos através de uma mistura de atividades e uma série de mídias.

Ao introduzir esses kits na Oxfam GB, nós conscientemente desafiamos os pressupostos convencionais de que os seminários podem ser organizados apenas por “especialistas”. Funcionários não-especialistas já organizaram cursos-piloto utilizando estes materiais com bons resultados e o compromisso de utilizar os recursos do Pegue e Faça já foram incluídos nos objetivos de desempenho de alguns gerentes.

Gostaríamos muito de receber um retorno dos usuários destes kits.
Por favor contate-nos por e-mail através do endereço
learninternational@oxfam.org.uk

*Andrew Baker
Oxfam GB
Oxfam House, Oxford, UK*



Pacote de Treinamento Pegue e Faça

Introdução à Igualdade de Gênero

4 horas

Escrito por Elsa Dawson

(ex-Consultora de Gênero da Oxfam GB para a América do Sul)
com ajuda, suporte e contribuição de diversos funcionários da Oxfam do mundo todo

Introdução à Igualdade de Gênero

Conteúdo

Notas do facilitador

- Introdução 6
- Sessão 1: Apresentações e energizador 12
- Sessão 2: Conceitos básicos de gênero 14
- Sessão 3: Desigualdade de gênero e pobreza 16
- Sessão 4: Por que é importante trabalhar com a desigualdade de gênero 19
- Sessão 5: Política da Oxfam GB sobre igualdade de gênero 21
- Sessão 6: Avaliação do Curso 22

Materiais de apoio

- 1: Glossário de gênero 23
- 2: Declarações para ranking 24
- 3: Estudo de caso de Mathare 25
- 4: Política da Oxfam sobre igualdade de gênero 33
- 5: Formulário de avaliação 35

Informativos do facilitador

- 1: Como a pobreza relaciona-se com a desigualdade de gênero? 36
- 2: Razão fundamental da Oxfam trabalhar com a desigualdade de gênero 40

Slides em PowerPoint 44

Notas do Facilitador

Introdução

Informações para gerentes
Duração do seminário
4 horas, incluindo um intervalo
Habilidades para a promoção do evento
<p>Este seminário requer habilidade em apresentações e o gerenciamento da discussão promovida e atividades em grupos pequenos.</p> <p>O facilitador deve ter experiência em incorporar a perspectiva do gênero em programas de desenvolvimento, programas humanitários ou na defesa de direitos, ou em uma ONG enquanto organização. Os gerentes são responsáveis por garantir que este seminário seja implementado por um funcionário adequado.</p>
Participantes
<p>Este seminário é voltado a todos os funcionários que precisam compreender a importância de se trabalhar com a questão da igualdade de gênero.</p>
Pré-requisitos para os aprendizes
Nenhum.
Tamanho do grupo
<p>Este curso pode ser promovido para grupos de 3 a 20 participantes. Porém, é mais fácil para os participantes fazer perguntas e mais fácil para os organizadores do seminário gerenciar as atividades se os grupos tiverem de 6 a 12 participantes.</p>

Informações para os Facilitadores
Sala
<p>Este seminário requer espaço para o grupo todo trabalhar junto em uma sala, sentando-se de maneira que todos eles possam se ver. Ele requer também espaço suficiente para o grupo dividir-se em grupos menores de cerca de cinco pessoas.</p>
Equipamentos necessários
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flipchart (cavalete com bloco de folhas presas), canetas e papel. ▪ Laptop e projetor de dados ou um retroprojetor (utilizando slides impressos em acetato). ▪ Cartões (grandes o suficiente para se escrever neles algo legível quando eles forem fixados na parede) ▪ Objetos para fixar papel e cartões na parede, como por ex. colantes, alfinetes ou fita adesiva.
Preparação do material
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tire cópia da agenda e dos materiais de apoio: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1: “Glossário de gênero” (para a Sessão 2) ▪ 2: “Declarações para ranking” (para Sessão 3) ▪ 3: “Estudo de caso de Mathare” (imprima-o como um material de apoio para a Sessão 4) ▪ 4: “Política da Oxfam GB sobre igualdade de gênero” (para a Sessão 5) ▪ 5: “Formulário de avaliação” (para a Sessão 6)

2. Copie os Slides em PowerPoint e os Slides para o Material de apoio 3 em Slides de acetato (a menos que você esteja utilizando um projetor de dados).
3. Escreva a agenda do dia em uma folha do flipchart e fixe-a em uma parede onde todos os participantes possam vê-la. Utilize-a para os orientar durante todo o dia e faça mudanças nos cronogramas se elas forem necessárias.

Informativos do facilitador

Esta instruções oferecem a você informações básicas para lhe ajudar a dar suporte aos participantes. Elas não têm o propósito de ser utilizadas como material de aula ou ser distribuídas para os participantes. (Você é um facilitador e não professor). Contudo, se você achar que os informativos poderiam ser particularmente úteis para os participantes e que os participantes têm tempo para ler, essas informações podem ser xerocadas e distribuídas.

Para "Introdução à Igualdade de Gênero", você deve ter as seguintes instruções:

1. "Como a Pobreza relaciona-se com a desigualdade de gênero (Para a Sessão 3): Isso lhe dará diversos exemplos de desigualdade de gênero e as formas pelas quais a pobreza é vivenciada diferentemente por mulheres e homens. Também fornece algumas idéias básicas sobre formas pelas quais uma ONG como a Oxfam pode responder à desigualdade.
2. Razão Fundamental da Oxfam GB para Trabalhar com a Igualdade de Gênero (para as Sessões 4 e 5). Se você não for ler mais nada, leia isso.

Aprendizado correlato

Livros:

- *The Oxfam Gender Training Manual [Manual de Treinamento em Gênero da Oxfam]*, Suzanne Williams com Janet Seed e Adelina Mwau, Oxfam GB, 1995.
- *A Guide to Gender-Analysis Frameworks [Um Guia para as Estruturas de Análise de Gênero]*, Candida March, Ines Smyth e Maitrayee Mukhopadhyay, Oxfam GB, 1999.
- *Gender Works: Oxfam Experience in Policy and Practice*, Fenella Porter [O Gênero Funciona: a Experiência da Oxfam nas Políticas e Práticas], Ines Smyth e Caroline Sweetman (eds.), Oxfam GB, 1999.
- *Gender Equality and Men: Learning from Practice [Igualdade de Gênero e os Homens: Aprendendo com a Prática]*, Sandy Ruxton (ed.), Oxfam GB, 2004

Internet:

- www.undp.org/gender/ Contém informações e ferramentas do PNUD sobre a incorporação da questão de gênero.
- www.unifem.org Notícias e recursos sobre questões de gênero e desenvolvimento.
- www.worldbank.org/gender/ A GenderNet [Rede do Gênero] oferece conhecimento e experiência sobre gênero e desenvolvimento.

Pessoas:

Encontra-se disponível, para funcionários da Oxfam, um suporte especializado dentro da Oxfam GB a partir de Consultores de Gênero Regionais, da Equipe de Políticas de Programa e do Consultor de Gênero do Departamento Humanitário.

Traduções

Este módulo encontra-se atualmente disponível em inglês, espanhol, francês e português. Se for para ajudar os aprendizes, por favor fique à vontade para traduzir todo o conteúdo ou parte dele em outros idiomas , mas por favor, envie uma cópia à Oxfam Publishing Team (Equipe de Publicações da Oxfam), na Oxfam House em Oxford (endereço na capa deste kit).

Suporte e feedback

- Por favor envie questões, idéias e feedback para learninternational@oxfam.org.uk

Objetivos do seminário

Durante os seminários os participantes irão:

Saber ...

Entender a relação entre a desigualdade de gênero e a pobreza e por que a Oxfam precisa promover a igualdade de gênero.

Sentir-se ...

Motivados a combater a discriminação baseada em gênero e mobilizados para saber mais sobre como fazer isto e agir.

Fazer ...

Uma tentativa de análise de gênero básica, utilizando um estudo de caso.

Como resultado deste seminário, os participantes entenderão que a Oxfam está preocupada em combater a injustiça enfrentada por mulheres pobres do mundo todo e o abuso de seus direitos. Eles entenderão por que a Oxfam acredita que não pode aliviar a pobreza de forma efetiva e sustentável sem abordar a desigualdade de gênero correlata.

Este é um seminário básico para ser utilizado com todos os tipos de funcionários, mas pode ser adaptado para atender a determinados requisitos de participantes específicos.

Questionário opcional antes do curso

Você talvez ache útil obter informações prévias sobre as expectativas dos participantes e níveis atuais de conhecimento. Você poderia fazer isto perguntando as questões abaixo, tanto pessoalmente quanto por telefone.

1. Você participou de algum outro curso de treinamento sobre igualdade de gênero?
2. O que você espera aprender com este treinamento?
3. Quais são as principais questões relativas a gênero que você encontra em seu trabalho?

Perguntar tais questões também o ajudará a construir pontes de entendimento com os participantes individualmente sobre este sensível assunto.

Estudo de caso

Um estudo de caso é oferecido como base para este seminário. Ele foi cuidadosamente pensado para ser relevante na maioria dos contextos geográficos. Contudo, você poderá substituí-lo por algum texto mais relevante se você sentir que isso tornaria seus seminários mais efetivos, mas você deve utilizar os seguintes critérios de escolha:

1. O texto deve incluir exemplos claros da relação entre a pobreza e a desigualdade de gênero.
2. O texto não deve ultrapassar uma página de tamanho, ou seis slides em PowerPoint.

Cronograma

Início	Fim	Sessão
0000	0045	1. Apresentações e energizador
0045	0115	2. Conceitos básicos de gênero
0115	0215	3. Desigualdade de gênero e pobreza
0215	0230	INTERVALO
0230	0330	4. Por que é importante trabalhar com a questão da desigualdade de gênero
0330	0345	5. Política da Oxfam GB sobre igualdade de gênero
0345	0400	6. Avaliação do curso

O cronograma para este evento de quatro horas é mostrado com início a partir de 00.00. O horário de início real dependerá das horas normais de trabalho do grupo.

Nota ao Facilitador

A questão de gênero normalmente estimula muitas perguntas e debates. Muito aprendizado pode resultar de tais discussões, mas é importante avançar com o curso e postergar questões até a parte do curso adequada – quando elas podem ser abordadas.

- Preste atenção ao cronograma do seminário e coordene as sessões de maneira rigorosa. Explique aos participantes que nem toda a questão pode ser perguntada ou respondida no tempo disponível.
- Coloque uma página de flipchart (bloco de folhas presas em um cavalete) na parede e use-a para “estacionar” as questões que não podem ser respondidas imediatamente. Esta é uma forma de reconhecer a questão. Explique como as respostas serão fornecidas: como por exemplo encaminhando as questões a um colega indicado.
- Para manter o ritmo do curso, é importante fornecer instruções claras e informações sobre horários. Cinco minutos antes do final de cada exercício em grupo, diga aos participantes que faltam 5 minutos; um minuto antes do final, diga aos participantes que eles têm mais um minuto. Sempre termine a sessão pontualmente. Grupos trabalhando sob pressão tendem a produzir melhores resultados.
- Durante o trabalho de grupo, circule entre os grupos para se certificar que eles tenham entendido o exercício e que estejam trabalhando efetivamente.

Sessão 1

Apresentações e energizador

Objetivo: Apresentar o organizador do seminário e os participantes uns aos outros , apresentar os objetivos do seminário e ajudar os participantes a entender as metas da Oxfam em termos de igualdade de gênero.

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00:00	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dê as boas vindas a todos, apresente-se, mostre o Slide 1. ■ Peça aos participantes para que se apresentem brevemente, dizendo seu nome, suas funções e suas razões de estar participando deste seminário. ■ Peça a eles que refitam em duplas por cinco minutos sobre sua visão ideal sobre igualdade de gênero. ■ Peça a cada dupla para desenhar uma figura que expresse esta visão de igualdade de gênero. A figura pode ter qualquer forma, incluindo um diagrama ou uma charge, contanto que seja uma figura que eles possam utilizar para explicar sua visão. ■ Após cinco minutos, coloque as figuras na frente da sala e peça a uma pessoa de cada dupla que explique o que a imagem significa. ■ Anote em um flipchart os conceitos que surgem a partir do que eles dizem. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Apresentam-se, dizendo seu nome, sua tarefa e sua razão de estar aqui. ■ Em pares, discutem sua visão de igualdade de gênero e desenham uma figura para representá-la. 	Slide 1 Flipchart e canetas

		Slides 2 e 3: Objetivos e regras de base sugeridas
00:30	<ul style="list-style-type: none">• Apresente os objetivos para este seminário utilizando o Slide 2.• Avance na agenda do dia, que você escreveu em uma folha de flipchart.• Mostre as regras de base sugeridas utilizando o Slide 3.• Peça comentários e sugestões.	<ul style="list-style-type: none">• Verifique se eles concordaram com cada um desses itens e expressam quaisquer preocupação e sugestões.
00:45		

Sessão 2

Conceitos básicos de gênero

Objetivo: Desmistificar o conceito de gênero e as principais questões relacionadas e reassegurar aos participantes que estas são idéias simples com as quais eles podem facilmente relacionar-se

TEMPO:

30 minutos

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
00:45	<ul style="list-style-type: none"> ■ Peça aos participantes que dêem definições dos termos <i>sexo</i> e <i>gênero</i>. Pegue algumas respostas. Então diga que o grupo avaliará como a Oxfam define aqueles termos. Isso pode dar início a um grande debate. Sua tarefa é incentivar todos a contribuir, sem desperdiçar muito tempo ■ Mostre a eles os Slides 4, 5 e 6. Introduza o conceito de ênfase sistemática da igualdade de gênero no trabalho de desenvolvimento e humanitário e explique que ele diz respeito a aplicar uma abordagem sensível à questão de gênero em todas as políticas e programas. ■ Mostre o Slide 7 sobre as necessidades estratégicas e práticas, explicando a diferença. ■ Peça a eles que promovam uma sessão <i>brainstorm</i> (lançar idéias) para outros termos relativos ao gênero de uso comum em seus contextos de trabalho e que na opinião deles precisem de uma definição mais clara. ■ Liste-os em um flipchart. ■ Identifique os principais e peça aos participantes que formem duplas para tentar defini-los. ■ Então distribua o Material de apoio 1 para confirmar como a Oxfam escolhe definir a maioria dos termos relativos a gênero que são de uso comum. ■ Esclareça qualquer confusão comum, tais como se as pessoas realmente querem dizer dados desagregados por sexo quando dizem “dados desagregados por gênero”. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificam os conceitos que eles sentem que requerem definições claras. ■ Desenvolvem definições para os termos que eles sentem que mais precisam de esclarecimento 	Slides 4, 5, 6, 7 sobre Sexo e Gênero, Incorporação da questão de igualdade de gênero e necessidades práticas e estratégicas.

Material de apoio 1:

“Glossário de gênero”

- 0.15
- Exponha quaisquer termos para os quais não foram identificadas definições adequadas. Providencie para que esses termos sejam encaminhados a um Consultor de Gênero para uma explicação.

Sessão 3

Desigualdade de gênero e pobreza

Objetivo: motivar os participantes a querer combater a injustiça de gênero no mundo.

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
01.15	<ul style="list-style-type: none"> Peça a cada participante que dedique cinco minutos para pensar sobre o exemplo de desigualdade de gênero que mais os revolta. Conceda a eles, então, cinco minutos para expressar isso na forma de figura, charge, diagrama ou por escrito. Ofereça a eles cartões, papel e canetas marca-texto. No final dos dez minutos, peça a eles que coloquem suas idéias em uma parede onde elas possam ser vistas por todos. Evite, porém, entrar em discussão sobre qualquer questão específica neste momento. 	<ul style="list-style-type: none"> Descrevem o exemplo de desigualdade de gênero que mais os deixa com raiva; expressam isso visualmente ou com palavras ou por escrito. 	Papel Cartões Canetas marcadoras
01.30	<ul style="list-style-type: none"> Mostre os Slides 8-19. Conforme você avança nas questões do quiz, peça aos participantes que digam as suas respostas. Quando você souber o que as pessoas no grupo pensam, diga a elas as respostas. Discuta quaisquer surpresas que surjam para o grupo com os Slides de resposta. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensam sobre questões de quiz (concurso), ofereçem respostas e checam suas respostas. Discutem sobre quaisquer surpresas sentidas com as respostas 	Slides 8-19: fatos importantes sobre desigualdade de gênero e um quiz

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
1.45	<p>Atividade de Ranking de Afirmações</p> <ul style="list-style-type: none"> Peça ao grupo para formar duplas. Diga a eles que eles serão solicitados a analisar uma série de afirmações e decidir se eles concordam ou não com elas. Peça às duplas que escolham a afirmação com a qual elas mais concordam (coloque-a em primeiro lugar no ranking) e a afirmação com a qual elas mais discordam (coloque-a em nono lugar no ranking). Distribua o Material de apoio 2 Explique que não há resposta certa ou errada. O ponto central do exercício é fazer com que eles se engajem com algumas das principais questões sobre a desigualdade de gênero relacionadas às tarefas econômicas das mulheres. Após terem definido em comum acordo a respeito das duas afirmações, explique que este é o fim do exercício 	<ul style="list-style-type: none"> Decidem em pares com quais afirmações elas mais concordam e de quais elas mais discordam, negociando suas opiniões com os outros participantes, influenciando e ouvindo, conforme eles sintam apropriado <p>Material de apoio 2: 'Afirmações para o ranking'</p>	2.15

02.15- 02.30	INTERVALO
Lembre-se de que um intervalo é um aspecto importante do aprendizado – incentive o grupo a levantar-se e caminhar, mas peça a eles que não se envolvam com outro trabalho, tais como fazer ligações telefônicas	

Sessão 4 Por que trabalhar com a desigualdade de gênero é importante para a Oxfam

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
02.30	<p>Pergunte aos participantes se eles acreditam que é importante trabalhar com a desigualdade de gênero dentro de seu programa e, em caso positivo, por que razão. Você deve tratar dos seguintes pontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Que ONGs como a Oxfam estão preocupadas em abordar a injustiça da desigualdade de gênero e o desrespeito aos direitos das mulheres pobres no mundo todo; ○ Que reconhecemos que não podemos aliviar a pobreza sem abordar a desigualdade de gênero relacionada <p>Mostre os Slides em PowerPoint do Estudo de Caso de Mathare, no Quênia, que você também imprimiu como Material de apoio 3. Organize os participantes em grupos de quatro a cinco pessoas para avaliar as informações oferecidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peça a eles que discutam as principais formas pelas quais a pobreza está relacionada à desigualdade de gênero e à falta de direitos das mulheres de Mathare. Quais questões precisariam ser abordadas para aliviar a pobreza? • Peça a eles para entrar em um acordo sobre quais são as três questões mais importantes e relate-as de volta a uma sessão-plenária, com cada ponto escrito em um cartão ou papel de anotação adesivo. • Cole os cartões ou papel de anotação adesivo em uma parede, organizando-os por temas, como por exemplo economia, educação, saúde e aspectos políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formam grupos e analisam o Estudo de Caso de Mathare, no Quênia, discutindo como a pobreza e a desigualdade de gênero estão interligadas neste local. 	<p>Slides: Estudo de caso de Mathare</p> <p>Material de apoio 3: Os slides de Mathare</p> <p>Cartões ou papéis de anotações adesivos</p>

Objetivo: Motivar funcionários a participar ativamente do trabalho da Oxfam de abordar a injustiça de gênero.

TEMPO TOTAL:
1 hora

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
	<p>Não existe absolutamente uma resposta certa para isso, mas as respostas devem incluir os seguintes itens:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. As mulheres têm menos acesso à terra. 2. As mulheres ganham menos do que os homens 3. As mulheres são mais dependentes de serviços sociais do que os homens devido às atividades de cuidados de seus filhos, que torna mais difícil para elas se engajarem em trabalho remunerado. 4. A poluição da água e do meio ambiente afeta mais as mulheres devido às suas responsabilidades domésticas e de cuidado dos filhos. 5. As mulheres possuem menos estudo do que os homens e têm menos oportunidades vocacionais. 6. As mulheres são mais vulneráveis ao HIV/Aids. 7. As jovens casam-se muito novas, o que torna mais difícil para elas obter um meio de sustento e prover pelos seus filhos <ul style="list-style-type: none"> • Explique que nessa sessão eles realizaram a primeira fase na incorporação da igualdade de gênero, que é reconhecer os impactos diferentes da pobreza sobre mulheres e homens. 		

Sessão 5

Política da Oxfam GB sobre igualdade de gênero

TEMPO TOTAL:
15 minutos

Objetivo : Garantir que os participantes entendam a política e sua relevância para seu trabalho.

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
03.30	<ul style="list-style-type: none"> • Mostre o Slide 20. • Dê aos participantes o Material de apoio 4. • Peça aos participantes que leiam o material de apoio e então discutam em duplas como eles podem melhorar a implementação dessa política dentro de suas próprias funções e papéis. 	<p>Analisam a Política sobre Gênero da Oxfam GB e discutem como ela se relaciona com o próprio trabalho deles. Como eles podem melhorar a forma como implementam a política?</p>	Slide 20: “Política sobre Gênero” Material de apoio 4: “Política da Oxfam GB sobre igualdade de gênero”
03.45			

Sessão 6

Avaliação do curso

Objetivo : Pensar sobre como esse curso será utilizado no local de trabalho e avaliar o seminário.

Cronograma	O que VOCÊ faz	O que os APRENDIZES fazem	Recursos
03.45	<ul style="list-style-type: none"> • Peça aos participantes que descrevam: <ul style="list-style-type: none"> ◦ algo que eles farão de maneira diferente em seu trabalho em decorrência de ter participado deste seminário e algum aspecto do curso que poderia ser melhorado. ◦ Peça a eles que completem o formulário de avaliação (Material de apoio 5) antes de saírem da sala. • Discuta se algum dos produtos do seminário poderia ser utilizado para o planejamento de ação futura, tais como os esforços para incorporar a igualdade de gênero 	<p>Avaliam o que aprenderam do seminário, comentam sobre qualquer melhoria necessária e pensam sobre como utilizarão o seminário para levar adiante o trabalho sobre igualdade de gênero.</p>	Material de apoio 5: “Formulário de avaliação”

TEMPO TOTAL:
15 minutos

Material de apoio 1: Glossário de Gênero

GED (gênero e desenvolvimento)	Uma abordagem que trata das desigualdades nos papéis sociais de mulheres e homens em relação ao desenvolvimento.
IDG (Índice de Desenvolvimento de Gênero)	Uma ferramenta para comparar as expectativas de vida, nível escolar e a renda de mulheres e homens.
gênero	Um conceito que se refere aos papéis, responsabilidades e oportunidades comparativos ou diferenciados (todos socialmente construídos) de mulheres e homens em uma dada sociedade.
Análise de gênero	Uma abordagem que explora as desigualdades nas relações entre mulheres e homens em uma dada sociedade (bem como as desigualdades entre mulheres de acordo com idade, classe, etc.), e avalia as desvantagens que as próprias mulheres identificam como uma causa de preocupação. Nesta abordagem, os dados são separados (“desagregados”) por sexo e são examinadas as formas pelas quais o trabalho, os papéis, as necessidades e a participação são divididos e avaliados de acordo com o sexo.
Equilíbrio de gênero	A participação de um número igual de mulheres e homens dentro de uma atividade ou organização, tal como a representação em comitês ou em estruturas de tomada de decisão.
Igualdade de gênero	Tratamento idêntico de mulheres e homens em leis e políticas, assim como no acesso a recursos e serviços.
Eqüidade de gênero	Um termo mais amplo, indicando justiça no tratamento em geral de mulheres e homens, conforme suas respectivas necessidades.
Incorporação da igualdade de gênero	Um processo que garante que todas as políticas, programas, atividades administrativas e financeiras contribuam para a igualdade de gênero ao transformar o equilíbrio do poder entre mulheres e homens.
Relações de gênero	Formas em que poder, direitos, papéis, responsabilidades e identidades são atribuídas a mulheres e homens em relação um ao outro.
Sensível ao gênero	Reconhecendo as diferenças e desigualdades entre as necessidades, papéis, responsabilidades e identidades de homens e mulheres.
Específico de gênero	Dirigido somente às necessidades e interesses de mulheres/meninas ou homens/meninos como categorias especiais, dentro das divisões de gênero existentes.
Dados desagregados por sexo	Informação apresentada de acordo com os números de homens e mulheres em uma dada população.
Dados desagregados por gênero	Dados coletados sobre homens e mulheres separadamente em relação a todos aspectos de seu funcionamento – etnia, classe, casta, idade, localização, etc.
Indicador de gênero	Um medidor para mensurar as mudanças relacionadas a gênero, como por exemplo, em termos de maior igualdade de gênero.
Sexo	A diferença biológica entre homens e mulheres: a mesma por toda a raça humana.
Mulheres em Desenvolvimento	Uma abordagem que inclui mulheres nos projetos de desenvolvimento a fim de torná-los mais eficientes.

Material de apoio 2: Afirmações para ranking (para a Sessão 3)

MULHERES TÊM FILHOS As mulheres não necessitam ser financeiramente independentes dos homens por que tudo que elas fazem é ter filhos e casar-se.	MULHERES FAZEM TUDO As mulheres estão piores financeiramente do que os homens porque os homens são preguiçosos e não realizam qualquer trabalho doméstico nem cuidam das crianças, de modo que as mulheres têm de fazer tudo e não recebem remuneração por este trabalho.	AS MULHERES NECESSITAM DE NOVAS QUALIFICAÇÕES Para melhorar sua posição econômica, as mulheres necessitam de ajuda para desenvolver as qualificações necessárias para obter trabalho remunerado
SUA PRÓPRIA DECISÃO São as próprias mulheres que devem decidir o que elas querem fazer. Essa não é uma questão em que outras pessoas, como o governo, devem interferir. De qualquer maneira, não há nada errado em ser uma dona-de-casa ou mãe.	AS MULHERES POSSUEM QUALIFICAÇÕES As mulheres têm muitas qualificações e habilidades que elas aprendem enquanto administram uma casa, mas que não são reconhecidas pelos empregadores quando as mulheres candidatam-se a um trabalho remunerado.	OS HOMENS NÃO VÃO MUDAR As mulheres estão piores economicamente do que os homens porque os homens não mudam. Os homens temem que a mudança implicará em perdas para eles. Se os homens não vão mudar, então depende das mulheres mudar a situação para elas mesmas.
AS MULHERES NÃO DEVERIAM TRABALHAR Em uma época de alto desemprego, as mulheres não deveriam sair para trabalhar. É melhor ficar em casa e cuidar das crianças e assim haverá empregos suficientes para os homens.	MULHERES REALIZAM TRABALHO NÃO-REMUNERADO As mulheres estão em situação econômica pior que os homens porque a sociedade não assume responsabilidade pelos cuidados de crianças, idosos e pessoas com deficiências, mas espera que as mulheres assumam essas atividades sem remuneração.	MULHERES PRECISAM DE LEIS PARA IGUALDADE As mulheres estão piores economicamente do que os homens porque os governos não estão interessados em aprovar leis para promover a igualdade.

Material de apoio 3: estudo de caso de Mathare

O material de apoio 3 é um conjunto de slides em PowerPoint apresentado como arquivo separado no CD Pegue e Faça.

O organizador do evento deve imprimir um material de apoio para cada participante, além de mostrá-lo em slides de PowerPoint.

Direitos a Terra na Favela de Mathare, Nairóbi, Quênia



Este material é utilizado com a gentil permissão de Esther Mwaura Muriu de GrootsKenya.

Acesso a terra no Quênia

- ❖ Direitos a terra e propriedade de terra têm sido um grande problema no Quênia desde a época de sua Independência.
- ❖ Isto ocorre especialmente em áreas urbanas. Até 2007, estima-se que mais de 50 por cento da população mundial viverão em áreas urbanas, colocando mais pressão nos sistemas de propriedade da terra.
- ❖ Mais de 25 por cento da população urbana do Quênia vive em absoluta pobreza e não têm acesso a terra.
- ❖ A epidemia do HIV/AIDS está atualmente piorando a situação, afetando principalmente os grupos de jovens e de meia idade.

Mathare

- Mathare, a cerca de 5 km a leste de Nairóbi, capital do Quênia, é uma das maiores e piores favelas da África. A população de meio milhão está aumentando conforme a população rural migra para Nairóbi em busca de trabalho.
- Ela consiste de um labirinto de barracas com telhados de folhas de metal enferrujadas, paredes enlameadas e depósito de detritos em céu aberto.
- A densidade populacional é alta: 1.200 pessoas por hectare.
- Mais de 70 por cento dos habitantes ganham menos de um dólar por dia, em média.
- A favela possui serviços básicos inadequados.
- Não há mais terra em Mathare para alocação ou distribuição.
- A maior parte está em mãos de empresários do setor privado.

Condições de vida em Mathare



- Problemas ambientais – lixo e sobras humanas, bueiros quebrados, falta de água limpa e condições de moradia ruins.

Estratégias de sobrevivência em Mathare

- Trabalho doméstico, lavando roupas.
- Venda de cerveja fermentada ilicitamente, medicamentos tradicionais, milho, feijão, etc.
- Reciclagem de lixo.
- Costura.
- Trabalho nos campos junto ao Rio de Nairóbi .
- Carpintaria.
- Trabalho como ajudante de pacientes com HIV/AIDS.

As mulheres em Mathare

- Poucas mulheres completaram os estudos básicos formais ou receberam qualquer outro treinamento técnico.
- As meninas casam-se novas, geralmente entre 13-20 anos.
- É comum que a propriedade das mulheres seja apoderada por seus ex-maridos ou famílias de maridos falecidos, produzindo uma migração rural-urbana. Com o HIV/Aids causando mais óbitos, esta situação está piorando.

Exercício em grupo

- Considerar as informações fornecidas.
- Identificar e imaginar as principais maneiras pelas quais a pobreza relaciona-se com a desigualdade de gênero e a falta de direitos das mulheres em Mathare.
- Combine os três aspectos mais importantes e escreva-os em um cartão pronto para a sessão plenária.

Material de apoio 4: A Política da Oxfam GB sobre Igualdade de Gênero

(para a Sessão 5)

A missão da Oxfam é trabalhar com outros agentes para superar a pobreza e o sofrimento.

As pessoas vivenciam a pobreza quando a elas é negado o direito a meios de sobrevivência, água, saúde, educação, saúde, proteção e segurança, uma voz ativa na vida pública, ou ser livre de discriminação. A definição da Oxfam de pobreza vai além do puramente econômico para abranger capacidades, falta de poder e desigualdade.

As mulheres freqüentemente possuem menos recursos do que os homens para reconhecimento legal e proteção, bem como menos acesso ao conhecimento público e à informação e menos poder de decisão dentro e fora de casa. Em muitas partes do mundo, as mulheres freqüentemente têm pouco controle sobre fertilidade, sexualidade e escolhas matrimoniais. Essa discriminação sistemática reduz a participação pública das mulheres, muitas vezes aumenta sua vulnerabilidade à pobreza, à violência e ao HIV, e resulta em mulheres representando uma percentagem desproporcional da população pobre do mundo.

A igualdade de gênero dá às mulheres e aos homens os mesmos direitos em todos os aspectos do desenvolvimento humano, incluindo direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos; o mesmo nível de respeito, as mesmas oportunidades para fazer escolhas e o mesmo nível de poder para moldar os resultados dessas escolhas.¹

Esta política representa o nosso compromisso organizacional com a igualdade de gênero. Ela foi escrita para ajudar os funcionários e voluntários a garantir que nosso trabalho melhore as vidas de mulheres e homens e promova a igualdade de gênero

Princípios

- Por toda a organização, nós basearemos nosso trabalho em um entendimento comum de que a igualdade de gênero é central para superar a pobreza e o sofrimento
- Nós trabalharemos com mulheres e homens para combater idéias e crenças específicas que criam e reforçam a pobreza relacionada ao gênero.
- Mulheres e meninas serão empoderadas através de todos aspectos de nosso programa e formas de trabalho e nós freqüentemente iremos priorizar o trabalho que especificamente eleve a condição da mulher.
- Nossas próprias práticas internas e formas de trabalho refletirão nosso compromisso com a igualdade de gênero.

¹ Adaptado de Marsha Freeman, Oxfam GB Gender Review, Setembro 2001

Estratégias para o alcance da igualdade de gênero

- Uma compreensão ampla das diferentes preocupações, experiências, capacidades e necessidades de mulheres e homens moldará a forma com que nós analisamos, planejamos, implementamos e avaliamos todo nosso trabalho.
- Combateremos as políticas, práticas, idéias e crenças que perpetuam a desigualdade de gênero e impedem que mulheres e meninas (e às vezes homens e meninos) usufruam de um modo de vida decente, participação na vida pública, proteção e serviços básicos.
- Procuraremos assegurar a plena participação e empoderamento das mulheres em todas as áreas de nosso trabalho e promoveremos os direitos das mulheres como direitos humanos, particularmente nas áreas envolvendo abuso e violência.
- Trabalharemos com homens e mulheres, juntos e separadamente, para ter um impacto mais duradouro sobre crenças e comportamentos. Garantiremos que qualquer trabalho que realizemos com homens e grupos de homens dê apoio à promoção da igualdade de gênero.
- Parcerias e alianças serão avaliadas com base em seu compromisso com a igualdade de gênero.
- Nossas campanhas, *advocacy* e mensagens na mídia, e as imagens que usamos para apoiá-las, enfatizarão a importância da igualdade de gênero na superação da pobreza e do sofrimento. Nossas comunicações também enfatizarão nosso próprio compromisso com a igualdade de gênero e o papel essencial exercido pelas mulheres em todos os aspectos do trabalho de desenvolvimento e humanitário.
- Os gerentes incentivarão grupos e fóruns por toda a organização para que compartilhem o aprendizado e a melhor prática sobre igualdade de gênero. Treinamento sobre gênero também estará disponível para funcionários e voluntários.
- Em todo o nosso trabalho, demonstraremos compromisso com a igualdade de gênero por meio da fixação de objetivos individuais e de equipe apropriados, assim como mediante a alocação de recursos e funcionários adequados que nos permitam cumprir a política de igualdade de gênero.
- Gerentes de todas as divisões irão definir e relatar objetivos e ações mensuráveis relacionados à política de igualdade de gênero; e nossos sistemas de gestão, finanças e recursos humanos facilitarão e contribuirão para o nosso trabalho de gênero.
- A consciência e a compreensão sobre a questão do gênero serão usadas como um critério para recrutamento e desenvolvimento dos funcionários e voluntários.
- Dentro da organização, perseguiremos práticas de trabalho que levem em consideração a família, permitindo que homens e mulheres participem plenamente do trabalho e da vida em família.

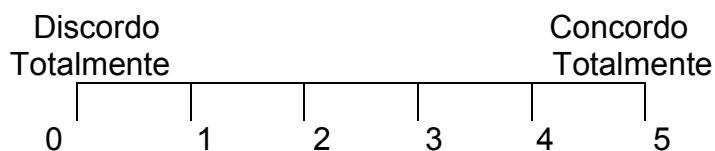
Esta política de gênero está intimamente associada às Políticas de Diversidade e Oportunidades Iguais da Oxfam GB.

Material de apoio 5: Avaliação do curso (para a Sessão 6)

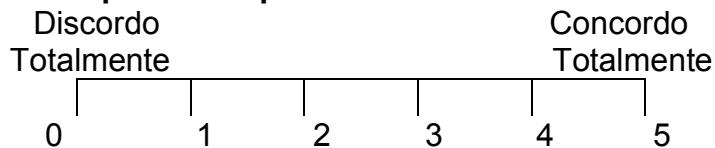
Nome (opcional): _____ Data: _____

Para cada questão em que haja uma escala, por favor, faça um círculo no número adequado.

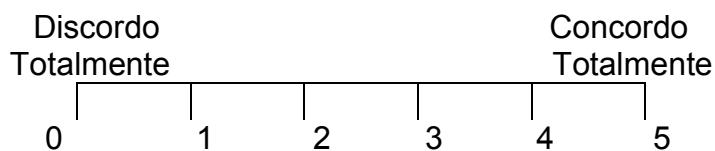
- 1. Eu comprehendo os conceitos básicos relativos à questão de gênero.**



- 2. Eu comprehendo a relevância de combater a desigualdade de gênero na luta contra a pobreza a pelos direitos humanos.**



- 3. Eu comprehendo por que é importante abordar a desigualdade de gênero em nossos programas e formas de trabalho.**



Existe algo que poderia ser feito diferentemente para melhorar alguma das pontuações que você deu?

Como o organizador do evento pode melhorar suas habilidades para ajudar outros a aprender?

Muito obrigado por dedicar seu tempo preenchendo esta avaliação do curso.

Informativo do Facilitador (1) para a Sessão 3

(Observe: isto não é um material de apoio.)

Como a pobreza relaciona-se com a desigualdade de gênero?

Todos os governos que participaram da Quarta Conferência Mundial da ONU sobre Mulheres estabeleceram em acordo uma útil definição de pobreza:

"A pobreza possui várias manifestações, incluindo a falta de alimentos e recursos produtivos suficientes para garantir um meio de subsistência sustentável; fome e desnutrição; saúde debilitada; acesso limitado ou falta de acesso à educação e outros serviços básicos; morbidade e mortalidade crescente decorrente de doenças; falta de moradia e moradia inadequada; ambientes sem segurança e discriminação e exclusão social. A pobreza também é caracterizada pela falta de participação nas tomadas de decisões e na vida civil, social e política. Isso ocorre em todos os países – como a pobreza em massa em diversos países em desenvolvimento e como os focos de pobreza em países desenvolvidos (Plataforma de Ação de Beijing, Nações Unidas, 1996).

Tanto mulheres quanto homens vivendo na pobreza reconheceriam os elementos-chave nesta lista. Mas a desigualdade de gênero significa que a experiência de mulheres e homens quanto à pobreza é diferente e, portanto, as soluções também o são.

O número de mulheres pobres supera o número de homens pobres?

Sim. É impossível estimar precisamente em números, mas a maioria dos observadores concordam que o desequilíbrio está piorando. Freqüentemente ouvimos estatísticas como "as mulheres representam 70% dos pobres do mundo". Mas algumas estatísticas dizem que este número está mais próximo a 55 ou 60 por cento. Contudo, todos concordam que o grau de pobreza das mulheres está piorando.

As formas atuais de medir a pobreza não conseguem identificar as diferenças relacionadas a gênero, por diversas razões:

- As estatísticas sobre pobreza normalmente concentram-se em famílias, e não em indivíduos e, assim, elas não identificam o tratamento desigual dentro de uma família. Contudo, famílias chefiadas por mulheres *podem* ser contadas e está claro que a maioria (embora nem todas) é economicamente mais pobre do que as famílias chefiadas por homens.
- Os indicadores de pobreza concentram-se apenas na vontade econômica – não na falta de poder, na violência e no abuso, e na exaustão causada pela carga de trabalho pesada e freqüentemente desigual das mulheres. Todos estes são aspectos essenciais sobre a pobreza no entendimento da Oxfam.
- Os indicadores de pobreza nos oferecem uma "foto instantânea" da pobreza da família em um determinado momento. Eles não capturam mudanças no decorrer do tempo. Os meios de subsistência das mulheres tendem a ser menos seguros do que os dos homens e, portanto, as mulheres e seus dependentes são vulneráveis a crises repentinas e períodos repetidos de empobrecimento.

- Análises econômicas oficiais concentram-se apenas na produção realizada para fins lucrativos. Elas ignoram a produção para o consumo familiar, assim como todo o trabalho não-remunerado de cuidar da família e da casa. Isso leva a políticas econômicas inapropriadas e injustas, que ignoram a grande contribuição que as mulheres dão para o desenvolvimento. Tais políticas aprofundam ainda mais a desigualdade de gênero.

A pobreza é "diferente" para mulheres e homens?

Sim. Retornando à definição de pobreza da ONU, apresentada acima:

- *Falta de alimentos ... fome e desnutrição:* Mulheres e meninas freqüentemente só comem as sobras após os homens e meninos terem acabado de comer.
- *falta de recursos produtivos suficientes para garantir um meio de subsistência sustentável:* A maioria das mulheres não possui direitos legais ou tradicionais à terra ou a outros bens. Elas não conseguem obter empréstimos ou crédito porque elas não têm bens como garantia. Entre outros recursos necessários para o sucesso nos negócios estão treinamento, tempo e informações sobre o mercado. É menos provável que as mulheres tenham esses recursos do que os homens e, portanto, elas estão concentradas em trabalhos com baixo retorno, inseguros e informais. Não tendo alternativas, muitas não podem deixar seus maridos agressivos porque são totalmente dependentes deles para sua sobrevivência.
- *Saúde debilitada ... crescente morbidade e mortalidade decorrente de doenças:* Em países onde as pessoas pagam pelos serviços de saúde, é menos provável que as mulheres procurem tratamento em hospitais ou clínicas quando estão doentes do que os homens, e é mais provável que elas se tratem em casa ou consultem curandeiros tradicionais. A gravidez e o parto trazem grandes riscos às mulheres que não têm acesso a um apoio especializado. É mais provável, também, que as mulheres cuidem de membros doentes de sua família.
- *acesso limitado ou falta de acesso à educação e outros serviços básicos:* Dois terços das crianças que não estão na escola são meninas. Muitas delas são mantidas em casa fazendo trabalho doméstico e cuidando de outras crianças. Algumas meninas já estão casadas. Os pais podem decidir não mandar as meninas à escola porque temem por sua segurança física no caminho para lá – e até mesmo na escola, onde professores e alunos podem molestá-las sexualmente.
- *Sem teto e moradia inadequada:* Se um casamento acaba ou uma filha deixa seus pais descontentes, na maioria das sociedades é a mulher que tem que sair de casa porque ela não tem direito à propriedade – independentemente da contribuição que ela tenha dado à família. É mais provável que as famílias chefiadas por mulheres tenham casas de qualidade inferior.

- *Ambientes inseguros:* A violência baseada em gênero, incluindo o estupro, torna perigoso para as mulheres, em todas as sociedades, transitarem fora de suas casas. A casa freqüentemente não é um lugar seguro também, tendo em vista que a violência doméstica é generalizada e muitas vezes aceita pela sociedade. Em casos de guerra, os homens adultos são os primeiros a serem chamados para lutar, enquanto as mulheres e crianças têm mais chances de sofrerem com incidentes civis. Os homens tradicionalmente realizam trabalhos de risco, como exploração de minas ou combate à incêndio, mas cada vez mais as mulheres estão também trabalhando com produtos químicos e tecnologias inseguras, tanto nas fábricas quanto nos campos.
- *discriminação e exclusão social...* falta de participação nas tomadas de decisões e na vida civil, social e política. Homens pobres são excluídos do governo porque são pobres. Mulheres pobres são excluídas por duas razões: pobreza e gênero. Na maioria das sociedades, as mulheres são extremamente sub-representadas no governo. Nenhum parlamento no mundo possui representação igual de mulheres e homens. Em diversas sociedades, as mulheres são também excluídas ou sub-representadas dos órgãos tomadores de decisões locais. Políticas econômicas e financeiras são desenvolvidas sem reconhecer as contribuições econômicas das mulheres nas áreas não-remuneradas e informais da economia.

O que uma ONG como a Oxfam pode fazer?

A igualdade de gênero é uma parte essencial do alívio da pobreza. Às vezes, esse reconhecimento tem levado a projetos de desenvolvimento que focalizam as famílias chefiadas por mulheres. As famílias chefiadas por mulheres freqüentemente não têm representação nos órgãos locais tomadores de decisões que distribuem recursos. As mulheres chefes de família podem nem mesmo ter permissão de fazer coisas essenciais, como arar a terra devido a tabus culturais. Os projetos de desenvolvimento podem concentrar-se em aumentar a renda das famílias chefiadas por mulheres e apoiar estas mulheres para obter uma voz ativa na comunidade.

Mas trabalhar para aliviar a pobreza das mulheres em geral não é suficiente. Existe muita evidência de que se a desigualdade de gênero existe *dentro* de uma família, é mais provável que esta família continue a ser pobre. Dois terços das famílias no mundo todo são chefiadas por homens. Assim, sem promover a igualdade para as mulheres nessas famílias, é impossível aliviar a pobreza para a maioria das famílias em qualquer comunidade.

Os projetos trabalhando com mulheres em famílias chefiadas por homens tendem a concentrar-se no aumento da participação das mulheres em tomadas de decisões no nível comunitário e na promoção do seu papel na produção. Tais projetos também precisam promover a igualdade de gênero dentro da família.

Como a igualdade de gênero beneficia famílias pobres chefiadas por homens?

- Evidências de países em desenvolvimento e de países desenvolvidos mostram que as mulheres são mais altruístas do que os homens na forma como elas escolhem aplicar a renda da família. Quanto maior o controle das mulheres sob os orçamentos das famílias, melhor a condição nutricional e de saúde da família inteira.

- Certa evidência sugere que se uma mulher estuda, sua família provavelmente será menor. A família menor geralmente está relacionada com menos pobreza.
- Mulheres e homens podem maximizar suas oportunidades de sustento realizando qualquer que seja o trabalho mais útil, independentemente de pressupostos restritivos sobre os papéis dos homens e das mulheres.

No geral, se todos os membros da família, inclusive as mulheres, puderem unir as suas habilidades e o seu conhecimento para tomar decisões genuinamente conjuntas sobre os meios de subsistência e o tamanho da família, é mais provável que a família permaneça junta, sobreviva à pobreza e passe a ter uma vida melhor.

O que ONGs como a Oxfam poderiam fazer para ajudar?

Projetos de desenvolvimento que visam aliviar a pobreza precisam incorporar a igualdade de gênero em todas as suas atividades, com medidas que incluem os seguintes itens:

- Conscientização sobre gênero e pobreza e apoio a mulheres e homens nas atividades de subsistência que sejam apropriadas para eles como membros individuais de famílias e não como "mulheres" ou como "homens".
- Desafio à violência contra as mulheres em casa e na comunidade
- Apoio às mulheres que sofrem abusos em casa.
- Apoio aos homens para acabar com a violência contra as mulheres, dentro e fora de casa.
- Desafio aos pressupostos convencionais sobre gênero que impedem que mulheres e homens maximizem as suas qualificações no mercado de trabalho (por que as mulheres não deveriam ir para o mercado? Os homens não deveriam ajudar em casa?).
- Educação para mulheres e homens sobre planejamento familiar

Finalmente, as organizações de desenvolvimento precisam apoiar as mulheres a desafiar as políticas sociais e econômicas injustas e inapropriadas, que tornam a vida mais difícil para as mulheres.

Caroline Sweetman, Departamento de Campanhas e Políticas da Oxfam GB
(com agradecimentos a Jane Cotton, Thalia Kidder, Maree Keating e Sarah Totterdell)

Informativo do Facilitador (2)

(Observe: isto não é um material de apoio)

A Razão Fundamental da Oxfam GB Trabalhar com a Igualdade de Gênero

A abordagem baseada nos direitos

Os direitos humanos estão intrinsecamente conectados às questões de igualdade de gênero. A Declaração Universal dos Direitos Humanos declara inequivocamente que homens e mulheres têm direitos humanos iguais. A Oxfam GB adota uma abordagem baseada em direitos para o seu trabalho de tratar as causas da pobreza em sua origem. Mulheres e homens, meninos e meninas, enfrentam a pobreza quando eles não têm direito a meios de subsistência, água, educação, saúde, proteção e segurança, voz ativa na vida pública ou liberdade de discriminação. Nossa definição de pobreza vai além da puramente econômica para abranger capacidades, falta de poder e injustiças.

Abordar as violações dos direitos humanos baseadas em gênero é um aspecto crucial do trabalho de desenvolvimento e contra a pobreza da Oxfam. Instituições e estruturas são predominantemente moldadas por e para os homens e, portanto, ambas refletem desigualdades existentes e relações de poder na sociedade influenciadas pela questão de gênero e elas também ajudam a constituí-las. Ao excluir a voz ativa das mulheres, essas instituições e estruturas trabalham em prol dos homens como um grupo e deixando as mulheres em desvantagem. Embora reconhecendo os diversos e diferentes caminhos pelos quais mulheres e homens em todo o mundo são influenciados por raça, classe, casta, cor, sexualidade, idade, religião, política, deficiência e outros elementos de identidade, podemos dizer que o acesso geral das mulheres ao poder dentro das instituições e estruturas é sistematicamente limitado devido à desigualdade e à discriminação de gênero.

Qualquer que seja a definição para pobreza, existe uma característica comum: as mulheres são desproporcionalmente atingidas... Portanto, qualquer que seja a abordagem da pobreza que a Oxfam assuma, esta deve prestar atenção em particular à inequidade de gênero.¹

As mulheres pobres têm menos recursos do que os homens que se encontram na mesma situação que elas para o reconhecimento e proteção legal e religiosa. Da mesma forma, elas têm acesso mais limitado ao conhecimento público e a informações, e menos poder para tomar decisões sobre recursos dentro e fora de casa. As mulheres, em diversas partes do mundo, freqüentemente possuem pouco controle sobre sua fertilidade, sexualidade e escolhas matrimoniais. Essa discriminação sistemática reduz a participação das mulheres na vida pública, freqüentemente aumenta sua vulnerabilidade à pobreza, violência e infecção por HIV e resulta em mulheres representando um percentual desproporcional da população pobre do mundo.

¹ Definitions of poverty Oxfam Fundamental Review Of Strategic Intent, Steering the course for the 21st century 1998 1.1.4

Abordando direitos humanos e desigualdade de gênero em nossos programas

Um enfoque nos direitos humanos das mulheres pode abordar simultaneamente os direitos econômicos, sociais, civis e políticos. Em diversos casos, superar a violência é a chave para as mulheres terem a oportunidade de alcançar direitos sociais e econômicos, tais como ter o direito a trabalhar e alcançar um padrão de vida adequado. O trabalho do programa da Oxfam sobre violência contra as mulheres possui o potencial de ajudar as mulheres a alcançar direitos sociais e econômicos (ex.: acesso à proteção contra o HIV e a serviços de saúde ou a condições de trabalho decentes) assim como direitos civis e políticos (ex.: liberdade de não se casar contra a vontade e a liberdade de não se sujeitar a tratamento cruel, desumano ou degradante).

Muitos meninos e homens também às vezes estão sujeitos a violações de direitos humanos com base em gênero, particularmente em situações onde o comportamento violento e arriscado é visto como prova de masculinidade. Trabalhar com homens para examinar o que eles ganham e perdem como os seus rígidos papéis relacionados a gênero pode promover um maior impacto no trabalho sobre igualdade de gênero e direitos das mulheres. No Brasil, por exemplo, a Oxfam GB apóia programas de saúde e HIV que têm trabalhado com grupos de homens para examinar o comportamento de risco e abordar questões mais amplas de igualdade de gênero.

Desigualdade de gênero e pobreza econômica

As mulheres não são um grupo homogêneo. Contudo, existe um fator universal enfraquecendo a posição das mulheres em relação aos homens em todas as grandes instituições sociais, a saber, a responsabilidade das mulheres pelo trabalho reprodutivo. Por trabalho reprodutivo entende-se atividades como os cuidados de crianças, trabalho doméstico e o preparo de comida. Tais trabalhos tendem a ser desconsiderados e desvalorizados em todas as sociedades e sistemas econômicos. O próprio fardo do trabalho reprodutivo das mulheres e o baixo valor que as sociedades dão a ele dificultam a igualdade de gênero.²

Os efeitos da globalização têm tido um efeito devastador sobre os pobres e particularmente sobre as mulheres. Termos injustos de comércio sob as regras da Organização Mundial de Comércio têm afetado negativamente a agricultura e as economias em todo o mundo em desenvolvimento, levando a rendimentos insuficientes e insegurança alimentar generalizada. Políticas de ajustes, influenciadas pelas prioridades de redução da dívida e acordos de financiamento bilaterais têm resultado em cortes nos gastos públicos e subsídios reduzidos para serviços básicos como água potável, fornecimento de alimentos, saúde, educação e transporte. As múltiplas funções das mulheres dentro da família e sua tarefa na produção de alimentos de subsistência, alinhadas com idéias, crenças e práticas que discriminam as mulheres, têm culminado em um fardo mais pesado sobre as mulheres enquanto trabalhadoras e responsáveis pelos cuidados da família. Cortes em serviços sociais, por exemplo, têm aumentado o fardo sobre as mulheres como responsáveis por cuidar da família. A introdução de taxas para usar os serviços de saúde em Zâmbia, na década de 1980, significa que é mais provável que uma pessoa doente em uma família de baixa renda seja cuidada por uma parente do sexo feminino do que ela seja levada a uma clínica de saúde.

² Geraldine Terry, Oxfam SCO 5 strategic Framework Document, 2000

A maioria das mulheres não tem direitos legais ou tradicionais à terra ou a outros bens. Elas não podem obter empréstimos ou crédito porque elas não têm garantias a oferecer. Elas não podem deixar os homens que abusam delas porque dependem deles para sua sobrevivência econômica e status social. Além disso, elas freqüentemente não têm os recursos produtivos, incluindo capacitação, informações e organização econômica, dos quais elas precisam para comercializar seu produto de forma lucrativa. As mulheres tendem a se concentrar nas áreas mais arriscadas e de baixa lucratividade do mercado. Se elas perdem seu emprego ou são incapazes de encontrar trabalho devido a tendências globais e locais, as mulheres freqüentemente buscam meios de subsistência inferiores e menos seguros no setor informal, e/ou migração.

As políticas e análises econômicas tendem a focar-se no trabalho produtivo e na economia do dinheiro, ignorando a produção para o consumo familiar e a economia informal, onde as mulheres predominam, assim como o trabalho não-remunerado de cuidar da família e da casa. Isso leva a políticas de ajuda, desenvolvimento, investimento e finanças que não conseguem promover o desenvolvimento e aprofundam ainda mais a desigualdade de gênero através da reafirmação de pressupostos culturais sobre as tarefas das mulheres. A visão de que o trabalho produtivo é de responsabilidade dos homens, e consequentemente de maior valor do que o trabalho das mulheres, é uma séria barreira ao desenvolvimento e prejudica a ambos os sexos. A Oxfam GB possui um compromisso de promover uma visão mais ampla da economia: que valoriza, protege e promove o trabalho não-remunerado de cuidar da família tanto quanto o trabalho com fins lucrativos. Isso possui o duplo impacto de criar oportunidades de desenvolvimento drasticamente melhores para homens e mulheres e de promover a igualdade de gênero.

Nas economias de transição da Europa Oriental, os homens têm enfrentado declínios absolutos nas expectativas de vida nos últimos anos. Isso está associado com stress e ansiedade cada vez maiores devido à situação de desemprego que rapidamente se agrava entre os homens.³ O tráfico de mulheres da antiga União Soviética para a Europa é um outro impacto da mesma situação. Uma análise de gênero revelará as formas particulares e diferentes nas quais a pobreza afeta mulheres e homens, e permitirá a criação de programas para abordar diretamente as causas subjacentes da pobreza, e não meramente os sintomas.

Tendências internacionais influenciam as condições de vida das mulheres

Com um **aumento no fundamentalismo religioso** em todo o mundo, os direitos das mulheres têm se tornado um assunto para argumentos extremistas. O direito das mulheres de se organizar, questionar e debater, em diversos países está sendo restrinido sob o argumento da heresia religiosa e da deslealdade política.

³ Banco Mundial, Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice, 2001

O conflito armado e étnico generalizado possui dimensões relacionadas com a questão de gênero. Meninos jovens e freqüentemente meninas, em diversas situações de conflito, são compelidos a deixar a escola e arriscar suas vidas engajando-se em combates desumanos. As meninas são também freqüentemente forçadas à escravidão sexual para servir às milícias. Um grande número de homens são mortos em combate e as mulheres e crianças são mortas e mutiladas enquanto civis. As mulheres e meninas formam a maioria dos refugiados ou desabrigados e a proporção de famílias mantidas por mulheres em situações turbulentas tem aumentado. Além disso, as mulheres em situações de conflito sofrem assédio sexual e outras formas de exploração em casa durante e após o conflito. Uma grande proporção de todos os programas da Oxfam envolve trabalho humanitário e em conflitos. De acordo com Estatutos Humanitários, a Oxfam reconhece que as intervenções humanitárias são mais efetivas quando estão baseadas em um entendimento das diferentes necessidades, interesses, vulnerabilidades, capacidades e estratégias de lidar com a situação de homens e mulheres, meninos e meninas e os impactos diferentes do desastre sobre eles.

Em diversas partes do mundo, **a epidemia da AIDS** tem se tornado a questão mais importante que afeta o desenvolvimento e a pobreza. Existem fortes conexões entre a disseminação da infecção por HIV, a igualdade de gênero e a violência baseada na questão de gênero. O grupo de pessoas infectadas pela AIDS que mais cresce é o de meninas adolescentes. Além disto, o número de mortes relacionadas à AIDS originou uma geração de órfãos que são expostos à exploração e ao comportamento de alto risco. O fardo adicional de cuidar da família freqüentemente recai sobre as mulheres mais velhas. Essas questões relativas ao gênero precisam ser abordadas em conjunto durante todo o desenvolvimento do programa.

Uma Introdução à Igualdade de Gênero

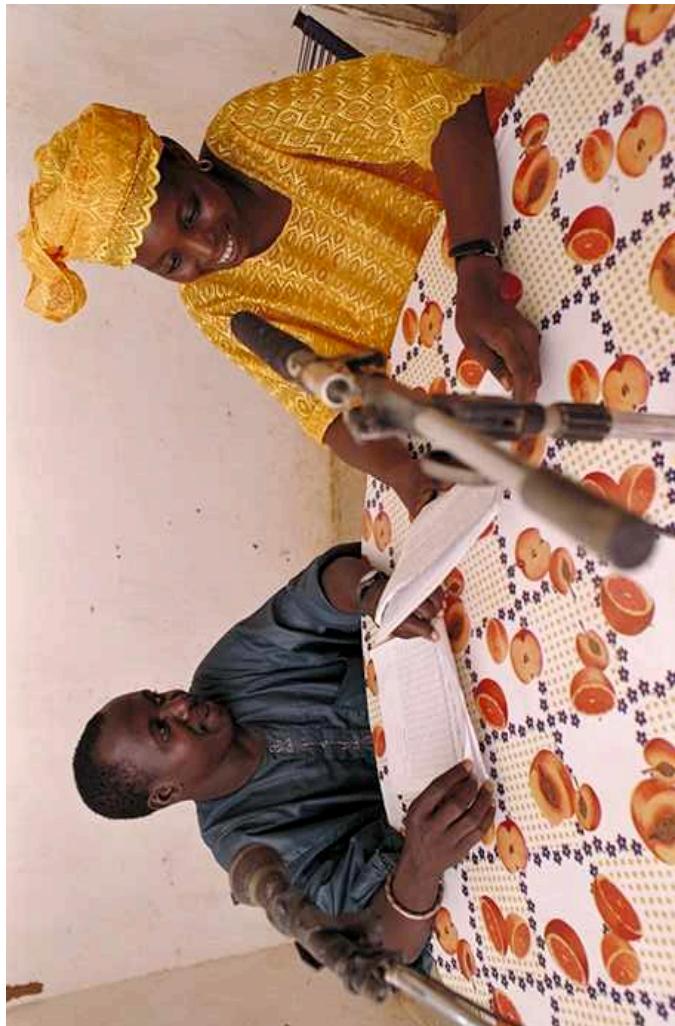


Foto: Crispin Hughes

© Oxfam GB 2006 Todos os direitos reservados.

Slide 1

Objetivos

- **Saber:** Entender como a desigualdade de gênero relaciona-se com a pobreza e por que uma ONG como a Oxfam precisa fazer isso.
- **Sentir-se:** Motivado para combater a discriminação de gênero e mobilizado para saber mais sobre como fazer isso e agir.
- **Fazer:** Uma tentativa de análise de gênero básica de um estudo de caso

Regras Básicas Sugeridas:

Os participantes devem:

1. Trazer seus próprios exemplos e pontos.
2. Ouvir e respeitar os pontos de vistas alheios
3. Respeitar o direito à confidencialidade dos outros agentes.
4. Estar presentes o dia todo.

Sexo é...•

Gênero é...•

- ...a diferença biológica entre homens e mulheres.
- O mesmo em todo lugar do mundo.
- ...O atributo, tarefa e atividade relativos a ser um homem ou uma mulher.
- ...como as mulheres e homens são vistos e como se espera que eles se comportem.
- ...diferente de acordo com o tempo, local e cultura.

Integrar sistematicamente a questão de Gênero é...



Photo: Ami Vitale

...a maneira prática pela qual todos nós trabalhamos em direção à igualdade de gênero

© Oxfam GB 2006 Todos os direitos reservados.

Slide 5

Para a Oxfam, integrar sistematicamente a questão de Gênero é ...

- Um processo de garantir que todo seu trabalho, e a forma como ele é feito, contribua para a igualdade de gênero ao transformar o balanço de poder entre mulheres e homens.

As Necessidades das Mulheres podem ser ...

Práticas:

- Necessidades percebidas imediatas, ex.: melhores condições de vida, melhores serviços de saúde águas, alimentos e educação.

Ou Estratégicas:

- Desequilíbrio de gênero nas relações de poder, tais como aquelas relativas a trabalho, direitos legais, violência doméstica, acesso e controle, ex.: o fato das mulheres terem de cuidar dos filhos afeta sua capacidade de obter uma renda.

Isto é justo?



© Oxfam GB 2006 Todos os direitos reservados.

Slide 8

Quiz

1. Faça o ranking desses cinco países pela representação de mulheres em sua Assembleia Nacional / Parlamento. A maior proporção primeiramente

- Ruanda
- Suécia

- Reino Unido
- Tanzânia
- Uganda

2. O ranking dos cinco países de acordo com a representação de mulheres em sua Assembléia Nacional / Parlamento. A mais alta proporção primeiramente.

<u>País</u>	<u>% de mulheres</u>	<u>ranking Mundial</u>
• Ruanda	48.8	1
• Suécia	45	2
• Uganda	24.7	18
• Tanzânia	22.3	20
• Reino Unido	17.9	33

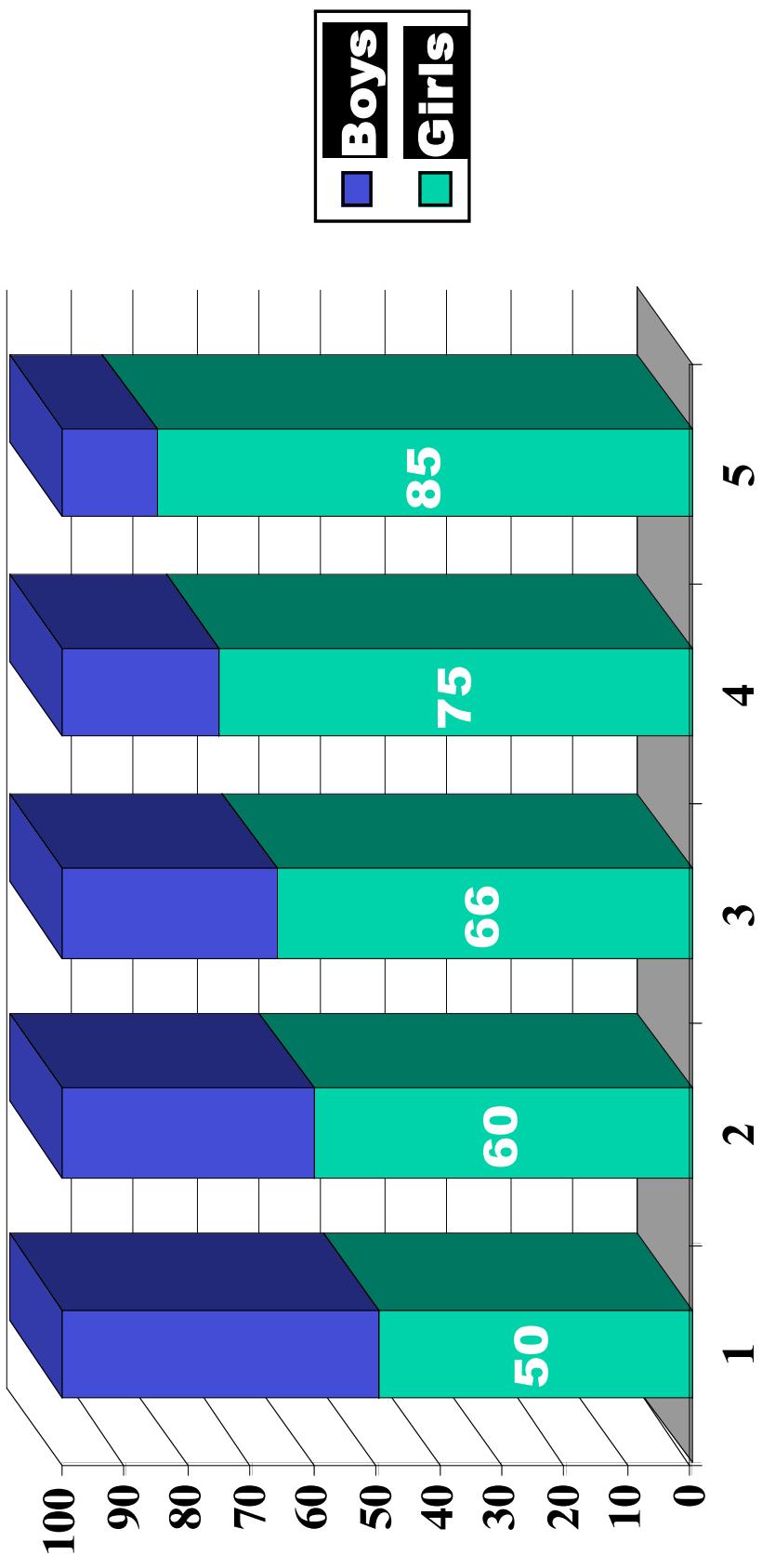
3. Qual o percentual da propriedade mundial que pertence às mulheres e meninas?

- Pouco mais de 10%
- Pouco menos de 5%
- Pouco menos de 1%

4. Percentual da propriedade mundial que pertence às mulheres e meninas:

- Pouco menos de 1%

5. No mundo inteiro, de todas as crianças atualmente fora da escola, qual é a proporção de meninas?



© Oxfam GB 2006 Todos os direitos reservados.

6. A proporção de crianças atualmente fora da escola que são meninas.

**Existem atualmente mais de 100 milhões de crianças em idade escolar fora da escola.
85% destas crianças são meninas.**

7. Em todo o mundo, qual percentual de mulheres que serão estupradas ao menos uma vez?

- 2 – 5 %
- 10 – 15 %
- 15 – 20 %
- 20 – 25 %

8. Em todo o mundo, qual o percentual de mulheres que serão estupradas ao menos uma vez?

15 – 20%

As mulheres de nosso mundo...



- Trabalham 70% de todas as horas trabalhadas.
- Produzem metade de todos nossos alimentos.
- Recebem 10% de nossa renda.
- Representam 75% dos analfabetos.
- São apenas 14% dos parlamentares.
- São 8 % dos ministros de gabinete.

Isto é justo?...

Foto: Shailan Parker

© Oxfam GB 2006 Todos os direitos reservados.

Slide 18

Onde estão as Meninas Desaparecidas?

- Estima-se que 100 milhões de meninas estão desaparecidas devido à preferência por filhos, e meninas estão sendo mortas antes ou após o nascimento através de aborto seletivo por sexo, infanticídio, desnutrição seletiva e falta de cuidados de saúde.

(Fonte: The Atlas of Women, Joni Seager, The Women's Press, 2003.).

A Política de Gênero da Oxfam é um compromisso para

- Basear seu trabalho no entendimento de que a igualdade de gênero é crucial para superar a pobreza e o sofrimento.
- Trabalhar com mulheres e homens para abordar idéias e crenças específicas que criam e reforçam a pobreza relacionada à questão de gênero.
- Empoderar mulheres em todos aspectos do programa e formas de trabalho e priorizar o trabalho que aumente o status das mulheres.
- Garantir que práticas internas & formas de trabalho refletem um compromisso com a igualdade de gênero.



Pacote de Treinamento Pegue e Faça

A Incorporação da Igualdade de Gênero nas ONGs

8 horas

Escrito por Elsa Dawson
(ex-Consultora de Gênero para a América do Sul da Oxfam GB) com ajuda,
apoio e contribuições de vários funcionários da Oxfam de todo o mundo

A Incorporação da Igualdade de Gênero nas ONGs

Índice

Notas dos facilitadores

- Introdução 66
- Sessão 1: Apresentações 72
- Sessão 2: A Incorporação da igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento do projeto e do programa 73
- Sessão 3: A Incorporação da igualdade de gênero ; estudo de caso de boas práticas 76
- Sessão 4: Análise de Gênero 79
- Sessão 5: A Incorporação da igualdade de gênero na cultura e nos sistemas organizacionais 83
- Sessão 6: Avaliação do curso 84

Materiais de apoio

- 1: Estudo de caso da produção de café na República Dominicana 85
- 2: Cenário de ajuda humanitária 87
- 3: Formulário de avaliação 88

Informativos dos facilitadores 89

- 1: Igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento do programa 90
- 2: Capacidades e vulnerabilidades: possíveis respostas para o exercício de cenário de ajuda humanitária 94
- 3: Como a igualdade de gênero pode ser incorporada em elementos-chave da cultura e dos sistemas organizacionais 95

Apresentação em PowerPoint 96

Notas dos facilitadores

Introdução

Informação para gerentes
Duração da oficina 8 horas, incluindo almoço e intervalos: um dia
Habilidades do facilitador Esta oficina requer habilidades de apresentação e o gerenciamento de discussão com a auxílio do facilitador e de atividades em grupos pequenos. O facilitador deve ter experiência em incorporar a igualdade de gênero em programas de desenvolvimento, humanitários ou de defesa de direitos (<i>advocacy</i>). Alternativamente, um bom facilitador pode coordenar o curso com o apoio de uma pessoa presente que tenha experiência em incorporação da perspectiva do gênero. Os gerentes são responsáveis por assegurar que esta oficina seja realizada por um funcionário de suficiente capacidade.
Participantes Esta oficina é dirigida a todos os funcionários que necessitam compreender como eles podem incorporar a igualdade de gênero em seu programa e em seus sistemas e cultura organizacionais.
Preparação dos participantes Assume-se que os participantes tenham alguma compreensão sobre igualdade de gênero. Para aqueles funcionários que não têm esta compreensão, há um módulo Pegue e Faça separado para um curso de meio dia: <i>Introdução à Igualdade de Gênero</i> .
Tamanho do grupo Esta oficina pode ser organizada para grupos de 3 a 20 pessoas, mas é mais fácil para os participantes fazerem perguntas e para os facilitadores administrarem as atividades com grupos menores: idealmente com 6 a 12 membros.

Informação para os facilitadores
Sala Esta oficina requer espaço para todo o grupo trabalhar junto em uma sala – sentados de tal forma que eles possam ver uns aos outros. Também requer espaço suficiente para o grupo se dividir em grupos pequenos de cerca de cinco pessoas.
Equipamento necessário <ul style="list-style-type: none"> ▪ Flipchart (cavalete com bloco de folhas presas) e papel ▪ Laptop e projetor de dados; ou um retroprojetor com slides de PowerPoint impressos nas transparências. ▪ Canetas para flipchart. ▪ Cartões (grandes o suficiente para se escrever algo que seja legível se pendurado na parede). ▪ Alguns meios de pregar papel e cartões na parede, por exemplo, cola especial, alfinetes ou fita adesiva.

Preparação do material

1. Tire fotocópia da agenda e dos materiais de apoio.
 - 1: Estudo de caso da produção de café na República Dominicana (para a Sessão 3)
 - 2: Cenário de ajuda humanitária (para a Sessão 4)
 - 3: Formulário de avaliação (para Sessão 6)
2. Copie os slides do PowerPoint para as transparências (a menos que você esteja usando um projetor de dados)
3. Escreva a agenda do dia em uma folha do flipchart e a exiba na parede onde todos os participantes possam vê-la. Utilize-a para guiá-los ao longo do dia.

Informativos dos facilitadores

Esses informativos irão equipá-lo com listas de checagem e possíveis respostas para alguns exercícios, a fim de ajudá-lo a dar suporte aos participantes. **Os informativos não foram feitos para serem utilizados como material de aula ou como materiais de apoio para os participantes.** (Você é um facilitador, não um professor).

Para esta oficina, você deve ter em mãos os seguintes informativos:

1. “Gênero no ciclo de gerenciamento de programa” (para a Sessão 2)
2. “Capacidades e vulnerabilidades: possíveis respostas para o exercício do cenário de ajuda humanitária” (para a Sessão 4)
3. “Como a igualdade de gênero pode ser incorporada em elementos-chave da nossa cultura e dos nossos sistemas organizacionais” (para a Sessão 5)

Aprendizado correlato

Livros:

- *The Oxfam Gender Training Manual [Manual de Treinamento em Gênero da Oxfam]*, Suzanne Williams com Janet Seed e Adelina Mwau, Oxfam GB, 1995.
- *A Guide to Gender-Analysis Frameworks [Um Guia para as Estruturas de Análise de Gênero]*, Candida March, Ines Smyth e Maitrayee Mukhopadhyay, Oxfam GB, 1999.
- *Gender Works: Oxfam Experience in Policy and Practice [O Gênero Funciona: a Experiência da Oxfam nas Políticas e Práticas]*, Fenella Porter, Ines Smyth e Caroline Sweetman (eds.), Oxfam GB, 1999.
- *Gender Equality and Men: Learning from Practice [Igualdade de Gênero e os Homens: Aprendendo com a Prática]*, Sandy Ruxton (ed.), Oxfam GB, 2004.

Internet:

- www.undp.org/gender/ Contém informação e ferramentado gs do PNUD sobre incorporação do gênero
- www.unifem.org Notícias e recursos sobre questões de gênero e desenvolvimento.
- www.worldbank.org/gender/ A GenderNet [Rede do Gênero], oferece informações e experiência sobre gênero e desenvolvimento.

Pessoas:

Para os funcionários da Oxfam, o apoio de especialistas em gênero está disponível com os Consultores Regionais de Gênero, a Equipe de Políticas de Programa e o Consultor de Gênero do Departamento Humanitário.

Traduções

Esta oficina está atualmente disponível em inglês, espanhol, francês e português. Se ajudar aos que estão aprendendo, por favor sinta-se à vontade para traduzir todo ou parte do material em outras línguas – mas, por favor, envie uma cópia para a equipe de Publicações da Oxfam na Oxfam House, no Reino Unido.

Apoio e opiniões

Por favor envie questões, idéias e opiniões para learninternational@oxfam.org.uk

Objetivos da oficina

Como um resultado da participação na oficina, os integrantes irão:

Conhecer ...

Os elementos-chave para a incorporação da igualdade de gênero nos programas e na cultura organizacional.

Sentir-se...

Motivados e compromissados em garantir que a igualdade de gênero seja incorporada no trabalho que eles apóiam e no desafio à discriminação de gênero onde quer que ela se encontre.

Fazer...

Uso de um estudo de caso para dar passos práticos na incorporação da igualdade de gênero em um projeto. Como resultado dessa oficina, os participantes entenderão que ONGs como a Oxfam estão preocupadas em lidar com a injustiça enfrentada por mulheres pobres em todo o mundo e em desafiar o abuso de seus direitos. Eles irão compreender porque não podemos reduzir a pobreza efetivamente e de maneira sustentada sem enfrentar a desigualdade de gênero a ela relacionada.

Esta é uma oficina básica com aplicação para todos os tipos de funcionários, mas ela pode ser adaptada para responder a requisitos precisos de participantes específicos.

Questionário opcional pré-curso

O questionário pode ajudá-lo se você conhecer antecipadamente as expectativas e níveis atuais de conhecimento dos participantes. Você pode descobrir isso respondendo as perguntas abaixo, seja pessoalmente ou por telefone. Fazer estas perguntas também irá ajudá-lo a estabelecer uma relação de confiança com participantes individuais em casos que algumas vezes são sobre assuntos sensíveis.

1. Você freqüentou algum outro curso de Treinamento de Gênero?
2. O que você espera aprender com esta oficina?
3. Quais são as principais questões relacionadas a gênero que você encontra em seu trabalho?

Estudo de caso

Estudos de casos são oferecidos como base para este curso. Eles foram cuidadosamente elaborados para ser relevantes na maior parte dos contextos geográficos. Se você sentir que uma adaptação tornaria as oficinas mais eficientes, você poderia substituí-los com textos mais relevantes; mas você deve usar os seguintes critérios quando os escolher.

1. Os textos devem dar exemplos claros da relação entre pobreza e desigualdade de gênero.
2. Eles deveriam ter não mais do que uma página ou seis slides de PowerPoint.
3. O estudo de caso para a Sessão 3 deve ilustrar várias das formas aplicáveis de incorporar a igualdade de gênero efetivamente.
4. O estudo de caso para a Sessão 4 deve oferecer informações sobre as diferentes capacidades e vulnerabilidades das mulheres e homens em um dado grupo de beneficiários potenciais.

Cronograma

Início	Fim	Sessão
0000	0045	1. Apresentações
0045	0215	2. A incorporação da igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento do projeto e do programa
0215	0230	INTERVALO
0230	0345	3. A incorporação da igualdade de gênero: um estudo de caso de boas práticas
0345	0445	ALMOÇO
0445	0645	4. Análise de gênero
0645	0700	INTERVALO
0700	0745	5. A incorporação da igualdade de gênero na cultura e nos sistemas organizacionais
0745	0800	6. Avaliação do curso

Os horários para esse evento de oito horas são mostrados como iniciando a partir da zero hora. O horário real de início dependerá das horas de trabalho normais do grupo.

Nota para o facilitador

A questão do gênero pode estimular muitas questões e debates. Muitas lições úteis podem surgir de tais discussões, mas é importante levar o curso adiante e postergar as questões até a parte relevante do curso – quando elas serão tratadas de qualquer maneira.

- Dê atenção cuidadosa aos horários da oficina e coordene as sessões estritamente. Explique aos participantes que nem toda questão pode ser perguntada ou respondida no tempo disponível.
- Afixe na parede uma página da folha do flipchart e a utilize para “estacionar” as questões que não podem ser respondidas imediatamente. Essa é uma forma de reconhecer a questão. Explique como as respostas serão dadas: por exemplo, repassando a questão a um colega indicado.
- Com o fim de manter o ritmo do curso, é importante oferecer instruções e informações claras sobre horários. Cinco minutos antes do final de cada exercício de grupo, diga aos participantes que faltam cinco minutos; um minuto antes do fim, avise-os que eles têm mais um minuto. Sempre termine uma sessão no horário. Grupos trabalhando sobre pressão tendem a produzir melhores resultados.
- Durante o trabalho de grupo, circule entre os grupos para garantir que eles entenderam o exercício e estão trabalhando efetivamente.

Sessão 1

Apresentações

Objetivo: introduzir cada um participante aos outros e às metas da oficina.

TEMPO TOTAL:
45 minutos

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.00	<ul style="list-style-type: none"> Dê boas-vindas a todos, apresente-se e exiba o Slide 1. Peça aos participantes para que se apresentem brevemente, dizendo o nome, sua função e a razão pela qual eles estão freqüentando a oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> Apresentam-se dizendo seus nomes, suas funções e suas razões para estar ali. 	Slide 1
00.15	<ul style="list-style-type: none"> Exiba o seguinte, pedindo comentários e sugestões para cada um: <ul style="list-style-type: none"> Slide 2: Objetivos da oficina Agenda (escrita em uma folha do flipchart e exibida na parede) Slide 3: Regras básicas sugeridas. Exiba o Slide 4 (“Qual projeto é incorpora a perspectiva do gênero?”) e discuta a resposta com os participantes. “Programa de treinamento de liderança, com acesso à creche”, “Prover refúgio para mulheres escapando da violência” e “Apoio a pais solteiros para cuidados com os filhos” poderiam todos ser exemplos de incorporação da perspectiva do gênero, dependendo da análise específica de gênero. “Prover oportunidades de geração de renda para uma comunidade” não está aparentemente relacionado às necessidades específicas dos sexos. 	<ul style="list-style-type: none"> Verificam se eles concordam com cada um deles e expressam quaisquer preocupações e sugestões Explicam o que significa a incorporação da igualdade de gênero em seus próprios trabalhos. 	Slide 2: “Objetivos da oficina” Slide 3: “Regras básicas sugeridas” Slide 4: “Qual projeto incorpora a perspectiva do gênero?” Slide 5: ‘Definição da Oxfam da incorporação da perspectiva do gênero’
00.45	<ul style="list-style-type: none"> Exiba o Slide 5 (A definição da Oxfam GB) e peça aos participantes para descrever exemplos de seu próprio trabalho e formas de trabalho – mas faça com que essa discussão seja breve. 		

Sessão 2 A incorporação da igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento de projeto e programa

Tempo total:
1 hora e 30 minutos

Objetivo: oferecer aos participantes idéias claras para a incorporação da igualdade de gênero em seus trabalhos de gerenciamento de programa.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00:45	<ul style="list-style-type: none"> Exiba o Slide 6 e explique que a Oxfam GB está incorporando a igualdade de gênero em seus programas e na organização. Ambos os aspectos serão considerados na oficina de hoje. Apresente o Slide 7 e explique que a igualdade de gênero está incluída nos Objetivos de Mudança Estratégica da Oxfam sob duas formas: tanto como um objetivo separado (“OME 5”) e como um objetivo integrado em todos os outros. Mostre o Slide 8 para apresentar o texto do OME 5. Para os funcionários da Oxfam: peça aos participantes para explicarem brevemente como o esquema geral apresentado no slide está sendo interpretado no programa em que eles trabalham. Como a igualdade de gênero está sendo incorporada em cada OME em que a Região está trabalhando? Os Planos de Implementação de Programa (PIPs) regionais refletem adequadamente a incorporação da igualdade de gênero? 	<ul style="list-style-type: none"> Verificam se eles compreendem a forma com que a igualdade de gênero é tratada nos Objetivos de Mudança Estratégica da Oxfam GB. Explicam como a Região deles está interpretando esse esquema. 	Slides 6 e 7 sobre a incorporação da igualdade de gênero na Oxfam GB
01:00	<ul style="list-style-type: none"> Mostre o exemplo simplificado de um ciclo de gerenciamento de programa e projeto no Slide 9 para estimular a discussão. Divida os participantes em grupos. Distribua um dos estágios para cada um. Se houver um número insuficiente de participantes, distribua dois estágios para cada grupo. Garanta que cada grupo inclua pelo menos um funcionário de programa. Peça a eles que criem uma lista de tarefas relacionadas com 	<ul style="list-style-type: none"> Fazem um Brainstorm com idéias sobre o que está sendo feito e o que poderia ser feito de maneira útil em cada estágio do ciclo de gerenciamento de programa/projeto a fim de incorporar a igualdade de gênero em todas as atividades. 	Slide 8: “OME 5” Slide 9: “Ciclo simplificado de gerenciamento de programa/projeto”

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<p>gênero que eles estejam fazendo, ou tarefas que poderiam ser feitas, em cada estágio do ciclo, para incorporar a igualdade de gênero com mais eficácia ao programa. Peça a eles para considerarem o trabalho de desenvolvimento, humanitário e de defesa de direitos, e descreverem como estão aplicando considerações relacionadas a gênero em seu uso do sistema de Aprendizado e Transparência de Programa (OPAL em inglês) da Oxfam.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilize uma lista de checagem no Informativo do Facilitador (1): “Igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento de programa” para estimular discussões nos grupos. Peça a cada grupo para eleger as três tarefas mais importantes. Planeje uma sessão plenária na qual cada grupo apresente a sua visão das tarefas mais importantes nos estágios que eles discutiram. Mostre o Slide 10 e enfatize que se a igualdade de gênero for incorporada ao estágio de análise da gerência de programa, isso irá logicamente recair sobre o resto do programa e seu desenvolvimento. É por essa razão que haverá uma sessão inteira dedicada à análise de gênero. Enfatize que isso se aplica também ao trabalho de defesa de direitos e ao trabalho humanitário. 	<ul style="list-style-type: none"> Elegem as tarefas mais importantes com outros membros de seus grupos. Apresentam as mesmas para uma sessão plenária. 	Slide 10: “A incorporação da igualdade de gênero aos Planos de Implementação de Programas”

0215-0230	INTERVALO
Lembre-se que o intervalo é um importante aspecto de aprendizado. Estimule o grupo a levantar-se e andar, mas peça que eles não se envolvam em outra atividade, como fazer ligações telefônicas.	

Sessão 3

A incorporação da igualdade de gênero: um estudo de caso de boa prática

Objetivo: oferecer aos participantes um exercício prático sobre a incorporação da igualdade de gênero no gerenciamento de programa e projeto.

Tempo: 1 hora e 15 minutos

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
02.30	<ul style="list-style-type: none"> Distribua cópias do Material de apoio 1. Peça aos participantes para retornarem aos seus grupos e discutirem a forma com que a igualdade de gênero tem sido incorporada neste projeto. O que foi bem feito e o que pode ser melhorado? Como as tarefas que eles identificaram na sessão anterior poderiam melhorar a incorporação da igualdade de gênero neste projeto? Como esse projeto envolveu os homens no trabalho de reformular os desequilíbrios de gênero? Aqui estão algumas críticas que eles poderiam fazer: <ul style="list-style-type: none"> O programa da FEDECARES falhou ao não incluir a igualdade de gênero desde o início e não realizou uma análise de gênero no começo. Portanto, os funcionários não consideraram as necessidades específicas de homens e mulheres desde o início. Isso poderia ter levado o programa a focalizar as formas de enfrentar as desigualdades em termos das cargas de trabalho desiguais das mulheres e os retornos desiguais que as mulheres recebem por seu trabalho. Nós não fomos informados se as mulheres eram pagas por seu trabalho; se não, o que foi feito a respeito? Nós não fomos informados sobre como o trabalho das mulheres poderia ter sido facilitado. 	<ul style="list-style-type: none"> Praticam a aplicação e defesa da aplicação das tarefas que eles definiram na sessão anterior julgando seus pontos fortes e fracos em um caso da vida real sobre incorporação da igualdade de gênero. 	Material de apoio 1: “Estudo de caso da República Dominicana”

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nada foi feito para dar às mulheres o tempo que elas necessitavam para participar das decisões. • Peça a eles que se preparem para relatar as suas conclusões na forma de um diálogo entre um membro de cada grupo em sua função na Oxfam, falando para um outro membro do grupo, que deve fazer o papel de Diretor da FEDECARES. • Explique que o Diretor da FEDECARES está ansioso para defender o projeto e a forma com que esse último tem incorporado a igualdade de gênero. O Diretor questiona a utilidade de implementar as sugestões da Oxfam. • Dê a eles 30 minutos para seu trabalho de grupo, dizendo a eles para preparar uma encenação de 10 minutos. • Se houver resistência à idéia de uma representação, peça a cada grupo para relatar suas conclusões em uma folha no flipchart. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Nada foi feito para dar às mulheres o tempo que elas necessitavam para participar das decisões. • Peça a eles que se preparem para relatar as suas conclusões na forma de um diálogo entre um membro de cada grupo em sua função na Oxfam, falando para um outro membro do grupo, que deve fazer o papel de Diretor da FEDECARES. • Explique que o Diretor da FEDECARES está ansioso para defender o projeto e a forma com que esse último tem incorporado a igualdade de gênero. O Diretor questiona a utilidade de implementar as sugestões da Oxfam. • Dê a eles 30 minutos para seu trabalho de grupo, dizendo a eles para preparar uma encenação de 10 minutos. • Se houver resistência à idéia de uma representação, peça a cada grupo para relatar suas conclusões em uma folha no flipchart. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dividem-se em grupos pequenos e dedicam 30 minutos para preparar uma cena de 10 minutos. • Compartilham suas idéias na forma de uma cena apresentada para os outros grupos.
3.00	<ul style="list-style-type: none"> • Conduza uma sessão plenária em que cada grupo pequeno apresente sua encenação de 10 minutos. • Assim que todas as apresentações forem concluídas, pergunte aos participantes o que eles aprenderam desse exercício, em termos de relatar efetivamente aos parceiros a questão da incorporação da igualdade de gênero em projetos que eles apóiem ou implementem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conduza uma sessão plenária em que cada grupo pequeno apresente sua encenação de 10 minutos. • Assim que todas as apresentações forem concluídas, pergunte aos participantes o que eles aprenderam desse exercício, em termos de relatar efetivamente aos parceiros a questão da incorporação da igualdade de gênero em projetos que eles apóiem ou implementem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compartilham suas idéias na forma de uma cena apresentada para os outros grupos.
3.40			
3.45			

3.45-4.45	ALMOÇO
Lembre-se que o intervalo é um importante aspecto de aprendizado. Estimule o grupo a levantar-se e andar, mas peça que eles não se envolvam em outra atividade, como fazer ligações telefônicas.	

Sessão 4

Análise de gênero

Tempo:
2 horas

Objetivo: introduzir os participantes aos elementos básicos da análise de gênero e dar a eles uma oportunidade de testar um esquema-chave de análise de gênero.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
04:45	<ul style="list-style-type: none"> Pergunte aos participantes sobre o que eles entendem como “análise de gênero”. Compare suas respostas com o Slide 11 (a definição da Oxfam). Exiba o Slide 12. Peça aos participantes que formem duplas em que ambos os membros tenham conhecimento de um grupo específico de beneficiários. Convide-os a considerar as questões básicas da análise de gênero do Slide 12 e aplicá-las a esse grupo específico. Dé a eles 15 minutos. Peça a uma pessoa de cada dupla que mencione um fato novo de desigualdade de gênero que eles tenham aprendido com a discussão. 	<ul style="list-style-type: none"> Exploram o que eles entendem por análise de gênero e aplicam as questões básicas a um grupo de beneficiários com quem estão familiarizados 	Slide 11: “Definição de análise de gênero” Slide 12: “Análise de gênero – questões básicas”
05:15	<ul style="list-style-type: none"> Exiba o Slide 13. O esquema Capacidades e Vulnerabilidades, desagregado por sexo, é especialmente útil no trabalho humanitário, mas pode também ser aplicado em outras situações, na ajuda ao planejamento da redução de necessidades imediatas e na ajuda para que pessoas se fortaleçam para seu desenvolvimento futuro. (A fonte original do esquema é <i>Surgindo das Cinzas; Estratégias de Desenvolvimento em Tempos de Desastre</i>, de Mary B. Anderson e Peter J. Woodrow, publicado pela UNESCO e Westview Press, 1989.) O exercício ajudará os participantes a pensar sobre as diferenças (positivas e negativas) entre as situações de mulheres e homens, e como as necessidades e os pontos fortes das mulheres são ignoradas nas intervenções que não são sensíveis ao gênero. Explique como usar o esquema, utilizando as seguintes definições: Capacidades: a força existente em indivíduos e grupos sociais. 		Slide 13: “Esquema de Capacidades e Vulnerabilidades”

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<p>Vulnerabilidades: fatores de longo prazo que enfraquecem a habilidade das pessoas enfrentarem as situações. Esses fatores estão presentes antes e depois dos desastres. Eles são diferentes das necessidades imediatas, à medida que requerem soluções estratégicas de longo prazo que são parte do trabalho de desenvolvimento.</p> <p>Capacidades e vulnerabilidades físicas ou materiais: características da terra, clima, meio-ambiente em que as pessoas vivem, sua saúde, qualificações, trabalho, moradia, tecnologias, abastecimento de água e de alimentos, acesso ao capital e outros bens. Peça aos participantes para que pensem sobre quem tem acesso e controle sobre tais recursos.</p> <p>Capacidades e vulnerabilidades sociais e organizacionais: a fábrica social de uma comunidade, estruturas políticas formais, sistemas informais de decisão e liderança, sistemas para organizar quaisquer atividades sociais e econômicas nos níveis familiar e comunitário.</p> <p>Capacidades e vulnerabilidades motivacionais e de atitudes: fatores culturais e psicológicos que poderiam estar relacionados à religião ou à história de crise de uma comunidade e a sua expectativa de assistência de emergência ou de desenvolvimento.</p>		
5.30	<p>Trabalho de grupo</p> <ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formarem grupos de quatro ou cinco pessoas. Idealmente, eles deveriam aplicar o esquema a um grupo de beneficiários com quem eles estão trabalhando ou são familiares, pois o exercício exige conhecimento detalhado de sua situação. Contudo, se nenhum grupo puder ser citado, o Cenário de Ajuda Humanitária (Material de apoio 2) pode ser utilizado e os participantes devem usar sua imaginação para projetar quais as distintas capacidades e vulnerabilidades que mulheres e homens refugiados poderiam ter. Dê a eles 45 minutos para criar uma análise de capacidades e vulnerabilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabalham em grupos pequenos, utilizando um esquema-chave de análise de gênero 	<p>Material de apoio 2: “Cenários Humanitários” Folhas do flipchart</p>

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<ul style="list-style-type: none"> Alternativamente, se mais tempo for disponível, utilize o estudo de caso dos refugiados de El Salvador na página 395 do <i>Manual de Treinamento de Gênero da Oxfam</i>. Esse Manual dá mais detalhes e abre menos espaço para imaginação; mas é bastante longo, então não o utilize se os membros do grupo tendem a ler lentamente. Peça a cada grupo para selecionar um porta-voz. Dê a eles uma folha do flipchart para completarem nela as lacunas da matriz, a fim de apresentarem os resultados de suas discussões ao plenário. Durante o trabalho de grupo, onde entre os grupos para verificar se cada um entendeu corretamente as categorias do esquema e o objeto do exercício. 		
6.15	<p>Sessão plenária</p> <ul style="list-style-type: none"> Peça a um grupo para relatar seus resultados obtidos em uma parte do esquema. Pergunte então se os outros grupos chegaram a respostas diferentes. Então peça a um outro grupo para compartilhar seus resultados obtidos na próxima parte do esquema, e assim por diante. Em seu resumo, você poderia registrar os seguintes pontos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Este exercício nos ajuda a identificar as diferenças entre as situações de mulheres e homens. ○ Nós necessitamos de informações detalhadas sobre a natureza e situação exatas dos beneficiários, a fim de planejar intervenções eficazes. ○ Relações de gênero poderiam ser alteradas em situações de conflito e emergência. Aplicar a matriz em diferentes pontos de tempo, por exemplo a um grupo de pessoas antes de eles fugirem de suas casas e depois, pode ser útil para mostrar isso. ○ Ignorar as capacidades das mulheres pode levar à discriminação negativa e à ineficiência. 	<p>Os grupos se revezam para compartilhar suas análises</p>	
06:45			

06.45 – 07.00
INTERVALO

Lembre-se que o intervalo é um importante aspecto de aprendizado. Estimule o grupo a levantar-se e andar, mas peça que eles não se envolvam em outra atividade, como fazer ligações telefônicas.

Sessão 5 A incorporação da igualdade de gênero na cultura e nos sistemas organizacionais

Tempo:
45 minutos

Objetivo: desenvolver as idéias dos participantes sobre como fazer sua cultura organizacional mais **conducente à incorporação da igualdade de gênero** no programa.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
7.00	<ul style="list-style-type: none"> Exiba o Slide 14 e explique que, tendo pensado acerca das formas nas quais a igualdade de gênero é incorporada no trabalho de programa, eles irão agora considerar como a igualdade de gênero pode ser incorporada na cultura e nos sistemas da organização. Peça a eles para considerarem o que a cultura e os sistemas das organizações deles fazem para tornar mais fácil ou mais difícil a incorporação da igualdade de gênero no programa. Apresente o Slide 15 e peça a eles que considerem essa questão em relação a cada seção. 	<ul style="list-style-type: none"> Consideram quais aspectos da cultura organizacional poderiam ser melhorados a fim de incorporar a igualdade de gênero mais efetivamente no programa – e como. 	Slides 14, 15: Incorporação da igualdade de gênero na Oxfam GB e em sua cultura organizacional
7.15	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formarem um grupo para cada uma das quatro partes do triângulo mostrado no Slide 15 e trocarem idéias sobre como melhorar a incorporação da igualdade de gênero em cada uma. Uma lista de checagem das idéias para cada elemento é oferecida no Informativo Facilitador (3), que você pode usar para estimular essas discussões. 		
7.45			

Sessão 6

Avaliação do curso

Objetivo: avaliar a oficina e planejar como os participantes utilizarão seu aprendizado no local de trabalho.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
07:45	<ul style="list-style-type: none"> Peça a cada participante para esboçar um objetivo de desempenho para mostrar como eles irão incorporar a igualdade de gênero em seu trabalho, à luz do que eles aprenderam nesta oficina. Diga que eles têm 5 minutos. Peça a cada participante para compartilhar seu objetivo com o resto do grupo. Peça aos participantes para preencherem o formulário de avaliação (MATERIAL de apoio 3) antes de saírem da sala. 	<ul style="list-style-type: none"> Decidem sobre a principal questão nova que eles implementarão como resultado de sua participação na oficina e comentam a respeito de quaisquer mudanças que eles necessitarão fazer na forma com que trabalham. Completam o formulário de avaliação. 	Material de apoio 3: “Formulário de avaliação”
08:00			

Tempo:
15 minutos

Material de apoio 1:

Estudo de Caso da produção de café na República Dominicana

A Fedecares é uma federação com mais de 6.000 pequenos produtores de café em 120 comunidades rurais nas montanhas pobres ao sul da República Dominicana. Ela foi criada em 1985 e começou a trabalhar com a Oxfam GB no ano seguinte.

Até 1995, a Oxfam apoiou o desenvolvimento institucional, liderança, treinamento técnico para produção cafeeira e marketing. A partir de 1995, a Oxfam começou a dar mais atenção às relações de gênero na organização, estimulando encontros de mulheres produtoras de café e a participação de mulheres nas oficinas de liderança.

A Oxfam pesquisou os diferentes papéis que os homens e as mulheres assumem na produção cafeeira e os fatores que limitam a participação das mulheres na federação. As mulheres produtoras de café descrevem seu dia-a-dia e suas desvantagens da seguinte maneira:

“As mulheres são essenciais para a produção de café em pequena escala. Nós trabalhamos lado a lado com nossos maridos e filhos. Nós damos apoio logístico no período da colheita. Nós preparamos o café da manhã no início do dia. Depois, começamos a preparar o almoço. Nós ajudamos a colher o café. No meio do dia, voltamos para a cozinha para finalizar o almoço. Depois, à tarde, gastamos horas descascando e lavando os grãos de café e colocando-os no terraço para secar. Algumas mulheres vão com seus maridos vender o café. Mas normalmente a venda é negócio dos homens”.

“É difícil para as mulheres tomarem parte das reuniões, pois nós temos de fazer todo o trabalho doméstico e cuidar das crianças. Muitas de nós somos analfabetas e ficamos entediadas nas reuniões. Mas há algumas que sabem como escrever e ser líderes tão bem quanto os homens.”

Com base na pesquisa, a Oxfam iniciou uma série de passos para melhorar a participação das mulheres nas oportunidades de treinamento e desenvolvimento.

- 1. Diálogo e treinamento.** A Oxfam começou as discussões com os líderes da Fedecares sobre a importância de incorporar a questão da igualdade de gênero na federação. Os líderes foram persuadidos a participar das oficinas sobre gênero e desenvolvimento.
- 2. Acompanhamento em processos de tomada de decisão.** A Fedecares demonstrou uma compreensão geral dos conceitos de igualdade de gênero, mas achou difícil elaborar e implementar processos de incorporação da perspectiva do gênero. Os funcionários da Oxfam acompanharam a Fedecares por todo um período de sensibilização às questões de gênero que os ensinou a tomar decisões que efetivamente contribuíssem para a igualdade de gênero.



Miladis Mateo, supervisora da Fedecares: “A vida continua difícil para as mulheres. Muita coisa tem de mudar, mas isso não depende só de nós.” Foto: Pedro Guzman/Oxfam

3. **Aplicando discriminação positiva nos projetos.** Uma análise de gênero identificou a necessidade de trabalho elaborado especificamente para melhorar a situação das mulheres.
4. Finalmente, **indicadores sobre igualdade de gênero** foram desenvolvidos para permitir o monitoramento do progresso e a identificação de barreiras à incorporação da questão do gênero.

No início, foi necessário promover os princípios da incorporação da igualdade de gênero de maneira bastante persistente. Deparou-se com resistência à mudança, de forma que foi importante não forçar o processo muito rapidamente, mas sim educar as pessoas em todos os estágios.

Em 1995, o nível de participação das mulheres era muito baixo. As mulheres não eram membros da federação, nem eram incluídas nas equipes gerenciais. O envolvimento delas nas tomadas de decisões era extremamente limitado. Nos escritórios da Fedecares, as mulheres eram empregadas somente como auxiliares contábeis, secretárias e recepcionistas, e nenhuma mulher possuía responsabilidades administrativas. A Fedecares alterou seus estatutos para promover a participação das mulheres. A filiação não foi mais concedida a um indivíduo (normalmente um homem proprietário de terra) como acontecia antes, mas sim para a unidade familiar. Qualquer membro da família poderia, então, representar a família nas reuniões da associação ou da federação. A participação das mulheres nas atividades educacionais e reuniões aumentou substancialmente: na assembleia geral mais recente, 25 por cento dos delegados eram mulheres. Desde 1996 todos os comitês administrativos vêm incluindo mulheres e, em 1998, o número de mulheres nas estruturas de decisão da Fedecares foi elevado como parte do processo institucional de capacitação. Dos três gerentes atuais, uma é mulher.

Os funcionários da Fedecares também participaram de treinamento sobre identidade de gênero; auto-estima, preconceitos e estereótipos de gênero; sexo e gênero; oportunidades iguais; direitos humanos e direitos humanos das mulheres; e gênero e desenvolvimento.

Roque Feliz, Coordenador de Programa, República Dominicana

Material de apoio 2

Cenário de ajuda humanitária

(Este cenário é fictício, mas é aproximadamente baseado em fatos reais de situações reais)

Graves abusos aos direitos humanos em Ruritânia levaram um número estimado de 20.000 pessoas a fugir através da fronteira montanhosa para a país vizinho, Moritânia, onde elas enfrentaram novas dificuldades. Elas fugiram da crescente militarização, da destruição de suas vilas, do trabalho forçado, do confisco de suas terras e do tratamento geralmente degradante e desumano, incluindo violência sexual contra mulheres e meninas. O governo de Ruritânia havia imposto um regime militar e prendido qualquer um que o criticasse, levando à perseguição de muitos ativistas de oposição e líderes comunitários. Muitos possuíam parentes homens que foram selvagemente assassinados em ataques às suas vilas, ou que se juntaram às forças de oposição, deixando para trás viúvas e órfãos que tinham de enfrentar as adversidades sozinhas.

Os refugiados eram principalmente pequenos comerciantes e criadores de gado. Para alimentação, eles cultivavam milho, feijão e um número limitado de vegetais. As mulheres cuidavam das galinhas e cabras, enquanto os homens tratavam das vacas. Um menino tinha dois terços de chances de cursar a escola primária e as meninas a metade disso. Somente 15 por cento dos adultos podiam ler ou escrever. Alguns dos homens haviam trabalhado como alfaiates.

O governo da Moritânia convidou agências de ajuda internacionais para entrarem no país e darem assistência aos refugiados. O UNHCR e várias ONGs internacionais construíram campos de refugiados ao sul da fronteira. Esses campos deveriam abrigar os refugiados por poucos dias antes que eles seguissem adiante, mas como não havia outro lugar para eles irem, todos acabaram permanecendo nos campos por meses a fio.

Os refugiados que chegavam aos campos estavam traumatizados e exaustos, tendo sofrido mais brutalidades na terra de ninguém entre as fronteiras, nas mãos da polícia de Moritânia, que os jogou em ônibus para enviá-los aos campos sem qualquer explicação sobre para onde eles estavam indo. Destituídos de seus documentos de identidade, eles se separaram com um futuro muito difícil, tanto se eles ficassem quanto se retornassem para Ruritânia a fim de tentar reivindicar de volta suas terras, propriedade e cidadania. Uma alta proporção era composta de mulheres, crianças e famílias lideradas por mulheres, havendo muitos que eram deficientes físicos e doentes.

As condições nos campos lamaçentos e mal-cheirosos eram dramáticas. Todas as agências de ajuda dedicaram-se no limite de suas capacidades para lidar com o repentino influxo de refugiados. Tendas foram erguidas em linhas retas e próximas umas das outras, as maiores acomodando 70 pessoas sem qualquer privacidade ou proteção. Não havia luz artificial e o local não havia sido planejado de acordo com a composição demográfica dos refugiados. As instalações sanitárias eram totalmente inadequadas e ofereciam pouca privacidade. Nenhum lugar seguro havia sido instalado para as crianças, que brincavam na lama entre veículos de tração nas quatro rodas, caminhões grandes e retroescavadeiras. As pessoas estavam vivendo com rações secas e qualquer alimento fresco que as agências conseguiam trazer. Não havia espaço para os refugiados cozinharem para eles mesmos e eles passavam horas a cada dia em filas aguardando pela refeição.

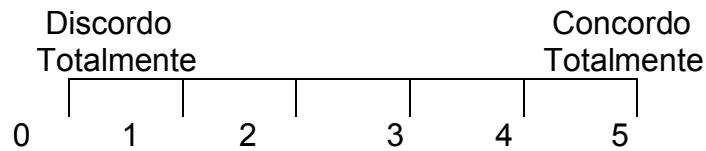
Material de apoio 3: Avaliação do curso

(para a Sessão 6)

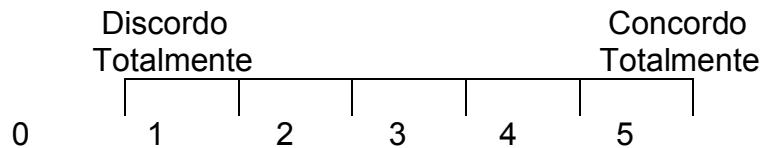
Nome (opcional): _____ **Data:** _____

Para cada questão onde há uma escala, por favor, faça um círculo no número adequado.

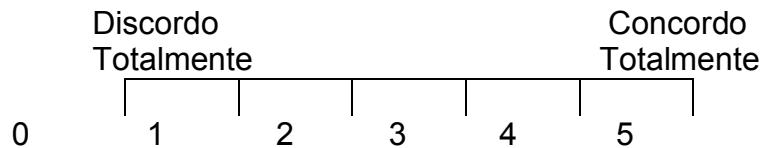
1. **Eu comprehendo o que significa a incorporação da igualdade de gênero para uma organização como a Oxfam GB.**



2. **Eu comprehendo como posso incorporar a igualdade de gênero em meu trabalho.**



3. **Eu comprehendo os princípios básicos da análise de gênero e como eles podem ser aplicados.**



Há algo que poderia ser feito diferentemente para aumentar qualquer uma das notas que você deu?

Como o facilitador poderia melhorar suas qualificações para ajudar outros a aprender?

Informativos dos facilitadores

Estas notas oferecem informações básicas, listas de checagem e respostas potenciais para alguns dos exercícios, com o objetivo de ajudá-lo a dar suporte aos participantes do curso. Elas não foram elaboradas para utilização como material de leitura ou para serem distribuídas aos participantes.

Para este módulo, você necessita dos seguintes informativos:

- 1: Igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento de programa (para Sessão 2)
- 2: Capacidades e vulnerabilidades – respostas possíveis ao exercício de cenário de ajuda humanitária (para Sessão 4)
- 3: Como a igualdade de gênero pode ser incorporada em elementos-chave da cultura e dos sistemas organizacionais (para Sessão 5)

Informativo 1 (para Sessão 2)

Igualdade de gênero no ciclo de gerenciamento de programa

(Este não é um material de apoio)

Esta lista de checagem é baseada no livreto da Oxfam GB sobre Ferramentas para a Incorporação da Questão de Gênero, produzido por Fiona Gell e Paresh Motla.

Avaliação de necessidades (para trabalho humanitário)

- Colete dados desagregados por sexo, lembrando-se que as emergências podem afetar homens e mulheres de diferentes formas.
- Verifique as formas com que as mulheres e meninas têm se tornado mais vulneráveis, formas em que sua desigualdade tem piorado e quais são as necessidades específicas delas, tanto práticas como estratégicas.
- Identifique as formas em que elas têm desenvolvido novas capacidades (diferentes daquelas relativas aos homens) como resultado da emergência. As emergências podem ser oportunidades para desenvolver tais capacidades e reformular os desequilíbrios de poder relacionados a gênero.

Análise da situação

O quê:

Conduza uma análise da pobreza sensível à questão de gênero em relação ao programa ou ao tema do projeto, utilizando dados desagregados por sexo que ilustrem o seguinte:

- Como a situação das mulheres pobres difere daquela vivida pelos homens pobres. Quaisquer diferenças em termos de suas qualificações, capacidades e aspirações.
- Formas em que a desigualdade de gênero se relaciona com a pobreza
- Quem toma as decisões e quem detém poder?
- Quem tem acesso aos recursos e controle sobre eles?
- Quais são as necessidades práticas e estratégicas que as mulheres e os homens possuem?
- A habilidade das mulheres de exercer seus direitos humanos (com referência a tratados como os da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Plataforma de Ação de Beijing e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres).
- Números de famílias lideradas por mulheres e suas situações particulares.

Analise as maneiras com que as políticas, práticas, idéias e crenças afetam as mulheres e homens de diferentes maneiras.

Como:

- Envolva ativamente na análise mulheres, homens, meninas, meninos de diferentes grupos sociais.
- Identifique fontes de informações confiáveis sobre a situação específica das mulheres, tais como especialistas locais sobre a questão de gênero, UNIFEM, ONGs que focalizam as questões das mulheres e estudos sobre gênero existentes.
- Garanta que os termos de referência para qualquer pesquisa adicional que esteja encomendada incluam a necessidade de uma análise sensível ao gênero e assegure-se de que os pesquisadores possuam qualificações adequadas para fazer isso.

Planejamento, elaboração e reelaboração

O quê:

- Assegure que todos os objetivos e estratégias propostos irão atacar e reduzir a desigualdade de gênero relacionada à pobreza identificada na análise.
- Identifique e classifique os beneficiários desejados de acordo com o sexo.
- Garanta que os planos de atividade mostrem como a participação igualitária de homens e mulheres beneficiários será organizada.
- Verifique se os orçamentos refletem atividades específicas de gênero: por exemplo, projetos voltados para as mulheres, ou iniciativas para engajar homens no trabalho de igualdade de gênero.
- Avalie o impacto potencial do projeto ou programa sobre mulheres e homens, tanto positivo quanto negativo: por exemplo, o projeto irá aumentar a carga de trabalho das mulheres? Irá dar aos homens acesso preferencial aos recursos do projeto ou aos fóruns de decisão?
- Inclua indicadores de monitoramento que meçam mudanças na igualdade de gênero e colete dados básicos relevantes.

Como:

- Planeje, com a participação ativa das mulheres beneficiárias e membros de organizações parceiras, a incorporação das propostas delas e o desenvolvimento da capacidade das mesmas.
- Assegure que beneficiários e organizações parceiras estejam conscientes dos objetivos de sua organização no que diz respeito ao desafio à desigualdade de gênero.

Análise da(s) organização(ões) parceira(s)

- Examine a capacidade e o potencial da organização parceira para incorporar a igualdade de gênero por meio de seus programas e práticas institucionais
- Considere se o projeto ou o programa contribuirá para os objetivos de sua organização relativos à igualdade de gênero.
- Selecione parceiros com a melhor capacidade para gerenciamento de programa sensível à questão de gênero, ou com o maior interesse em desenvolver essa capacidade.

A Novib Oxfam Holanda desenvolveu um conjunto de critérios, conhecidos como “Luzes de Tráfego”, para julgar o quanto bem as organizações parceiras estão incorporando a igualdade de gênero em seu trabalho. Os critérios são divididos em três fases, que tendem a representar o desenvolvimento progressivo da sensibilidade de gênero de uma organização:

Os critérios “luzes de tráfego” da Novib

Fase 1

- Monitoramento e avaliação dos dados desagregados por gênero e informações de impacto são coletados, analisados e utilizados para informar o desenvolvimento de programa.

- Homens e mulheres beneficiários participam igualmente na tomada de decisão sobre planejamento, implementação e avaliação de projetos e as opiniões deles são refletidas na maneira em que as decisões do programa são tomadas.
- Funcionários e voluntários possuem um nível suficiente de compreensão e qualificação para permitir que uma análise básica de gênero e uma abordagem sensível ao gênero sejam realizadas.

Fase 2

- Uma análise de gênero baseada em direitos que demonstre as ligações entre pobreza, discriminação contra as mulheres e desigualdade de gênero é desenvolvida e tal análise é refletida na política e no programa da organização.
- Há equilíbrio entre mulheres e homens na administração sênior e intermediária; ou a organização está ativamente buscando alterar o desequilíbrio a fim de refletir sua população beneficiária com mais igualdade. As mulheres e homens compreendem a necessidade de tomada de decisões equilibradas em termos de gênero e são capazes de assegurar que as decisões tomadas refletem seus diferentes interesses.

Fase 3

- Um número significativo de funcionários e beneficiários homens estão ativamente engajados no trabalho de reforçar a igualdade de gênero.
- A organização troca ativamente conhecimento e informação, colabora com outras para estender e compartilhar seu aprendizado sobre questões de gênero e utiliza esse aprendizado para moldar seu programa.
- A organização desafia as crenças estereotipadas de gênero e as atitudes discriminatórias contra as mulheres, em suas práticas internas e externamente.

Implementação

Garanta que ...

- Mulheres beneficiárias e funcionários da organização parceira estejam tão envolvidos na gestão do projeto como os homens.
- Mulheres e homens beneficiários e funcionários de organizações parceiras tenham igual acesso à informação, a recursos e oportunidades para exercer suas responsabilidades no programa ou projeto.
- A participação das mulheres não sirva meramente para elevar sua carga de trabalho, mas que represente o envolvimento ativo nas decisões relacionadas à gestão do projeto.
- O trabalho sobre a igualdade de gênero seja também conduzido com os homens.

Seja fortalecida a capacidade dos realizadores de programa ou projeto para a gestão sensível ao gênero.

Monitoramento, avaliação e avaliação de impacto

Garanta que haja um sistema de monitoramento e avaliação sendo aplicado, que permita aos funcionários identificar o impacto positivo e negativo em termos de igualdade de gênero, incluindo o seguinte:

- Participação igual de mulheres e homens nos processos de decisão nas esferas privada e pública.
- Acesso igual de mulheres e homens a recursos, controle igual sobre recursos e acesso igual aos serviços sociais básicos.

- Incidência de mulheres sofrendo violência relacionada com gênero.
- Empoderamento das mulheres (confiança, auto-estima, capacidade de liderança e auto-organização).
- Estereótipos de gênero e atitudes discriminatórias contra mulheres e meninas. Isso inclui mudanças na compreensão e compromisso dos homens em apoiar o empoderamento das mulheres (medidos por homens e mulheres separadamente).

Se os indicadores de impacto de gênero foram desenvolvidos no estágio de planejamento, utilize-os para avaliar o progresso. Se não foram, desenvolva-os agora.

Informativo 2 (para Sessão 4)

Capacidades e Vulnerabilidades: possíveis respostas ao exercício de cenário de ajuda humanitária

	Capacidades	Vulnerabilidades	
	Mulheres	Homens	Homens
Físicas/ Materiais	Qualificações no cuidado de crianças doentes e outros adultos em circunstâncias difíceis. Qualificações na produção de pão, preparação de remédios com ervas, no comércio de pequenos itens e cuidados com criações de pequeno porte. Algumas mulheres que lideram suas famílias são capazes de assumir os papéis tradicionais masculinos, outras não são. Algumas mulheres foram treinadas como professoras primárias e esposas tradicionais.	Qualificações em comércio e para tomar conta de rebanho de vacas. Alguns são capazes de gerar renda vendendo rações alimentares ou cobertores, ou trabalhando em propriedades rurais nas redondezas. Alguns possuem qualificações de alfaiate.	Segurança inadequada, por exemplo quando utilizando as instalações sanitárias; acesso desigual à água, saneamento, teto, alimento. Dificuldades em cuidar de familiares doentes e crianças e em lidar com alto nível de doenças. Famílias chefiadas por mulheres sofrem dificuldades específicas, por exemplo tendo de cuidar de órfãos.
Sociais/ Organizacionais	Liderança comunitária e capacidades organizacionais, por exemplo na formação de pequenos grupos para trabalhar a terra coletivamente.	Qualificações de liderança social e política. Dirigir comitês de refugiados. Tradições comunitárias relativas à troca de alimentos e teto.	27 por cento das famílias são lideradas por uma mulher. Recursos do campo de refugiados distribuídos aos homens. Necessidade de oferecer favores sexuais em troca de recursos.
Motivacional/ Comportamen tal	A fé religiosa fortaleceu a capacidade de sobrevivência das mulheres em condições difíceis. As vidas delas não havia sido fácil em Ruritania, onde conflito havia se prolongado por muitos anos, então, elas acostumaram-se a enfrentar crises	Alguns homens conseguiram encontrar trabalho. O principal tipo de apoio solicitado era geração de renda. Alguns homens haviam estabelecido escolas onde professores estavam provendo atividades educacionais para as crianças	Moral baixa após terem testemunhado a violência. Deprimidos devido à falta de oportunidades de emprego e medo do futuro. O medo de represálias também atingiu o estado de suas mentes.

Informativo 3 (para Sessão 5)

Como a perspectiva do gênero pode ser incorporada em elementos chave da cultura e sistemas organizacionais

(Isso não é um material de apoio)

Liderança

Gerentes necessitam oferecer liderança clara e comprometida, assim como orientação sobre a importância de incorporar a questão do gênero em todos os aspectos do programa e nos modos de trabalho da organização. Eles necessitam ser capazes de articular claramente a relação entre desigualdade de gênero e pobreza.

Composição e capacidade dos funcionários

É necessário haver um equilíbrio razoável entre funcionárias e funcionários em cada nível da organização, embora a coisa mais importante é que homens e mulheres, em todos os níveis, tenham a capacidade requerida para incorporar a igualdade de gênero efetivamente em seu trabalho, especialmente para compreender a pobreza com as lentes do gênero.

Sistemas de recursos humanos

- **Seleção:** Capacidade de trabalhar de uma maneira sensível ao gênero deve ser um critério-chave para todos os cargos de gerenciamento e coordenação de programa. As entrevistas devem incluir uma questão para avaliar a capacidade do candidato de fazer isso.
- **Indução:** Todos os procedimentos de indução devem incluir uma introdução à abordagem da organização para trabalhar com a igualdade de gênero. Os funcionários da Oxfam devem receber uma cópia da Política de Gênero da Oxfam, contendo informação básica sobre como a Oxfam trabalha com o gênero, referências bibliográficas básicas e endereços úteis de internet.
- **Gerenciamento de desempenho:** Trabalhar de uma maneira sensível ao gênero, ou para alcançar a igualdade de gênero, deve ser parte dos objetivos de todos os funcionários de programa.
- **Código de conduta:** Todos os funcionários da Oxfam devem estar conscientes do conteúdo do Código de Conduta, devem assiná-lo ao começar a trabalhar com a Oxfam e devem seguir seu conteúdo. (Ver o Curso Pegue e Faça sobre Prevenção de Exploração Sexual.)

Gerenciamento e desenvolvimento de conhecimento: Boas práticas na incorporação da questão do gênero devem ser compartilhadas por todo o programa e dentro de cada Região.

Integrando a igualdade de gênero



Foto: Howard Davies

Objetivos da oficina

- **Conhecer:** Os aspectos básicos da integração sistemática da igualdade de gênero nos programas e na cultura organizacional.
- **Sentir-se:** Motivado para garantir que a igualdade de gênero seja integrada ao trabalho que você apóia, e com o compromisso de desafiar a discriminação baseada em gênero onde ela for encontrada.
- **Fazer:** Utilize um estudo de caso para praticar a integração sistemática da igualdade de gênero no projeto.

Regras básicas sugeridas

Os participantes devem:

- Contribuir com seus próprios exemplos e idéias.
- Ouvir e respeitar as opiniões dos que estão aprendendo.
- Respeitar o direito do outro à confidencialidade.
- Estar presente durante todo o dia.

Qual projeto é integrado em termos de gênero?....

Oferece refúgio a mulheres escapando da violência.

Oferece oportunidades de geração de renda para a comunidade.

Oferece treinamento de liderança, com acesso a creche.

Apóia pais sozinhos com assistência aos filhos.

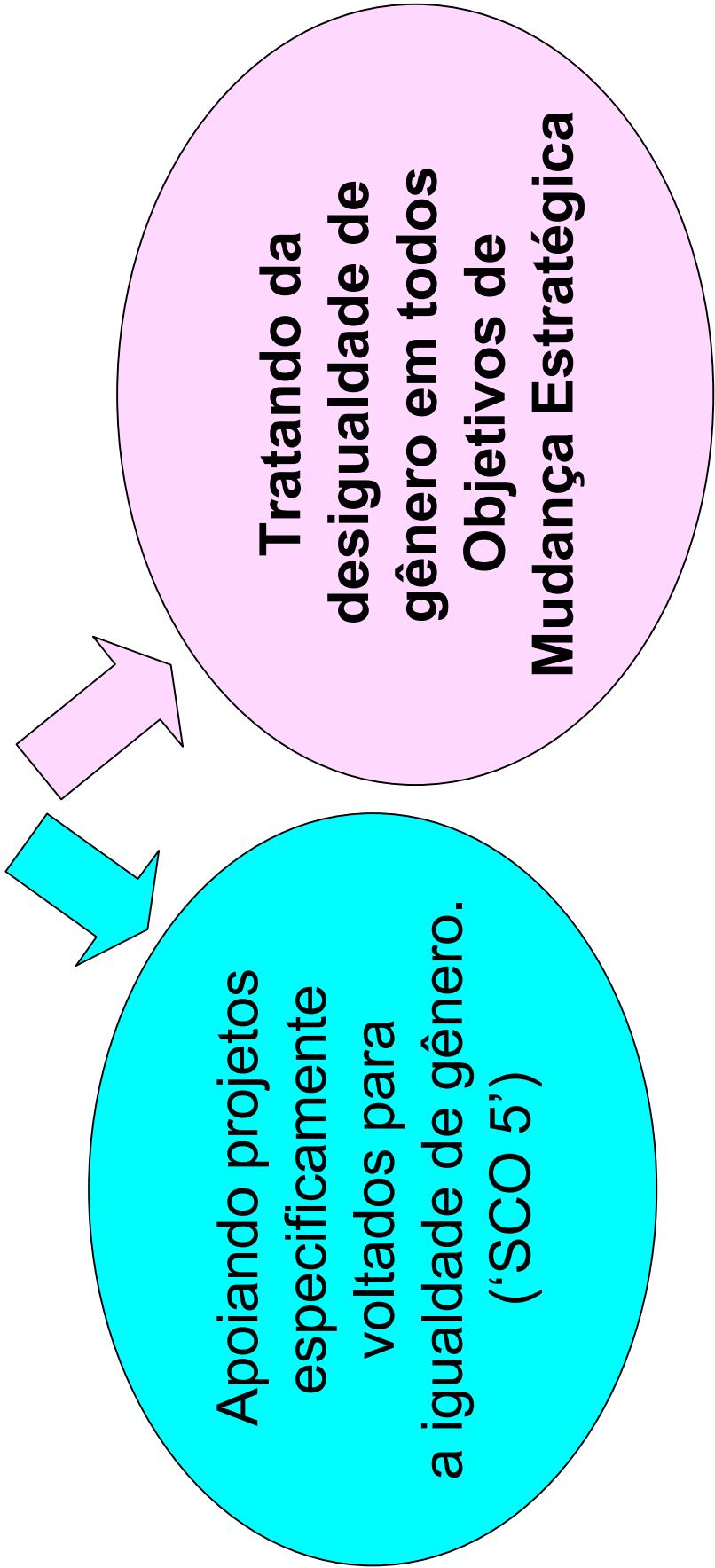
Definição da Oxfam GB da integração sistemática de gênero:

- Um processo que garante que todo seu trabalho, e a forma com que ele é realizado, contribui para a igualdade de gênero pela transformação do equilíbrio de poder entre mulheres e homens.

A Oxfam está integrando a igualdade
de gênero no(a)



A Oxfam GB integra a igualdade de gênero em seu programa através de duas formas principais:



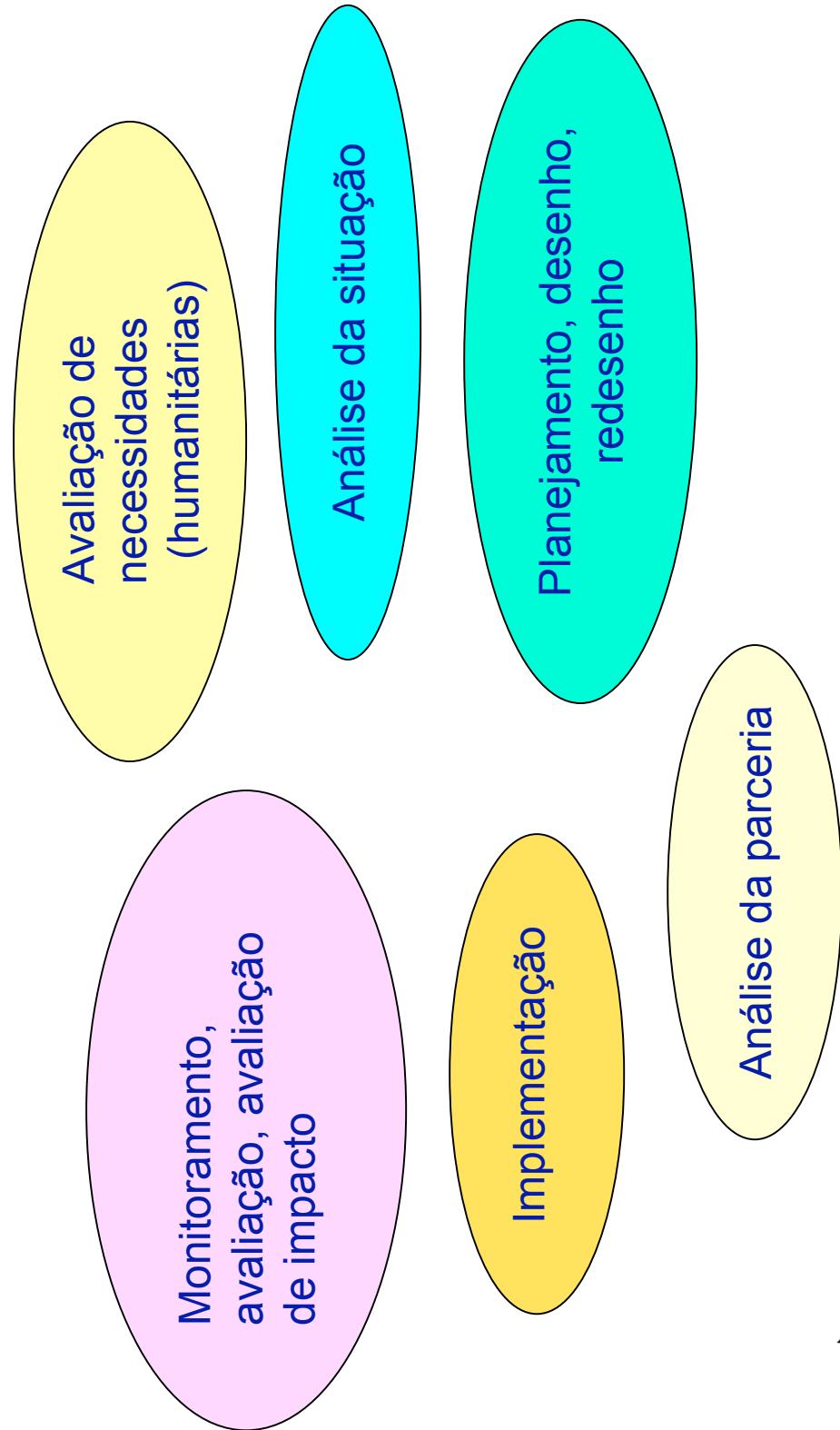
SCO 5: O Direito à igualdade: Gênero e Diversidade

Mulheres e homens usufruirão de direitos iguais

Este trabalho inclui:

- apoio focalizado em 10 países sobre integração sistemática da questão de gênero
- pesquisa intensiva em 5 países sobre a integração da igualdade de gênero
- um programa no Sul da Ásia sobre o fim da violência contra mulheres – incluindo uma campanha regional

Ciclo simplificado de gestão de projeto/programa



Incorporando a igualdade de gênero nos Planos de Implementação de Programa (PIPs)

Análise da pobreza e de políticas
com consciência de gênero

- Consciência de gênero*
- Mudanças em políticas, práticas, idéias, crenças
 - Estratégias
 - Resultados
 - Impacto

Definição da análise de gênero: enxergando a pobreza através da lente do gênero



Photo: Geoff Sayer

- Examina como as mulheres e homens relacionam-se entre si, e as desigualdades daquela relação.
- Focaliza sobre o que as próprias mulheres em desvantagem identificam como suas preocupações.

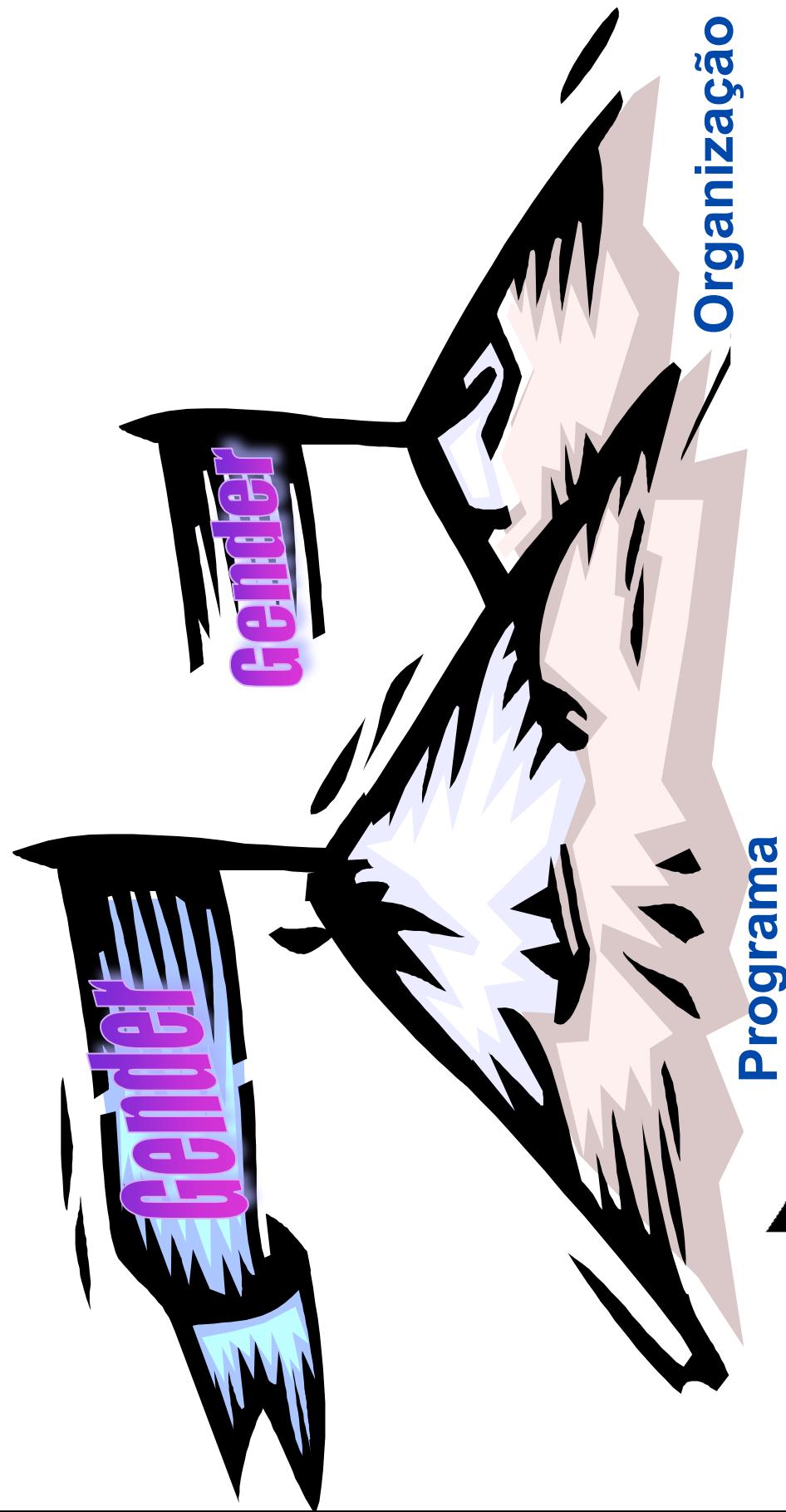
Análise de gênero – questões básicas

- Quem *faz* o quê?
- Quem *tem* o quê?
- Quem *decide*?
- Quem *ganhá*? Quem *perde*?

Esquema de Capacidades e Vulnerabilidades

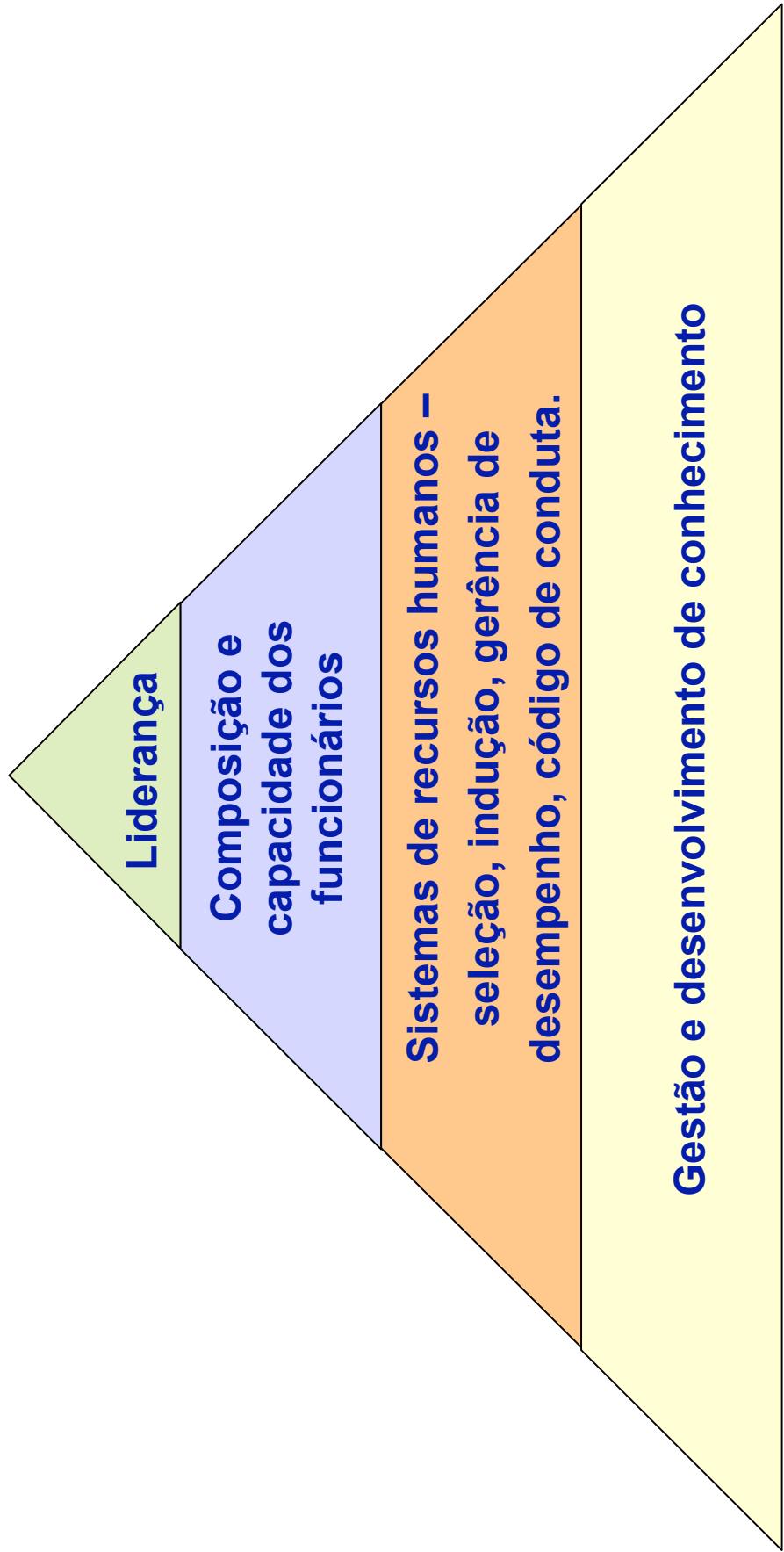
	Capacidades		Vulnerabilidades	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Físicas/ Materiais				
Sociais/ Organizacionais				
Motivadoras/ Atitudes				

A Oxfam está integrando a igualdade
de gênero no(a)



PICK-UP-AND-GO

Integrando sistematicamente a igualdade de gênero na cultura organizacional e nos sistemas





Pacote de Treinamento Pegue e Faça

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual

Um Curso de Treinamento para Todos os Funcionários

2 horas

Escrito por Yoma Winder
(Conselheira do Programa Humanitário da Oxfam GB)
com ajuda, apoio e contribuições de muitos funcionários
da Oxfam GB em todo o mundo

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual

Um Curso de Treinamento para Todos os Funcionários

Conteúdo

Notas do facilitador

- Introdução 113
- Sessão 1 Apresentações e objetivos 118
- Sessão 2 Contando histórias 119
- Sessão 3 Regras e orientações 121
- Sessão 4 Relatando comportamentos inaceitáveis 122
- Sessão 5 Estudos de caso 123
- Sessão 6 Encerramento e avaliação 124

Materiais de apoio

- 1 Orientações sobre Conduta Sexual do Código de Conduta da Oxfam GB 125
- 2 Código de Conduta da Oxfam GB 126
- 3 Revelação de práticas inadequadas no local de trabalho 130
- 4 Estudos de caso 132

Flipcharts 1–5 134

Informativos do facilitador

- 1: Respostas aos estudos de caso 137
- 2 Perguntas freqüentes: algumas reflexões 141
- 3 Política da Oxfam GB sobre eqüidade de gênero 143
- 4 Política de proteção às crianças da Oxfam GB 145
- 5 Boas práticas quando se está trabalhando com crianças 148

Notas do facilitador

Introdução

Informação para gerentes
Duração do módulo
2 horas
Habilidades do Facilitador
<ul style="list-style-type: none"> Este módulo requer habilidade em apresentação e gerenciamento de discussão com a atuação de facilitador. O nível de habilidades de facilitação requerido para este curso será determinado pelo grau de mudança comportamental que a oficina deverá oferecer. Nas oficinas da Oxfam, os participantes farão perguntas sobre o Código de Conduta da Oxfam GB e sobre Conduta Sexual. O facilitador deve ser capaz de responder e debater estes temas e defender e promover as opiniões da Oxfam usando as notas dos facilitadores e a documentação de apoio fornecida. Nas oficinas da Oxfam, o facilitador deve ter tido algum grau de exposição ao Código de Conduta da Oxfam e deve ter experiência em tomar decisões gerenciais sobre a conduta dos funcionários. Os gerentes são responsáveis por garantir que essa oficina seja conduzida por um funcionário que tenha capacidade suficiente.
Participantes
Este módulo é voltado para funcionários em posições não-gerenciais. A prioridade deve ser dada àqueles que tenham alguma forma de contato com beneficiários.
Tamanho do grupo
Este curso pode ser oferecido para grupos de 6 a 30 pessoas. Porém, é mais fácil mediar a aprendizagem com grupos de 18 to 20. Um grupo deste tamanho gera uma quantidade máxima de discussão entre os participantes e, portanto, máximo aprendizado.

Informação para facilitadores
<p>Sala</p> <p>Este módulo requer espaço para todo o grupo trabalhar em conjunto em uma única sala, com todos sentados de tal forma que eles possam ver uns aos outros. Também requer espaço suficiente para o grupo ser dividido em grupos menores.</p>
<p>Equipamento necessário</p> <ul style="list-style-type: none"> • Um flipchart (bloco de folhas presas em um cavalete), papel e canetas (preta ou azul escura, para garantir visibilidade) • Bloco de adesivos Post-it • Colantes
<p>Preparação do material</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prepare flipcharts F1-F5 com antecedência.
<p>Preparação do facilitador</p> <p>O organizador necessita ler e familiarizar-se com todo o material, além de administrar a preparação do material e da sala. O facilitador da Oxfam pode pedir auxílio ao seu ponto focal regional sobre exploração e abuso sexual, ao gerente hierárquico ou à equipe de Recursos Humanos.</p> <p>Informativos suplementares para a sessão de treinamento são oferecidos em dois tipos. 1 e 2 são materiais essenciais para a condução da sessão de treinamento e o facilitador deve familiarizar-se e sentir-se confortável com seus conteúdos. 3, 4 e 5 (as políticas e orientações da Oxfam GB) são incluídas como informação de contextualização para os facilitadores, a quem se recomenda a leitura de tal material antes de iniciar o treinamento. Com material extra e opcional, recomenda-se que os facilitadores da Oxfam leiam na Intranet as seguintes políticas e orientações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política Antiassédio http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/7/harass.htm • Comportamento no trabalho http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/10/behaviouratworkhomepage.htm • Lidando com problemas no trabalho http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/7/problemsatwork.htm <p>Flipcharts F1 – F5 são destinados a dar a você uma idéia de como os seus flipcharts devem ser.</p> <p>Quando você tirar fotocópias antes da sessão de treinamento, NÃO grampeie todos os materiais de apoio juntos. Assegure-se de que eles estejam grampeados separadamente como 1, 2, 3, e 4 e que sejam distribuídos em diferentes momentos ao longo das sessões.</p>
<p>Aprendizado Vinculado</p> <p><i>Outros kits Pegue e Faça:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual – treinamento em dia integral ou metade do dia para gerentes. <p><i>Para funcionários da Oxfam GB:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicite suporte aos seus pontos focais regionais, à sua equipe de Recursos Humanos ou ao seu gerente hierárquico antes ou depois de conduzir as sessões.

Entre seus colegas

É responsabilidade de todo indivíduo promover e sustentar os princípios que reduzirão a probabilidade de exploração e abuso sexual cometidos por funcionários. Por favor, assegure-se que você aproveitará toda a oportunidade disponível para discutir essa questão com seus colegas.

Traduções

Este módulo está atualmente disponível em inglês, espanhol, francês e português. Se ajudar os participantes, por favor sinta-se à vontade para traduzir tudo ou parte do material em outras línguas – mas por favor envie uma cópia para a equipe de Publicações da Oxfam, na Oxfam House.

Apoio e opiniões

Por favor envie questões, idéias e opiniões para learninternational@oxfam.org.uk

Objetivos da oficina

Como resultado desta oficina, os funcionários da Oxfam GB terão um maior conhecimento e capacidade para cumprir com o Código de Conduta Interno da Oxfam GB. Eles irão:

Conhecer ...

- Os princípios que sustentam o Código de Conduta e as Orientações de Conduta Sexual da Oxfam GB.
- Suas responsabilidades como funcionários da Oxfam.
- As consequências de quebrar as regras ou não cumprir suas responsabilidades.

Sentir-se ...

- Confiantes para levantar questões e denunciar incidentes suspeitos para a organização.
- Confiantes sobre o que a organização espera deles.
- Advertidos sobre o que acontecerá se eles não cumprirem as regras.

Preparar ...

- Estudar casos de exploração e abuso sexual e aplicá-los ao seu próprio trabalho.

Cronograma

Início	Final	Sessão
00.00	00.10	1. Apresentações e objetivos
00.10	00.25	2. Contando histórias
00.25	00.50	3. Regras e orientações
00.50	00.60	4. Relatando comportamentos inaceitáveis
01.00	01.50	5. Estudos de caso
01.50	02.00	6. Encerramento e avaliação

Os horários para esse evento de oito horas são mostrados como iniciando a partir da zero hora. O horário real de início dependerá das horas de trabalho normais do grupo. Este cronograma pode ser dividido em duas sessões: primeiro as sessões informativas (1–4) e em seguida sessões práticas (5 e 6). Isso dará tempo para os participantes absorverem a informação e discutirem as implicações, antes de seu trabalho com os estudos de caso.

Nota para o facilitador

As questões de exploração e abuso sexual, e conduta sexual de funcionários quase sempre suscitam mais perguntas do que respostas. Você deve estar consciente de que as pessoas sentem emoções fortes quando suas crenças e valores pessoais são desafiados. Embora os debates que ocorrem são sempre estimulantes, você deve estar consciente de que as pessoas sentem emoções fortes quando suas crenças e valores pessoais são desafiados. Assegure-se que você tenha lido todo o material suplementar 1 e 2 antes de ministrar a sessão e esteja seguro que você possa defender as posições assumidas nos materiais.

Lembre-se, por favor, e enfatize aos participantes que nós realizamos estas oficinas porque sabemos que muitos beneficiários são forçados a manter relações sexuais com trabalhadores humanitários a fim de obter alimentos, produtos ou serviços essenciais para eles mesmos e suas famílias. A Oxfam GB considera isso intolerável e fará de tudo ao seu alcance para impedir que isso aconteça. Aqueles descobertos explorando ou abusando sexualmente de beneficiários serão (sujeitos ao devido processo) demitidos por má-conduta extrema.

As discussões durante o dia levantarão muitas questões importantes, mas você deve levar o curso adiante e postergar as perguntas até a sessão relevante, quando elas serão tratadas de qualquer maneira.

- Dê atenção redobrada aos horários da oficina e esteja preparado para coordenar o evento. Lembre que nem todas as perguntas podem ser feitas ou respondidas no tempo disponível de um dia.
- Afixe na parede uma folha de papel do flipchart para “estacionar” as questões que surgirem. Essa é uma forma de reconhecer claramente a pergunta sem precisar respondê-la na hora – mas se você não tiver respondido todas as questões até o final do curso, você deve identificar os meios pelos quais irá respondê-las (por exemplo, consultando um colega indicado e enviando a resposta por e-mail a todos os participantes).
- Com a finalidade de manter o ritmo e a energia do curso, você deve ser muito claro acerca de horários e instruções. Se você der 10 minutos para os grupos fazerem um exercício, após 5 minutos você deve anunciar que faltam 5 minutos; após 9 minutos, anuncie que falta um minuto – e então finalize após 10 minutos. Você descobrirá que grupos freqüentemente produzem melhores resultados se eles estão sob um grau razoável de pressão...

Sessão 1 Apresentação e objetivos

TEMPO TOTAL:
10 minutos

Objetivo: Ao fim desta sessão, os participantes conhecerão a meta desta oficina e conhecerão quem está na sala.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.00	<ul style="list-style-type: none"> • Apresente-se. • Peça aos participantes para se apresentarem dizendo seus nomes para o grupo, seus cargos e o país ou área de projeto em que trabalham. Diga aos participantes que eles terão somente alguns minutos para fazer isso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazem perguntas se necessitam esclarecimentos. • Apresentam-se aos outros, mas bem rapidamente! 	Crachás com nomes se apropriados
00.05	<ul style="list-style-type: none"> • Apresente os objetivos do curso: mostre o Flipchart 1 e afixe-o na parede para que seja visto durante toda a sessão. Leia-o em voz alta para os participantes e pergunte se eles têm alguma pergunta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lêem os objetivos e asseguram-se que eles sejam compreendidos e atendam as suas expectativas quanto ao curso. 	Flipchart 1

Sessão 2 Contando histórias

TEMPO TOTAL:
15 minutos

Objetivo: demonstrar a extensão e implicações do problema; estabelecer que alguns funcionários de ONGs cometem abusos e exploração e que a Oxfam GB não irá tolerar esse comportamento entre seus funcionários.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.10	<ul style="list-style-type: none"> Conte aos participantes a seguinte história. Guardas em uma unidade de uma ONG estavam permitindo que famílias beneficiárias entrassem na unidade à noite para pegar água da torneira do escritório. Em troca da água, eles estavam forçando as mulheres jovens e meninas a manter relações sexuais com eles. Uma denúncia foi finalmente feita por algumas mulheres e uma investigação confirmou o conteúdo da mesma. Os guardas foram suspensos quando a investigação começou e foram demitidos quando a denúncia foi confirmada como verdadeira. Não foi permitido que eles trabalhassem no período do aviso prévio e eles não receberam indenização por término de contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> Ouvem cuidadosamente os estudos de caso. Pensam sobre o que eles querem dizer – a eles, suas famílias, às pessoas com quem eles trabalham, o trabalho deles. Contam uma história sobre uma experiência que eles tenham tido (se eles tiverem uma e desejarem contá-la). Fazem perguntas para esclarecimento ou rápidos comentários. 	Flipchart de “estacionamento”
00.15	<ul style="list-style-type: none"> Pergunte ao grupo se alguém conhece uma história semelhante que gostaria de compartilhar. Se não, conte a eles a seguinte: foi provado, finalmente, que um funcionário de projeto de uma ONG que supervisionava um programa de educação havia estuprado não somente professoras, mas também alunas. Ele foi imediatamente demitido, sem absolutamente nenhum aviso prévio ou indenização por término de contrato. Peça comentários sobre essas histórias. 		

00.25	<ul style="list-style-type: none">• Enfatize que as histórias que você contou são reais e de funcionários de ONG reais – que a exploração e o abuso sexual de beneficiários realmente acontecem.• Se tiver tempo, você pode perguntar novamente se alguém conhece uma história semelhante que gostaria de compartilhar. Se não, prossiga para a próxima sessão.		
-------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Sessão 3 Regras e orientações

TEMPO TOTAL:
25 minutos

Objetivo: saber o que é e o que não é permitido; e como e porque a Oxfam GB adotou suas regras e orientações.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.25	<ul style="list-style-type: none"> Divida o grupo em pequenos grupos de 4 ou 5. Dê a cada grupo uma folha do flipchart e uma caneta. Mostre o Flipchart F2 e peça a cada grupo para escrever o que eles sabem sobre as regras da organização relativas à conduta sexual. Diga a eles que têm somente 10 minutos para fazer isso. 	<ul style="list-style-type: none"> Formam pequenos grupos como solicitado. Realizam sessão de <i>brainstorm</i> e escrevem o que eles sabem sobre as regras de conduta sexual da organização. 	Folha do flipchart Canetas Materiais de apoio 1 e 2 Flipcharts 2 e 3
00.35	<ul style="list-style-type: none"> Reúna todos novamente e peça que um grupo após o outro relate o que escreveu. Peça aos outros grupos para comentarem as respostas. Tente, especialmente, fazer com que outros grupos digam se as “regras” anotadas são corretas ou não. Distribua o Material de apoio 1 para todos os participantes. Peça a eles que leiam tudo e discutam o conteúdo com seu vizinho. Afixe o Flipchart 3 na parede e leia as duas regras bem simples. Pergunte se o Material de apoio 1 e o Flipchart 3 dizem a mesma coisa. Discuta. <p>PS: Neste momento, você pode precisar começar a defender a posição da organização. Assegure-se que você tenha lido integralmente a documentação de apoio e que seja plenamente capaz de debater as questões.</p> <ul style="list-style-type: none"> Distribua o Código de Conduta (Material 2) e estimule os participantes a lê-lo o mais rápido que puderem. As partes importantes estão em negrito. Enfatize que eles devem contatar seu gerente ou o funcionário de Recursos Humanos mais perto se eles sentirem alguma confusão ou preocupação a respeito do Código. 	<ul style="list-style-type: none"> Escolhem uma pessoa para ler e explicar as anotações para o grupo quando solicitado. Comentam sobre o que os outros grupos escreveram. Examinam cuidadosamente as regras que a organização <i>de fato</i> possui e comentam sobre o que elas significam para eles. 	
00.50			

Sessão 4 Relatando comportamentos inaceitáveis

TEMPO TOTAL:
10 minutos

Objetivo: considerar e discutir razões pelas quais os funcionários poderiam querer denunciar comportamento inaceitável e os procedimentos para fazê-lo.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.50	<ul style="list-style-type: none"> Pergunte ao grupo o que significa o termo “assoprar o apito”. (Corresponde a uma expressão idiomática inglesa que significa “denunciar comportamento ilegal ou inaceitável”.) Pergunte se há um termo local equivalente. Verifique isso com outros do grupo, para garantir que a palavra correta esteja sendo usada! Pergunte porque as pessoas poderiam querer assoprar o apito. Pergunte quais poderiam ser os riscos associados com assoprar o apito. Explique o procedimento da Oxfam de assoprar o apito. Dê uma cópia do Material de apoio 3 para todos os participantes. Converse com eles sobre as partes realmente importantes do documento (preocupação genuína, confidencialidade, procedimento correto) e faça perguntas para verificar se eles entenderam. <p><i>Quem pode usar este procedimento?</i> <i>Para que você deveria usá-lo?</i> <i>Com quem os funcionários preocupados deveriam falar?</i> <i>Com quem eles não deveriam falar?</i> <i>O que acontecerá se o procedimento for desrespeitado?</i> <i>etc ...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Tentam traduzir a palavra “assoprar o apito” em línguas locais. Respondem perguntas conforme são perguntadas e debatem com outros participantes como apropriado. Lêem o material de apoio. Respondem perguntas sobre o procedimento de assoprar o apito. 	Material de apoio 3
01.00			

Sessão 5 Estudos de caso

**TEMPO
TOTAL:**
50
minutos

Objetivo: utilizar informações de sessões anteriores para praticar e representar alguns casos da vida real. Discutir, debater e aprender com outros o que é esperado deles em termos de seu comportamento e suas responsabilidades.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
01.00	<ul style="list-style-type: none"> Divida os participantes em três grupos (independentemente do número total de participantes). Cada grupo trabalhará em um estudo de caso diferente – três grupos, três estudos de caso. Dê uma cópia do Material de apoio 4 a cada participante e deixe claro qual grupo deve trabalhar com qual estudo de caso. Assegure que cada grupo tenha pelo menos uma folha de papel do flipchart. <p>PS: é normalmente correto utilizar os mesmos estudos de caso que foram usados na sessão de abertura, porque eles não foram ainda discutidos em profundidade. Há mais estudos de caso disponíveis do que você provavelmente terá tempo para utilizar; assim, sinta-se à vontade para “misturá-los e combiná-los” conforme achar melhor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lêem os estudos de caso com cuidado. Discutem-nos com outros membros de seu grupo pequeno. Respondem as perguntas do estudo de caso. Escrevem as respostas e preparam-se para explicá-las e defendê-las diante de todo o grupo. Devem garantir que terminam o exercício dentro do limite de 20 minutos. Ouvem cuidadosamente as respostas dos outros e pedem esclarecimentos sobre qualquer coisa que não tiverem entendido. 	Material de apoio 4 Papel do flipchart
01.05	<ul style="list-style-type: none"> Diga que eles têm apenas 15 minutos para ler o estudo de caso, discuti-lo e responder as perguntas que ele apresenta. Peça a eles para escreverem suas respostas na folha de papel do flipchart. Ande entre os grupos e estimule-os a observar todos os aspectos do estudo de caso e de todos os ângulos que ele possa ser visto. Diga aos participantes quando eles tiverem somente 5 minutos restantes. 		
01.20	<ul style="list-style-type: none"> Reúna os pequenos grupos novamente e peça a cada um deles para apresentar suas respostas. Discuta as respostas no grupo como um todo e assegure que as respostas “corretas” estejam claras para todos no final. 		
01.50	<p>PS: Assegure que você tenha lido os documentos suplementares 1 e 2 antes de apresentar esta sessão. É muito importante que você esteja familiarizado com as respostas “corretas” a muitas das questões que as pessoas perguntarão.</p>		

Sessão 6 Encerramento e avaliação

**TEMPO
TOTAL:**
10
minutos

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
01.50	<ul style="list-style-type: none"> • Retorne ao flipchart em que os objetivos do curso estão escritos. Pergunte aos participantes se eles sentem que atenderam aos objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionam se eles realmente sentem que estão satisfeitos e confiantes que os objetivos originais foram atendidos. 	Flipcharts 4 e 5
01.55	<ul style="list-style-type: none"> • Dê cinco minutos para discutir quaisquer perguntas e pedidos de esclarecimento importantes. • Olhe para o flipchart de “estacionamento” e veja se alguma das questões pode agora ser respondida. • Afixe os dois flipcharts de avaliação na parede. Peça aos participantes para considerar as duas questões e marque com um x no flipchart para indicar o quanto eles concordam com a afirmação. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Levantam quaisquer questões importantes. ▪ Completam os flipcharts de avaliação. 	
02.00			

Material de apoio 1

Orientações sobre Conduta Sexual extraídas do Código de Conduta da Oxfam GB

O Código de Conduta da Oxfam oferece orientações sobre a maneira como a Oxfam pretende que seus funcionários comportem-se. As orientações são necessariamente amplas, abrangendo todos os aspectos de comportamento, uso de equipamentos e orientação sobre relacionamentos com outros agentes em diversos níveis e em diversas situações.

O Código recorre e faz referência a diversas políticas da Oxfam (uso de computadores, perseguições, etc.), mas não existe política sobre conduta sexual ou proteção infantil. Veja abaixo uma síntese de como a Oxfam requer que seus funcionários se comportem neste sentido.

Os princípios subjacentes e **não-negociáveis** que esperamos que governem seu comportamento e o daqueles que estão à sua volta são:

- Nenhuma exploração ou relacionamento exploratório que decorra de sua posição dentro da Oxfam.
- Nenhuma ação que leve a organização ao descrédito.

Portanto ...

- Nenhum contato sexual com qualquer pessoa menor de 18 anos de idade (pois isso é exploratório por natureza).
- Nenhum contato sexual com beneficiários (porque isso é potencialmente exploratório por natureza).

Para esclarecer:

- Você não deve exigir ou aceitar nenhuma relação ou contato sexual em troca de mercadorias ou serviços seus ou da Oxfam.

Alerta essencial:

- É seu dever e responsabilidade relatar, através dos sistemas que existem, o comportamento que você sentir que não está de acordo com as regras acima.
- É também de sua responsabilidade promover e manter ativamente uma atmosfera ou um ambiente em que os funcionários sintam que eles podem e que irão atender às expectativas esclarecidas acima.

Material de apoio 2

Código de Conduta da Oxfam GB

Como funcionário da Oxfam GB, você deve cumprir as políticas e procedimentos da organização, os termos e condições de seu emprego (como apresentado em seu contrato de trabalho) e garantir que a sua conduta esteja de acordo com as crenças, valores e objetivos da organização.

O objetivo deste Código de Conduta é oferecer-lhe orientação a respeito de questões-chave das quais você deve estar ciente como funcionário da Oxfam GB e os padrões a que você deve atender para conduzir seu comportamento em certas circunstâncias. O Código aplica-se a todos os funcionários da Oxfam GB, independentemente de local, e ao aceitar o cargo, você se encarrega de cumprir suas tarefas e regular sua conduta de acordo com as exigências deste Código. O Código é destinado à sua orientação e proteção, embora seu descumprimento possa resultar em ação disciplinar (incluindo demissão em algumas situações) e, em alguns casos, pode levar a processos criminais.

Embora reconhecendo que as leis e culturas locais variem consideravelmente de um país para outro, a Oxfam GB é uma ONG Internacional baseada na Grã-Bretanha e, portanto, o Código de Conduta é baseado em Padrões Legais Europeus e Internacionais, assim como foi escrito para refletir as crenças e valores fundamentais da organização (como apresentados abaixo), para apoiar sua missão de trabalhar com outros agentes para combater a pobreza e sofrimento e o seu compromisso de garantir que os funcionários evitem usar possíveis relações de poder desiguais em benefício próprio.

Oxfam GB – missão, crenças e valores

Objetivo da Oxfam GB - Trabalhar com outros agentes para combater a pobreza e sofrimento.

Crenças da Oxfam GB - A vida de todos os seres humanos tem o mesmo valor.

Em um mundo rico em recursos, a pobreza é uma injustiça que deve ser combatida.

A pobreza torna as pessoas mais vulneráveis a conflitos e a calamidades naturais; muito deste sofrimento pode ser evitado e deve ser aliviado.

A vulnerabilidade das pessoas à pobreza e ao sofrimento aumenta devido às relações de poder desiguais baseadas, por exemplo, em gênero, raça, classe, casta e deficiência; as mulheres, que são a maioria dos pobres do mundo, estão especialmente em desvantagem

Trabalhando juntos poderemos construir um mundo justo e mais seguro, no qual as pessoas detêm o controle sobre suas próprias vidas e usufruem de seus direitos básicos.

Combater a pobreza e o sofrimento envolve mudar políticas e práticas injustas, nacional e internacionalmente, assim como trabalhar de maneira próxima com pessoas que vivem na pobreza

Política anti-perseguição da Oxfam GB - A Oxfam GB vê todas as formas de perseguição como incompatíveis com seus objetivos e crenças na dignidade de todas as pessoas e destrutivas à sua visão de oportunidades iguais. Conseqüentemente, a Oxfam GB não tolerará a perseguição de funcionários, voluntários, contratados, organizações parceiras, beneficiários ou qualquer outro agente.

Código de conduta - padrões

Como funcionário da Oxfam GB, eu me comprometo a:

1. Ser responsável pelo uso de informações e recursos aos quais eu tenha acesso em razão de meu emprego na Oxfam GB.

- Eu garanto que farei uso das informações, fundos e recursos da Oxfam GB confiados a mim de maneira responsável e transparente em relação a todo o dinheiro e propriedade, seguindo as políticas e requisitos adequados. Os recursos e propriedade incluem:

Veículos da Oxfam GB

Telefones, máquinas de fax, de fotocópias e artigos de papelaria

Outros equipamentos de escritório ou equipamentos/recursos pertencentes à Oxfam GB

Computadores, incluindo o uso de e-mail, internet e intranet

Acomodações da Oxfam GB (incluindo alojamentos da Oxfam em áreas internacionais)

2. Garantir a segurança, saúde e bem-estar de todos os funcionários, voluntários e contratados da Oxfam GB.

- Irei aderir a todos os requisitos legais e requisitos de saúde e segurança organizacionais em vigor no local de meu trabalho.
- Cumprirei todas as instruções de segurança locais e serei pró-ativo em informar a gerência sobre quaisquer mudanças necessárias em relação a tais instruções.
- Agirei de modo a evitar qualquer risco desnecessário à segurança, saúde e bem-estar de mim mesmo e de outros agentes, incluindo organizações parceiras e beneficiários.

3. Garantir que minha conduta pessoal e profissional seja de alto padrão, e seja vista como tal, e de acordo com as crenças, valores e metas da Oxfam GB.

- Tratarei todas as pessoas de maneira justa e com respeito e dignidade.
- Quando estiver trabalhando em um contexto internacional ou viajando internacionalmente em nome da Oxfam GB, observarei as leis locais e serei sensível aos costumes locais.
- Não trabalharei sob influência do álcool ou usarei, ou manterei em minha posse, substâncias ilegais nas instalações ou acomodações da Oxfam GB.
- Buscarei garantir que minha conduta sexual não traga à Oxfam GB nenhum problema para sua reputação e não tenha influência ou prejudique minha habilidade de realizar as tarefas para as quais fui empregado.
- Não realizarei transações sexuais comerciais com beneficiários. Para o propósito deste Código de Conduta, uma transação é classificada como qualquer troca de dinheiro, mercadoria, serviço ou favor com qualquer outra pessoa.

4. Desempenhar minhas tarefas e conduzir minha vida privada de modo a evitar possíveis conflitos de interesse com o trabalho da Oxfam GB e meu trabalho como funcionário da organização.

- Declararei qualquer interesse financeiro, pessoal, familiar (ou relacionamento íntimo) em relação a negócios oficiais que possam ter impacto no trabalho da Oxfam GB, como por exemplo contrato para mercadorias/serviços, emprego ou promoção dentro da Oxfam GB, organizações parceiras, autoridades civis e grupos beneficiários.
- Comportarei-me de modo a não prejudicar a percepção nacional ou internacional sobre a imparcialidade da Oxfam GB.
- Pedirei permissão antes de concordar em tornar-me possível candidato ou a assumir alguma outra função oficial para qualquer partido político.
- Não aceitarei nenhum emprego adicional ou trabalho de consultoria fora da Oxfam GB sem permissão prévia da gerência.
- Não aceitarei presentes significativos ou qualquer remuneração de governos, beneficiários, doadores, fornecedores e outras pessoas, que tenham sido oferecidos a mim como resultado de meu emprego na Oxfam GB.

- Não abusarei de minha posição de funcionário da Oxfam GB solicitando qualquer serviço ou favor de outras pessoas em troca de assistência da Oxfam GB

5. Evitar envolvimento com quaisquer atividades criminais, atividades que infrinjam os direitos humanos ou que comprometam o trabalho da Oxfam GB.

- Contribuirei para combater todas as formas de atividades ilegais.
- Notificarei a Oxfam GB sobre qualquer condenação criminal não cumprida ou acusação anterior ao meu emprego.
- Notificarei também a organização caso eu enfrente qualquer acusação criminal durante meu emprego.
- Não me envolverei sexualmente com crianças com menos de 18 anos, independentemente do costume local.
- Não abusarei ou explorarei crianças com menos de 18 anos de idade de nenhuma maneira e relatarei tal comportamento por parte de outras pessoas ao meu gerente em linha hierárquica.

6. Abster-me de qualquer forma de perseguição, discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação ou exploração.

- Cumprirei integralmente os requisitos de políticas da Oxfam GB sobre oportunidades iguais, diversidade e ações anti-perseguição.
- Nunca me envolverei em qualquer relação exploradora, abusiva ou corrupta.

Li cuidadosamente e entendi o Código de Conduta da Oxfam GB e, por meio deste, concordo em cumprir suas exigências e comprometo-me a manter os padrões de conduta requeridos para apoiar os objetivos, valores e crenças da Oxfam GB.

Nome

Assinatura

Data

Aplicação do código de conduta

O Código de Conduta é destinado a servir como guia a todos os funcionários da Oxfam GB ao tomarem decisões em suas vidas profissionais e, algumas vezes, em suas vidas privadas. Seguindo este Código de Conduta, pretende-se que todos os funcionários contribuam para fortalecer o profissionalismo e o impacto do trabalho da Oxfam GB.

O Código de Conduta faz parte dos termos e condições de emprego de todos os funcionários. Mais informações e detalhes sobre aspectos específicos deste Código também podem ser encontrados no documento “Comportamento no Trabalho” nas Políticas e Procedimentos da Oxfam GB.

1. Todos os funcionários receberão uma cópia deste Código e serão solicitados a familiarizarem-se com suas exigências, lendo e discutindo o Código com seu gerente ou colegas.
2. Todos os funcionários serão solicitados a confirmar isto, assinando sua concordância com o Código de Conduta e mantendo uma cópia. Uma cópia adicional do acordo assinado será mantida no arquivo pessoal do funcionário.
3. Informações adicionais sobre as provisões contidas no Código podem ser encontradas nas políticas, procedimentos e orientações da Oxfam GB. Os funcionários também podem buscar mais esclarecimentos com seu gerente ou algum funcionário da equipe de Recursos Humanos.
4. Para funcionários que estejam sendo realocados a outro país de trabalho, também serão oferecidas orientações em relação a costumes específicos locais e requisitos legais, para informá-los sobre o comportamento que eles devem adotar.
5. Mais orientações e informações serão também distribuídas a cada escritório e local de trabalho e podem também ser encontradas em documentos correlatos (ex.: Orientações sobre Segurança Local).
6. Os gerentes têm a responsabilidade de garantir que todos os funcionários, incluindo funcionários recentemente contratados, recebam uma cópia do Código de Conduta, compreendam suas condições claramente e assinem em concordância com seus termos.
7. Os gerentes também possuem a responsabilidade específica de sustentar os padrões de conduta e servirem de exemplo.
8. No recrutamento e seleção de funcionários, os gerentes devem buscar garantir que os candidatos selecionados apóiem as crenças e valores da Oxfam GB e não possuam um histórico de trabalho que infrinja as exigências deste Código.
9. Qualquer funcionário que tenha preocupações com o comportamento de um outro funcionário deve levantar estas questões com o gerente de linha hierárquico indicado. Qualquer preocupação será tratada com urgência, consideração e discrição.
10. Quaisquer infrações em relação às exigências deste Código de Conduta serão sujeitas à investigação e possível ação disciplinar de acordo com o procedimento Disciplinar da Oxfam GB.

Material de apoio 3

Revelação de Práticas Inadequadas no Local de Trabalho (no mundo todo)

Política

A Oxfam GB acredita que uma boa comunicação entre funcionários e voluntários em todos os níveis da organização promove melhores práticas organizacionais. Os funcionários e voluntários são incentivados a manifestar preocupações reais sobre práticas inadequadas no local de trabalho, sem receio de represálias e a Oxfam GB os protegerá de perseguições e demissão.

Abrangência: Todos os funcionários e voluntários da Oxfam GB.

Procedimentos

A Oxfam GB introduziu estes procedimentos para permitir que funcionários e voluntários levantem ou revelem preocupações em um estágio inicial e da maneira correta. Eles se aplicam em todos os casos onde existe uma preocupação real sobre práticas inadequadas no local de trabalho, independentemente de onde elas possam ocorrer e se as informações envolvidas são confidenciais ou não.

Se um indivíduo levanta uma preocupação real e está agindo de boa-fé, mesmo que mais tarde descubra-se que ele estava enganado, sob esta política ele não correrá o risco de perder seu emprego ou sofrer qualquer forma de represália como resultado. Esta garantia não será estendida a alguém que maliciosamente levante uma questão sabendo que ela não é verdadeira ou que esteja de alguma maneira envolvido com a prática inadequada.

Levantando uma preocupação

Qualquer funcionário ou voluntário que acredite sinceramente que as ações de alguém que trabalhe para a Oxfam GB poderiam levar a, ou resultar em:

- Delito;
- Não obediência de quaisquer obrigações legais;
- Erro judicial
- Risco à saúde e segurança de qualquer indivíduo;
- Risco ao meio ambiente; ou
- Ocultação deliberada de informações que possam levar a um dos resultados apresentados acima,

deve levantar a questão com seu gerente em linha hierárquica. Quando isso não for adequado devido ao fato do gerente em linha hierárquica estar envolvido de alguma forma na prática inadequada alegada, a questão deve ser levantada com o gerente do gerente em linha hierárquica e levada à atenção do Chefe da Divisão/equipe de Recursos Humanos regional. Isso pode ser feito oralmente ou por escrito e deve incluir detalhes completos e, se possível, provas para suporte.

Confidencialidade

Reconhecemos que o indivíduo talvez queira levantar uma preocupação confidencialmente sob esta política. Se o indivíduo solicita que sua identidade seja mantida confidencial, ela não será revelada sem seu consentimento. Contudo, se não for possível solucionar a questão sem revelar a identidade do indivíduo, o gerente discutirá as implicações com o indivíduo e a decisão de não dar prosseguimento à investigação talvez precise ser tomada. A fim de evitar atrapalhar a investigação por falta de profissionalismo, desestimula-se fortemente as denúncias anônimas.

(Nota para participantes do seminário: esta é apenas uma pequena parte do documento sobre “Revelação de Práticas Inadequadas no Local de Trabalho. Solicite o documento completo com o facilitador se você estiver interessado.)

Material de apoio 4

Estudos de Caso

Os estudos de caso a seguir são fictícios, mas cada um é baseado em elementos de fatos reais.

Estudo de Caso 1: Garotas como presentes

Durante visitas de campo em um determinado local, era comum aos líderes oferecerem jovens meninas do vilarejo como presentes aos funcionários da ONG para os agradecê-los pela parceria com a ONG. Isto aconteceu durante muitos anos até que algum funcionário se opusesse ou levantasse a questão. Um dia isto aconteceu com um funcionário honesto, que então relatou isso à gerência sênior. Isto provou ser ocorrência freqüente. O caso era ainda mais sério porque quase todas as meninas oferecidas tinham menos de 18 anos.

O que está errado neste caso? Quem está errado? O que o funcionário “honesto” deveria dizer ao líderes? O que a ONG deveria fazer em seguida? A polícia deveria ser envolvida?

Estudo de Caso 2: Alimentos a mais em troca de um relacionamento

Josie é uma adolescente que mora em um campo. Samuel, um dos funcionários da Oxfam encarregados da distribuição de alimentos, ofereceu dar a ela um pouco mais de alimentos durante as distribuições se ela fosse sua “amiga especial”. Ela concorda de bom grado. Os dois concordam em começar um relacionamento sexual e nenhum deles acredita que há algo errado. Josie espera que o relacionamento seja um passaporte para uma nova vida fora do campo. Samuel não faz nada para desencorajar essas esperanças.

Quem está certo? Quem está errado? Como gerente de Samuel, quais ações você tomaria? Quais ações você poderia tomar para reduzir a probabilidade disto acontecer novamente?

Estudo de Caso 3: Carona de carro por sexo

Joey é um motorista contratado localmente pela Oxfam GB para transportar mercadorias do depósito para os campos onde elas são distribuídas. Em uma de suas viagens ele reconhece uma menina de 15 anos caminhando no acostamento da estrada e dá a ela uma carona de volta ao campo. Desde então, para impressioná-la e conquistá-la, ele freqüentemente oferece para levá-la de carro a qualquer lugar a que ela esteja e às vezes dá a elas pequenos itens dos pacotes de alívio humanitário em seu caminhão, que ele pensa que ela e seus familiares poderiam usar. Na última vez em que ele a levou para casa, ela o convidou para entrar na casa para conhecer sua família; em seguida eles mantiveram relação sexual. A família está satisfeita por ela ter um relacionamento com um funcionário de ONG.

Quem está certo? Quem está errado? O que você faria se você fosse colega de Joey? Quais mensagens você gostaria de encaminhar para o restante da sua equipe? Como você faria isso?

Estudo de Caso 4: Vivendo nos campos

Funcionários trabalhando em um programa de resposta emergencial rápida e de primeira fase estão viajando pelo menos 4 horas por dia para ter acesso aos campos nos quais eles estão implementando um programa integrado de distribuição de água e saneamento. A viagem, eles acreditam, está reduzindo sua eficiência a um nível inaceitável. Seu coordenador de programa, baseado em um local a centenas de quilômetros de distância, na capital da província, recebe uma solicitação formal da equipe para mudar seu alojamento da pequena e inóspita cidade onde eles vivem atualmente para o maior e mais central dos campos de refugiados. Isso, eles acreditam, os deixará mais seguros, menos cansados e bem mais eficientes em seu trabalho.

Se você fosse o coordenador do programa, qual seria a sua resposta e as suas ações?

Estudo de Caso 5: Mal uso de material da Oxfam

1a Primeiro cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um laptop da Oxfam. O funcionário recebeu uma completa e correta indução, que incluiu uma boa instrução sobre o Código de Conduta e o uso ilegal/ilícito dos equipamentos da Oxfam foi explicado e discutido detalhadamente.

1b Segundo cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um laptop da Oxfam. O funcionário não recebeu instruções do gerente em nível hierárquico ou de funcionários do departamento de Recursos Humanos

1c terceiro cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um computador da Oxfam. Sua defesa (da qual ele não acha que realmente precisa) é que é culturalmente aceitável fazer isto em seu país (e no país no qual ele está baseado) e ele não entende por que a Oxfam vê algum problema nisto. Como gerente dele, você não consegue ter certeza se ele recebeu uma instrução completa e útil sobre o Código de Conduta da Oxfam

Qual seria a sua resposta em cada um dos casos apresentados acima?

Flipchart 1

Como resultado desta oficina,
os empregados da Oxfam GB terão
mais conhecimento sobre o
Código Interno de Conduta de Funcionários
da Oxfam GB
e mais habilidade em cumpri-lo.

Flipchart 2

Em seus grupos pequenos,
anote em um papel do flipchart seu entendimento
das regras de sua organização sobre
a conduta sexual de todos os funcionários.

Flipchart 3

Nenhum contato sexual com alguém com menos de 18 anos de idade (porque isto é explorador por natureza).

Nenhum contato sexual comercial ou transacional com beneficiários (porque isto é explorador por natureza).

Flipchart 4

Até que ponto você acha que entendeu o que significa "comportamento inaceitável"?

Bem Mal

Flipchart 5

Até que ponto você acha que conhece quais ações
você
deve promover caso seus amigos ou colegas estiverem
comportando-se de maneira inaceitável?

Bem Mal

Informativo do facilitador (1) **“Respostas” a estudos de caso**

(Não é um material de apoio – informações destinadas apenas ao facilitador)

Estudo de caso 1

Aceitar presentes, mercadorias ou serviços em troca de ajuda e suporte da Oxfam GB vai contra o nosso Código de Conduta, que determina muito claramente que os funcionários não devem fazer isto. Daí se conclui que se o funcionário aceitar presentes, mercadorias ou serviços, como consequência sofrerá imediatamente uma ação disciplinar.

Os beneficiários devem conseguir o que eles precisam sem ter de pagar nada, de forma nenhuma. Aceitar presentes (de qualquer natureza) compromete o indivíduo e a Oxfam e é considerado um conflito de interesses. Se você aceitar presentes de beneficiários, é impossível saber se eles foram escolhidos como beneficiários porque eles precisam da assistência da Oxfam ou porque eles pagaram a você para se tornar um beneficiário. Esta é uma posição impossível e inaceitável para a Oxfam ou a algum beneficiário.

Se alguma das meninas que foram oferecidas para funcionários da Oxfam GB tiverem menos de 18 anos, isto vai contra nosso Código de Conduta de uma segunda maneira. Acreditamos que as meninas com menos de 18 anos de idade ainda são crianças e, como tais, ainda não devem ser colocadas em uma posição em que elas têm que decidir se iniciam uma relação sexual com alguém. Esta regra é válida mesmo se a lei do local for diferente e até mesmo se o funcionário da Oxfam não souber a idade da menina. Manter relação sexual com uma menina com menos de 18 anos de idade provavelmente resultará em demissão imediata.

Neste caso, o funcionário da Oxfam está agindo de maneira errada. Mas dificilmente alguém está agindo corretamente, embora, na maioria das vezes, as meninas serão virtualmente inocentadas porque elas provavelmente nem foram consultadas! A Oxfam deve lançar procedimentos investigativos e disciplinares contra qualquer funcionário que seja suspeito de ter aceitado uma garota durante visita a este vilarejo. Além disto, mais informações sobre o Código de Conduta e Orientações para a Conduta Sexual devem ser disseminadas imediatamente. Deve ser feita uma visita ao vilarejo para explicar por que a Oxfam GB não aceitará mais estes tipos de presentes. Seria bom pedir a membros da comunidade para contar à Oxfam GB se seus funcionários continuam a comportar-se de maneira errada.

Estudo de Caso 2

Samuel está explorando Josie e oferecendo de graça algo que pertence à Oxfam GB para ter um relacionamento com ela. Josie é uma beneficiária e ela tem o direito de esperar que os funcionários da Oxfam exerçam seu dever de cuidar dela. Além disto, Samuel está furtando a Oxfam. Ambos os atos infringem o Código de Conduta da Oxfam. A exploração e o furto são atos de comportamento impróprio e Samuel deve ser demitido. Josie pode ter menos de 18 anos de idade, um fato que tornará muito mais grave o caso de Samuel.

Como gerente dele, você precisará dar início a procedimentos investigativos e disciplinares. Informações adicionais sobre o que a Oxfam GB espera de seus funcionários devem ser fornecidas a todos os funcionários. Além disto, seria muito útil conversar com beneficiários e seus líderes para explicar a eles o que eles podem e não podem esperar de funcionários da Oxfam GB. É também importante estabelecer um sistema através do qual você e sua equipe possam ouvir as reclamações de beneficiários e responder a elas.

Estudo de Caso 3

Joey já está errado, por diversas razões:

- Ele não deveria estar dando caronas a alguém que não seja funcionário da Oxfam e que não esteja autorizado a viajar em um veículo da Oxfam. Isso garante uma séria advertência e até mesmo um procedimento disciplinar.
- Ele não deveria estar dando a ela “presentes” que não competem a ele dar, mesmo que ele não tenha exigido nada em troca. Isso garante uma séria advertência e até mesmo um procedimento disciplinar.
- Se ele der início a um relacionamento com ela, ele será culpado de exploração – por dormir com uma garota menor de idade e por oferecer mercadorias em troca de contato sexual. Esta é uma conduta imprópria e procedimentos disciplinares formais devem ter início imediatamente e Joey deve ser suspenso. Se o caso for provado, ele então perderá imediatamente seu emprego.

Provavelmente, diversos gerentes sentiriam a necessidade (e na maior parte das circunstâncias isto seria aconselhável) de demitir Joey (após o devido processo) pelas duas primeiras ofensas e não meramente a última.

Estudo de Caso 4

Você deve dar um definitivo “não” à equipe. Imediatamente. Isto se deve a várias razões, incluindo:

- A segurança nos acampamentos provavelmente é *muito* mais arriscada e normalmente existe pouca ação que os funcionários de ajuda humanitária poderiam tomar para melhorá-la.
- Como funcionários de ajuda humanitária vivendo no acampamento, eles não terão paz em absoluto: eles receberão pedidos de ajuda e assistência continuamente e acharão quase impossível proteger-se disto.
- Eles se tornarão, inevitavelmente, um alvo para aqueles que estavam buscando uma forma de sair do campo. Ofertas de favores sexuais se tornarão difíceis de ignorar. Comportar-se da maneira justa e transparente que a Oxfam GB espera se tornará cada vez mais difícil.
- O nível de infecção do HIV é muito alto entre a população do acampamento. Qualquer relação sexual que pudesse acontecer colocaria todos os envolvidos em um risco extremo.
- A presença de funcionários de ajuda humanitária com salários relativamente altos e com recursos aparentemente infinitos provocará o ciúme e uma impressão errada dos trabalhadores e/ou organização envolvida, que poderia levar a dificuldades na implementação do programa.

Estudo de Caso 5

Primeiro Cenário

Da política da Oxfam GB sobre o uso da Internet:

“A seguir estão alguns exemplos de uso impróprio que seriam classificados como faltas graves de acordo com os procedimentos disciplinares e como tais podem resultar em demissão sumária, sem advertência ou aviso prévio. A lista não está detalhada:

- violar a privacidade de outros agentes;
- corromper ou destruir os dados de outros usuários ou atrapalhar seu trabalho;
- criar, acessar ou mostrar qualquer imagem, informação ou outro material criminoso, ofensivo, obsceno ou indecente.”

Este, portanto, é um ato que merece sanção através de procedimentos disciplinares. O funcionário infringiu os termos de seu contrato e não seguiu os procedimentos, instruções e política da Oxfam GB apresentados na Política de Uso da Internet. As decisões sobre qual(is) sanção(ões) aplicar são deixadas ao gerente em linha hierárquica, mas é claro que este comportamento é no mínimo uma questão de Gerenciamento de Desempenho. Alguns funcionários que acessam websites pornográficos foram demitidos por falta grave.

Além disto, o(s) gerente(s) em questão devem aproveitar a oportunidade de convocar uma reunião de funcionários ou algo similar para explicar o Código Interno e a orientação sobre Conduta Sexual e talvez promover algum trabalho sobre estudos de caso apropriados ao contexto.

Segundo cenário

Trata-se ainda de uma infração disciplinar, porque vai contra a política citada acima. O funcionário ofensor provavelmente merece uma advertência formal e verbal com uma nota sobre o fato adicionada ao seu arquivo. Além disto, o gerente do funcionário (por não ter garantido que o código de conduta tivesse sido oferecido ao funcionário) deve assumir responsabilidade por esta transgressão e também deve provavelmente receber uma advertência formal e verbal; sua inabilidade de realizar programas adequados de induções deve tornar-se uma questão de gerenciamento de desempenho.

O funcionário deve receber imediatamente uma cópia do Código de Conduta e deve receber treinamento sobre ele e sobre a responsabilidade que o Código requer dele. O gerente do funcionário deve estar ciente sobre a responsabilidade dele(a) de garantir que promovam e mantenham uma atmosfera na qual os funcionários sintam que eles podem e irão cumprir as orientações e regras da Oxfam sobre abuso sexual e exploração e conduta sexual. A vontade e a capacidade do gerente de fazer isto é uma questão de gerenciamento de desempenho e deve ser monitorada de perto.

É preciso esforçar-se ao máximo para reforçar mensagens-chave em relação às regras da Oxfam sobre o uso de equipamentos e a responsabilidade de todos de promover e manter uma atmosfera em que os funcionários respeitem o Código Interno.

Terceiro cenário

Assim como no caso da resposta acima, uma advertência formal e verbal seria provavelmente a resposta mais apropriada – tanto para o funcionário em questão quanto para o gerente (com anotações adicionadas em seus arquivos para documentar o fato de que isso foi feito). Contudo, é óbvio que é necessário também que seja realizado um trabalho com o funcionário para o ajudá-lo a entender e respeitar o Código de Conduta Interno da Oxfam GB e as orientações sobre conduta sexual.

Deve ficar claro para todos os funcionários, independentemente de sua hierarquia, que a Oxfam GB está totalmente ciente de que a cultura “Oxfam” global que nós estamos promovendo às vezes não está de acordo com a cultura local. Em todas as circunstâncias, a cultura da Oxfam GB deve ter prioridade sobre a cultura local – sempre.

Seria provavelmente uma boa idéia promover sessões de treinamento/revisão com todos os funcionários em um momento oportuno. Os julgamentos feitos pela Oxfam GB sobre o que é aceitável e o que não é aceitável podem divergir radicalmente da “norma” local. Embora essas diferenças sejam interessantes, e muito pode-se aprender ao debatê-las, o fato é que a Oxfam GB já analisou exaustivamente essas questões e produziu regras e orientações que ela sente que são necessárias e apropriadas. Os funcionários precisam ser capazes de promover e manter essas regras e orientações; ou eles e seus gerentes precisam reconhecer que estão na organização errada e que precisam deixá-la.

Informativo do facilitador (2)

Perguntas freqüentes: algumas reflexões

(Este não é um material de apoio - apenas para o facilitador)

“Mas em meu país, a idade de consentimento é inferior a 18 anos, e é culturalmente aceitável o casamento com garotas tão jovens quanto 15 anos.”

Em diversos países este é o caso. Mas a Convenção sobre os Direitos da criança, da qual virtualmente todos os países são signatários, declara que a infância deve continuar até a idade de 18 anos. Esta é a política da Oxfam GB. Nós ajudaremos os funcionários a cumpri-la.

“Meu colega X está casado há dois anos com alguém que está agora com apenas 16 anos. Vocês irão demiti-lo?”

Provavelmente isto não será possível legalmente. Mas agora que a Oxfam GB introduziu claramente esta nova política, nós não iremos tolerar que funcionários novos ou antigos iniciem um relacionamento com uma criança. Em alguns países, seremos capazes de perguntar sobre o estado civil na entrevista, em outros, não, mas nos esforçaremos ao máximo para descobrir. Nossos procedimentos de recrutamento devem tornar-se muito mais sólidos, para nos permitir oferecer a máxima proteção às pessoas sob nossos cuidados. A abordagem da Oxfam a partir de agora é a de dissuasão e identificação: anunciamos de maneira ampla e clara nossa posição sobre a proteção das crianças e então seremos rigorosos no prosseguimento das referências, histórico de emprego e registros criminais quando possível. Além disso, nós daremos mais atenção a essas questões e igualmente os gerentes e funcionários se tornarão mais confiantes e competentes para deixar nosso ambiente de trabalho seguro para pessoas vulneráveis.

“A prostituição é legal neste país. Muitas pessoas pagam por sexo com trabalhadores do sexo. Há pouco estigma associado a isso.”

Sim, nós sabemos disso. Nós não estamos banindo o uso de trabalhadores do sexo, mas enfatizamos nossa recomendação às pessoas para evitar usá-los, por muitas razões. Primeiramente, há o princípio fundamental de que qualquer transação desse tipo é resultado de uma dinâmica de poder desigual e é portanto exploradora. Há grande possibilidade de que a participação em sexo comercial levará a organização ao descrédito e há sempre a possibilidade de que tal fato aumente os riscos de segurança para indivíduos e para a Oxfam. Há também grande chance de que isso tenha implicações diretas de segurança para os próprios trabalhadores do sexo

“Se a Oxfam assume posição tão implacável sobre a eqüidade de gênero, por que ela não baniu o uso de trabalhadores do sexo?”

Não, nós não banimos o uso de prostitutas, mas enfaticamente o desestimulamos. Nós não banimos porque nós não podemos desrespeitar a liberdade civil das pessoas, além de saber que seria impraticável tentar impor uma proibição total. Além do mais, em vários países, nós apoiamos organizações parceiras que trabalham com trabalhadores do sexo para garantir seus direitos básicos. Definitivamente, não estamos em posição para dizer aos trabalhadores do sexo como viver suas vidas.

“Você poderia pensar que meu relacionamento é explorador, mas ele não parece assim para mim ou para minha parceira. Vocês não estão em posição para julgar.”

Isso poderia ser verdadeiro. Mas se esse relacionamento envolve uma menor de idade ou uma beneficiária, então nossos princípios fundamentais nos dizem que essa situação é, por sua própria natureza, exploradora e isto é algo que a Oxfam não irá tolerar. Realmente, uma ação disciplinar pode e deve ocorrer imediatamente.

Se o relacionamento não envolve uma menor ou uma beneficiária, há menos justificativa para a Oxfam GB intervir ou julgar. Mas se você, como gerente, sentir que há algo explorador sobre o relacionamento, então provavelmente você está certo. Portanto vale a pena investigar.

“Se somos tão interessados em proteger as crianças, por que nós não temos uma checagem mais rigorosa das pessoas quando elas começam a trabalhar na Oxfam?”

Sabemos que precisamos agir mais, e já há um trabalho em andamento para preencher esta lacuna. Estamos nos aconselhando com outras agências especializadas nessa área e os novos procedimentos que definirmos refletirão nosso compromisso absoluto de cuidar daqueles que estão sob nossa responsabilidade, e também o fato de que procedimentos mais rígidos irão requerer mais recursos.

“Sim, eu estou tendo um relacionamento com um beneficiário, mas eu não tenho dado nada em troca para ele e, portanto, não estou explorando o poder que tenho ou a posição que eu detengo dentro da organização.”

Talvez não. Mas os outros provavelmente não vêm ou consideram esse fato. Assim, a fim de evitar qualquer dano à reputação da Oxfam GB, estamos afirmando que as relações sexuais com beneficiários são inaceitáveis. Precisamos nos resguardar do *potencial* para o abuso, assim como do abuso propriamente dito.

“Eu conheço muitos funcionários da Oxfam GB que estão tendo relacionamentos dentro de sua linha gerencial hierárquica. O que a Oxfam acha disso e qual orientação pode ser oferecida a mim, ou a outros, se nós mesmos nos encontrarmos nessa situação?”

A Oxfam GB não proíbe relacionamentos dentro da linha gerencial hierárquica, mas insiste na transparência. Se você estiver tendo um relacionamento com alguém que você gerencie, é **sua** a responsabilidade de informar este fato ao **seu** gerente. Depende assim do gerente (e talvez de outros) decidir se o relacionamento poderia resultar em potencial conflito de interesse de alguma forma. Em todos os casos como esses, a Oxfam GB precisa encontrar uma alternativa de forma que você não fique responsável pelo Gerenciamento de Desempenho de seu parceiro.

“O Código da Oxfam é vago acerca da conduta sexual e não é prescritivo o bastante para ajudar os gerentes.”

O Código é mais amplo do que vago. Além disso, nós não possuímos uma política de conduta sexual no momento, então não podemos recomendar o Código a você para ter mais clareza e orientação. O que nós de fato possuímos são as “Orientações sobre Conduta Sexual”, informações e kits de treinamento e em breve os Pontos Focais de Exploração Sexual serão indicados em cada região e área de projeto, conforme apropriado. Enquanto isso, por favor fique à vontade para contatar sua equipe de Recursos Humanos mais próxima ou um ponto focal de exploração sexual.

Informativo do facilitador (3)

Política da Oxfam GB sobre Eqüidade de Gênero

(Este não é um material de apoio – apenas para o facilitador)

A missão da Oxfam é trabalhar com outros agentes para superar a pobreza e o sofrimento.

As pessoas vivenciam a pobreza quando a elas é negado o direito a meios de sobrevivência, água, educação, saúde, proteção e segurança, uma voz ativa na vida pública ou o direito de não sofrer discriminação. A definição de pobreza da Oxfam vai além do puramente econômico para abranger capacidades, falta de poder e desigualdade.

As mulheres freqüentemente possuem menos recursos do que os homens para reconhecimento legal e proteção, bem como menos acesso ao conhecimento público e informação e menos poder de decisão dentro e fora de casa. Em muitas partes do mundo, as mulheres freqüentemente têm pouco controle sobre fertilidade, sexualidade e escolhas matrimoniais. Essa discriminação sistemática reduz a participação pública das mulheres, freqüentemente aumenta sua vulnerabilidade frente à pobreza, violência e ao HIV e resulta em mulheres representando uma porcentagem desproporcional da população pobre do mundo.

A igualdade de gênero dá às mulheres e aos homens os mesmo direitos a todos os aspectos do desenvolvimento humano, incluindo direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos; o mesmo nível de respeito, as mesmas oportunidades de fazer escolhas e o mesmo nível de poder para moldar os resultados dessas escolhas.¹

Esta política representa o nosso compromisso organizacional com a igualdade de gênero. Ela foi escrita para ajudar os funcionários e voluntários a garantirem que o nosso trabalho melhore as vidas de mulheres e homens e promova a igualdade de gênero.

Princípios

- Em toda a organização, nós basearemos nosso trabalho em um entendimento comum de que a igualdade de gênero é central para superar a pobreza e o sofrimento.
- Nós trabalharemos com mulheres e homens para enfrentar as idéias e crenças específicas que criam e reforçam a pobreza relacionada ao gênero.
- Mulheres e meninas serão empoderadas através de todos aspectos de nosso programa e formas de trabalho e nós freqüentemente priorizaremos o trabalho que especificamente eleve a condição da mulher.
- Nossas próprias práticas internas e formas de trabalho refletirão nosso compromisso com a igualdade de gênero.

Estratégias para alcançar a igualdade de gênero

- Uma compreensão ampla das diferentes preocupações, experiências, capacidades e necessidades de mulheres e homens moldará a forma com que analisamos, planejamos, implementamos e avaliamos todo o nosso trabalho.

¹ Adaptado de Marsha Freeman, revisão de Gênero da Oxfam GB Setembro de 2001

- Enfrentaremos as políticas, práticas, idéias e crenças que perpetuam a desigualdade de gênero e impedem que mulheres e meninas (e algumas vezes homens e meninos) usufruam de um modo de vida decente, da participação na vida pública, de proteção e serviços básicos.
- Procuraremos assegurar a plena participação e o empoderamento das mulheres em todas as áreas de nosso trabalho e promoveremos os direitos das mulheres como direitos humanos, especialmente nas áreas envolvendo abuso e violência.
- Trabalharemos com homens e mulheres, juntos e separadamente, para ter um impacto mais duradouro sobre crenças e comportamentos. Garantiremos que qualquer trabalho que realizemos com homens e grupos de homens dê apoio à promoção da igualdade de gênero.
- Parcerias e alianças serão avaliadas com base em seu compromisso com a igualdade de gênero.
- Nossas campanhas, defesa de direitos (advocacy), mensagens na mídia, e as imagens que usamos para apoiá-las, enfatizarão a importância da igualdade de gênero na superação da pobreza e do sofrimento. Nossos comunicados também enfatizarão nosso próprio compromisso com a igualdade de gênero e o papel essencial exercido pelas mulheres em todos os aspectos do trabalho de desenvolvimento e humanitário.
- Os gerentes irão estimular a formação de grupos e fóruns por toda a organização para compartilhar o aprendizado e a melhor prática sobre igualdade de gênero. Treinamento sobre gênero também estará disponível para funcionários e voluntários.
- Em todo nosso trabalho, demonstraremos compromisso com a igualdade de gênero por meio da fixação de objetivos individuais e de equipe apropriados, assim como mediante a alocação de funcionários e recursos adequados que nos permitam cumprir a política de igualdade de gênero.
- Gerentes de todas as divisões definirão e relatarão objetivos e ações mensuráveis, relacionados à política de igualdade de gênero; e nossos sistemas de gestão, finanças e recursos humanos facilitarão e contribuirão para o nosso trabalho de gênero.
- A conscientização e compreensão da questão do gênero serão usadas como um critério para recrutamento e desenvolvimento dos funcionários e voluntários.
- Dentro da organização, perseguiremos práticas de trabalho com respeito à família, que permitam que homens e mulheres participem plenamente do trabalho e da vida em família.

Esta política de gênero está intimamente associada às Políticas de Diversidade e Oportunidades Iguais da Oxfam.

Informativo do facilitador (4)

Política de Proteção à Criança da Oxfam GB

Este não é um material de apoio – apenas para o facilitador

Data da primeira aprovação: Setembro de 2004

Data para renovação: Setembro de 2006

Abrangência geográfica: Mundo inteiro

Declaração de Política

A Oxfam GB acredita que todas as crianças com menos de 18 anos de idade têm direito à proteção contra o abuso e a exploração, e reconhece sua responsabilidade em garantir que funcionários, voluntários, consultores e parceiros tenham clareza sobre os padrões de comportamento e prática que são exigidos deles sempre que estiverem em contato com crianças. A Oxfam GB desenvolverá medidas e mecanismos para evitar abuso, proteger funcionários e resguardar a reputação da organização

Confidencialidade

A declaração da política se tornará pública. Outros detalhes da política são internos para funcionários e voluntários.

Propósito da Política

O propósito da política é fixar padrões mínimos que todos os gerentes, funcionários e outros agentes que estejam trabalhando para a Oxfam GB devem cumprir.

Detalhes da Política

O abuso e a exploração podem ocorrer de várias formas diferentes. Eles podem incluir negligência ou perseguição ou ser físico, sexual ou emocional. Embora o abuso e exploração de crianças possam ocorrer em qualquer lugar, acreditamos que como agência de Ajuda Humanitária Internacional, nossos beneficiários podem estar particularmente vulneráveis a esse respeito

Código de Conduta

O Código de Conduta da Oxfam GB apresenta os padrões esperados dos funcionários da Oxfam GB. O Código de Conduta faz parte dos termos e condições de emprego. Um Código de Conduta similar foi produzido e diz respeito especificamente a voluntários, consultores e contratados e fará parte do "contrato" deles com a Oxfam GB.

Os gerentes são responsáveis por explicar o Código de Conduta aos seus funcionários de modo que eles entendam o que se espera deles. Orientações também encontram-se disponíveis em "Boas Práticas ao trabalhar com crianças".

Procedimentos de Relatório

Embora diferentes culturas possam ter diferentes níveis de tolerância, a Oxfam GB não tolerará o que ela considera ser alguma forma de abuso ou exploração, que vai contra as crenças, valores e metas da organização. É de responsabilidade de todos que representam a Oxfam GB, qualquer que seja sua posição, comunicar suas preocupações apropriadamente.

Qualquer funcionário que tenha preocupações em relação a possíveis questões de abuso ou exploração em projetos gerenciados ou apoiados pela Oxfam GB, ou que esteja ciente de que um funcionário esteja cometendo abuso, deve comunicar essas preocupações imediatamente à sua gerência em linha hierárquica utilizando os Procedimentos de Revelação de Práticas Inadequadas. Se não for possível fazer isso com o gerente imediato em linha hierárquica, as questões devem ser levadas ao próximo nível da gerência. Veja os procedimentos para saber os detalhes. Reclamações dessa natureza levantadas por pessoas que não sejam funcionários devem ser processadas utilizando-se os procedimentos de reclamações formais. Qualquer preocupação comunicada será tratada com a maior urgência, consideração e discrição possível.

As ações tomadas contra pessoas que acreditamos que tenham abusado ou explorado uma criança/s podem variar no contexto de cada país, de acordo com a cultura local e a estrutura legal. Para os funcionários, os procedimentos da política "Problemas no Trabalho" da Oxfam GB serão seguidos e a questão pode também ser encaminhada à autoridade legal apropriada.

Procedimentos de Recrutamento

Todos os gerentes recrutadores devem seguir os procedimentos de recrutamento e seleção da Oxfam GB para garantir que no local em que um funcionário estiver trabalhando com crianças (aqueles com menos de 18 anos de idade), tanto direta quanto indiretamente, as checagens necessárias sejam realizadas para garantir que não haja razões conhecidas para que ele não seja empregado no trabalho com crianças, tais como histórico anterior de abuso ou exploração de criança. Veja as Orientações sobre Recrutamento e Seleção.

Isso é especialmente importante para o recrutamento para postos em situações humanitárias, onde é essencial levar os funcionários a uma área o mais rapidamente possível. Especificamente,

- O sistema de recrutamento on-line da Oxfam GB ou um formulário de inscrição padrão deve ser utilizado em todos os casos. Isso ajudará a registrar as condenações criminais anteriores e oferecerá dados estruturados sobre habilidades e experiência.
- Comprovantes de qualificações profissionais e pessoais específicas devem ser checados.
- Checagem rigorosa de experiência e lacunas no histórico de emprego deve ser realizada.

Perguntas específicas devem ser utilizadas durante a entrevista para:

- testar níveis de conscientização sobre os problemas de abuso infantil e os riscos para as crianças relevantes para o cargo para o qual o candidato inscreveu-se,
- checar o compromisso do indivíduo com os princípios e valores da Oxfam GB,
- reforçar mensagens positivas em relação à proteção de crianças contra abuso e
- compreender um senso dos valores e práticas pessoais e profissionais do indivíduo a esse respeito.

Checar registros legítimos (tais como registros policiais) em todos os casos em que o indivíduo provavelmente terá contato sem supervisão com grupos vulneráveis.

Referências. Duas cartas de referências devem ser obtidas antes da nomeação de qualquer funcionário. Quando o posto envolve trabalhar com crianças ou ter um significativo contato com elas, uma questão específica deve ser perguntada sobre sua adequação para trabalhar com crianças.

Pode haver a tentação de se deixar de seguir algumas fases dos procedimentos de recrutamento, tais como a checagem das referências. Esse é um risco que a Oxfam GB não está preparada para assumir. As referências devem ser obtidas antes do funcionário começar a trabalhar.

Orientações

Orientação sobre trabalho com crianças pode ser encontrada no "Manual da Oxfam de Desenvolvimento e Alívio" [Oxfam Handbook of Development and Relief] (Volume 1, página 269). Saber o que fazer quando houver evidência de que se trata, ou que pareça se tratar, de uma situação de abuso em uma organização local pode ser muito difícil. Relatar o caso às autoridades pode não ser viável e a retirada de financiamento ou relacionamento de trabalho pode ser a única solução. Possíveis opções devem ser discutidas com os gerentes em linha hierárquica.

Informativo do facilitador (5)

Boas práticas ao trabalhar com crianças

(Não é um material de apoio, apenas para o facilitador)

Quando você estiver em contato com crianças menores de 18 anos de idade:

Sempre:

- Esteja ciente das situações que podem apresentar riscos e as gerencie.
- Planeje e organize o trabalho e o local de trabalho de forma a minimizar os riscos.
- Esteja à vista de outras pessoas quando estiver trabalhando com crianças, sempre que possível.
- Seja aberto. Crie e mantenha uma atitude não-defensiva e uma cultura aberta para discutir qualquer questão ou preocupação.
- Crie uma cultura de responsabilidade mútua de forma que qualquer comportamento potencialmente abusivo possa ser desafiado.
- Desenvolva uma cultura em que as crianças possam falar sobre seus contatos com funcionários e outras pessoas abertamente.
- Respeite os limites de cada criança e ajude-as a desenvolver seu próprio senso de seus direitos assim como também ajude-as a saber o que elas podem fazer se elas sentirem que há um problema.

Em geral, não é adequado:

- Despender um tempo excessivo sozinho com as crianças longe de outras pessoas.
- Levar crianças para sua própria casa, especialmente se elas ficarão sozinhas com você.

Nunca:

- Bata ou de alguma outra maneira agrida fisicamente ou abuse fisicamente das crianças.
- Mantenha relações físicas/sexuais com crianças.
- Mantenha relações com crianças que poderiam de alguma maneira ser julgadas como exploradoras ou abusivas.
- Aja de maneira que possa ser abusiva ou que possa colocar uma criança sob risco de abuso.
- Utilize uma linguagem, faça sugestões ou ofereça orientações que sejam inapropriadas, ofensivas ou abusivas.

- Comporte-se fisicamente de uma maneira que seja inapropriada ou sexualmente provocativa.
- Permita que uma criança/crianças com a(s) qual(is) você esteja trabalhando passe a noite em sua casa, sem supervisão.
- Durma no mesmo quarto ou cama que uma criança com a qual você esteja trabalhando.
- Faça coisas de natureza pessoal para as crianças que elas mesmas poderiam fazer para elas.
- Aceite ou participe de comportamento de crianças que seja ilegal, inseguro ou abusivo.
- Aja de maneira a envergonhar, humilhar, depreciar ou degradar.
- Discrimine, dê um tratamento diferenciado ou favoreça determinadas crianças em detrimento de outras.

Muito obrigado ao Tearfund por nos permitir utilizar seu "Guia de Boas Práticas".



Pacote de Treinamento Pegue e Faça

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual

Um Curso de Treinamento para Gerentes

Um dia / metade do dia,
como for apropriado

Escrito por Yoma Winder

(Consultora do Programa Humanitário da Oxfam GB)

com ajuda, apoio e contribuições de vários funcionários da Oxfam de todo o mundo

Impedindo a Exploração e o Abuso Sexual

Um Curso para Gerentes

Índice

Notas do Facilitador

Introdução 152

Sessão 1: Introduções 158

Sessão 2: Contando histórias 160

Sessão 3: Quiz 161

Sessão 4: Apresentação 162

Sessão 5: Exercício 1 – Código de Conduta da OGB 168

Sessão 6: Exercício 2 – Orientações sobre Conduta Sexual da OGB 169

Sessão 7: *Brainstorm*: beneficiários vulneráveis 171

Sessão 8: Verificando os objetivos do curso 173

Sessão 9: Estudos de caso 174

Sessão 10: Contando histórias em grupo 176

Sessão 11: Trabalho de grupo com histórias escolhidas 178

Sessão 12: Avaliação 180

Sessão 13: Revisão e sumário 181

Materiais de apoio

1: Código de Conduta da Oxfam GB 182

2: Orientações sobre Conduta Sexual da Oxfam GB 186

3: Estudos de caso – uso do Código de Conduta da Oxfam GB 187

4: Formulário de avaliação 191

Flipcharts 192

Informativos do facilitador

1: Texto preparatório para participantes 209

2: Exemplo de histórias 211

3: “Respostas” aos estudos de casos 215

4: Perguntas freqüentes: algumas reflexões 220

Slides de PowerPoint 222

Notas do Facilitador

Introdução

Informação para gerentes

Duração do módulo

Um dia ou metade do dia, dependendo do tempo disponível. Um dia inteiro é preferível, tanto para o facilitador como para os participantes.

Habilidades do facilitador

- Este módulo requer habilidades de apresentação e coordenação de discussões e atividades em grupos pequenos.
- O nível de habilidades de facilitação requerido para este curso será determinado pelo grau de mudança comportamental que a oficina terá que oferecer.
- Idealmente o facilitador deve ter um auxiliar que possa lidar com o grande número de flipcharts (folhas presas em um cavalete) em que este curso é baseado. O auxiliar pode também liderar algumas das sessões, de forma que os participantes possam ver um rosto diferente.
- Os participantes levantarão questões sobre o Código de Conduta e Conduta Sexual da Oxfam. O facilitador necessita ser capaz de responder e debater tais questões, defender e promover as posições da Oxfam, ou então contar com alguém na sala que possa atuar como uma pessoa especializada.
- Idealmente o facilitador deve ter tido algum grau de exposição ao Código de Conduta da Oxfam e deve ter experiência em tomar decisões gerenciais sobre a conduta dos funcionários.
- Os gerentes locais são responsáveis por garantir que essa oficina seja ministrada por um facilitador que possua suficiente experiência e competência.

Participantes

Este módulo é dirigido para os seguintes tipos de participantes:

- Todas as categorias de funcionários, das posições sêniores regionais àquelas no nível de projeto local.*
- Todos aqueles que gerenciam funcionários ou programas, ou que assessoram outros nessas atividades.
- Aqueles que serão responsáveis por explicar para parceiros da Oxfam GB a posição da Oxfam e sua implementação.

* Um módulo separado está disponível neste kit, para oferecer treinamento para motoristas, guardas, funcionários de apoio de programa, trabalhadores de campo, trabalhadores de situações de acampamentos, etc.

Pré-requisitos para participantes

Este curso é dirigido a todos funcionários de nível intermediário a sênior. Ele é especialmente relevante para aqueles que gerenciam ou que irão gerenciar funcionários em situações de ajuda emergencial; portanto, será dada prioridade a tais funcionários. Antes de começar o curso, os participantes devem escrever um relato de meia-página sobre um incidente que eles tenham vivido ou presenciado que se relacione com exploração ou abuso sexual de alguma forma. Aos participantes devem ser enviadas instruções e orientações, denominadas aqui como “Suplementares 1”, pelo menos dez dias antes da data do curso.

Tamanho do grupo

Este curso pode ser oferecido para grupos de 6 a 36 pessoas, mas idealmente o grupo deve se situar entre 12 e 20 participantes.

Informações para organizadores do evento

Sala

Este módulo requer espaço para todo o grupo trabalhar em conjunto em uma única sala, com todos sentados de tal forma que eles possam ver uns aos outros. O módulo também requer espaço suficiente para o grupo ser dividido em grupos menores.

Equipamento necessário

- 2 flipcharts (bloco de folhas presas em um cavalete) com diversas folhas e canetas (preta ou azul para garantir visibilidade)
- Laptop e projetor de imagens para melhores resultados, **ou**
- Projetor de transparências e transparências
- Papéis adesivos para anotações
- Colantes especiais

Preparação do material

- Tire fotocópia dos quatro materiais de apoio (1 – 4).
- Escreva e deixe folhas preparadas para os flipcharts (1 – 11). Utilize somente canetas pretas e azuis, de forma que o texto seja visível a todos.
- Decida se você prefere usar um projetor de imagens ou de transparências. Se for utilizar um projetor de transparências, você necessitará copiar em transparências as páginas das duas apresentações em PowerPoint PPT1 e PPT2.
- Imprima o material suplementar (2-4) que você precisará para apresentar e facilitar o curso. É importante lembrar que esse material suplementar é dirigido a você, não aos participantes. Ele não é, sob qualquer circunstância, para ser distribuído aos participantes.
- Os participantes precisam preparar por escrito, antecipadamente, uma descrição de um incidente de exploração ou abuso sexual que eles viveram ou presenciaram (seja em um ambiente de trabalho ou fora dele). Corte e cole o texto explicativo contido em Informativo 1 e envie-o aos participantes por e-mail, fax ou correio, pelo menos 10 dias antes do dia do curso.
- Identifique e instrua dois voluntários para o exercício de contar história (se você estiver conduzindo a sessão de dia completo).

Preparação do facilitador

O facilitador necessita ler e estudar todo o material antes do dia do curso.

- É essencial que o facilitador esteja inteiramente familiarizado com os informativos suplementares (2 – 4) antes do curso começar. Essas informações **não devem ser dadas aos participantes**. Funcionários da Oxfam: se você quiser ler mais sobre o tema e se sentir preparado para responder o maior número possível de questões, leia as informações extras opcionais na Intranet:
- **Política Anti-Assédio** <http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/7/harass.htm>
- **Conduta no Trabalho**
<http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/10/behaviouratworkhomepage.htm>
- **Lidando com Problemas no Trabalho**
<http://homepage.oxfam.org.uk/chr/polproc/7/problemsatwork.htm>

Adicionalmente, exemplos em flipchart estão incluídos no kit. Elas estão numeradas de 1 – 11 e pretendem dar uma idéia de como devem ser as apresentações em flipchart.

Aprendizado vinculado

- Os funcionários da Oxfam devem se sentir com liberdade para pedir apoio, antes ou depois das sessões, aos seus pontos de referência regionais, à equipe de Recursos Humanos ou ao gerente hierárquico.
- É de responsabilidade de todo o indivíduo promover e sustentar os princípios que reduzirão a probabilidade de exploração e abuso sexual que estejam sendo cometidos por funcionários da ONG. Por favor garanta que você aproveitará todas as oportunidades para discutir essa questão com seus colegas.

Traduções

Este módulo está atualmente disponível em inglês, espanhol, francês e português. Se ajudar os participantes, por favor sinta-se à vontade para traduzir tudo ou parte do material em outras línguas – mas por favor envie uma cópia para a equipe de Publicações da Oxfam na Oxfam House, no endereço dado na folha de rosto deste kit.

Apoio e opiniões

- Por favor envie questões, idéias e opiniões para learninternational@oxfam.org.uk

Objetivos da oficina

Os participantes irão:

Conhecer ...

- Os princípios que sustentam o Código de Conduta e as Orientações de Conduta Sexual da Oxfam GB.

Sentir-se ...

- Confiantes para julgar e tomar decisões sobre questões sensíveis e difíceis relacionadas à exploração e ao abuso sexual.

Fazer ...

- Estudar casos de exploração e abuso sexual a fim de verificar onde decisões devem ser tomadas e, em alguns casos, como elas poderiam ser aperfeiçoadas.
- Refletir sobre casos pessoais, discutir e analisá-los para identificar questões, decisões e julgamentos importantes, além de escrever a respeito desses últimos para uso futuro.

Os participantes adquirirão maior conhecimento e capacitação para cumprir o Código de Conduta para Funcionários Internos da Oxfam. Os gerentes se sentirão mais confiantes para utilizar o Código e todos os funcionários participantes compreenderão as responsabilidades que o mesmo implica e demanda.

Cronograma

Sessão integral de um dia		
Início	Final	Sessão
00.00	00.15	1. Introduções
00.15	00.30	2. Contando histórias
00.30	00.50	3. Quiz
00.50	01.30	4. Apresentação
01.30	01.45	INTERVALO
01.45	02.25	5. Exercício 1 – Código de Conduta da OGB
02.25	02.55	6. Exercício 2 – Orientações sobre Conduta Sexual da OGB
02.55	03.25	7. Brainstorm: beneficiários vulneráveis
03.25	04.25	ALMOÇO
04.25	04.40	8. Verificando os objetivos do curso
04.40	05.40	9. Estudos de caso
05.40	05.55	10. Histórias em grupos
05.55	06.10	INTERVALO
06.10	07.15	11. Trabalho de grupo com histórias escolhidas
07.15	07.45	12. Avaliação
07.45	08.00	13. Revisão e sumário

Sessão de meio dia		
Início	Final	Sessão
00.00	00.15	1. Introduções
00.15	00.45	2. Quiz
00.45	01.25	3. Apresentação
01.25	02.05	4. Exercício 1 – Código de Conduta da OGB
02.05	02.35	5. Exercício 2 – Orientações sobre Conduta Sexual da OGB
02.35	02.50	ALMOÇO
02.50	03.50	6. Estudos de caso
03.50	04.00	7. Avaliação
		P.S. Se o tempo permitir, o facilitador pode optar por incluir os itens 10 e 11 do cronograma de dia integral.

Os horários para esse evento de oito horas são mostrados como iniciando a partir da zero hora. O horário real de início dependerá das horas de trabalho normais do grupo.

Nota para o facilitador

As questões de conduta, exploração e abuso sexual quase sempre suscitam mais perguntas do que respostas. Embora os debates que ocorrem são sempre estimulantes, você deve estar consciente de que as pessoas sentem emoções fortes quando suas crenças e valores pessoais são desafiados. Assegure-se que você tenha lido todo o material suplementar (S2 – S4) antes de ministrar a sessão e esteja seguro que você possa defender as posições assumidas no material.

Lembre-se, por favor, e enfatize com os participantes, que nós realizamos estas oficinas porque sabemos que muitos beneficiários são forçados a manter relações sexuais com trabalhadores humanitários a fim de obter alimentos, produtos ou serviços essenciais para eles mesmos e suas famílias. A Oxfam GB considera isso intolerável e fará de tudo ao seu alcance para impedir que isso aconteça. Aqueles que forem descobertos explorando ou abusando sexualmente de beneficiários serão (sujeitos ao devido processo) demitidos por má-conduta extrema.

As discussões durante o dia levantarão muitas questões importantes, mas é importante levar o curso adiante e postergar as questões até a parte relevante do curso – quando elas serão tratadas de qualquer maneira.

- Dê atenção redobrada aos horários da oficina e esteja preparado para coordenar as sessões o evento. Lembre-se que nem todo o questionamento pode ser perguntado ou respondido em um dia.
- Afixe na parede uma página da folha do flipchart e a utilize para “estacionar” as questões que surgirem. Essa é uma forma de reconhecer a questão – mas se você não tiver respondido todas as questões até o final do curso, você deve identificar os meios pelos quais irá respondê-las (por exemplo, consultando um colega adequado e aí enviando a resposta por e-mail a todos os participantes).
- Com o fim de manter o ritmo e a energia do curso, é importante ser muito claro acerca de horários e instruções. Se você der 10 minutos para os grupos fazerem um exercício, após 5 minutos você deve anunciar que faltam 5 minutos; após 9 minutos, anuncie que falta um minuto – e então finalize após um minuto. Você descobrirá que grupos freqüentemente produzem melhores resultados se eles estão sob um grau razoável de pressão.

Sessão 1 Introduções

TEMPO
TOTAL:

15 minutos

Objetivo: Ao fim desta sessão, os participantes conhecerão a meta desta oficina e saberão quem está presente na sala. Além disso, eles irão começar a saber o que a organização espera deles em termos de sua conduta sexual. (As razões serão discutidas em sessões posteriores.)

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.00	<ul style="list-style-type: none"> • Apresente-se. • Peça aos participantes para se apresentarem rapidamente dizendo para o grupo seus nomes, seus cargos e o país ou área de projeto em que trabalham. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lançam questões se necessitam esclarecimentos. • Apresentam-se aos outros, mas bem rapidamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flipcharts F1a e F1b (Objetivos) • Flipchart F2 (Regras) • Flipchart F3 • Flipchart F4 (Agenda) • Flipchart F5 (para questões estacionadas)
00.05	<ul style="list-style-type: none"> • Apresente os objetivos do curso mostrando os flipcharts F1 e F1b. Afixe-os na parede para que sejam vistos durante toda a sessão. Leia-os em voz alta para os participantes e pergunte se eles têm algum questionamento. • Dê o flipchart F2 para um participante e peça a ele ou ela para ler para o grupo em voz alta. Peça ao grupo para pensar sobre o que foi lido mas para não fazer comentários neste estágio – a menos que eles necessitem explicações. Peça ao participante para afixar o flipchart F2 sobre a parede, em algum lugar visível. Não gaste muito tempo com isso. Haverá tempo suficiente para discussão durante o dia. • Dê o flipchart F3 a um outro participante e peça a ele ou ela para ler o seu conteúdo em voz alta. Pergunte ao grupo sobre as suas opiniões quanto as responsabilidades citadas. Peça a eles para lembrarem ocasiões em que eles tomaram a iniciativa para garantir um ambiente que reduzisse o risco de exploração ou abuso sexual dos beneficiários. Tente obter dois ou três exemplos dados verbalmente. • Leia o flipchart F4 em voz alta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lêem os objetivos e compararam os mesmos com sua própria compreensão e expectativa do curso. • Lêem os flipcharts F2 e F3 e refletem sobre a relevância para seu próprio trabalho. • Tentam pensar em exemplos de quando eles promoveram ativamente o comportamento ou as atividades que reduziram o risco de exploração e o abuso sexual dos beneficiários. • Ouvem os exemplos dados e tentam relacioná-los às suas próprias vidas – eles já ouviram, fizeram ou pensaram algo similar? Eles poderiam reproduzir o exemplo dado? 	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart F1a e F1b (Objetivos) • Flipchart F2 (Regras) • Flipchart F3 • Flipchart F4 (Agenda) • Flipchart F5 (para questões estacionadas)

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.15	<ul style="list-style-type: none">• Apresente a idéia de um flipchart de “estacionamento” (F5), onde você anotará questões importantes que não possam ser respondidas imediatamente. A não ser que haja alguém ajudando você com a condução, é sua responsabilidade como facilitador assegurar que as questões do flipchart de estacionamento (5) sejam dirigidas, após o evento, para aqueles que possam respondê-las.		

Sessão 2 Contando histórias

TOTAL TIME:
15 minutes

Objetivo: Os participantes compartilharão pelo menos 3 histórias curtas de exploração e abuso sexual que eles viram ou ouviram a respeito, seja no trabalho ou fora do trabalho. É importante que as pessoas começem a falar sobre esse assunto sensível o quanto antes.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.15	<ul style="list-style-type: none"> Utilizando o flipchart F6, lembre-os sobre a necessidade de respeitar a informação confidencial. Enfatize o fato de que quebra de confidencialidade serão considerados uma transgressão disciplinar. Conte uma história curta de abuso ou exploração sexual que você tenha presenciado ou vivido. Se você não pode contar uma, use então uma das “histórias preparadas” (Informativo 2). Antes do curso começar, você terá selecionado dois ou mais participantes como “voluntários” para compartilhar com o grupo uma história curta sobre exploração ou abuso de beneficiários em um programa de ajuda humanitária. Escolha pessoas que falem brevemente. Você deve verificar antecipadamente que suas histórias sejam curtas, informativas e anônimas. Encontre esses dois “voluntários” agora e peça a eles para contar suas histórias para o grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> Ouvem as histórias contadas por outros participantes. Relacionam as histórias com suas próprias vidas e experiências. Consideram como as histórias se relacionam com o exemplo que eles mesmos preparam. 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart F6 (Confidencialidade)
00.30		<ul style="list-style-type: none"> É possível que possa haver tempo para 2 histórias apenas. Você deve ficar de olho no tempo e julgar por si mesmo quantos incluir nesta sessão. 	

Sessão 3 Quiz

Objetivo: outro aquecimento para sessões posteriores. Uma breve introdução para algumas das idéias e terminologias que serão usadas durante o dia.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.30	<ul style="list-style-type: none"> Escolha um projetor de imagens ou de transparências e o formato adequado da informação que será apresentada. Diga aos participantes que eles estão prestes a participar de um quiz (jogo de perguntas e respostas) leve (PPT1). Eles não saberão todas as respostas, mas devem gritar as respostas que acham que sabem. Passe rápido pelo quiz: leia as questões em voz alta, mas deixe os participantes produzirem as respostas. O objetivo do quiz é permitir que você tenha alguma idéia do quanto os participantes conhecem o assunto e alguns temas relacionados. Não importa se as respostas são corretas ou erradas; o objetivo do quiz é estimular a participação ativa. <p>Observações sobre o quiz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizar a apresentação em PowerPoint é a mais fácil, porque ela dá aos participantes tempo para gritar as respostas que eles pensam que sabem. Se estiver utilizando slides e um projetor, você pode colocar cada transparência no projetor e cobrir a resposta até o grupo ter dado algumas respostas. Antes da sessão começar, leia o quiz o número de vezes necessário para ser capaz de antecipar as respostas. Leia as políticas e orientações (Materiais de apoio 1 e 2). P.S.: O quiz menciona “grave má-conduta”. Aqui está uma definição: GRAVE MÁ-CONDUTA É UM ATO QUE TENDE A LEVAR À DEMISSÃO SUMÁRIA COM PERDA DA MAIOR PARTE DOS BENEFÍCIOS EMPREGATÍCIOS. 	<ul style="list-style-type: none"> Respondem as questões como e quando eles podem. Deixam claro se eles não comprehendem as respostas ou se necessitam mais detalhes. 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop e projetor de dados Projetor de slides PPT1 (quiz) ou OHP e slides

Sessão 4 Apresentação

TEMPO TOTAL:
40 minutos

Objetivo: Dar uma breve visão da natureza e da extensão do problema do abuso e do trabalho que a Oxfam e outros têm realizado para enfrentá-lo. Mostrar porque e como a Oxfam GB iniciou quatro importantes trabalhos para combater o abuso sexual e demonstrar como este treinamento se ajusta ao esquema geral de trabalho que deve ser realizado.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
00.50	<ul style="list-style-type: none"> Escolha um projetor de imagens ou de transparências e o formato adequado da informação que será apresentada. Inicie a apresentação (PPT2). Slide 1: Leia o título do slide e chame a atenção dos participantes para os objetivos do dia de treinamento. Slide 2: Pergunte se os integrantes sabem algo do escândalo de abuso sexual cometido por trabalhadores humanitários em campos de refugiados na região do Rio Mano (Guiné, Libéria e Serra Leoa) em 2001/02. Se sim, convide-os a compartilhar o que eles sabem. Naqueles países descobriu-se, quase por acidente, que abusos de refugiados por trabalhadores humanitários estavam ocorrendo em uma escala muito grande. Tipicamente, favores sexuais estavam sendo demandados de (e aceitos por) beneficiários em troca de bens ou serviços que eram controlados por trabalhadores humanitários. Mais de 40 ONGs, nacionais e internacionais, foram envolvidas nominalmente. A Oxfam não foi citada, mas isso não significa que alguns de nossos funcionários não foram culpados por cometer abusos semelhantes. O escândalo fez com que todas as agências levassem o problema a sério e a comunidade de ajuda começou a trabalhar para evitar que isso acontecesse novamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Ouvem a apresentação e fazem perguntas se eles necessitam esclarecimento. Questões que são impossíveis de ser respondidas devem ser escritas no flipchart de “estacionamento”. Se eles sabem algo sobre os problemas mencionados no slide, devem compartilhar a informação. 	<ul style="list-style-type: none"> Laptop e projetor de imagens ou retroprojector e slides PPT2 Flipchart F5 (para questões estacionadas) PPT2

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<ul style="list-style-type: none"> Em 2001, a mídia obteve informações confiáveis que funcionários do ACNUR (Alto Comissariado das Nações para Refugiados) e de parceiros de projeto estavam cometendo abusos contra mulheres e crianças do Butão nos campos de refugiados no Nepal. Os abusos incluíam tráfico de mulheres e organização e lucros com sua prostituição. A Oxfam e o ACNUR (e possivelmente muitas outras) sabiam do acontecido havia algum tempo. Quando o escândalo tornou-se público, o ACNUR admitiu algum grau de responsabilidade. Um bom trabalho foi feito para impedir a repetição dos abusos. Em 2003 o sistema da ONU começou a investigar acusações de abuso e exploração por parte de sua força de paz (MONUC) na República Democrática do Congo. Houve clara evidência de abuso generalizado e grave. Atualmente, investigações sobre o comportamento de mais de 130 funcionários da ONU (militares e civis) estão pendentes. Enfatize o ponto de que esses abusos realmente acontecem na profissão de assistência humanitária. Há muitas evidências convincentes para provar isso. A Oxfam demitiu muitos funcionários devido a fatos como esses, mas muitos casos não foram enfrentados porque gerentes não estavam atentos, não tinham intenção ou capacidade de agir para lidar com eles. Nós não esperamos que os gerentes que tenham tomado parte deste curso evitem tratar dessas questões no futuro. 		

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<ul style="list-style-type: none"> Slides 3 e 4: Estes slides devem ajudar os participantes a compreender porque e como o abuso pode ocorrer. O equilíbrio desigual de poder provavelmente sempre existe entre trabalhadores das agências e beneficiários. Mas em situações humanitárias, o diferencial é extremo. Os beneficiários são, na maior parte das vezes (pelo menos nas fases iniciais de uma emergência), inteiramente dependentes dos trabalhadores das agências para sua própria sobrevivência e de suas famílias. Nós temos tudo e eles não têm nada. É fácil para trabalhadores humanitários explorar essa diferença de poder e é comum beneficiários desejarem ou necessitarem que seja assim, a fim de obterem o que necessitam para eles próprios e suas famílias. Também é verdade que esse tipo de transação gradualmente torna-se norma e a maioria daqueles envolvidos falham ao não perceber a natureza ou seriedade do problema. Slide 5: Mostre o título deste slide e peça ao grupo para sugerir porque este tipo de comportamento é problemático e quais consequências poderiam haver para uma equipe de um projeto, programa ou de um país. É importante enfatizar o impacto indireto sobre outras agências no setor: se se sabe que uma agência cometeu abusos, todos seremos culpados e a suspeição recairá sobre nós todos. Slides 6 e 7: Garanta que os participantes comprehendem que o termo “na linha hierárquica” provavelmente os envolve, porque eles são gerentes! Retorne à Flipchart F3 (“papeis e responsabilidades”) neste ponto se os participantes não estiverem convencidos. É muito importante que eles percebam que este curso diz respeito a ELES – pois a maioria dos gerentes se sentiram desinteressados ou incapazes de enfrentar tais questões no passado. Verifique se os participantes comprehendem os conceitos de “ponto focal” e “campeão”. Nos termos da Oxfam, eles indicam funcionários, dentro de cada região ou programa onde há propensão de ocorrência de abuso; são responsáveis por liderar e apoiar o trabalho para melhorar as atitudes e o comportamento dos funcionários. 	<ul style="list-style-type: none"> Os participantes devem pensar sobre eles mesmos e seus cargos, bem como sobre as realidades das vidas dos beneficiários, para perceber como é fácil ocorrer abuso e exploração. Fazem perguntas se não entendem. Asseguram que as perguntas que não podem ser respondidas agora sejam escritas no Flipchart F5. Pensam sobre o que significaria para sua organização se um funcionário tivesse uma má conduta quanto aos beneficiários e se a comunidade de beneficiários e o público em geral tivesse conhecimento disso. Os participantes devem pensar sobre o que isso significa para eles pessoalmente. O quanto fácil ou difícil será lidar com acusações de abuso? Eles já tiveram que lidar com questões parecidas antes? O que aconteceu então? Como eles gostariam de ser capazes de reagir em uma situação semelhante após esta sessão de treinamento? Pense sobre o uso de pontos focais para outras iniciativas. O que elas poderiam fazer pessoalmente para apoiar o trabalho dos pontos focais? 	

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
	<ul style="list-style-type: none"> Todos os funcionários e gerentes devem compreender que eles compartilham responsabilidades para impedir o abuso e exploração de beneficiários vulneráveis. Como facilitador, você deve enfatizar esse ponto durante todo o treinamento. Esse escândalo não está limitado a outras pessoas em outras organizações: ele pode ocorrer em qualquer agência, em qualquer lugar – como freqüentemente acontece. 	<ul style="list-style-type: none"> Slide 8: Este é o suporte que está disponível para funcionários e gerentes da Oxfam. Os facilitadores de cursos que não sejam da Oxfam podem querer pesquisar essa matéria antes da sessão. Descubra o que está disponível e o que é adequado para os participantes que você está treinando. Ou garanta que as questões sobre essa matéria sejam colocadas no flipchart de estacionamento (F5) e respondidas rapidamente após a sessão. Slide 9: Estas são as questões que dizem respeito à Oxfam GB. Elas não serão adequadas para outras agências. Contudo, elas são dilemas razoavelmente comuns, de forma que pode ser útil discuti-las. 	<ul style="list-style-type: none"> Os participantes podem ser capazes de sugerir o que seria útil a eles em termos de apoio. Sugestões devem ser escritas no flipchart F5. Pensam sobre estas questões e sobre o que elas significariam na prática. Compartilham experiências ou sugestões relevantes com o grupo..

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
01.30	<ul style="list-style-type: none"> Indução, treinamento e apoio devem ser adaptados para atender às necessidades de organizações individuais. A Oxfam continuará a buscar opiniões sobre como melhorar seus processos a fim de responder ao risco de abuso e exploração. As opiniões dos participantes desta sessão de treinamento serão recolhidas na(s) sessão(ões) de avaliação no final do dia. A Oxfam GB constatou que a melhor maneira de comunicar suas preocupações sobre abuso a seus escritórios no exterior, e de garantir seu compromisso para enfrentar tal problema, é pela indicação, treinamento e apoio aos Pontos Focais. Funcionários-chave, que têm experiência e sabedoria, têm sido solicitados a oferecer informações, aconselhamento e apoio a qualquer funcionário que pense ter algum problema ou que tenha visto algum comportamento que preocupe. Os Pontos Focais não estão “na linha hierárquica” e não se espera deles que tomem decisões ou ajam; seu papel é oferecer aconselhamento e apoio àqueles em posições gerenciais. 	<ul style="list-style-type: none"> Pensam se eles gostariam de tornar-se pontos focais dentro de seus programas, países ou regiões. Se sim, eles devem informar ao facilitador. 	

01.30 – 01.45 INTERVALO

Estimule o grupo a levantar de suas cadeiras e tomar um refresco. Quando nós estamos aprendendo, é importante ter tempo para refletir. Peça ao grupo para não usar o intervalo como uma oportunidade para fazer chamadas telefônicas ou voltar para suas mesas.

Aqueles que ainda não preparam uma história para contar devem agora fazer isso. Estimule os participantes a falar uns com os outros para ajudá-los a pensar sobre um bom exemplo.

Sessão 5 Exercício 1: O Código de Conduta da Oxfam GB

**TEMPO
TOTAL:**

40 minutos

Objetivo: Estimular os participantes a examinar o Código cuidadosamente e identificar instruções absolutas e depois questões que estão menos claramente definidas. Identificar o que o Código realmente permite e não permite que os funcionários da Oxfam façam.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
01.45	<ul style="list-style-type: none"> • Mostre o Flipchart F7 e leia as instruções em voz alta. • Repita a instrução para ler somente a seção “Padrões” do Material de Apoio 1 – o resto pode ser lido mais tarde. • Peça aos participantes para que formem duplas e listem três atividades que o Código definitivamente proíba e três questões que eles sentem que são menos claramente definidas. • Estabeleça um limite de tempo de 30 minutos. • Verifique com os participantes que eles compreendem o que devem fazer. • Dê a cada participante uma cópia do Material de Apoio 1. • Ande entre os grupos, estimulando a discussão e respondendo às perguntas. • Se as duplas terminarem cedo, estimule-as a discutir suas constatações com outras. • Dê avisos com 10 minutos e 5 minutos antes do fim do tempo de discussão. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formam duplas. • Certificam-se que entenderam as instruções. • Lêem juntos as páginas 2 e 3 do Código de Conduta. Deixam o resto para mais tarde. • Escolhem três áreas/atividades em que eles acham que o Código é claro e três áreas/atividades em que necessitam mais clareza. • Flipchart para as respostas 	<ul style="list-style-type: none"> • Material de apoio 1: uma cópia para cada participante • Flipchart F7, com a tarefa explicada • Flipchart para as respostas
02.15	<ul style="list-style-type: none"> • Retorne o grupo à sua formação original. • Peça a cada dupla para relatar um exemplo de uma instrução clara ou um exemplo de uma instrução que não seja clara. • Escreva as instruções sugeridas em folhas de flipchart separadas. • Diga aos participantes que as questões identificadas como “obscuras” serão relatadas aos consultores que estão trabalhando para refinar o Código. 	<p>Dão um exemplo de um aspecto claro ou obscuro do Código.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flipchart para opiniões
02.25	<p>Facilitadores da Oxfam: guarde a folha de flipchart com as opiniões para dar retorno ao seu ponto focal regional!</p>		

Sessão 6 Exercício 2: Orientações sobre conduta sexual

TEMPO TOTAL:
30 minutos

Objetivo: ajudar os participantes a compreender os princípios subjacentes sobre os quais as regras para a conduta sexual dos funcionários da Oxfam são baseadas. Ajudá-los a perceber a responsabilidade que a Oxfam atribui a eles para criar e manter condições em que a adesão ao Código possa ser assegurada.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
02.25	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formar grupos de 5 ou 6. Leia as instruções para o exercício do Flipchart F8. Apresente os flipcharts 8a, 8b, 8c, 8d e 8e. Peça a 5 participantes para afixá-los em partes separadas da sala e os leia em voz alta, um após o outro. Distribua o Material de apoio 2: Orientações para Conduta Sexual. Diga aos participantes que eles têm 10 minutos para lê-las e discuti-las. Explique que assim que tiverem lido o documento, eles serão solicitados, como um grupo, a responder a cada uma das questões. Não importa com qual pergunta eles irão iniciar, mas eles devem ter uma resposta ou um comentário a fazer sobre cada pergunta. Este exercício requer que os grupos se levantem e andem pela sala, escrevendo comentários e perguntas sobre cada flipchart. As primeiras duas ou três respostas sobre qualquer um dos flipcharts podem levar algum tempo (3 ou 4 minutos). Após isso, você deve acelerar o exercício, dando aos grupos alguns minutos na frente de cada folha do flipchart. 	<ul style="list-style-type: none"> Formam pequenos grupos. Afixam folhas como solicitado, lêem em voz alta se solicitados. Lêem o Material de apoio 2 e discutem em grupos as respostas às perguntas levantadas, ou seus comentários sobre as perguntas. Pensam seriamente sobre as implicações dessas orientações para eles próprios e para suas equipes. Pensam sobre a necessidade de regular/mudar comportamentos ou pensamentos de alguma forma. Levantam-se e andam pela sala, anotando respostas ou comentários sobre as folhas dos flipcharts conforme solicitado. 	<ul style="list-style-type: none"> Material de apoio 2: uma cópia para cada participante Flipchart F8 com instruções para o exercício 5 flipcharts (F8a, b, c, d, e) com perguntas já escritas

02.45	<ul style="list-style-type: none">Peça a um participante para ler em voz alta as perguntas originais de um flipchart e as respostas escritas pelo grupo. Pergunte aos participantes o que eles acham dos comentários e das respostas. Todo mundo concorda?Reita isso para cada uma das folhas dos flipcharts.Com os funcionários da Oxfam, reafirme a eles que questões não resolvidas ou difíceis serão encaminhadas ao "ponto focal" sobre exploração sexual ou para o consultor apropriado no Departamento Humanitário. As questões não serão deixadas sem resolução e serão buscadas respostas para as perguntas que não podem ser respondidas na sessão de treinamento.Facilitadores da Oxfam: Guarde a folha do flipchart com as opiniões para o seu ponto focal regional!	<ul style="list-style-type: none">Pensam sobre o que os outros escreveram.Pensam sobre as implicações para o seu próprio trabalho e o trabalho de suas equipes,Levantam questões que eles não entendem ou com as quais não concordam.
02.55		

Sessão 7 ***Brainstorm: beneficiários vulneráveis***

Objetivos: para os participantes começarem a pensar sobre por que os beneficiários em seus países/regiões/projetos poderiam ser especialmente vulneráveis à exploração e ao abuso sexual.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
02.55	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formar grupos de 5 ou 6. Exiba o flipchart F9, que descreve a tarefa. Distribua um pedaço de papel de flipchart por grupo. Peça a eles que façam uma sessão de <i>brainstorm</i> (troca de idéias) sobre as características particulares de seu país/região/área do projeto que tornariam os beneficiários vulneráveis ao abuso e à exploração sexual. Você talvez tenha que oferecer algumas sugestões suas, por exemplo <ul style="list-style-type: none"> Mulheres não têm nenhum ou têm pouco status perante a lei Conflito crônico apagou o senso das pessoas do que é normal ou certo A rede de oferta de bens para os beneficiários é inadequada Há um alto nível de violência doméstica. Dê um aviso a 5 minutos e 1 minuto antes do fim do tempo. 	<ul style="list-style-type: none"> Formam pequenos grupos. Anotam as razões pelas quais beneficiários em suas áreas poderiam ser vulneráveis ao abuso sexual, tendo em mente os contextos específicos em que eles trabalham e em que os beneficiários vivem. 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart F9
03.15	<ul style="list-style-type: none"> Reúna as razões sugeridas por cada participante, um de cada vez, sobre o porque mulheres e crianças poderiam ser particularmente vulneráveis neste momento ou em um contexto específico. Peça uma sugestão para cada um, e então passe para a próxima pessoa para garantir que todos os membros do grupo tenham uma chance de falar e compartilhar suas idéias. Peça comentários de outros participantes 	<ul style="list-style-type: none"> Oferecem voluntariamente respostas e comentários sobre as respostas de outros. 	
03.25	<ul style="list-style-type: none"> Afixe a folha do flipchart na parede para uso posterior. Facilitadores da Oxfam: guarde a folha com as opiniões para o seu ponto focal regional! 		

TOTAL TIME:
30 minutes

03.25 – 04.25 INTERVALO DE ALMOÇO

É importante ter tempo para refletir sobre o que foi aprendido, portanto peça ao grupo para não usar o intervalo como uma oportunidade para fazer chamadas telefônicas ou voltar para suas mesas.

Sessão 8 Verificando os objetivos do curso

TEMPO TOTAL:
15 minutos

Objetivo: reafirmar aos participantes que eles estão em vias de encontrar os objetivos do dia.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
04.25	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para ler os objetivos no flipchart F1a. Peça a eles para contar aos seus vizinhos uma coisa que eles aprenderam durante as sessões da manhã que esteja de acordo com os objetivos. Peça aos participantes para discutir com seus vizinhos se e como eles mudarão seu pensamento ou comportamento como um resultado desse conhecimento adquirido. Peça a 4 ou 5 participantes que compartilhem suas experiências de aprendizado com o grupo. Pergunte aos participantes o que eles sentem que ainda precisam aprender nas próximas seções. Reafirme aos participantes que nas sessões da tarde eles irão praticar a tomada de decisões baseada no conhecimento obtido nesta manhã. 	<ul style="list-style-type: none"> Lêem o flipchart F1a. Pensam sobre o que eles aprenderam nesta manhã e discutem isso com o vizinho. Pensam sobre como esse aprendizado mudará a forma que eles pensam ou agem. Compartilham um ponto de aprendizado com o grupo se solicitados. Pensam sobre o que ainda necessita ser aprendido a fim de alcançar os objetivos. Compartilham isso com o grupo se solicitados. 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart F1a (objetivos)
04.40			

Sessão 9 Estudos de caso

TEMPO:
2 páginas **TOTAL:**
60 minutos

Objetivo: praticar, utilizando conhecimento e confiança recentemente adquiridos. Discutir casos em que as decisões gerenciais ou julgamentos necessitam ser tomados e quais serão.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
04.40	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formar grupos de 5 ou 6. Exiba o flipchart F10, mostrando as instruções para o exercício. Diga aos participantes que sigam as instruções para cada estudo de caso e que anotem as respostas na folha do flipchart para compartilhar e discutir posteriormente. Dê uma cópia do Material de apoio 3 para cada participante. Atribua pelo menos dois estudos de caso por grupo, de tal forma que cada estudo de caso seja coberto por pelo menos um grupo, se possível. Assegure-se de que você tenha lido várias vezes as “respostas” para os estudos de caso. Note que não é sempre possível dar uma resposta completamente definitiva às perguntas levantadas. Sua função como facilitador é estimular a discussão aberta em que cada membro do grupo participe. No final de cada discussão, você poderá optar por adicionar uma correção, <i>mas não é seu papel dar “a resposta”</i>. Note que o Informativo 3 não foi pensado como um material de apoio aos participantes – ele é indicado para auxiliar a sua própria compreensão como um facilitador. É muito difícil decidir sobre sanções adequadas em muitos desses casos. Ao invés de gastar muito tempo nessa tarefa, tente concentrar-se sobre o que os gerentes necessitariam fazer para resolver o problema em suas fases iniciais e garantir que tal problema não seja recorrente. Obviamente as sanções fazem parte disso, mas somente uma pequena parte. Circule, intervenha e estimule quando necessário, tentando garantir que todos tenham uma chance de falar e que as discussões não desviam muito do planejado. Lembre as pessoas que elas dispõem de 10 minutos restantes, depois 5 e finalmente 1 minuto. 	<ul style="list-style-type: none"> Concentram-se nos estudos de caso que a eles foram alocados e seguem as instruções para cada estudo de caso cuidadosamente. Anotam suas respostas a fim de compartilhá-las mais tarde com o resto do grupo. Folha do flipchart para cada grupo de participantes Flipchart F10, (instruções para o exercício) Material de apoio 3: uma cópia para cada participante Folha do flipchart para cada grupo de participantes Informativo 3: “respostas” do Estudo de Caso 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart F10, (instruções para o exercício) Material de apoio 3: uma cópia para cada participante Folha do flipchart para cada grupo de participantes Informativo 3: “respostas” do Estudo de Caso

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
05.20	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos grupos para relatar suas discussões, começando com o estudo de caso número 1. Se mais de um grupo escolheu um estudo de caso específico, escolha um grupo para apresentar suas respostas e assegure que o outro grupo que dedicou tempo nele tenha uma chance de comentar integralmente. Haverá muitas discussões na sessão de opiniões. Permita que isso ocorra, mas tente garantir que o debate cubra todos os itens da folha de “resposta” e que as contribuições ao debate sejam relevantes para o tema central. Assegure que uma versão de uma resposta genericamente “correta” seja claramente escrita em uma folha de flipchart e seja exposta com destaque na parede. 	<ul style="list-style-type: none"> Relatam suas próprias respostas e discutem as respostas/comentários de outros grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> Folha do flipchart para opiniões
05.40			

Sessão 10 Histórias em grupos

TEMPO TOTAL:
15 minutos

Objetivo: para cada grupo pequeno escolher uma história da vida real para servir de base para a próxima sessão.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
05.40	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para formar novos grupos de 5 ou 6, trabalhando com pessoas diferentes daquelas com quem eles trabalharam na sessão anterior. Diga aos grupos que eles têm somente 15 minutos para decidir sobre a melhor história dos exemplos trazidos pelos participantes. O grupo trabalhará nesta história por um tempo maior após o intervalo. Além disso, lembre a todos os participantes que, como afirmado no memorando preparatório, (Informativo 1) enviado antes do início do curso, a confidencialidade é absolutamente essencial. Não haverá indicação de nomes de pessoas e lugares, de forma que a confidencialidade seja garantida. Falha em respeitar essa regra será considerada uma transgressão disciplinar. 	<ul style="list-style-type: none"> Muito brevemente, contam suas histórias e escolhem a mais adequada. 	

05.55

05.55 – 06.10 INTERVALO

É importante ter tempo para refletir, portanto peça ao grupo para não usar o intervalo como uma oportunidade para fazer chamadas telefônicas ou voltar para suas mesas.

Sessão 11 Trabalho de grupo com histórias escolhidas

TEMPO TOTAL:
65 minutos

Objetivo: praticar novos conhecimentos e capacidade de tomada de decisão em estudos de caso da vida real. Aumentar o estoque de estudos de caso através da coleta de todas as histórias trazidas à oficina.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
06.10	<ul style="list-style-type: none"> Peça aos participantes para voltar aos seus grupos pequenos. Peça a cada grupo para anotar o exemplo que eles escolheram antes do intervalo. Eles devem indicar onde as decisões administrativas necessitam ser tomadas; as questões que os gerentes devem considerar; e então as decisões que eles como um grupo teriam tomado como gerentes. Com os funcionários da Oxfam, diga a eles que serão solicitados a apresentar este “exemplo trabalhado” para o grupo como um todo, e a submetê-lo a você, para ajudar a Oxfam a construir um “banco” de bons exemplos da vida real para serem usados em cursos posteriores. Lembre a todos os participantes que a confidencialidade é absolutamente essencial. Não haverá indicação de nomes de pessoas ou lugares, com o fim de assegurar confidencialidade. A falha no respeito a essa regra é uma transgressão disciplinar. Encaminhe-os ao flipchart F6. Durante as discussões, circule entre os grupos para familiarizar-se com todos os exemplos. Guie as discussões como apropriado. Recolha os exemplos/histórias que os participantes trouxeram com eles. Diga aos participantes que eles dispõem de 10 minutos restantes, depois 5 antes do final da sessão. 	<ul style="list-style-type: none"> Em pequenos grupos, trabalham com seus exemplos escolhidos, seguindo instruções; por exemplo <ul style="list-style-type: none"> Quais aspectos da história devem preocupar os gerentes? O que eles devem fazer acerca dessa preocupação? O que poderia ser usado como pontos de referência, pontos de informação ou reserva de apoio para o processo de decisão? Quais outros aspectos do contexto necessitam ser levados em conta? Quais decisões vocês como gerentes teriam tomado se estivessem nesta situação? Anotam suas respostas para submetê-las ao facilitador e para apresentação para todo o grupo. Dão ao facilitador uma cópia do estudo de caso/exemplo que eles trouxeram. 	<ul style="list-style-type: none"> Flipchart F6 Muitas folhas flipchart para uso dos participantes

06.50	<ul style="list-style-type: none">• Reúna os participantes novamente.• Instrua os grupos a apresentar e discutir sua história escolhida coletivamente.• Facilite/modere a discussão como necessário, tente achar respostas “corretas”.	<ul style="list-style-type: none">• Ouven e comentam sobre as apresentações dos outros.• Apresentam um exemplo por grupo.• Comentam os exemplos dos outros.
07.15	<ul style="list-style-type: none">• RECOLHA CÓPIAS ESCRITAS DE TODOS OS EXEMPLOS UTILIZADOS.	

Sessão 12 Avaliação

TEMPO TOTAL:
25 Minutos

Objetivo: ajudar os participantes a pensar em maneiras de melhorar seu próprio desempenho, ou o desempenho dos outros, com a finalidade de reduzir o risco dos beneficiários serem sexualmente explorados ou abusados. Nas oficinas da Oxfam: gerar idéias para informação e ação que o facilitador deve enviar para o ponto focal regional.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
07.15	<ul style="list-style-type: none"> Exponha o flipchart F11. Dé aos participantes 10 minutos para pensar e responder as sete perguntas feitas. Dê a sete pessoas sete flipcharts (F11a, b, c, d, e, f, e g). Peça a elas para ler as perguntas em voz alta, uma após outra, e então afixe-as na parede. Dê a cada participante papéis de anotações adesivos. Comece o exercício. Quando estiver completo, peça a todos para que sentem-se novamente e comentem os resultados. Faça seus próprios comentários, focalizando no seguinte: <ul style="list-style-type: none"> Questões que fazem as pessoas se sentirem confortáveis. Questões que fazem as pessoas se sentirem desconfortáveis. Quaisquer surpresas. 	<ul style="list-style-type: none"> Lêem as questões integralmente. Pedem esclarecimento se necessário. Marcam suas respostas nas questões feitas. Olham todas as “respostas” e analisam o quanto os objetivos foram alcançados. Pensam sobre o próximo passo para ajudar as pessoas a melhorar seu desempenho onde for necessário. Fazem sugestões ao grupo quando solicitados. 	<ul style="list-style-type: none"> Flipcharts preparados F11 and F11a, b, c, d, e, f, g Muitas folhas de anotações.
0720			
0735			
07.40			

Sessão 13 Revisão e sumário

**TEMPO
TOTAL:**
20 minutos

Objetivo: avaliar como o curso funcionou para os participantes, verificar se eles obtiveram todas as informações que precisam.

Horário	O que VOCÊ faz	O que os PARTICIPANTES fazem	Recursos
07.40	<ul style="list-style-type: none"> Lembre aos participantes do conteúdo dos Materiais de apoio 1, 2 e 3. Estimule-os a ir em frente e considerar seriamente como a questão do abuso sexual e exploração afeta seu trabalho e o trabalho de suas equipes. Releia o Flipchart F3, sobre papéis e responsabilidades. Pergunte a eles como poderiam fazer as coisas diferentemente no futuro. Reitere que o principal ponto de todo o dia é tentar garantir que as pessoas sejam competentes e confiantes para tomar decisões, utilizando o Código de Conduta como uma ferramenta para regulamentar suas próprias condutas sexuais, dos funcionários da Oxfam e de outros. Diga aos funcionários da Oxfam que eles sempre podem buscar mais auxílio com o gerente hierárquico, o ponto focal regional para exploração sexual e/ou o consultor de programa humanitário na Oxfam House em Oxford. 	<ul style="list-style-type: none"> Certificam-se que possuem uma cópia de todos os materiais de apoio. Fazem sugestões sobre os eventos futuros – conteúdo, aulas, exercícios, etc. Certificam-se que sabem a quem se dirigir no futuro se necessitarem ajuda ou apoio. 	<ul style="list-style-type: none"> Mais cópias dos Materiais de apoio 1, 2, e 3 Flipchart 3
07.55	<ul style="list-style-type: none"> Distribua cópias do Material de apoio 4 e peça ao grupo para preencher e devolver a você antes de eles irem embora. Diga ao grupo que suas opiniões são importantes, pois elas irão ajudar-nos a melhorar as sessões de treinamento no futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> Preenchem o formulário com opiniões. 	<ul style="list-style-type: none"> Material de apoio 4 (formulário com opiniões)
08.00	<ul style="list-style-type: none"> Recolha os formulários com as opiniões. Facilitadores da Oxfam: guarde esses formulários para o seu ponto focal regional de exploração. Agradeça ao grupo por seu tempo/energia, etc. e garanta que as respostas às questões que foram feitas e que estão na folha de “estacionamento” serão enviadas a eles o mais rápido for possível. 		

Material de apoio 1 (4 páginas)

Código de Conduta da Oxfam GB

INTRODUÇÃO

Como funcionário da Oxfam GB, você deve cumprir as políticas e procedimentos da organização, os termos e condições de seu emprego (como apresentado em seu contrato de trabalho) e garantir que a sua conduta esteja de acordo com as crenças, valores e objetivos da organização.

O objetivo deste Código de Conduta é oferecer-lhe orientação a respeito de questões-chave das quais você deve estar ciente como funcionário da Oxfam GB e os padrões que você deve atender para conduzir seu comportamento em certas circunstâncias. O Código aplica-se a todos os funcionários da Oxfam GB, independentemente de local, e ao aceitar o cargo, você se encarrega de cumprir suas tarefas e regular sua conduta de acordo com as exigências deste Código. O Código é destinado à sua orientação e proteção, embora seu descumprimento possa resultar em ação disciplinar (incluindo demissão em algumas situações) e, em alguns casos, pode levar a processos criminais.

Embora reconhecendo que as leis e culturas locais variem consideravelmente de um país para outro, a Oxfam GB é uma ONG Internacional baseada na Grã-Bretanha e, portanto, o Código de Conduta é baseado em padrões legais europeus e internacionais. Da mesma forma, o código foi escrito para refletir as crenças e valores fundamentais da organização (como apresentados abaixo), para apoiar a sua missão de trabalhar com outros agentes para combater a pobreza e o sofrimento, e o seu compromisso de garantir que os funcionários evitem usar possíveis relações desiguais de poder em benefício próprio.

OXFAM GB – MISSÃO, CRENÇAS E VALORES

Objetivo da Oxfam GB - Trabalhar com outros agentes para combater a pobreza e o sofrimento.

Crenças da Oxfam GB - A vida de todos os seres humanos tem o mesmo valor.

Em um mundo rico em recursos, a pobreza é uma injustiça que deve ser combatida.

A pobreza torna as pessoas mais vulneráveis a conflitos e calamidades naturais; muito deste sofrimento pode ser evitado e deve ser aliviado.

A vulnerabilidade das pessoas aumenta frente à pobreza e ao sofrimento devido às relações de poder desiguais baseadas, por exemplo, em gênero, raça, classe, casta e deficiência; as mulheres, que são a maioria dos pobres do mundo, estão especialmente em desvantagem.

Trabalhando juntos poderemos construir um mundo justo e mais seguro, no qual as pessoas detêm o controle sobre suas próprias vidas e usufruem de seus direitos básicos. Combater a pobreza e o sofrimento envolve mudar políticas e práticas injustas, nacional e internacionalmente, assim como trabalhar de maneira próxima com pessoas que vivem na pobreza.

Política de Diversidade
da Oxfam GB

- A Oxfam GB reconhece que nossas crenças sobre igualdade são também relevantes para as nossas maneiras de trabalhar. Elas se relacionam com o modo como tratamos, trabalhamos e valorizamos aqueles que são diferentes de nós mesmos. Reconhecemos que aqueles que são diferentes de nós mesmos devem ser tratados com respeito, ter algo positivo para oferecer e ter os mesmos direitos de acessar recursos e oportunidades

Política
Anti-persegição
da Oxfam GB

A Oxfam GB enxerga todas as formas de perseguição como incompatíveis com seus objetivos e crenças na dignidade de todas as pessoas, e destruidoras de sua visão sobre oportunidades iguais. Conseqüentemente, a Oxfam GB não irá tolerar a perseguição de funcionários, voluntários, contratados, organizações parceiras, beneficiários ou qualquer outro agente

CÓDIGO DE CONDUTA – PADRÕES

Como funcionário da Oxfam GB, eu me comprometo a:

1. Ser responsável pelo uso de informações e recursos aos quais eu tenha acesso em razão de meu emprego na Oxfam GB.

- Eu garanto que farei uso das informações, fundos e recursos da Oxfam GB confiados a mim de maneira responsável e transparente em relação a todo o dinheiro e patrimônio, seguindo as políticas e requisitos adequados. Os recursos e patrimônios incluem:
 - Veículos da Oxfam GB
 - Telefones, máquinas de fotocópias, fax e artigos de papelaria
 - Outros equipamentos de escritório ou equipamentos/recursos pertencentes à Oxfam GB
 - Computadores, incluindo o uso de e-mail, internet e intranet
 - Acomodações da Oxfam GB (incluindo alojamentos da Oxfam em áreas internacionais)

2. Garantir a segurança, saúde e bem-estar de todos os funcionários, voluntários e contratados da Oxfam GB.

- Irei aderir a todos os requisitos legais e de saúde e segurança organizacionais em vigor no local de meu trabalho.
- Cumprirei todas as instruções de segurança locais e serei pró-ativo em informar a gerência sobre quaisquer mudanças necessárias em relação a tais instruções.
- Agirei de modo a evitar qualquer risco desnecessário à segurança, saúde e bem-estar, meu e de outros agentes, incluindo organizações parceiras e beneficiários.

3. Garantir que minha conduta pessoal e profissional seja de alto padrão, e seja vista como tal, e de acordo com as crenças, valores e metas da Oxfam GB.

- Tratarei todas as pessoas de maneira justa e com respeito e dignidade.
- Quando estiver trabalhando em um contexto internacional ou viajando internacionalmente em nome da Oxfam GB, observarei as leis locais e serei sensível aos costumes locais.
- Não trabalharei sob influência do álcool ou usarei, ou manterei em minha posse, substâncias ilegais nas instalações ou acomodações da Oxfam GB.
- Buscarei garantir que minha conduta sexual não traga à Oxfam GB nenhum problema para sua reputação e não tenha influência ou prejudique minha habilidade de realizar as tarefas para as quais fui empregado.
- Não realizarei transações sexuais comerciais com beneficiários. Para o propósito deste Código de Conduta, uma transação é classificada como sendo qualquer troca de dinheiro, mercadoria, serviço ou favor com alguma outra pessoa.

4. Desempenhar minhas tarefas e conduzir minha vida privada de modo a evitar possíveis conflitos de interesse com o trabalho da Oxfam GB e meu trabalho como funcionário da organização.

- Declararei qualquer interesse financeiro, pessoal, familiar (ou de relacionamento íntimo) em relação a negócios oficiais que possam ter impacto no trabalho da Oxfam GB – como por exemplo contrato para mercadorias/serviços, emprego ou promoção dentro da Oxfam GB, organizações parceiras, autoridades civis e grupos beneficiários.
- Comportarei-me de modo a não prejudicar a percepção nacional ou internacional sobre a imparcialidade da Oxfam GB.

- Pedirei permissão antes de concordar em tornar-me possível candidato ou em assumir alguma outra função oficial para qualquer partido político.
- Não aceitarei nenhum emprego adicional ou trabalho de consultoria fora da Oxfam GB sem permissão prévia da gerência.
- Não aceitarei presentes significativos ou qualquer remuneração de governos, beneficiários, doadores, fornecedores e outras pessoas, que tenham sido oferecidos a mim como resultado de meu emprego na Oxfam GB.
- Não abusarei de minha posição de funcionário da Oxfam GB solicitando qualquer serviço ou favor de outras pessoas em troca de assistência da Oxfam GB.

5. Evitar envolvimento com quaisquer atividades criminais, atividades que infrinjam os direitos humanos ou que comprometam o trabalho da Oxfam GB.

- Contribuirei para combater todas as formas de atividades ilegais.
- Notificarei a Oxfam GB sobre qualquer condenação criminal não cumprida ou acusação anterior ao meu emprego.
- Notificarei também a organização caso eu encontre qualquer acusação criminal durante meu emprego.
- Não me envolverei sexualmente com crianças com menos de 18 anos, independentemente do costume local.
- Não abusarei ou explorarei crianças com menos de 18 anos de idade de nenhuma maneira e relatarei tal comportamento por parte de outras pessoas ao meu gerente em linha hierárquica.

6. Abster-me de qualquer forma de perseguição, discriminação, abuso físico ou verbal, intimidação ou exploração.

- Cumprirei integralmente os requisitos de oportunidades iguais, diversidade e políticas anti-perseguição da Oxfam GB.
- Nunca me envolverei em qualquer relação exploradora, abusiva ou corrupta.

Li cuidadosamente e entendi o Código de Conduta da Oxfam GB e, por meio deste, concordo em cumprir suas exigências e comprometer-me a sustentar os padrões de conduta requeridos para apoiar os objetivos, valores e crenças da Oxfam GB.

Nome

Assinatura

Data

APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta é destinado a servir como guia a todos os funcionários da Oxfam GB ao tomarem decisões em suas vidas profissionais e, algumas vezes, em suas vidas privadas. Segundo este Código de Conduta, pretende-se que todos os funcionários contribuam para fortalecer o profissionalismo e o impacto do trabalho da Oxfam GB.

O Código de Conduta faz parte dos termos e condições de trabalho de todos os funcionários. Mais informações e detalhes sobre aspectos específicos deste Código também podem ser encontrados no documento Comportamento no Trabalho nas Políticas e Procedimentos da Oxfam GB.

1. Todos os funcionários receberão uma cópia deste Código e serão solicitados a familiarizarem-se com suas exigências, lendo e discutindo o Código com seu gerente ou colegas.
2. Todos os funcionários serão solicitados a confirmar isto, assinando sua concordância com o Código de Conduta e mantendo uma cópia. Uma cópia adicional do acordo assinado será mantida no arquivo pessoal do funcionário.
3. Informações adicionais sobre as provisões contidas no Código podem ser encontradas nas políticas, procedimentos e orientações da Oxfam GB. Se necessário, os funcionários também podem buscar mais esclarecimento com seu gerente ou algum funcionário da equipe de Recursos Humanos.
4. Para funcionários que estejam sendo realocados a outro país de trabalho, também serão oferecidas orientações em relação a costumes específicos locais e requisitos legais, para informá-los sobre o comportamento que eles devem adotar.
5. Mais orientações e informações serão também distribuídas a cada escritório e local de trabalho e podem também ser encontradas em documentos relacionados (ex.: Orientações sobre Segurança Local).
6. Os gerentes têm a responsabilidade de garantir que todos os funcionários, incluindo funcionários recentemente contratados, recebam uma cópia do Código de Conduta, compreendam suas condições claramente e assinem em concordância com seus termos.
7. Os gerentes também possuem a responsabilidade específica de sustentar os Padrões de conduta e servirem como exemplo.
8. No recrutamento e seleção de funcionários, os gerentes devem buscar garantir que os candidatos selecionados apóiem as crenças e valores da Oxfam GB e não possuam uma história de trabalho que infrinja as exigências deste Código.
9. Qualquer funcionário que esteja preocupado com o comportamento de um outro funcionário deve levantar estas questões com o gerente de linha hierárquico indicado. Qualquer preocupação será tratada com urgência, consideração e discrição.
10. Quaisquer infrações em relação às exigências deste Código de Conduta serão sujeitas à investigação e possível ação disciplinar de acordo com o procedimento Disciplinar da Oxfam GB.

Material de apoio 2

Orientações sobre Conduta Sexual (do Código de Conduta da Oxfam GB)

O Código de Conduta da Oxfam oferece orientações sobre a maneira como a Oxfam pretende que seus funcionários comportem-se. As orientações são necessariamente amplas, abrangendo todos os aspectos de comportamento, uso de equipamentos e orientação sobre relacionamentos com outros agentes em diversos níveis e em diversas situações.

O Código recorre e faz referência a diversas políticas da Oxfam; uso de computadores, perseguições, etc., mas não existe política sobre conduta sexual ou proteção infantil. Veja abaixo um detalhamento sobre como a Oxfam requer que seus funcionários se comportem com relação a isso.

Os princípios subjacentes e não negociáveis que esperamos que governem seu comportamento e o daqueles que estão à sua volta são:

- i. Nenhuma exploração ou relacionamento exploratório que decorra de sua posição dentro da Oxfam.
- ii. Nenhuma ação que leve a organização à desonra.

Portanto:

- iii. Nenhum relacionamento sexual com menores de idade (pois ele é exploratório por natureza).
- iv. Nenhum relacionamento sexual com beneficiários (porque ele é potencialmente exploratório por natureza).

Para esclarecer:

- v. Quando dizemos “nenhum relacionamento sexual”, queremos dizer nenhum contato sexual, qualquer que seja ele.
- vi. Existe, igualmente, pouca tolerância com a demanda *ou aceitação* de sexo ou contato sexual em troca de produtos ou serviços seus ou da Oxfam.

É realmente importante ressaltar que:

- vii. **É sua tarefa e responsabilidade relatar, através dos sistemas que existem, o comportamento que você sentir que não está de acordo com as regras acima.**
- viii. **É também de sua responsabilidade promover e manter ativamente uma atmosfera ou um ambiente em que os funcionários sintam que eles podem e que irão atender às expectativas esclarecidas acima.**

Material de apoio 3 (4 páginas)

Estudos de Caso: Uso do Código de Conduta da Oxfam GB

1 Uso de laptop da Oxfam para acessar websites pornográficos

1a Primeiro Cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um laptop da Oxfam. O funcionário recebeu uma completa e correta indução, que incluiu uma boa instrução sobre o Código de Conduta e uma detalhada explicação e discussão sobre o uso ilegal/ilícito dos equipamentos da Oxfam.

1b Segundo Cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um laptop da Oxfam. O funcionário não recebeu instruções do gerente em nível hierárquico ou de funcionários do departamento de Recursos Humanos.

1c Terceiro Cenário

Um funcionário local admitiu acessar websites pornográficos através de um computador da Oxfam. Sua defesa (da qual ele realmente não acha que precisa) é que é culturalmente aceitável fazer isto em seu país (e no país no qual ele está baseado) e ele não entende por que a Oxfam vê algum problema nisto. Você não consegue ter certeza se ele recebeu uma instrução completa e útil sobre o Código de Conduta da Oxfam.

Qual seria a sua ação /orientação em cada uma das circunstâncias acima? Por favor indique onde você acredita que decisões gerenciais CRUCIAIS precisam ser tomadas. Inclua ações de acompanhamento quando apropriado.

2 Relacionamentos pessoais

O Gerente de Programa Regional (você) e o Diretor Regional tomam conhecimento de que existem rumores a respeito de um Coordenador de Programa expatriado no País X. É alegado que o funcionário, do sexo masculino, está tendo um relacionamento com uma mulher local que dizem que é prostituta. A prostituição é ilegal no País X. Devido ao costume local e ao fato de que o escritório da Oxfam fica em uma localidade pequena e remota, a relação e os rumores estão causando tensão entre funcionários locais e possivelmente levando a organização ao descrédito. Você sabe que o funcionário foi totalmente instruído de maneira adequada sobre o Código de Conduta da Oxfam, tanto por você como pela equipe de Recursos Humanos no país.

Por favor considere todos os outros dos cenários dados abaixo e decida qual caminho você tomaria. Discuta as várias decisões que precisam ser tomadas e as razões para a sua escolha.

Você ...

Decidiria que este comportamento é algo que precisa de ação de alguma maneira? *Por quê?*
Decidiria que este comportamento é algo que você pode seguramente ignorar e não fazer nada a respeito? *Por quê?*

Você ...

Telefonaria para o funcionário em questão e o confrontaria com suas idéias? *Por quê?*
Encontraria uma oportunidade de chamar de volta o funcionário para o Centro de Gerenciamento Regional e teria uma reunião com ele? *Por quê?*
Aproveitaria a primeira oportunidade para visitar o escritório de campo e tentaria, sem preconceito, entender a situação? *Por quê?*

Você ...

Faria o processo formal ou informal nesta fase? *Por quê?*

Você ...

Ouviria o funcionário, levaria em conta seu ponto de vista e encontraria uma forma de encaminhar em conjunto? *Por quê?*

Diria suas preocupações e lançaria um procedimento investigativo imediatamente? *Por quê?*

Você ...

Lançaria procedimentos investigativos? O que você precisa descobrir?

Se os rumores provarem ser totalmente infundados ... *Qual seria seu curso de ação?*

Se os rumores de que a mulher era uma prostituta se mostrassem infundados ... *o que você faria?*

Existem pontos cruciais adicionais no processo – quais são as decisões ou questões que poderiam surgir deles?

3 Sexo em troca de produtos

Josie é uma adolescente de um dos campos. Samuel, um dos funcionários encarregados da distribuição de alimentos empregado pela Oxfam GB, ofereceu-se para dar a ela um pouco mais de alimentos durante as distribuições se ela fosse sua “amiga especial”. Ela concorda de bom grado. Eles combinam de iniciar um relacionamento sexual e nenhum deles acredita que existe algum problema. Josie espera que esse relacionamento será um passaporte para uma nova vida fora do campo. Samuel não faz nada para desincentivar essa esperança.

Quem está certo? Quem está errado? Como gerente de Samuel, quais ações você adotaria? Quais ações mais amplas você poderia adotar para reduzir a probabilidade disso acontecer novamente?

4 Contestando o comportamento de colegas

Você inicia um contrato de 6 meses como Gerente de Projeto em um programa emergencial. Este pequeno país sofreu por mais de 10 anos uma violenta guerra civil, com 100.000 mortos e até 50 por cento da população restante está desabrigada e seus meios de subsistência estão destruídos. Cerca de 74 por cento das famílias dependem de ajuda alimentar.

Em sua primeira noite, você encontra um clima muito “masculino” entre os colegas (mulheres e homens). Com pouca coisa para fazer depois do trabalho, eles passam a noite bebendo cerveja e contando histórias de ameaças à segurança nesta e em outras tarefas. Seus colegas homens falam com conhecimento sobre questões de gênero e eles sempre garantem que a igualdade de gênero é considerada quando estão elaborando propostas de planejamento de programa. Contudo, você se sente desconfortável com o comportamento deles quando lidam com colegas do sexo feminino, particularmente membros júnior dos funcionários. É difícil definir o que exatamente lhe incomoda, mas quando você tenta levantar a questão com os homens, eles são relapsos e menosprezam o assunto. Quando a noite chega, alguém conta uma piada ofensiva e sexista, seguida por uma rápida desculpa dirigida a você e um pedido para que você “não leve muito a sério”.

O clima de trabalho e de vida é muito “fechado”. Não há solução pacífica para o conflito à vista e as agências de ajuda operam programas emergenciais em abrigos, distribuição de alimentos e cuidados com a saúde. As operações estão limitadas a certas áreas do país (principalmente próximas à capital) julgadas seguras o suficiente para trabalhar. Estas áreas mudam quase diariamente, conforme surgem as preocupações com a segurança.

É um ambiente de trabalho extremamente estressante, com grande exaustão e rotatividade entre os funcionários. Todos os funcionários locais expatriados e sêniores (15 pessoas no total, a maioria homens) vivem juntos em hospedagem segura próximo ao escritório na capital. Devido à insegurança, as viagens de campo são breves. Pernoites fora da cidade foram consideradas perigosas pelo grupo de segurança da ONU/ONG. Um toque de recolher acontece entre 18h e 7h.

O que você faz nesta situação?

Quais são as questões que você precisa considerar para o futuro?

5 Sexo com meninas jovens

O país X vivenciou um brutal conflito no início da década de 1990, com milícias em batalhas pelos recursos valiosos do país até o último que foi deixado de pé. No momento de sua visita, uma tentativa de acordo de paz está em vigor, mas a capital permanece tensa e repleta de pessoas desabrigadas. É uma existência profundamente empobrecida e desesperadora para muitos.

Existe um bar perto do escritório que é considerado seguro para freqüentar e diversos funcionários internacionais encontram-se lá à noite. Você vai lá com colegas e se surpreende ao ver várias meninas (com cerca de 12 anos de idade) circulando por perto. Um de seus colegas lhe diz que elas são prostitutas, muitas delas de áreas rurais sem fonte de renda e freqüentemente sem apoio da família, voltaram-se para a prostituição. Mas aparentemente a razão real de garotas tão novas estarem sendo “demandadas” em preferência a mulheres mais velhas é a crença local de que se um homem dorme com uma menina jovem, ele não tem chance de contrair HIV.

Mais tarde você fica chocado ao ver um funcionário internacional de uma outra ONG respeitável saindo com uma das meninas no carro dele. O Representante para o País da organização em questão está angustiado com isto e pede aconselhamento a outras agências.

O que você deveria ter feito após presenciar este ato?

O que aquele gerente deveria fazer com o funcionário em questão?

Existem outras medidas que o chefe desta e de outras ONGs devem tomar em contextos como este?

Haveria alguma diferença no tom e no conteúdo de suas discussões e decisões se o funcionário, que está explorando crianças locais e menores de idade, fosse ele próprio um membro da comunidade local?

6 Motorista local

Joey é um motorista localmente contratado trabalhando para a Oxfam GB. Ele transporta itens de alívio humanitário do depósito até os campos onde eles são distribuídos. Em uma de suas viagens, ele reconhece uma menina de 15 anos de idade caminhando no acostamento da estrada e dá a ela uma carona de volta ao campo. Desde então, para impressioná-la e conquistá-la, ele freqüentemente oferece para levá-la de carro aonde quer que ela esteja indo e às vezes dá a ela pequenos itens dos pacotes de alívio humanitário de seu caminhão, que ele acredita que ela e sua família poderiam usar. Na última vez que ele a levou para casa, ela o convidou para entrar na casa para conhecer sua família. A família estava satisfeita por ela ter feito amizade com um funcionário de ONG. Joey realmente gosta da menina e deseja iniciar um relacionamento com ela. Ele sabe que a família dela aprovará.

O que Joey está fazendo de errado?

Quais poderiam ser as consequências das ações dele?

O que você faria se fosse gerente em linha hierárquica de Joey?

7 Dormindo no campo

Funcionários que trabalham em um programa de resposta emergencial rápida estão viajando pelo menos 4 horas por dia para chegar nos campos onde eles estão implementando um programa integrado de distribuição de água e saneamento. Eles sentem que a viagem está reduzindo sua eficácia para um nível inaceitável. O coordenador de programa deles, baseado a centenas de quilômetros de distância na capital da província, recebe uma solicitação formal da equipe para mudar seu alojamento da pequena e inóspita localidade onde eles vivem atualmente para o maior e mais central dos campos de refugiados. Eles acreditam que isto os deixará mais seguros, menos cansados e muito mais eficazes em seus trabalhos.

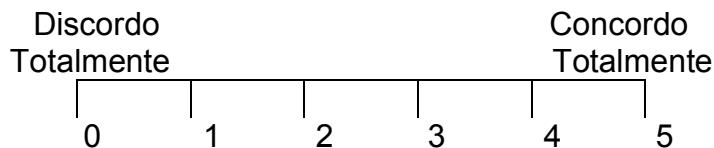
Se você fosse o coordenador do programa, qual seria a sua resposta e quais seriam as suas ações?

Material de apoio 4: Formulário de avaliação

Nome (opcional): _____ Data: _____

Para cada questão em que há uma escala, por favor faça um círculo no número apropriado.

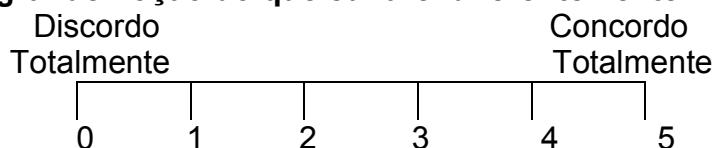
- 1. Este curso veio no momento mais adequado para eu aprender o máximo possível**



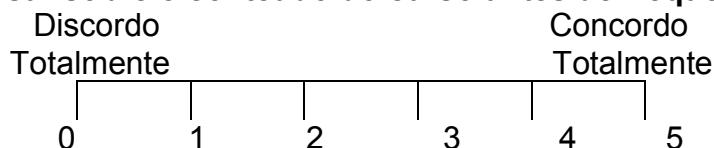
- 2. Os materiais e exercícios foram adequados para as minhas necessidades**



- 3. Eu tenho uma grande noção do que eu farei diferentemente no futuro**



- 4. Ter que fazer alguns trabalhos preparatórios antes do curso é uma boa idéia, que me fez pensar sobre o conteúdo do curso antes de freqüentá-lo.**



Existe algo que poderia ser feito diferentemente para aumentar alguma das notas que você deu?

Como o facilitador poderia melhorar suas habilidades em ajudar outras pessoas a aprender?

Muito obrigado por dedicar seu tempo preenchendo esta avaliação do curso.

Flipchart 1a

Objetivos deste curso

Como resultado desta oficina, os participantes saberão mais sobre o código de conduta interno da Oxfam para funcionários e terão mais condições de cumpri-lo.

Os gerentes se sentirão mais confiante para usar o código e os funcionários entenderão as responsabilidades que ele implica e demanda.

Flipchart 1b:

Objetivos deste curso (continuação)

Como resultado desta oficina, nós:

Saberemos ...

os princípios que sustentam o Código de Conduta da Oxfam GB e as orientações sobre Conduta Sexual

Nos sentiremos ...

Confiantes para julgar e tomar decisões sobre o delicado e difícil assunto da exploração e abuso sexual.

Faremos ...

Estudos de casos de exploração e de abuso sexual para verificar onde as decisões precisariam ser tomadas e, em certos casos, como eles poderiam ter sido melhorados.

Reflexões sobre casos pessoais; nós os discutiremos e analisaremos para identificar questões, decisões e julgamentos importantes e os redigiremos para outros usos.

Flipchart 2

Regras do Código de Conduta da Oxfam

Não praticar sexo com alguém com menos de 18 anos de idade.

Não praticar sexo comercial ou transacional com beneficiários.

Flipchart 3

Responsabilidades estabelecidas no Código de Conduta da Oxfam

É sua a tarefa e responsabilidade de relatar, através dos sistemas existentes, comportamentos que você acredita que não estejam de acordo com as regras mostradas no Flipchart 2.

É sua também a responsabilidade de promover e manter ativamente um ambiente no qual os funcionários sintam que podem atender às expectativas que a organização tem deles.

Flipchart 4a

Agenda para o curso de um dia inteiro

Introdução

Contando história

Quiz

Apresentação

INTERVALO

Exercício 1: Código de Conduta da Oxfam GB

Exercício 2: Orientações sobre Conduta Sexual
da Oxfam GB

Sessão de Brainstorm: Beneficiários vulneráveis

ALMOÇO

Checando os objetivos

Estudos de caso

Contando histórias em grupos

INTERVALO

Trabalho em grupo sobre histórias escolhidas

Avaliação

Revisão e sumário

Flipchart 4b

Agenda para o curso de meio dia de duração

Introduções

Quiz

Apresentação

Exercício 1: Código de Conduta da Oxfam GB

Exercício 2: Orientações da Oxfam GB sobre Conduta
Sexual

INTERVALO

Estudos de Caso

Avaliação

Flipchart 5

Estacionamento: questões que serão respondidas
mais tarde

Flipchart 6

Confidencialidade

Estamos discutindo e compartilhando informações delicadas. Todos nós devemos respeitar a confidencialidade de colegas e programas.

Nenhum nome de pessoa ou programa será utilizado durante nossas discussões.

O desrespeito à confidencialidade de outros agentes durante ou após este curso será considerado uma ofensa disciplinar.

Se você tiver alguma informação que deseja compartilhar a respeito do comportamento de um colega, você deve conversar com seu gerente ou com o gerente de seu gerente ou ainda com sua equipe de Recursos Humanos mais próxima.

Flipchart 7

Exercício - Código de Conduta da Oxfam

Você dispõe de 30 minutos para este exercício.

1 Leia as páginas 3 e 4 do Handout 1.

2 Com a pessoa próxima a você, descubra ...

três coisas que o Código definitivamente proíbe

e três coisas em relação às quais você sente que o
Código precisa ter mais clareza

3 Escreva-as para dar *feedback* ao grupo.

Flipchart 8

Exercício - Orientações da Oxfam sobre Conduta Sexual

Você dispõe de 20 minutos para este exercício.

Forme grupos de 5 ou 6.

Leia o Handout 2 cuidadosamente e discuta-o
com seu grupo.

Após 10 minutos, vá aos Flipcharts 8a, 8b, 8c, 8d e
8e e acrescente os comentários de seu grupo.

Sente-se apenas quando você tiver comentado
sobre TODAS as questões.

Flipchart 8a

Essas orientações são exatamente o que você esperava da Oxfam?

Alguma coisa o surpreendeu?

Flipchart 8b

Qual será a parte mais difícil das orientações para você implementar enquanto gerente?

Flipchart 8c

**Você tem tido de lidar com comportamento
de funcionários que desrespeitam
essas regras?**

**Você conhece outros gerentes que têm tido de
fazer isto?**

Flipchart 8d

**Você se sente confiante de que a Oxfam o
apoiaria caso você tivesse de lidar com
funcionários que desrespeitam essas regras?**

Flipchart 8e

**Se você pudesse acrescentar mais uma regra,
qual seria ela?**

Flipchart 9

Beneficiários vulneráveis

Você dispõe de 20 minutos para este exercício.

Anote qualquer característica em particular de sua
região /país/ projeto
(conforme apropriado) que torna os beneficiários
vulneráveis ao abuso.

Flipchart 10

Estudos de Caso

Você dispõe de 40 minutos para este exercício.

Serão atribuídos ao seu grupo dois estudos de caso.

Analise-os cuidadosamente e responda às questões que eles propõem.

Anote as respostas para compartilhá-las quando todos os grupos tiverem completado o exercício.

Se você terminar antes de decorrer os 40 minutos, você pode continuar com algum outro estudo de caso, se desejar.

Flipchart 11

Avaliação

Você dispõe de 10 minutos para este exercício.

Pegue várias folhinhas de Post-it e uma caneta.

Levante-se e caminhe pela sala, olhando os flipcharts de 11a - 11g.

Cole uma folhinha de Post-it com um comentário nele na linha abaixo de cada questão, no local que melhor reflita como você se sente em relação à questão.

Sente-se apenas quando você tiver respondido a todas as sete questões.

Flipchart 11a

**Você acha que agora você sabe o suficiente sobre
o que a Oxfam GB espera de você
em termos de conduta sexual?**

NÃO **SIM**

Flipchart 11b

**Como gerente, você se sentiria confiante de
investigar uma reclamação sobre comportamento
sexual inapropriado?**

NÃO **SIM**

Flipchart 11c

Até que ponto você se sente confiante de que a Oxfam GB está empenhada e capacitada para abordar casos de condutas sexuais inapropriadas?

NEM UM POUCO MUITO

Flipchart 11d

Até que ponto você acha que as “Orientações sobre Conduta Sexual” o ajudam a regular seu comportamento e o daqueles à sua volta?

NÃO MUITO MUITO

Flipchart 11e

Até que ponto você acha que as
“Orientações sobre Conduta Sexual”
o ajudam a entender suas próprias
responsabilidades enquanto estiver
trabalhando neste setor?

NÃO MUITO MUITO

Flipchart 11f

Até que ponto você se sente capaz de explicar
a política da Oxfam GB sobre exploração
e abuso sexual para pessoas com as quais
você trabalha?

NÃO MUITO MUITO

Flipchart 11g

**Até que ponto você se sente capaz
de assumir responsabilidade por criar
e manter um clima que possa sustentar as
“Orientações sobre Conduta Sexual” da Oxfam?**

NEM UM POUCO MUITO

Informativo do facilitador (1)

Texto preparatório para participantes

Para: Participantes em sessão de treinamento sobre Prevenção da Exploração e Abuso Sexual – em ... *o facilitador inclui aqui a data apropriada*

Fm: O facilitador

Re: Trabalho de preparação, compulsório, para freqüentar a sessão de treinamento

Você participará de uma oficina que o treinará para impedir a exploração e o abuso sexual dentro das equipes e setores em que você trabalha. Para que você e a Oxfam aproveitem ao máximo esta oficina, você deve realizar um pequeno trabalho preparatório. Comece lendo cuidadosamente as informações e sugestões a seguir, para garantir que sua participação seja tão útil quanto nós todos gostaríamos que fosse.

Confidencialidade

Durante a oficina, você poderá pensar e falar sobre comportamentos que são às vezes ilegais e muitas vezes conflitantes com a política da Oxfam GB. É possível que esse comportamento esteja associado a colegas, no passado ou no presente, ou conhecidos de muitas pessoas. É essencial que você aja, dentro deste seminário e fora dele, com o máximo de discrição.

Em seu trabalho preparatório e em suas discussões durante a sessão de treinamento, você será proibido de mencionar o nome de qualquer pessoa ou atribuir comportamentos (bons, maus ou outros) a qualquer indivíduo citado. Além disso, quando estiver descrevendo situações, você deve evitar mencionar o nome do país ou localidade. O não cumprimento desta orientação, seja dentro da sessão de treinamento ou fora dela, resultará em procedimentos disciplinares que serão adotados contra você. Nós levamos essa questão muito a sério: por favor faça o possível para atender às nossas expectativas.

Trabalho preparatório

Na sessão de treinamento você será solicitado a descrever para um pequeno grupo de pessoas pelo menos um exemplo de comportamento sexual explorador ou abusivo que você tenha visto em seu trabalho ou na sua vida cotidiana, seja ele um incidente “menor” ou mais significativo. Escolha um exemplo que você possa explicar claramente e sobre o qual você tenha uma opinião.

Anote a experiência, mencionando as coisas que pareceram erradas a você e as coisas que os gerentes e outras pessoas poderiam ou deveriam ter feito para impedir ou prevenir que isso acontecesse.

Tente limitar sua história a dois ou três parágrafos no máximo. Traga o texto consigo para a sessão de treinamento. Você necessitará dele para participar plenamente então, por favor, prepare-o por escrito e lembre-se de trazê-lo com você. Se você tiver problemas para encontrar um exemplo, peça à pessoa do departamento de Recursos Humanos mais próxima de você ou ao seu gerente hierárquico para lhe ajudar a pensar em algo adequado. Não se preocupe: todos têm pelo menos um exemplo para compartilhar, mas pode demorar um certo tempo para descobri-lo em sua memória.

Quando for escrever seu exemplo, por favor observe as orientações dadas acima sobre confidencialidade: não mencione qualquer pessoa ou lugar pelo nome.

Nas oficinas da Oxfam, o facilitador colherá os exemplos que participantes trouxerem com eles, de forma que esses exemplos possam ser adicionados ao conjunto de informações, estudos de caso e exemplos que nós (e nossos parceiros eventualmente) podemos utilizar para aprender e melhorar a nossa atuação.

Obrigado. Eu esperovê-los em nossa sessão de treinamento.

Informativo do facilitador (2)

Exemplos de Histórias

(Não é um material de apoio: somente para uso do facilitador)

Exemplo 1

Ignatius é um funcionário público intermediário no país X que foi transferido da capital para uma cidade no extremo norte, onde a ele foi atribuída a tarefa de supervisionar o registro governamental de refugiados que entraram em massa no país, fugindo de conflito do outro lado da fronteira.

Os refugiados, muitos dos quais são mulheres que estão separadas de seus familiares de sexo masculino, estão extremamente vulneráveis, tendo estado em fuga por várias semanas e ficado sujeitas a ataques. Eles chegaram em uma área muito pobre do país vizinho, onde descobriram que pessoas de sua identidade étnica e religião não são bem-vindas.

A Oxfam está estabelecendo uma operação humanitária e depende das boas relações com o governo do país receptor dos refugiados. Contudo, os funcionários estão começando a ouvir rumores que Ignatius e seus colegas estão explorando sexualmente as mulheres refugiadas. Não há evidências diretas, porque os supostos abusos ocorrem à noite, quando não é permitida a entrada dos funcionários da Oxfam nos acampamentos.

Exemplo 2

Uma ONGI estava coordenando um programa de longo prazo em apoio de trabalhadoras comerciais do sexo em um país que havia sido destruído por uma guerra civil extremamente violenta por mais de duas décadas. O objetivo do programa era oferecer às trabalhadoras do sexo algumas escolhas em suas vidas e também oferecer-lhes alguma segurança e dignidade enquanto elas estivessem trabalhando.

Demorou muito, muito tempo para ganhar a confiança das mulheres envolvidas. Muitas delas tinham histórias horríveis para contar e não muita confiança em outras pessoas, nem mesmo naquelas que realmente queriam ajudar.

Numa manhã bem cedo, uma das trabalhadoras do sexo foi vista, por uma colega, saindo da sala do coordenador (homem) do programa. Essa colega confrontou o coordenador do programa, que negou qualquer impropriedade.

Exemplo 3

Durante uma viagem aos campos de Pessoas Internamente Desabrigadas (IDP), uma consultora de gênero expatriada observou que em todos os seus encontros com habitantes dos campos de refugiados seu motorista sentou à sombra e conversou com mulheres jovens, presumivelmente residentes dos campos.

Na viagem de volta, ela perguntou ao motorista sobre o que ele estava conversando com as mulheres. O motorista se sentiu ofendido e disse que nada ruim tinha acontecido. A consultora de gênero assegurou que ela não acreditava que esse fosse o caso, mas que estava interessada no fato que jovens mulheres desacompanhadas pudessem se sentir à vontade com um “estranho”. A consultora continuou explicando que era importante que todos compreendessem o quanto vulneráveis eram as mulheres nos campos – o quanto pouco suporte ou poder elas tinham e o quanto difícil era permanecerem seguras em circunstâncias tão duras.

Ao chegar à base, ela discutiu o assunto com alguns de seus colegas expatriados. Alguns dos trabalhadores de campo do sexo masculino disseram que ela não sabia o que era trabalhar nos campos. “As mulheres vêm a nós todo o tempo, oferecendo-se para ser nossas namoradas”. “Elas dizem ‘olhe ao seu redor, não há homens, vocês podem ser nossos homens’. Elas dizem isso todo o tempo”. Novamente, houve muita discussão para que alguns colegas percebessem o quanto vulneráveis eram as mulheres e crianças nos campos, quanta necessidade elas passavam e o que isso poderia forçá-las a fazer. A consultora de gênero teve a impressão de que essa pode ter sido a primeira vez que alguns de seus colegas de trabalho realmente pensaram sobre essa situação do ponto de vista das mulheres nos campos.

Exemplo 4

A esposa de um funcionário reclamou que dois colegas estavam trazendo prostitutas para a unidade de uma ONG onde ela, sua família e os dois colegas viviam.

A Chefe da Missão, após consulta com os Recursos Humanos, conversou informalmente com os dois homens. Ela enfatizou que suas ações, embora não proibidas pelo Código de Conduta Interno de sua ONG, causavam desagrado à família de um colega e ameaçavam levar a Oxfam ao descrédito. Ela enfatizou que se houvesse mais reclamações elas iriam requerer ação disciplinadora formal.

Os funcionários continuaram a usar prostitutas, mas discretamente, e não na propriedade da ONG. Funcionários sêniores verificaram regularmente com a família que tinha feito a reclamação, para garantir que suas preocupações haviam sido resolvidas.

Exemplo 5

Um gerente estrangeiro de uma pequena equipe de programa vivia sozinho em uma casa enorme na cidade em que sua ONG mantinha um escritório e alguns programas. Ele era bem conhecido na cidade, pois havia poucos expatriados vivendo lá, e um número ainda menor possuía carros da “ajuda humanitária”.

Em diversas ocasiões, outros funcionários visitaram o programa, pernoitando na casa do gerente do programa. Algumas vezes quando os funcionários estavam lá, ele chegava em casa muito tarde, às vezes bêbado e ocasionalmente com uma “namorada”. Somente quando vários funcionários tiveram a oportunidade de encontrar-se é que puderam comparar as histórias de quando pernoitaram na casa do gerente de programa, percebendo então a extensão do problema. Juntando todas as histórias, parecia que o gerente de programa estava saindo para beber três ou quatro vezes por semana e, na maioria das ocasiões, ele trazia para casa uma garota diferente.

Ainda assim, nada foi feito para tentar impedir ou regular esse comportamento; ele sequer foi questionado a respeito. A questão não veio à tona até quando um dos funcionários sêniores visitantes foi um dia abordado por alguém na rua com um requerimento por escrito para consertar um muro de jardim que havia sido supostamente derrubado pelo gerente enquanto ele dirigia bêbado para casa.

Foi decidido que, como o gerente de programa tinha somente dois meses para o fim do contrato, ele não deveria ser demitido, mas não deveria ser oferecida a ele uma extensão. Nada foi dito sobre o seu ato de beber ou de dormir com tantas garotas do local.

Exemplo 6

Durante um processo de recrutamento, uma ONG estava prestes a recrutar um Gerente de Programa estrangeiro, extremamente qualificado e experiente. Entretanto, o Chefe de Missão do País tinha ouvido rumores na região sobre o comportamento pessoal desse Gerente de Programa; de acordo com relatos, ele estava usando prostitutas e bebendo muito. Não houve qualquer evidência disso na entrevista, contudo, e quando a questão de sua conduta foi levantada com o candidato, ele disse que estava consciente da política da ONG e assegurou ao Chefe da Missão que concordava em obedecê-la. Sentindo-se satisfeito, o Chefe da Missão decidiu selecioná-lo.

Três meses após o Gerente de Programa ter assumido seu posto, chegaram rumores ao Escritório do País sobre um relacionamento inadequado entre ele e uma funcionária júnior, trinta anos mais jovem do que ele. Em uma discreta investigação, dois guardas afirmaram que a funcionária havia pernoitado na casa do Gerente de Programa em pelo menos uma ocasião. Três funcionários disseram que o relacionamento era de conhecimento geral; vários outros funcionários recusaram-se a comentar.

O Chefe da Missão e seu Vice foram a uma visita de campo, durante a qual o Chefe da Missão presenciou tentativa do Gerente de Programa de beijar a funcionária júnior, que resistiu. Também foi notado que a funcionária júnior tinha uma elevada taxa de licença-saúde. O Chefe da Missão e o Vice reafirmaram verbalmente a política da ONG sobre relacionamentos com o Gerente de Programa. (Um Código de Conduta Interno adequado não havia sido introduzido.)

O Chefe da Missão pediu a opinião de seu gerente hierárquico e foi comunicado que tal comportamento era inaceitável e deveria ser enfrentado. Rumores do relacionamento continuaram a circular entre os funcionários nacionais. Quando o Gerente de Programa passou pelo Escritório do País antes de sua licença de Descanso & Recuperação, ele e o Chefe da Missão se encontraram para revisar o período probatório. O Chefe da Missão perguntou a respeito dos rumores, que foram negados pelo Gerente de Programa, assegurando que o relacionamento era apenas o de amigos íntimos. O Chefe da Missão decidiu não confirmar o Gerente de Programa no cargo e ele foi instruído a não retornar após seu D&R. A base para a não-confirmação no cargo foi a de “crenças incompatíveis”.

Quando chegou ao Reino Unido, o Gerente de Programa comentou suas preocupações com o tratamento que recebeu com vários gerentes sêniores. Não houve qualquer testemunha de seu encontro com o Chefe da Missão e o caso e o processo haviam sido pouco documentados. O Gerente de Programa ameaçou levar a ONG a um tribunal trabalhista por demissão injusta e ameaçou processo por difamação de caráter.

Os gerentes sêniores na ONG concordaram em dar ao Gerente de Programa uma boa referência, em troca de um acordo para não levar sua ação legal adiante. Eles também pagaram a ele uma visita de volta ao país e ao seu escritório de campo. Eles não pediram declarações escritas de nenhum funcionário ou gerente envolvido, nem conversaram com qualquer funcionário do país envolvido, além do Chefe da Missão. O gerente hierárquico do Chefe da Missão apoiou a decisão.

Após um período de alguns meses, o Gerente de Programa foi reempregado em um outro programa administrado pela ONG. O histórico de doenças da funcionária júnior envolvida melhorou significativamente após a saída do Gerente de Programa.

Exemplo 7

Trabalhadores de agências de ajuda humanitária em uma pequena cidade remota na África central têm acesso limitado a outros expatriados, não falam bem a língua local e estão com uma necessidade desesperada de mais interação social! A chegada de pequenos números de soldados da paz cria uma grande animação. Eles dão boas-vindas aos capacetes azuis da ONU com alegria e organizam algumas noites de entretenimento em suas respectivas casas antes de se aventurarem a sair para a cidade juntos.

Tudo isso parece um bom e inocente divertimento – mas quais poderiam ser as repercussões?

Informativo do facilitador (3)

“Respostas” para Estudos de Caso descritos no Material de apoio 3

(Não é um material de apoio: para uso do facilitador somente)

1 Uso do laptop da Oxfam para acessar sites pornográficos

1a Primeiro cenário

Da Política de Uso da Internet da Oxfam GB:

“A seguir estão alguns exemplos de uso inadequado que seriam classificados como atos de grave má conduta sob os procedimentos disciplinares, e como tais, poderiam resultar em demissão sumária, sem aviso e notificação prévios. A lista não está completa:

- violar a privacidade de outros usuários;
- corromper ou destruir dados de outros usuários ou prejudicar seus trabalhos;
- criar, acessar e exibir quaisquer imagens, dados ou outro material de natureza criminal, ofensiva, obscena ou indecente.’

Portanto, este é um ato que merece sanção por meio de procedimentos disciplinares. O funcionário rompeu os termos de seu contrato e não seguiu os procedimentos, instruções e política da Oxfam GB conforme estabelecidos na Política de Uso da Internet. Decisões sobre qual(is) sanção(ões) aplicar estão a cargo do gerente hierárquico, mas é claro que, se ele permanecer com a Oxfam, no mínimo a sua capacidade de obedecer o Código de Conduta Interno da Oxfam se tornará uma questão de Gerenciamento de Desempenho.

Houve casos de demissão sumária por grave má conduta de funcionários que acessam sites pornográficos.

Além de lidar com o funcionário em questão, o(s) gerente(s) deve(m) aproveitar a oportunidade de uma reunião de funcionários para lembrar a eles do Código Interno e do guia de Conduta Sexual. Para treinamento posterior, eles devem considerar utilizar os estudos de caso apropriados ao contexto.

1b Segundo cenário

Este, para o funcionário cometendo um “crime Oxfam”, é ainda uma transgressão disciplinar, porque assim estabelece a política acima. O funcionário transgressor provavelmente merece um advertência formal, verbal, com uma observação em sua ficha para registrar o que ocorreu. Além disso, o gerente do funcionário, por não ter garantido que o código de conduta fosse dado ao empregado, deve ser considerado responsável por essa transgressão e provavelmente receberá uma advertência formal, verbal, também. A falha do gerente em conduzir uma indução adequada deve também tornar-se uma questão de gerenciamento de desempenho.

Ao funcionário deve, imediatamente, ser dada uma cópia do Código de Conduta e também treinamento para compreensão da responsabilidade que o Código exige. O gerente do funcionário deve ser avisado para estar muito consciente de sua responsabilidade de promover e manter uma atmosfera em que os funcionários possam e de fato sigam as orientações e regras da Oxfam sobre abuso, exploração e conduta sexual. O desejo e capacidade dos empregados de cumprir isso são questões de gerenciamento de desempenho e devem ser monitoradas com rigor.

Todo esforço deve ser feito para reforçar as mensagens centrais sobre as regras da Oxfam acerca do uso de equipamento e a responsabilidade de todos para promover e manter condições em que os funcionários possam e de fato respeitem o Código Interno.

1c Terceiro cenário

Tal qual a resposta dada acima, uma advertência formal, verbal, seria provavelmente a resposta primária mais adequada – tanto para o funcionário em questão quanto para o gerente (com observações incluídas em suas fichas para registrar o que foi feito). Entretanto, além disso, é óbvio que algum trabalho necessita ser feito com o funcionário para ajudá-lo a compreender, e ser capaz de obedecer, o Código de Conduta Interno e as orientações para conduta sexual da Oxfam GB.

Deve estar claro para todos os funcionários, qualquer que seja seu nível, que a Oxfam GB está plenamente consciente de que algumas vezes a cultura global que estamos promovendo não está de acordo com a cultura local. Sobre essa questão, em todas as circunstâncias, a cultura da Oxfam GB deve prevalecer em relação à cultura local – sempre.

Seria provavelmente uma boa idéia conduzir sessões de treinamento/lembraça com todos os funcionários em um momento oportuno. Os julgamentos feitos pela Oxfam GB sobre o que é um comportamento aceitável e o que não é podem divergir, bastante radicalmente, de uma “norma” local. Embora essas diferenças sejam interessantes, e muito possa ser aprendido ao debatê-las, o ponto fundamental é que a Oxfam GB refletiu longa e arduamente sobre essas questões e prescreveu regras e orientações que ela acredita serem necessárias e adequadas. Os funcionários devem ser capazes e dispostos a promover e sustentar essas regras e orientações; se não, eles, e seus gerentes, devem reconhecer que estão trabalhando na organização errada e precisam ir embora.

2 Relações pessoais

Um ou dois comentários do mesmo rumor devem ser o bastante para o gerente deste Coordenador de Programa (CP) agir. Isso devido a duas razões: (a) prostituição é ilegal no país X, então o CP está infringindo a lei; e (b) dormir com uma prostituta, nesta dada situação, demonstra julgamento extremamente pobre, por causa do inevitável efeito negativo sobre a reputação da Oxfam.

(Os gerentes devem notar que se ouvirem apenas um rumor de que esteja havendo atividade sexual com crianças – isto é, qualquer pessoa abaixo de 18 anos de idade – eles devem agir imediatamente. Não é necessário esperar que dois ou três rumores surjam gradualmente.)

Nesse caso as ações constituem má conduta de acordo com o Código de Conduta da Oxfam, que compromete todos os funcionários às seguintes obrigações:

“Evitar envolvimento em quaisquer atividades criminais, atividades que se contraponham aos direitos humanos ou que comprometam o trabalho da Oxfam GB.

Contribuir para combater todas as formas de atividades ilegais.

Buscar garantir que minha conduta sexual não traga má reputação para a Oxfam GB e não tenha impacto ou enfraqueça a minha capacidade de exercer o papel para o qual eu estou empregado.”

Portanto, nesta situação, assim que o gerente estiver razoavelmente certo de que seja um caso de má conduta, ele ou ela deve viajar para a área onde o Coordenador de Programa trabalha e expor os rumores a ele. Além disso, o gerente poderia considerar suspendê-lo enquanto a investigação estivesse pendente. Uma suspensão, isso deve ficar claro, não implica julgamento acerca da veracidade das acusações. A suspensão é necessária a fim de remover a pessoa (ou pessoas) mais envolvida(s) da área relevante, com o objetivo de protegê-la(s) enquanto prossegue a investigação.

É importante, desde o início, manter um relatório por escrito do que é dito e do que é feito.

Se o Coordenador de Programa negar os rumores e houver evidências para apoiá-lo, então a vida pode voltar ao normal. Mas o gerente necessita descobrir a fonte dos rumores e investigar por que eles começaram e, muito importante, o que precisa ser feito para reconstruir o espírito, a coesão e a confiança da equipe.

Se o CP admitir que os rumores são verdadeiros, o curso de ação recomendado é o de demiti-lo imediatamente e pedir a ele para deixar o programa o mais rápido possível. Provavelmente seria difícil encontrar um substituto temporário para ele, mas não dispensá-lo demonstraria aos funcionários e outros que a Oxfam GB não possui convicção para agir baseada em seus princípios internos; e isso daria um exemplo muito ruim.

Se ele negar mas houver evidências que sustentem os rumores, o gerente terá um grande problema. A resposta precisa a essa situação dependerá do contexto específico e é difícil prescrever um curso de ação correto sem informações adicionais. O gerente poderia iniciar uma investigação, mas deveria estar consciente que os processos de investigação são longos e com custos elevados em termos de tempo, energia e recursos – a ponto de que muitas vezes o custo-benefício é inexistente. É provavelmente melhor para o gerente, nessas circunstâncias, informar o CP que não se acredita nele e por quais razões. O CP necessita saber que o gerente (e os colegas na equipe do CP) não confia(m) mais em seu julgamento e liderança – e que seria muito difícil fazer a relação gerencial funcionar novamente.

Uma investigação formal, contudo, pode às vezes ser uma forma útil de estabelecer os fatos e esclarecer as coisas. Se for necessário checar a veracidade dos rumores, é importante que SOMENTE evidências de primeira mão sejam consideradas. Ouvir dizer ou o relato do que outra pessoa poderia ter dito ou visto, não é suficiente ou admissível.

Tomar decisões dessa natureza não é fácil, mas os gerentes devem lembrar que eles podem, e devem, requisitar suporte sempre que sentirem necessidade.

É importante perceber que, seja verdadeira ou não, essa “história” afetou o moral e a confiança dos funcionários e será necessário trabalho para reparar este dano. Além disso, o Código de Conduta precisa ser reintroduzido, para assegurar que ele é conhecido, compreendido e utilizado como uma ferramenta de gerenciamento no futuro.

Se a confiança dentro da equipe foi completamente destruída, pode ser necessário transferir o CP de seu cargo atual. Pode também ser necessário lidar com quaisquer funcionários que tenham sido responsáveis por espalhar rumores maliciosos.

3 Sexo por produtos

Samuel está explorando Josie e abusando da propriedade da Oxfam em seu benefício pessoal. Josie é uma beneficiária e ela tem o direito de esperar que os funcionários da Oxfam cumpram sua obrigação plena de cuidar dela. Além do mais, Samuel está roubando da Oxfam. Ambos os atos são transgressões graves, em conflito com o Código de Conduta da Oxfam, e Samuel deve esperar ser demitido.

4 Desafiando o comportamento de colegas

Não há respostas certas fáceis para esta questão, pois há muitas coisas complicadas em jogo. Idealmente, alguém falaria em público ou em particular com o funcionário que tivesse feito a piada ofensiva, sexista e tentaria fazer com que ele ou ela entendesse que a Oxfam GB não tolera esse tipo de comportamento.

Além disso, podem ser realizadas sessões para reforçar a atenção geral quanto à Política Antiassédio, ao Código de Conduta e à Política de Gênero da organização. Provavelmente seria melhor lidar com este problema em equipe.

Provavelmente, também deve ser dada atenção à política de Descanso e Recuperação, e ao longo do tempo, ao equilíbrio de gênero da equipe.

O comportamento continuado do tipo descrito no estudo de caso deve ser considerado assédio e qualquer funcionário envolvido tem o direito e a responsabilidade de fazer a queixa ou iniciar procedimentos disciplinares contra o funcionário responsável pelo ato, conforme for apropriado.

5 Sexo com meninas jovens

O funcionário da Oxfam GB que presenciasse este ato deveria ter escrito para o chefe da ONG em questão no país, relatando exatamente o que viu. Deveria ser feita uma cópia da carta para o chefe de sua própria agência no país.

O funcionário da Oxfam é responsável somente por relatar o que ele presenciou. O gerente mais sênior da Oxfam no local é **responsável** por garantir que o incidente seja considerado e enfrentado pelo gerente sênior da organização “acusada”. Nossas obrigações legais em termos de ações de outras organizações são muito reduzidas; mas se um membro de uma organização está fazendo algo muito errado, nós todos temos o dever de informar um gerente sênior, para que o caso seja enfrentado.

No futuro, uma pessoa poderá relatar tal preocupação aos “*pontos focais* para exploração e abuso sexual. Esses funcionários da agência formarão redes e se encontrarão regularmente para discutir questões relevantes, auxiliando chefes de agências em políticas e práticas.

Neste caso, o gerente do funcionário em questão deveria considerar primeiro a saúde e a segurança da jovem menina. Se o funcionário “transgressor” admite que dormiu com ela, ou se ele nega mas seu gerente não acredita nele, todo o esforço deve ser feito para garantir que a menina tenha acesso a todos os serviços de apoio adequados.

Esta é claramente uma acusação de má conduta grave. O funcionário deveria ser suspenso até que os fatos do caso fossem estabelecidos satisfatoriamente para o gerente sênior. Se for provado que o funcionário está dormindo com uma menina que é menor de idade (definida como “menor de 18 anos de idade” nas orientações da ONU e na Convenção sobre os Direitos da Criança), ele deveria ser demitido sumariamente. Se as acusações permanecerem sem provas, o gerente sênior deveria provavelmente estimular o funcionário envolvido a transferir-se para outro trabalho.

Se um gerente sênior decidir que é necessário transferir um funcionário para um novo trabalho (ou incentivar a ele ou a ela a sair da organização), é essencial que eles discutam e cheguem a um acordo sobre a questão. Sob nenhuma circunstância o relacionamento deveria se deteriorar ao ponto de ser impossível realizar tal discussão. Os gerentes que não discutem honestamente sobre as razões pelas quais eles perderam a confiança em um funcionário ou sentem que o funcionário não é mais a melhor pessoa para realizar o trabalho estão falhando em sua responsabilidade frente à organização.

É uma responsabilidade do gerente garantir que os funcionários conheçam o Código de Conduta e quaisquer políticas relacionadas que regulamentam o comportamento dos funcionários, e que eles entendam perfeitamente as implicações de tal comportamento – tanto em relação ao que eles fazem pessoalmente, como com relação às suas responsabilidades (criando e mantendo um ambiente em que o Código é compreendido e adotado).

6 Motorista local

Joey já está errado, por diversas razões:

- Ele não deveria dar caronas para alguém que não é funcionário e que não esteja autorizado a viajar em veículo da Oxfam. Uma advertência severa, se não um procedimento disciplinar, é adequado.
- Ele não deveria dar a ela “presentes” que não são dele, mesmo se ele não tivesse pedido nada em troca. Uma advertência severa, se não um procedimento disciplinar, é adequado.
- Se iniciar um relacionamento com ela, ele será culpado de exploração – por dormir com uma garota menor de idade e por trocar produtos por favores sexuais. Isso será classificado como grave má conduta e procedimentos disciplinares formais serão imediatamente iniciados. Joey será suspenso do trabalho até o caso ser provado ou não provado. Se for provado, ele perderá imediatamente seu emprego.

Provavelmente, muitos gerentes sentiriam a necessidade (e na maioria das circunstâncias seriam aconselhados) a demitir Joey (com o devido processo) por dar caronas não autorizadas e presentes para uma beneficiária, mesmo sem prova de um relacionamento sexual.

7 Dormindo no campo

O gerente deve imediatamente e firmemente rejeitar permissão para que funcionários pernoitem nos campos de refugiados. Isso, por várias razões. Para citar apenas algumas:

- As condições no campo tendem a ser muito perigosas para trabalhadores humanitários, com pouca chance de melhorar os padrões de segurança.
- Como trabalhadores humanitários vivendo no campo, eles nunca teriam paz. Eles constantemente receberiam solicitações para apoio e assistência e descobririam ser quase impossível proteger a si mesmos contra isso.
- Eles inevitavelmente se tornariam um alvo para aqueles que buscam uma saída do campo. Ofertas de favores sexuais se tornariam difíceis de ignorar e comportar-se da maneira justa e transparente que a Oxfam GB espera se tornaria cada vez mais difícil.
- Certamente existe alto grau de infecção por HIV entre a população do campo e qualquer atividade sexual iria expor os funcionários a graves riscos.
- A presença de trabalhadores humanitários com salários relativamente elevados com recursos aparentemente sem fim criaria inveja e percepções limitadas dos trabalhadores e/ou da organização envolvida, que poderiam levar a dificuldades na implementação do programa.

Informativo do facilitador (4)

Perguntas freqüentes: algumas reflexões

(Não é um material de apoio: somente para uso do facilitador)

“Mas em meu país a idade de consentimento é inferior a 18 anos e é culturalmente aceitável casar-se com meninas de 15 anos.”

Em muitos países, este é o caso. Alguns funcionários acham que fixar nosso limite de idade maior é inadequado e que será muito difícil de implementar. Mas o facilitador deve destacar que quase todas as ONGs internacionais aceitam os termos da Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU (dos quais virtualmente todos os países são signatários), que estabelece o princípio que a infância deve ser definida como continuando até a idade de 18 anos.

“Meu colega X está casado há dois anos com alguém que está agora somente com 17 anos. Vocês irão demiti-lo?”

É improvável que isso seja legalmente possível. Mas, agora que a Oxfam GB adotou 18 anos como a idade de consentimento, nós não iremos tolerar que algum funcionário, seja recentemente contratado ou antigo, comece um relacionamento com uma criança. Quando recrutarmos novos funcionários em alguns países, nós poderemos perguntar sobre o estado civil na entrevista. Em outros países, isso não será legalmente permitido, mas nós faremos todos os esforços para descobrir esta informação. Nossos procedimentos de recrutamento serão muito mais rigorosos, para nos permitirem oferecer a máxima proteção às pessoas sob nossos cuidados. Quando anunciamos vagas, nós tornaremos muito clara nossa posição sobre a proteção das crianças. E então iremos monitorar rigorosamente as referências dos candidatos e investigar sua história de emprego e relatórios criminais, onde for possível. Além disso, nós aumentaremos o nível de atenção que damos a essas questões em nosso trabalho diário, e os gerentes e funcionários, igualmente, se tornarão mais confiantes e competentes para tornar nosso ambiente seguro para pessoas vulneráveis.

“Prostituição é legal neste país. Muitas pessoas pagam por sexo com trabalhadoras do sexo. Há pouco estigma associado a isso.”

Sim, nós sabemos. Nós não estamos banindo o uso de trabalhadoras do sexo, mas estamos **fortemente** recomendando as pessoas o evitem – por muitas razões. Em primeiro lugar, há o princípio fundamental de que qualquer transação desse tipo é o resultado de um balanço desigual de poder, e é portanto exploradora. Há grande possibilidade de que a participação em sexo comercial prejudicará a credibilidade da organização; e há sempre a possibilidade de que tal fato aumente os riscos de segurança para indivíduos e para a Oxfam. Há também grande chance que isso tenha implicações diretas de segurança para as próprias trabalhadoras do sexo.

“Se a Oxfam assume posição tão forte sobre a eqüidade de gênero, por que não é banido o uso de trabalhadoras do sexo? Eu me sentiria muito mais feliz se ela fizesse isso.”

Não, nós não banimos o uso de prostitutas, mas nós desencorajamos isso **fortemente**. Nós não banimos porque nós não podemos desrespeitar as liberdades civis das pessoas, e nós sabemos que seria impraticável tentar impor uma proibição total. Além disso, em vários países nós apoiamos organizações parceiras que apóiam as trabalhadoras do sexo na sua reivindicação por direitos básicos; nós definitivamente não estamos em uma posição para dizer às trabalhadoras do sexo como viver suas vidas.

“Você poderia pensar que meu relacionamento é explorador, mas ele não parece assim para mim ou para minha parceira. Vocês não estão em uma posição para fazer julgamento.”

Isso poderia ser verdade. Mas se esse relacionamento envolve uma menor de idade ou uma beneficiária, então nossos princípios fundamentais nos dizem que essa situação é, por sua própria natureza, exploradora, o que não é algo que a Oxfam irá tolerar... realmente, uma ação disciplinar pode e deve ocorrer imediatamente.

Se o relacionamento não envolve uma menor ou uma beneficiária, há menos justificativa para a Oxfam GB intervir ou julgar. Mas se você, como gerente, sentir que há algo de explorador no relacionamento, então você provavelmente está correto. Portanto, vale a pena investigar.

“Se somos tão interessados em proteger as crianças, por que nós não temos uma checagem mais rigorosa das pessoas quando elas entram na organização?”

Nós consideramos que isso é necessário e o trabalho para melhorar nossos procedimentos já está em andamento. Nós estamos nos aconselhando com outras agências especializadas nessa área e os novos procedimentos que definirmos refletirão nosso compromisso absoluto de cuidar daqueles que estão sob nossa responsabilidade, além da necessidade de maiores recursos para implementar procedimentos mais rigorosos.

“Sim, eu estou tendo um relacionamento com um beneficiário, mas eu não tenho nada a trocar, portanto não estou explorando o poder que tenho ou a posição que eu detenho dentro da organização.”

Talvez não. Mas os outros provavelmente não vêem ou consideram esse fato. Assim, a fim de evitar qualquer dano à reputação da Oxfam GB, as relações sexuais com beneficiários são proibidas. Nós necessitamos cuidar de nós mesmos e de nossos beneficiários contra o *potencial* para abuso, bem como contra o abuso propriamente dito.

“Eu conheço muitos funcionários da Oxfam GB que estão tendo relacionamentos dentro de sua linha gerencial hierárquica. O que a Oxfam acha disso, e qual orientação pode ser oferecida a mim, ou outros, se nós mesmos nos encontrarmos nessa situação?”

A Oxfam GB não proíbe relacionamentos dentro da linha gerencial, mas insiste na transparência. Se você estiver tendo um relacionamento com alguém que você gerencia, é **sua** responsabilidade informar o **seu** gerente. Depende, assim, do gerente (e talvez de outros) decidir se o relacionamento poderia resultar em conflito de interesse. Em todos os casos, não é aceitável que um parceiro gerencie o desempenho do outro, de forma que a Oxfam GB necessitará encontrar um procedimento alternativo.

“O Código da Oxfam é vago acerca da conduta sexual e não é prescritivo o bastante para ajudar os gerentes.”

O Código é mais amplo do que vago. Além disso, nós ainda não possuímos uma política de conduta sexual, então não podemos recomendá-la a você para mais clareza e orientação. O que nós de fato possuímos são as “Orientações sobre Conduta Sexual” e este kit de treinamento; e brevemente Pontos Focais de Exploração Sexual serão indicados em cada região e área de projeto, como apropriado. Enquanto isso, os funcionários da Oxfam devem se sentir à vontade para contatar Yo Winder (ywinder@oxfam.org.uk) ou Justine Tordoff (jtordoff@oxfam.org.uk) e/ou sua equipe de Recursos Humanos mais próxima para orientação adicional.

Quiz Rápido – PPT1

Desequilíbrio de poder / riscos / o que fazer?

O que o Código de Conduta contém?

- Um breve sumário do comportamento que a Oxfam GB espera de seus funcionários.
- Uma lista de todas as outras políticas que você deve ler ou conhecer.
- Sua assinatura para mostrar que você sabe o que o Código contém e que você o entende e fará o que ele determina.
- Regras sobre a conduta sexual que a Oxfam GB espera de seus funcionários.

A quem se aplica o Código de Conduta da Oxfam GB?

- A todos os funcionários e voluntários da Oxfam GB do mundo inteiro.

A Oxfam GB tolera o abuso de poder?

- Não.
- Sempre haverá aqueles que possuem mais “poder” do que outros. Mas não pode haver abuso deste poder. Especialmente, o poder não deve ser usado para fazer com que as pessoas pratiquem coisas que vão contra os valores e crenças da Oxfam.

O que é poder?

- Força
- Influência
- Resistência
- Pressão
- ?

Quem controla o poder?

- Homens ou mulheres
- Motorista ou gerente
- Adulto ou criança
- Beneficiário ou oficial do governo
- Militar ou civil
- Beneficiário ou trabalhador de alívio humanitário

O que é desequilíbrio de poder?

- Quando uma pessoa possui muito mais influência ou oportunidade para pressionar uma outra pessoa a fazer algo.
- Resultado?
- A capacidade de fazer uma pessoa sentir que ela **tem** de fazer ou acreditar no que uma outra pessoa diz.
- A capacidade de pressionar alguém a fazer algo que ele não quer ou que sabe que está errado.

Como a Oxfam GB tenta garantir que não exista abuso de poder?

- Código de Conduta de funcionários internos da Oxfam GB.
- A política de denúncia de irregularidades da Oxfam GB.
 - (O que é denúncia de irregularidades?)
- A ação de relatar, corretamente, o comportamento de um colega que você acredita que infringe a política da Oxfam GB ou que você julgue ser ofensivo.
- Processo de Gerenciamento de Desempenho.

Quais abusos de poder em particular causam maior preocupação à Oxfam GB?

- Comportamento de funcionários em relação a outros funcionários.
- Comportamento de funcionários em relação a beneficiários.

Apresentação (PPT 2)

Prevenção de abuso sexual e exploração de beneficiários por funcionários da Oxfam GB

Incidentes de exploração e abuso sexual

- Libéria, Serra Leoa e Guiné, em 2001
 - Nepal, em 2001
- República Democrática do Congo, em 2003
 - Por trabalhadores de alívio/ajuda, às vezes por funcionários da Oxfam
- A Oxfam demitiu funcionários por exploração ou abuso de beneficiários ou membros da comunidade local em virtualmente *toda* resposta humanitária recente.

Por que a exploração e o abuso sexual de beneficiários ocorrem?

- Devido ao desequilíbrio de poder entre trabalhadores de ajuda e beneficiários.
- Porque os beneficiários precisam de recursos para sobreviver.
- Porque isso chega a ser visto como “normal” .

Por que a Oxfam está preocupada em evitar a exploração e abuso de beneficiários de programas humanitários?

Porque

- Sabemos que existe um enorme desequilíbrio de poder
- Isto é um grande abandono da nossa “tarefa de cuidar” de nossos beneficiários
- Isto afeta aqueles que já são os mais vulneráveis

Quais seriam as consequências para uma organização cujos funcionários cometesssem este tipo de ofensa?

Muito ruim para:

- sua reputação
- seus programas
- seu financiamento
- sua fé em si mesma
- Na verdade, é muito ruim para a **comunidade de alívio em geral**, por todas as razões citadas acima.

Então, o que a Oxfam GB tem feito para reduzir o risco dos funcionários cometerem atos de exploração e abuso?

- Forte liderança e clara comunicação do Diretor.
- O Código de Conduta tornou-se parte do contrato e do processo de indução.
- A responsabilidade por garantir adesão ao Código é claramente atribuída aos gerentes em linha hierárquica.
- Kits de treinamento, ferramentas, treinamento de apoio encontram-se disponíveis.
- Existem Pontos Focais Regionais, funcionários que “promovem” este trabalho além de suas tarefas de trabalho normais.

O que é esperado de você enquanto gerente e líder?

- Assumir responsabilidade pelo comportamento de seus funcionários.
- Promover e manter um ambiente onde os funcionários sabem qual comportamento você espera deles.
- Certificar-se de que os funcionários sempre agem com respeito em relação aos beneficiários e uns com os outros.
- Saber o que está ocorrendo em seus programas.
- Tomar decisões e agir quando necessário, se o comportamento ou as atitudes infringirem o Código de Conduta.
- Pedir ajuda como e quando você precisar!

Qual suporte está disponível a você para evitar a exploração e o abuso sexual?

- Sua equipe ou funcionário de Recursos Humanos.
- Seu ponto focal regional/país/programa.
- Para funcionários da Oxfam: intranet da Oxfam GB.
- Para funcionários da Oxfam: o Código de Conduta dos funcionários e as Orientações sobre Conduta Sexual.
- Para funcionários da Oxfam: Kits de treinamento e outras ferramentas para apoiar a adoção do Código de Conduta dos Funcionários e as Orientações sobre Conduta Sexual.
- Pontos focais na ONU e em outras agências.

O que a organização deve pensar em fazer agora para continuar seu trabalho de prevenção?

- Pensar sobre as expectativas dos doadores quanto ao comportamento dos funcionários?
- Pensar sobre se é apropriado (e como) fazer com que os parceiros se alinhem com nosso Código de Conduta?
- Ouvir os gerentes e os pontos focais: adaptar/escrever mais ferramentas/implementar mais treinamento, como necessário.
- Certificar-se de que os países/programas em risco tenham nominado pontos focais.