



Piloto do projecto "Do No Harm" com a comunidade de Nacula, na República das Fiji. (Habitat for Humanity Fiji).  
Fotografia: Jose Mott, Julho de 2019.

# Ferramenta de auto-avaliação de Igualdade de Género e Inclusão Social

## Guia de facilitação para gestores de projecto, investigadores e facilitadores de auto-avaliação

Trabalhar para Transformação em Água, Saneamento e Higiene Inclusivos



## Antecedentes

A Ferramenta de Auto-avaliação (FAA) para a Igualdade de Género e Inclusão Social (IGIS) foi inicialmente elaborada pelo Water for Women Fund, em colaboração entre a coordenação e os parceiros do fundo, para utilização pelo fundo e com a intenção de ser publicada para utilização pelo sector da Água, Saneamento e Higiene (WASH) em geral. Esta ferramenta foi testada pela Coordenação do Fundo com a organização de desenvolvimento neerlandesa SNV (SNV) no Butão, em 2019. Foi dada formação, ainda nesse ano, a uma coorte de facilitadores da FAA, seleccionada entre os parceiros do fundo na Ásia Meridional (a SNV do Butão e do Nepal; a Visão Mundial do Bangladesh; o International Rescue Committee do Paquistão; o International Water Management Institute do Nepal, e o Centre for Advocacy and Research da Índia).

Os facilitadores formados na FAA contribuíram para o processo de adaptação e foram formados para utilizar a ferramenta em linha, com base num teste inicial pela SNV do Butão, que facilitou o processo para os parceiros do fundo, o Institute for Sustainable Futures da Technology University de Sydney. A ferramenta foi implementada através da facilitação de pares, ocorrendo a conclusão do processo em linha pelos parceiros da Ásia Meridional nos primeiros meses de 2021, tendo as reflexões dos facilitadores da FAA resultado em consequentes melhorias do processo. Uma versão modificada da FAA foi entregue pelo Water for Women Fund ao Sanitation Learning Hub (SLH) entre Abril e Maio de 2021. A actual ferramenta foi finalizada em Junho de 2021, tendo contado com abundantes contributos do SLH.

## Agradecimentos

O Water for Women Fund gostaria de agradecer às seguintes pessoas e organizações que contribuíram para o desenvolvimento do processo e da ferramenta de auto-avaliação.

Os principais autores da FAA são: Joanna Mott, Heather Brown, Di Kilsby e Emily Eller do Water for Women Fund, juntamente com Tshering Choden da SNV do Butão.

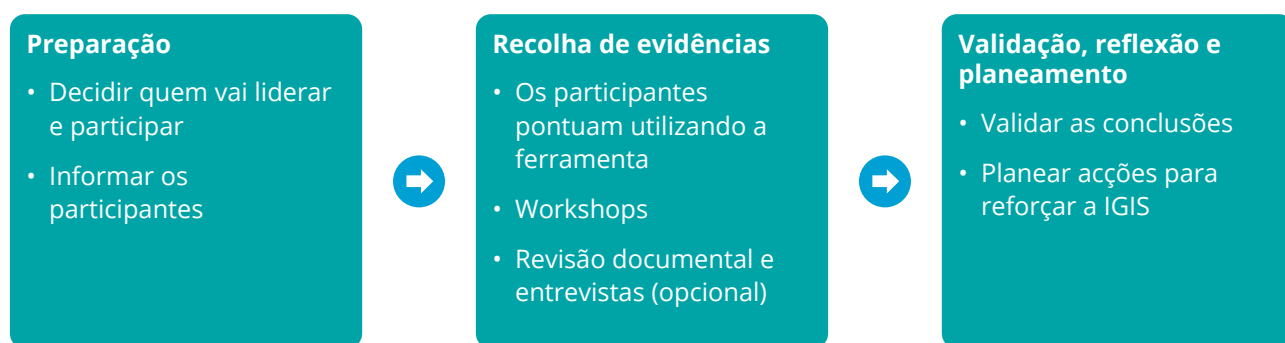
Gostaríamos ainda de agradecer às seguintes pessoas e organizações que contribuíram para o desenvolvimento da FAA ao longo dos últimos três anos:

- Kencho Wangdi e a equipa da SNV do Butão
- Nadira Khawaja, Harishova Gurung e equipa da SNV do Nepal
- Soumya Mishra, Ravie Kiran e a equipa do Center for Advocacy and Research (CFAR) da Índia
- Proshanto Sharma Roy, Hasina Ferdows e a equipa Visão Mundial do Bangladesh
- Sitara Zeb e Shamsa Kanwal Qureshi do International Rescue Committee (IRC) do Paquistão
- Gitta Shrestha e a equipa do International Water Management Institute (IWMI) do Nepal
- Juliet Willetts e a equipa do Institute for Sustainable Futures (UTS)
- Renee Paxton, do Departamento Australiano de Negócios Estrangeiros e Comércio
- Gabrielle Halcrow da SNV da Austrália
- John Kelleher e Tom Rankin da Plan International na Austrália
- Aleisha Carroll e Asahel Bush da Christian Blind Mission (CBM) na Austrália
- Lana Woolf da Edge Effect na Austrália
- Jamie Myers, Samantha Reddin, Stacey Townsend, Ruhil Iyer, Mimi Coultas, Naomi Vernon, Elaine Mercer, e Alice Webb do Sanitation Learning Hub.

# Guia de Facilitação de Auto-avaliação de IGIS: um breve resumo

Para que serve esta ferramenta?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para apoiar a prática de reflexão individual e colectiva dos funcionários sobre o alcance e qualidade do trabalho pela IGIS, nos seus projectos de WASH e na sua organização</li></ul>
Quem deve usar esta ferramenta?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualquer pessoa que trabalhe na implementação de WASH ou em projectos de investigação e que deseje melhorar a prática de IGIS</li></ul>
Quem deve participar no processo?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Um Ponto de Contacto do seu projecto/organização/equipa que conduza o processo internamente</li><li>• Pessoal e gestores de toda a sua organização/equipa/projecto (máximo 20 pessoas)</li><li>• Um facilitador, de preferência externo</li></ul>
Quanto tempo demora o processo?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para agências de implementação de WASH, quatro workshops de duas horas, mais duas horas de preparação individual e duas horas de preparação em pares</li><li>• Para organizações de investigação e aprendizagem de WASH, três workshops de duas horas, mais duas horas de preparação individual e duas horas de preparação em pares</li></ul>

## O que é o processo de auto-avaliação?



# Índice

O que é o processo de auto-avaliação? .....	ii
1. Introdução .....	1
2. Descrição da Ferramenta .....	3
2.1 Objectivo da auto-avaliação .....	3
2.2 Os domínios da mudança .....	3
2.3 Os critérios .....	3
2.4 O processo .....	4
3. Orientação para o processo de auto-avaliação .....	5
3.1 Porque é que estamos a fazer isto? .....	5
3.2 Quem participa? .....	6
3.3 Como é que vamos fazer isto? .....	8

## Anexos

Anexo A – Para a Transformação no Continuum de WASH: definições .....	19
Anexo B – Glossário de definições de IGIS .....	20
Anexo C – Lista de domínios, critérios e níveis .....	23
Anexo D – Ficha de trabalho da Ferramenta de Auto-avaliação .....	28
Anexo E – Modelo de plano de acção de IGIS .....	43
Anexo F – Modelo de avaliação .....	45
Anexo G – Relatório de partilha de resultados da FAA: Modelo para os facilitadores .....	49

## Siglas e Acrónimos

Siglas e acrónimos	
PC	Ponto de Contacto
OSC	Organização da Sociedade Civil
CF	Coordenação do Water for Women Fund
IGDIS	Igualdade de Género, Deficiência e Não Discriminação
IGIS	Igualdade de Género e Não Discriminação
ODD	Organização de Detentores de Direitos
FAA	Ferramenta de Auto-avaliação
MSG	Minorias Sexuais e de Género
WASH	Água, Saneamento e Higiene (Water, Sanitation and Higiene, em inglês)
VRPA	Validação, Reflexão e Planeamento de Acção



# 1. Introdução

Este guia foi criado para o pessoal de implementação, projectos de investigação e organizações de WASH, que está empenhado em melhorar a prática de IGIS nos seus projectos e organizações. Destina-se a gestores de programas, assessores IGIS e investigadores de IGIS e qualquer membro do pessoal da sua organização interessado em melhorar a prática de IGIS. O guia detalha as funções e responsabilidades específicas do Ponto de Contacto (PC), do facilitador, dos participantes e auxiliares do processo de auto-avaliação.

Trata-se de processo de auto-avaliação facilitado. Idealmente, um ou dois assessores independentes/ externos de questões de género/IGIS ajudarão a facilitar a sua organização ao longo do processo. Estes assessores são referidos neste guia como facilitadores. Os facilitadores devem ter experiência e compreender as áreas de IGIS e de WASH. Trabalharão com elementos fundamentais do pessoal da sua organização, de preferência o(s) elemento(s) do pessoal de IGIS ou elemento(s) do pessoal encarregado (s) de uma componente de IGIS, que actuará(ão) como o(s) PC.

Este guia é destinado aos facilitadores e ao PC, não aos participantes. Antes do primeiro workshop, os facilitadores e o PC farão chegar aos participantes informação para o processo, nomeadamente alguns dos anexos do presente guia.

O processo ajudará a analisar e identificar abordagens e estratégias específicas e adequadas a cada contexto, que suportarão a prática transformadora e os resultados de IGIS na implementação de WASH e de projectos de investigação, e na sua organização.

Em projectos de WASH sustentáveis e eficazes é crucial que haja um enfoque intencional em IGIS. Um compromisso central para a implementação dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), incluindo o ODS 6 (água limpa e saneamento para todos) é «não deixar ninguém de lado». O que é essencial neste conceito é a prioridade dada a acções que beneficiem e empoderem as mulheres (incluindo toda a diversidade de mulheres), os mais pobres, as pessoas com deficiência, as minorias sexuais e de género (SGM) e as pessoas mais marginalizadas nas comunidades. Por conseguinte, como profissionais de WASH e de desenvolvimento, temos a responsabilidade de garantir que continuamos a melhorar a prática de IGIS.

Além disso, os projectos de WASH são um ponto de entrada essencial para a promoção da igualdade e liderança das mulheres em todas as suas diversidades e de grupos marginalizados em geral.

A ferramenta de auto-avaliação é baseada na abordagem de IGIS como um continuum<sup>1</sup>. Os níveis de classificação baseiam-se neste continuum que funciona da seguinte maneira: quanto mais o projecto e a organização se centrarem na tentativa de ultrapassar intencionalmente interseccionalidades de desvantagem, exclusão e discriminação das mulheres em todas as suas diversidades e de diferentes grupos marginalizados, mais transformadores serão.



**Figura 1: O continuum da IGIS**

<sup>1</sup> Esta abordagem baseia-se nos seguintes documentos: Interagency Gender Working Group (2013): *A Practical Guide to Managing and Conducting Gender Assessments in the Health Sector*, CARE International (2016) *Gender Marker*, Plan International (2012) *Strategy on Gender Equality: 2012 to 2016* e WaterAid (2018): *Women's Empowerment and Gender Transformation Framework*.

## Materiais incluídos neste Guia de Facilitação

- Folhetos a distribuir pelos participantes antes do primeiro workshop:
  - Definições para cada fase do continuum na Figura 1 acima ([Anexo A](#))
  - Um glossário de termos de IGIS para utilização dos facilitadores como referência ([Anexo B](#))
- Lista de domínios e respectivos critérios e níveis ([Anexo C](#))
- Ficha de trabalho de auto-avaliação ([Anexo D](#))
- Modelo de plano de acção de IGIS ([Anexo E](#))
- Auto-avaliação dos participantes ([Anexo F](#))
- Relatório de partilha de resultados da ferramenta de auto-avaliação: Modelo para os facilitadores ([Anexo G](#)).

## Ao estabelecer o processo de auto-avaliação, deve ser levado em consideração o seguinte:

- Gestão de questões de segurança e acessibilidade
- Processos de reflexão para identificar riscos e tentar fazer-lhes face e para aprender com o processo de auto-avaliação e tentar melhorá-lo
- Opções para permitir diferentes contextos organizacionais e programáticos
- Modo de execução.

A presente ferramenta pode ser usada presencialmente, quando isso for possível, ou virtualmente, em situações em que o facilitador da SAT está a trabalhar noutro país (e não há orçamento para a viagem), ou onde estejam em vigor restrições às viagens. Aprendemos muito durante a pandemia de COVID-19 sobre os prós e os contras da utilização à distância versus utilização em linha. Embora haja inevitavelmente alguma perda de qualidade na utilização da ferramenta à distância (particularmente no estabelecimento de relações e na recolha de sugestões dos participantes durante os workshops), o processo à distância foi minuciosamente testado, tendo-se concluído que funciona bem. Se as circunstâncias e o orçamento o permitirem, recomenda-se que a ferramenta de auto-avaliação seja utilizada presencialmente.



A equipa da SNV do Butão fazendo o ensaio de FAA com assessores de IGIS do Water for Women Fund. Fotografia Jose Mott, Fevereiro 2019.

## 2. Descrição da Ferramenta

### 2.1 Objectivo da auto-avaliação

A auto-avaliação facilitada proporciona a oportunidade de discussão e reflexão sobre os pontos fortes actuais e como melhorar os processos que conduzem a uma mudança positiva de IGIS através dos seus projectos e organização.

Também permite que o seu projecto e a sua organização afirmem o progresso rumo a uma prática e resultados transformadores. Permite aos participantes identificar estratégias para reforçar a igualdade/diversidade de género e a inclusão social, ponderar estratégias para alcançar mudanças e mostrar oportunidades de melhoria no seu trabalho.

### 2.2 Os domínios da mudança

A ferramenta de auto-avaliação utiliza cinco domínios para medir a mudança ao longo do *continuum*.

1. **REFORÇO DE SISTEMAS.** Sistemas nacionais e subnacionais do sector WASH reforçados com maior ênfase no género e na inclusão social.
2. **NÃO DEIXAR NINGUÉM DE LADO.** Maior acesso equitativo e universal serviços de WASH sustentáveis e maior utilização destes serviços, particularmente pelos membros marginalizados da comunidade.
3. **MUDANÇA TRANSFORMADORA.** Igualdade de género e inclusão social reforçadas nos agregados familiares, comunidades e instituições.
4. **CONHECIMENTO E APRENDIZAGEM.** Reforço da utilização de nova evidência, inovação e prática por outras OSC, e actores nacionais e internacionais de WASH num sector de WASH inclusivo em termos de género e sustentável.
5. **CULTURA E PRÁTICA ORGANIZACIONAL.** Reforço da igualdade de género e da inclusão social na organização (cultura, políticas, processos e sistemas).

#### A FAA é utilizada de forma diferente para projectos de implementação e para projectos de investigação

Todos os domínios de mudança são aplicáveis às agências de implementação, enquanto os domínios quatro e cinco são aplicáveis às organizações de investigação e aprendizagem. Isto significa que a FAA para agências de implementação se centrará nos cinco domínios (com um total de sete critérios) e a FAA para as organizações de investigação apenas se centrará nos domínios quatro e cinco (com um total de seis critérios).

### 2.3 Os critérios

Cada **domínio de mudança** tem uma lista de **critérios**. Cada critério tem uma lista de **níveis** que correspondem ao continuum de IGIS (Figura 1), variando de 0 = sem enfoque (Alheio /Prejudicial à IGIS) a 3 = prática muito forte (Transformador de IGIS). Existe uma definição para cada nível (0-3) em relação a cada um dos critérios da lista de domínios, critérios e níveis ([Anexo C](#)).

## 2.4 O processo

A facilitação faz-se através de um processo combinado de reflexão, antes e no decorrer do workshop participativo. O workshop pode ser realizado virtual ou presencialmente.

### Processo de auto-avaliação

- Os participantes têm a oportunidade de reflectir sobre as realizações e desafios relacionados com a IGIS dentro do seu programa e organização e depois classificar o seu entendimento colectivo em relação a cada um dos critérios.
- É-lhes pedido que justifiquem e dêem exemplos que fundamentem a classificação escolhida. Isto prepara o caminho para uma conversa mais proveitosa entre os diferentes funcionários sobre as suas percepções do que está a funcionar e do que precisa de ser melhorado, e a edificação de um consenso sobre a pontuação.
- Calcula-se a média da classificação de cada critério, de modo a dar uma imagem do progresso rumo à transformação em relação a cada um dos domínios de mudança.
- Os processos opcionais incluem uma revisão documental e entrevistas com os principais informantes, o que pode fornecer dados adicionais para a sua avaliação.

### Validação, reflexão e planeamento da acção (VRPA)

- A síntese dos workshops é apresentada ao grupo pelo(s) facilitador(es) para discussão de validação e reflexão.
- Os participantes identificam um máximo de três questões prioritárias de IGIS a abordar no projecto ou no seio da organização. Chamamos-lhe as «Três Grandes» questões que podem constituir a base do seu planeamento de IGIS



Rosa, uma responsável de GMF apoia a sua comunidade para que tenha serviços de água melhorados. GMF é uma sigla tétum para Water Management Group (CARE International de Timor-Leste).  
Fotografia: Joanico Marques, Setembro 2020.



## 3. Orientação para o processo de auto-avaliação

Este guia fornece informação para o PC e facilitador(es) sobre como preparar e facilitar o processo de auto-avaliação com um pequeno grupo de pessoal e gestores de projectos, quer em linha quer presencialmente. O processo pode ser alargado de forma a incluir agentes de mudança dos projectos e parceiros, e ainda intervenientes adicionais, através de uma revisão documental e/ou entrevistas aos principais informantes (Caixa 1). O processo de auto-avaliação em linha implica trabalho preparatório e uma série de workshops em linha (normalmente quatro workshops para agências implementadoras e três workshops para organizações de investigação) de duas horas cada.

**É importante comunicar de forma clara as seguintes informações a todo o pessoal antes do primeiro workshop e repeti-las brevemente aos participantes no início do workshop.**

### 3.1 Porque é que estamos a fazer isto?

Um compromisso fulcral para a implementação dos ODS, incluindo o ODS 6 (água limpa e saneamento para todos) é «não deixar ninguém de lado». O essencial neste conceito é a importância de dar prioridade a acções que beneficiem e capacitem as mulheres em todas as suas diversidades, os mais pobres, as pessoas com deficiência e as pessoas mais marginalizadas nas comunidades. Por conseguinte, como profissionais de WASH e de desenvolvimento, temos a responsabilidade de garantir que continuamos a melhorar a prática de IGIS.

O seu projecto e a sua organização têm um papel importante a desempenhar na criação de igualdade e inclusão das mulheres em toda a sua diversidade e dos grupos marginalizados – pessoas com deficiência, minorias sexuais e de género, minorias étnicas, comunidades em locais remotos e pobres –, no sector de WASH e não só.

Em cada política, actividade, atitude ou comportamento existe o potencial de reforçar ou pôr em causa os níveis sociais e de género existentes e que são prejudiciais, excluindo potencialmente indivíduos e grupos com base na sua identidade e/ou características.

O processo de auto-avaliação permite-lhe reflectir sobre como você e as pessoas da sua organização estão a desempenhar este papel e onde se posiciona o seu projecto, num continuum que vai desde o Alheio/Prejudicial à IGIS até ao Transformador de IGIS. Pode, por exemplo, identificar se o seu projecto ou actividades e estratégias de investigação estão centrados no reconhecimento e satisfação das diferentes necessidades das mulheres, homens, raparigas, rapazes e grupos marginalizados de serviços de WASH nas comunidades (IGIS inclusivo) ou se vão mais além e se centram no trabalho para a partilha de poder, recursos e tomada de decisões e no combate à violência nas comunidades (Transformador de IGIS).

---

#### **A auto-avaliação permite-lhe:**

- Medir o progresso rumo a uma prática transformadora através do seu projecto e dentro da sua organização
  - Reflectir sobre o impacto de avançar para uma abordagem mais transformadora em WASH e na sua organização
  - Identificar melhorias e procurar aprender mais.
-

## 3.2 Quem participa?

Recomenda-se vivamente que o processo seja facilitado por um ou dois facilitadores externos. Dois é o ideal, uma vez que se trata de um processo intensivo que requer facilitação qualificada e documentação dos resultados, o que inclui a síntese das conclusões do workshop ([Anexo G](#) – Relatório de partilha de resultados da FAA: Modelo para os facilitadores). Trabalhar com assessores independentes de IGIS como facilitadores significa que todo o pessoal da sua organização é livre de participar plenamente no processo e os facilitadores podem fornecer orientações sobre estratégias para melhorar a prática de IGIS.

---

### **Tipos de competências e atitudes recomendadas para os facilitadores:**

- Excelentes capacidades de facilitação - ouvir, criar uma cultura de respeito, assegurar a igualdade de oportunidades de partilha e diálogo e encontrar formas de apoiar com segurança a “voz” dos mais silenciosos na sala
  - Capacidade de criar um espaço seguro para explorar os conceitos e a aprendizagem de IGIS (incluindo a compreensão das sensibilidades durante a facilitação, tendo em conta as diferenças existentes nas hierarquias do poder)
  - Facilitação de processos e construção de consensos
  - Confiança na apresentação de resultados e reflexões (mesmo os mais problemáticos).
- 

### **O papel do(s) facilitador(es) é:**

- Apoiar o PC na preparação e discussão das melhores opções para selecção e preparação dos participantes;
- Apoiar o processo de pontuação (particularmente se o PC tiver menos experiência em termos e conceitos de IGIS e necessitar de ajuda na interpretação dos critérios e níveis), assegurando que os critérios e níveis sejam compreendidos por quem atribui a pontuação;
- Recolher as pontuações (isto pode ser útil para preservar a confidencialidade das respostas dentro das equipas);
- Tentar resolver eventuais problemas, caso as atribuições de pontuação revelem falta de compreensão dos conceitos e do significado dos critérios e níveis (ou seja, verificar se não há incompreensão por parte do par ou do grupo que atribuiu a pontuação, fazendo comentários, se necessário);
- Facilitar os workshops assegurando que o PC pode participar com os colegas no processo de auto-avaliação – dois facilitadores para os workshops é o ideal, uma vez que é um desafio para um facilitador gerir a dinâmica e manter o processo em andamento (também pode ser necessária uma presença activa de facilitadores para apoiar vários grupos de discussão);
- Pôr dúvidas, de forma cortês, aos participantes nos workshops cuja pontuação aparenta ser demasiado elevada, dando exemplos de como a prática pode levar a uma maior adequação aos níveis (ou, pelo contrário, encorajá-los a dar uma pontuação mais alta, quando não estão a reconhecer os seus próprios pontos fortes);
- Caso haja dinâmicas que precisem de ser melhoradas, partilhar com o PC, entre as workshops, as reflexões sobre o processo. Em alguns casos, quando não se chegou a consenso durante a workshop, o facilitador pode fazer seguimento, de forma a assegurar que seja criada internamente na organização a oportunidade de resolver as diferenças (isto é, chegar a acordo quanto a uma pontuação) antes do workshop seguinte;

- Relembrar aos participantes as questões identificadas nas discussões e que requerem ser abordadas no plano de acção e dar opiniões fundamentadas sobre as acções sugeridas; se necessário e apropriado, sugerir possíveis soluções alternativas baseadas na experiência daquilo que funciona em IGIS no sector de WASH; e
- Ser uma presença objectiva e encorajadora ao longo de todo o processo.

Será também necessário ter um PC no processo de auto-avaliação da sua organização. O ideal será que seja alguém da equipa com conhecimentos/experiência de IGIS, ou o promotor/ponto focal/assessor da equipa em questões de IGIS, se existir.

### **Este PC tem um papel importante a desempenhar:**

- Preparar a equipa para a auto-avaliação;
- Definir o contexto do projecto e da dinâmica organizacional para os facilitadores;
- Apoiar a discussão durante os workshops (presenciais ou virtuais) enquanto participante essencial (e enquanto elemento de ligação e de apoio aos facilitadores);
- Fornecer documentação e contactos para entrevistas aos facilitadores (se utilizados); e
- Liderar a equipa do projecto no trabalho de elaboração do plano de acção sobre as «Três Grandes» identificadas.

## **Participantes**

Recomenda-se um máximo de 20 participantes no processo de auto-avaliação. A razão para tal é que é o número máximo de pessoas com que se pode realizar uma discussão profícua (e participativa) e construir consensos. Se houver mais pessoas, pode tornar-se mais complicado, e talvez mais inibidor para alguns, que podem não se sentir seguros para exprimir opiniões. Os participantes devem ser nomeados pela sua organização em conjunto com os facilitadores. É conveniente ter o gestor do projecto e o pessoal relevante dos escritórios centrais da sua organização envolvidos na actividade.

### **Para as agências de implementação, os critérios para a nomeação de pessoal no workshop devem incluir uma combinação dos seguintes elementos:**

- Gestores e pessoal que trabalhe na implementação de WASH ou em projectos de investigação nesta área
- Gestores/pessoal de serviços financeiros, de aquisições e de subvenções
- Pessoal técnico, por exemplo, de comunicações de mudança comportamental, abastecimento de água e envolvimento da comunidade
- Pessoal de IGIS ou pessoal encarregado de uma componente de IGIS.

Se for considerado apropriado pela sua organização, a participação dos principais intervenientes e/ou parceiros pode também assegurar debates frutuozos e ajudar a confirmar ou a questionar os pressupostos das pessoas da organização.

### **Note que o domínio 5: Cultura e Prática Organizacionais envolve apenas pessoal e não parceiros, uma vez que está centrado em processos organizacionais internos.**

Nos principais pontos do processo, os facilitadores e/ou o PC estabelecem ligação com o pessoal sénior, assegurando que existe apoio para que a organização se envolva no processo com entusiasmo. O pessoal sénior pode apoiar o PC na comunicação, reforçando a importância do processo e incentivando a participação do pessoal.

Todo o restante pessoal da organização também deve ser mantido ao corrente do processo de auto-avaliação. Ou seja, todo o pessoal deve ser informado de que a auto-avaliação está a ser levada a cabo e deve ser devidamente esclarecido sobre o que ela implica (por exemplo, numa reunião regular de pessoal); deve ainda encontrar-se uma forma de dar a conhecer a todo o pessoal (por exemplo, uma apresentação numa reunião de pessoal) um relatório sobre as conclusões e resultados do processo de auto-avaliação.

### 3.3 Como é que vamos fazer isto?

#### O processo de auto-avaliação envolve seis etapas estruturadas:

1. Preparação e planeamento
2. Uma ou mais sessões de divulgação de informação sobre o projecto para comunicar e iniciar o processo
3. Pontuação, reflexão e recolha de evidência
  - Em pares, antes do primeiro workshop
  - Revisão documental e entrevistas a informantes, caso seja decidido incluí-las (Caixa 1)
4. Os workshops – domínios 1 a 5
  - Três sessões de auto-avaliação de duas horas cada, para organizações de implementação (todos os domínios), ou
  - Duas sessões de auto-avaliação de duas horas cada, para organizações de investigação (domínio 4: Conhecimento e Aprendizagem, e domínio 5: Cultura e Prática Organizacionais)
5. Workshop de VRPA (duas horas), tanto para organizações de implementação como de investigação
6. Apresentação de relatórios, balanço e partilha.

#### Etapa 1: Preparação e planeamento

A fase inicial de planeamento implica a decisão da organização de levar a cabo a auto-avaliação, estabelecer quem assumirá a liderança dentro da organização, identificar e envolver dois facilitadores externos e fixar datas.

- Os facilitadores devem encontrar-se (presencial ou virtualmente) com o PC pelo menos uma vez durante a fase de preparação e planeamento (e manter-se em contacto por e-mail) para partilhar informações e conhecer-se mutuamente, se não se tiverem encontrado antes.
- Nesta fase, os facilitadores e o PC fixarão datas e planearão cada etapa.
- Planeie um processo de divulgação de informação/preparação, para assegurar que todos compreendem o processo e a terminologia, e para dar instruções.
- Estabeleça prioridades e confirme conteúdos e processos: em algumas circunstâncias, a organização pode optar por não avaliar um projecto em relação aos cinco domínios, ou envolver um grupo mais pequeno no processo, para domínios específicos.
- Qualquer divisão de tarefas entre os facilitadores e o PC pode ser acordada nesta fase.
- Selecione participantes da equipa de pessoal, utilizando o guia para participantes (página 7). É importante ter um grupo de pessoal representativo, com conhecimentos de diferentes áreas, incluindo o programa, aspectos operacionais e considerações sobre IGIS.
- Decida se se deve ou não incluir parceiros/outros agentes de mudança ou se será melhor incluir apenas pessoal. A participação dos parceiros funciona melhor se as relações forem fortes e se a comunicação aberta, a partilha e a aprendizagem já funcionarem bem na parceria.
- Quais são as suas fontes de dados para a recolha de evidência? Irá trabalhar principalmente com dados da pontuação e dos workshops, ou irá incluir fontes adicionais de recolha de evidência, tais como revisão documental ou entrevistas a informantes (Caixa 1)?
- Divida os participantes em pares para o exercício de pontuação inicial (a ser feito na Etapa 3), e atribua domínios e/ou critérios específicos a cada par, com base na área de trabalho com a qual estão mais familiarizados.
- Decida quais os domínios a incluir (consoante se trate de uma organização de implementação ou de investigação).



## Caixa 1: Recolha de evidência adicional

Para além das etapas acima mencionadas, poderá querer ter uma revisão mais abrangente. Esta pode consistir numa revisão documental juntamente com entrevistas informantes. Ambas as etapas exigem tempo adicional. A revisão documental e as entrevistas a informantes devem ser realizadas pelos facilitadores e os dados recolhidos nestas actividades devem ser sintetizados e apresentados aos participantes pelos facilitadores no workshop de VRPA.

### Revisão documental

Os facilitadores podem analisar uma selecção de documentação que permita a verificação adicional da pontuação pelos pares. Recomenda-se uma amostra até 10 documentos, incluindo documentos de projecto, quadros de monitoria e avaliação, políticas e procedimentos organizacionais com uma mistura de uma abordagem centrada em IGIS e de uma abordagem tradicional.

### Entrevistas com informantes

Uma opção para envolver parceiros, intervenientes e agentes de mudança é realizar uma série de breves entrevistas. As entrevistas são outra forma de verificar os pressupostos sobre o que está a funcionar bem e o que precisa de ser melhorado tendo em vista a prática de IGIS na sua organização.

## Perguntas e Respostas sobre a Etapa 1

Decisões a tomar	Considerações
Podem os elementos séniores do pessoal, e não só, ajudar na comunicação e desta forma apoiar o processo?	Identifique o pessoal, particularmente os elementos séniores, mais entusiasta do processo, para assegurar que o processo de auto-avaliação é abordado com abertura e entusiasmo.
Quem deve participar?	É importante ter um grupo representativo de pessoal que saiba de áreas diferentes, incluindo o programa, aspectos operacionais e considerações relacionadas com IGND.
Será possível e útil incluir parceiros/outros agentes de mudança ou será melhor incluir apenas pessoal?	A participação dos parceiros funciona melhor se os relacionamentos forem fortes e se a comunicação for aberta, e a partilha e a aprendizagem já funcionarem bem na parceria.
O que temos de considerar na distribuição dos participantes em pares para a pontuação inicial?	<p>Que dinâmicas (relações interpessoais, dinâmicas de equipa, questões hierárquicas, diferentes níveis de familiaridade com o IGIS e os diferentes aspectos do programa/organização) necessitam ser considerados na constituição de pares compatíveis para o processo de pontuação, e no planeamento dos workshops em linha, incluindo no agrupamento de participantes para grupos de discussão? É importante que os dois facilitadores sejam sensibilizados tanto para o contexto IGIS do programa e do país, bem como o contexto da equipa, para melhor informar o processo. O PC interno e/ou o pessoal de IGIS podem salientar qualquer aspecto que considerem que os facilitadores externos devem de estar cientes na facilitação do processo.</p> <p>Certifique-se de que cada par inclui pelo menos um participante de quem se pode esperar que compreenda os termos e conceitos pelos quais serão responsáveis.</p>

## Perguntas e Respostas sobre a Etapa 1

Decisões a tomar	Considerações
O que temos de considerar na atribuição de domínios e/ou critérios específicos a cada par?	A cada par será atribuído um domínio ou critérios específicos para pontuar, e todos os pares pontuarão também o Domínio 5, antes do workshop. Será calculada a média destas pontuações antes da apresentação a todo o grupo, de modo que não sejam identificáveis os indivíduos que deram pontuações baixas. Um risco específico a ter em conta é a probabilidade de se ferir susceptibilidades na pontuação do Domínio 5, sendo necessário ter o cuidado de permitir uma discussão aberta, sem que o pessoal (tanto sénior como júnior) sinta que o seu próprio desempenho está a ser avaliado, ou que o pessoal júnior se sinta desconfortável sugerindo ou refutando pontuações mais baixas. Por esta razão, <b>todos os pares serão convidados a pontuar o Domínio 5 antes do workshop, para além do domínio/critérios que lhes forem atribuídos.</b>
Quais os domínios que devem ser incluídos?	Para as agências de implementação, todos os domínios devem ser utilizados, a menos que haja uma razão muito clara para não o fazer. Para projectos e organizações de investigação, recomenda-se a utilização dos domínios 4 e 5.
Quais serão as fontes de informação para a recolha de evidência?	Pode trabalhar principalmente com dados (ou seja, políticas, procedimentos, resultados de projectos) da pontuação e workshops, ou pode optar por incluir fontes adicionais de recolha de evidência, tais como uma revisão documental ou entrevistas a principais informantes?
Qual será a melhor forma de informar o pessoal sobre o processo?	Isto pode ser incluído numa reunião regular de pessoal ou será necessário planejar uma reunião separada com os participantes para este fim? Certifique-se de que tem tempo suficiente para falar sobre o processo, o continuum de etapas e a terminologia.

## Etapa 2: Sessões de informação/comunicação e início do processo

Isto implica partilhar e confirmar o plano com os participantes, assegurando que são informados sobre o processo, datas e expectativas, e também assegurar que o conteúdo da ficha de auto-avaliação é compreendido, incluindo a respectiva terminologia. Isto pode ser feito pelos facilitadores e pelo PC, partilhando materiais e informações por e-mail e, idealmente, através de uma reunião inicial em linha com os principais funcionários, de modo que eles possam comunicar informações ao resto do grupo.

**Tabela 2: Exemplo de agenda de reuniões de informação**

Objectivos	Actividade	Tempo necessário aprox. em minutos*	Recursos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar o processo de auto-avaliação e a razão por que o estamos a fazer</li> <li>• Verificar a compreensão da terminologia crucial utilizada na ferramenta</li> <li>• Assegurar que todos se sentem confortáveis com o processo</li> <li>• Atribuir pares e tarefas</li> </ul>	1. Breves apresentações, se necessário	5	Materiais enviados por e-mail antes da reunião: objectivos de auto-avaliação, descrição das etapas e datas propostas
	2. Objectivos do processo de auto-avaliação	10	
	3. Apresentar as etapas e datas propostas; introduzir o continuum de IGIS	15	
	4. Apresentar a ficha de auto-avaliação; formar pares e atribuir domínios/critérios para a actividade de pontuação e explicar que os pares devem encontrar-se antes do primeiro workshop para fazer o exercício de pontuação. Verificar se todos os participantes compreendem os termos e o significado dos critérios e níveis pelos quais são responsáveis.	15	

- O objectivo desta etapa/reunião é rever o processo e materiais juntamente com o pessoal e os gestores que estarão envolvidos no processo de auto-avaliação, responder a todas as perguntas, assegurar que o conteúdo, linguagem e contexto são apropriados e que há uma linguagem comum relativamente a IGIS ([Anexo B](#) – Glossário de IGIS); confirmar também datas e quaisquer outros detalhes.
- Os facilitadores terão de determinar, em conjunto com o PC interno, a melhor forma de preparar os participantes/pessoal para o processo. O PC deverá ser capaz de assumir a responsabilidade por esta etapa e partilhar quaisquer pontos essenciais com os facilitadores.
- Os facilitadores deverão partilhar materiais por e-mail pelo menos uma semana antes da reunião: um esboço das etapas e datas propostas, o Continuum IGIS ([Anexo A](#)), o Glossário IGIS ([Anexo B](#)) e a ficha de trabalho FAA ([Anexo D](#)).

## Perguntas e Respostas sobre a Etapa 2

Decisões a tomar	Considerações
O que pode ser feito para garantir que todos os participantes compreendam o processo, particularmente a tarefa de pontuação que farão em pares antes do workshop, incluindo todos os termos utilizados nos critérios que irão pontuar?	Esteja atento aos diferentes níveis de compreensão dos conceitos e termos, e identifique quem possa necessitar de apoio para a compreensão dos critérios que irá discutir. Certifique-se de que cada participante se sente à vontade para esclarecer com os facilitadores qualquer coisa que não compreenda. Informe-os os participantes de que podem pedir esclarecimentos via e-mail, comunicação em linha ( <i>zoom</i> , etc.) ou telefone/ <i>WhatsApp</i> .
Que tipo de orientação devem receber os participantes para garantir que compreendam os tipos de evidência a utilizar para fundamentar a pontuação?	Dê orientações claras sobre o tipo de exemplos que precisam de ser dados para fundamentar a pontuação. Os exemplos devem ser concretos e específicos. Por exemplo, pode ser uma história sobre um sucesso ou desafio específico encontrado durante uma visita de monitoria, mas dizer que está registado num relatório de monitoria não é adequado. Pode ser uma conclusão específica clara ou um exemplo retirado de um estudo de investigação, mas dizer «conclusões de investigação» não seria adequado. Os pares precisam de estar prontos a dar alguma informação detalhada sobre o exemplo de evidência a fornecer, caso isso seja solicitado por outros participantes no workshop.
Como se pode dar apoio aos participantes para compreensão dos conceitos e terminologia, e o que será mais útil para assegurar um entendimento comum?	Fundamental para a Etapa 2 é assegurar que os participantes tenham uma boa compreensão de todos os termos e conceitos, incluindo ser claros sobre a intenção de cada nível/critério. Isto permitirá ao PC ajudar todos os participantes a compreender os termos, conceitos e significados em relação às suas tarefas em pares e ao processo em geral. Os facilitadores deverão estar disponíveis para apoiar o PC durante as Etapas 1 a 3.  Ao planear a reunião de informação, tente utilizar exemplos do projecto para ajudar os participantes a compreenderem a terminologia. Desta forma tornará a discussão prática e experimental, mas tenha cuidado para não pôr ninguém em risco de o seu trabalho ser julgado; use exemplos positivos sempre que possível.

## Etapa 3: Recolha de evidência, pontuação e reflexão (pontuação a ser feita em pares antes dos workshops)

- Nesta etapa, os participante reúnem-se em pares (virtual ou presencialmente, se possível) para decidir as pontuações que darão a cada um dos critérios atribuídos, utilizando Os níveis estabelecidas na ficha de trabalho da FAA ([Anexo D](#)). Ser-lhes-á pedido que apresentem também as suas razões para as pontuações e dêem um ou dois exemplos que mostrem que a pontuação é correcta.
- Os pares também sugerem uma ou duas acções possíveis que, na sua opinião, melhorariam a qualidade da abordagem de IGIS do projecto/organização em relação a esse critério específico.

- Os pares devem completar o domínio/critério atribuído na ficha de trabalho da FAA e partilhá-lo com o PC interno (que o partilhará então com os facilitadores) por e-mail, pelo menos uma semana antes do workshop.
- Os facilitadores introduzirão as respostas na folha de cálculo de auto-avaliação, utilizando a informação de todas as fichas de trabalho preenchidas, incluindo:
  - As pontuações dadas aos domínios 1 a 4 (ou ao domínio em questão) pelos pares a quem esse domínio foi atribuído, e ao domínio 5;
  - Uma média das pontuações dadas por todos os pares;
  - A amplitude de diferentes pontuações dadas por pares diferentes, ou seja, a pontuação mais baixa e a mais alta dadas pelos pares.
- Os facilitadores enviam aos participantes por e-mail a ficha de pontuações recolhidas antes dos workshops, dando-lhes tempo suficiente para revisão antes do workshop.

## Caixa 2: Processo de pontuação

Com os seus colegas, deverá atribuir uma pontuação no continuum de empenho em IGIS (0-3) para cada critério:

**0 = Alheio /Prejudicial à IGIS**

**1 = Consciente de IGIS**

**2 = Receptivo à IGIS/inclusivo**

**3 = Transformador de IGIS**

Para cada critério, existe uma definição para os níveis 0-3 correspondentes a cada uma das pontuações do continuum (Anexo A).

Será ainda calculada a pontuação global tendo em conta a avaliação obtida nas diferentes categorias.

## Nota importante – a preparação dos participantes é fundamental

Os facilitadores devem enviar um lembrete a todos os participantes certificando-se que estes fizeram o seu exercício de pontuação antes do workshop, e verificando se precisam de ajuda para esclarecimento de alguma dúvida sobre os critérios que estão a pontuar. Esteja disponível para responder a quaisquer perguntas, no caso de haver participantes ou pares que achem que precisam de mais ajuda quando iniciarem a sua tarefa.

## Etapa 4: Os workshops – domínios 1 a 5

- Antes dos workshops, o PC distribuirá os participantes por grupos de discussão, tendo em mente possíveis dinâmicas de poder e visando uma mistura de perspectivas dentro de cada grupo.
- A criação de um espaço seguro é essencial. O primeiro workshop começará com um acordo sobre as regras e normas dos workshops.
- O objectivo dos workshops é ter uma conversa facilitada entre o pessoal, para reflectir sobre os pontos fortes actuais e como melhorar os processos para influenciar e estimular mudanças positivas de IGIS através dos projectos e da organização.
- A parte mais importante dos workshops de auto-avaliação é que o facilitador estimule a reflexão sobre diferentes formas de marginalização e estratégias de inclusão – e isso variará de acordo com cada contexto.



- O processo consiste em trabalhar sobre cada domínio e cada critério para discutir as pontuações, exemplos e raciocínios apresentados pelos pares durante os trabalhos preparatórios e validar as pontuações. Será dado espaço aos participantes para discordar, apresentar diferentes perspectivas e discutir as pontuações e finalmente chegar a acordo. Em última análise, o objectivo é alcançar um consenso sobre a pontuação. Seguem-se dicas para facilitar a discussão sobre os domínios de mudança.
- Se estiver a cobrir todos os domínios, procure trabalhar os domínios 1 (reforço dos sistemas) e 2 (acesso universal e Não Deixar Ninguém de Lado) no primeiro workshop, os domínios 3 (mudança transformadora) e 4 (conhecimento e aprendizagem) no segundo workshop, e o domínio 5 (cultura e prática organizacionais) no terceiro workshop.
- Se a sua organização é de investigação, cubra um domínio por workshop (domínios 4 e 5).
- Prevê-se que cada workshop tenha a duração de duas horas (ou mais, por acordo da organização e do(s) facilitador(es)).
- O workshop de validação, reflexão e planeamento da acção (VRPA) é o workshop final (detalhes na secção seguinte).

**Tabela 3: Exemplo de workshop 1 – organização de implementação de WASH**

Objectivos	Actividade	Tempo em minutos	Recursos necessários
Estabelecer regras de base para a workshop e criar um espaço seguro para que os participantes contribuam livre e abertamente	1. Estabeleça regras básicas para o workshop; inclua também uma actividade de aquecimento/um quebragelo para ajudar as pessoas a relaxar e entrarem em contacto, se necessário e apropriado	30	Folha de cálculo de auto-avaliação com as pontuações dos pares recolhidas
Discussão de auto-avaliação – domínio 1	2. Trabalhe com os critérios do primeiro domínio de mudança (ver etapas abaixo)	30	
<b>Pequeno intervalo</b>		<b>10</b>	
Discussão de auto-avaliação – domínio 2	3. Trabalhe com os critérios do segundo domínio de mudança	30	
Conclusão	4. Faça um resumo da sessão, peça um <i>feedback</i> informal e lembre o(s) próximo(s) workshop(s)	20	

### Etapas para a facilitação da discussão sobre os domínios de mudança

1. Certifique-se que a FAA com as pontuações coligidas ([Anexo D](#)) foi entregue ou enviada aos participantes antes do workshop. Durante o workshop poderá ser necessário fazer uma partilha de ecrã da ficha de trabalho com os participantes, utilizando o separador apropriado para o domínio em discussão.
2. Trabalhe um critério de cada vez.
3. Peça a um voluntário do par que trabalhou em cada domínio que apresente brevemente as suas pontuações e razões.
4. Peça a todos os participantes que digam se concordam ou não com a pontuação dada. Em caso negativo, peça-lhes que indiquem a pontuação que pensam que deve ser aplicada – isto poderá ser feito através de uma aplicação como a Mentimeter, mostrando um número, inserindo a pontuação sugerida no *chat* (se virtual), ou no quadro (se presencialmente).
5. Continue até que tenham sido cobertos todos os critérios para o domínio de mudança, sendo que alguns destes incluem dois critérios e outros apenas um (foi sugerido mais tempo na agenda para discutir o domínio 3).

6. Recorra a grupos de discussão para dar aos participantes 10 minutos para discutir a pontuação e chegar a acordo sobre ela. Se os participantes quiserem dar uma pontuação diferente da pontuação original do par (ou da pontuação média para o domínio 5), terão de dar exemplos para justificar a pontuação.
7. Os participantes nos grupos de discussão podem ter outros exemplos para sugerir que apoiam a pontuação, mesmo que concordem com a pontuação original do par peça para apresentarem mais exemplos.
8. Peça a cada grupo que apresente um breve relatório sobre a pontuação e quaisquer exemplos que tenham discutido para apoiar a pontuação.
9. Terá de se chegar a acordo sobre uma pontuação para cada critério. O(s) facilitador(es) apoiará/ão o grupo no sentido de trabalhar para um consenso de todos os participantes sobre a pontuação para cada critério. Se não for possível chegar a um consenso, o(s) facilitador(es) tomará/ão nota deste facto.

---

### **Lembre-se de Não Causar Dano! (Do No Harm!)**

A criação e manutenção de um espaço seguro será fundamental para o sucesso do workshop. Isto é essencial para qualquer workshop e um workshop em linha exigirá particular atenção aos protocolos estabelecidos para manter o espaço seguro, para assegurar reflexões honestas e abertas, e para dar oportunidade a que todas as vozes sejam ouvidas.

- Esteja particularmente atento às sensibilidades quando se discutem pontuações mais baixas, lembre-se que este é um trabalho a que alguém dedicou muita energia.
- O objectivo é fomentar a aprendizagem e o entusiasmo para melhoria.
- Se os participantes se sentirem desempoderados ou criticados, podem desligar-se do processo do workshop, ou ser defensivos e não estarem dispostos a pensar como podem melhorar.
- Tanto os sucessos como as fraquezas devem ser discutidos como responsabilidades partilhadas e não como culpa ou falha pessoal de alguém
- Tenha especialmente presentes as dificuldades que podem surgir devido a desequilíbrios de poder na discussão de pontuações, particularmente no domínio 5.

---

A preparação é fundamental para o sucesso dos workshops. Certifique-se de que os facilitadores e os participantes estão completamente preparados.

---

O PC decide a distribuição dos participantes pelos espaços de discussão tendo em atenção as mesmas questões que foram consideradas na constituição dos pares, incluindo potenciais desequilíbrios de poder. Pondere se funcionará melhor para si manter os pares do exercício de pontuação juntos ou separá-los em grupos diferentes para que possam trazer as suas perspectivas a outros critérios.

---

Pense se um método em linha ou uma aplicação (como a Mural ou a Mentimeter) pode ajudar o processo do workshop – contudo, se houver o risco de alguns participantes poderem não ter a tecnologia disponível ou não estarem familiarizados com a sua utilização, isto pode atrasar o processo. Como o tempo é muito escasso para o workshop em linha, em caso de dúvida deve ater-se a métodos tecnologicamente simples.

Planeie tempo suficiente para assegurar discussões produtivas. Dependendo dos recursos e do tempo à sua disposição, talvez seja boa ideia aumentar o tempo de discussão para que haja um melhor debate.

Uma ligação à internet boa e fiável será fundamental caso se trate de uma sessão virtual. Certifique-se de que todos os participantes podem ter acesso a uma ligação fiável. Os facilitadores podem precisar de pensar num plano B, por exemplo, existe algum lugar perto onde possa ir, ou será possível utilizar um telemóvel ou outra ligação alternativa no caso de a ligação falhar?

Tenha sempre presente a possibilidade de haver resistência da parte de alguns elementos do pessoal. Familiarize-se com os diferentes tipos de resistência e pense naqueles que poderão encontrar durante a workshop, com base no conhecimento da dinâmica existente. Esteja preparado com algumas estratégias para enfrentar a resistência. Esta competência requer prática, por isso seja compreensivo consigo próprio enquanto facilitador e trabalhe em conjunto com os outros facilitadores, de modo a apoiarem-se uns aos outros. Será mais fácil ao(s) facilitador(es) externo(s) pôr um pouco em causa o que for afirmado pelo pessoal sénior, do que a uma pessoa interna, como o PC.

## Etapa 5: Validação, reflexão e planeamento da acção

O workshop final é um momento para reflectir sobre os resultados dos workshops e das etapas opcionais (se realizadas), e criar um plano de melhoramentos.

O workshop final inclui a síntese e a análise por parte dos facilitadores, apresentando os resultados dos workshops de auto-avaliação com pontos fortes e lacunas. Caso se tenham realizado também as actividades opcionais de revisão documental ou de entrevistas a informantes, é apresentada uma síntese das conclusões dos workshops de auto-avaliação, juntamente com as conclusões provenientes destas outras fontes de dados.

### Os participantes da organização serão convidados a:

- Validar a informação que lhes for reapresentada e discutir todas as questões fulcrais que tenham surgido.
- Identificar as «Três Grandes» questões. Isto implica identificar e chegar a acordo sobre um máximo de três questões prioritárias de IGIS que serão trabalhadas num prazo acordado (por exemplo, um a dois anos). As etapas sugeridas para facilitar este processo estão listadas abaixo.
- Chegar a acordo sobre um processo de elaboração de um plano que promova estas três questões prioritárias. Os processos e o calendário sobre como consensuais serão desenvolvidas num plano de trabalho também podem ser brevemente discutidos nesta sessão, sendo que a responsabilidade para realizar o seguimento deve ser atribuída de forma clara. Isto pode incluir a nomeação de pessoas para formar um grupo para avançar com a planificação e elaborar o Plano de Acção das «Três Grandes». Consultar um modelo exemplificativo para o Plano de Acção de IGIS ([Anexo E](#)).

**Tabela 4: Exemplo de workshop de Validação, Reflexão e Planeamento da Acção**

Objectivos	Actividade	Tempo em minutos	Recursos necessários
Workshop aberto Recapitulação da workshop anterior e das regras	1. Breve animação, recapitular o workshop anterior e recordar aos participantes os acordos/regras	10	Folha de cálculo de auto-avaliação com a pontuação dos pares
Validação de dados	2. Apresentação dos dados sintetizados pelos facilitadores da FAA	10	
Passar à prática: áreas prioritárias de acção de IGIS	3. Debate do Plano de Acção em grupos de discussão	20	
<b>Intervalo</b>	4. Breve intervalo	<b>10</b>	
Desencadear as nossas acções (grupo)	5. A cada grupo são atribuídas duas áreas prioritárias para o planeamento da acção (utilizar o modelo do Plano de Acção de IGIS)	30	Modelo do Plano de Acção IGIS
Desencadear as nossas acções (plenário)	6. Relatório e acordo em plenário	30	
Conclusão e avaliação do workshop		10	

O workshop final será avaliado através de um questionário (que pode ser em linha ou em papel). Um modelo de avaliação ([Anexo E](#)) pode ser adaptado ao formato do software de questionários *Survey Monkey*.

### **Etapas para facilitar a discussão sobre as «Três Grandes» acções prioritárias de IGIS**

1. Usando espaços separados de discussão, pedir a pequenos grupos de participantes que discutam em conjunto as seguintes perguntas.
2. O que devemos fazer: continuar a fazer/deixar de fazer/começar a fazer/falar mais sobre isso?
3. Peça a cada grupo que faça um breve relatório das suas discussões. Se o fizerem virtualmente, utilizem a função de partilha de ecrã ou trabalhem num documento a que todos tenham acesso (por exemplo, em Google docs.).
4. Individualmente, os participantes votam nas três acções que acham prioritárias (provenientes das categorias «continuar a fazer» e «começar a fazer»). Peça aos participantes para considerarem a possibilidade de votar numa combinação de acções com resultados rápidos e outras que requeiram mais tempo e mais competência, mas que conduzam a uma mudança maior/mais sustentável – pode sugerir que incluam pelo menos uma de cada.
5. Facilite a partilha dos votos das pessoas e o acordo do grupo quanto às «Três Grandes». Poderá ser necessário uma votação, se não se conseguir chegar a acordo.



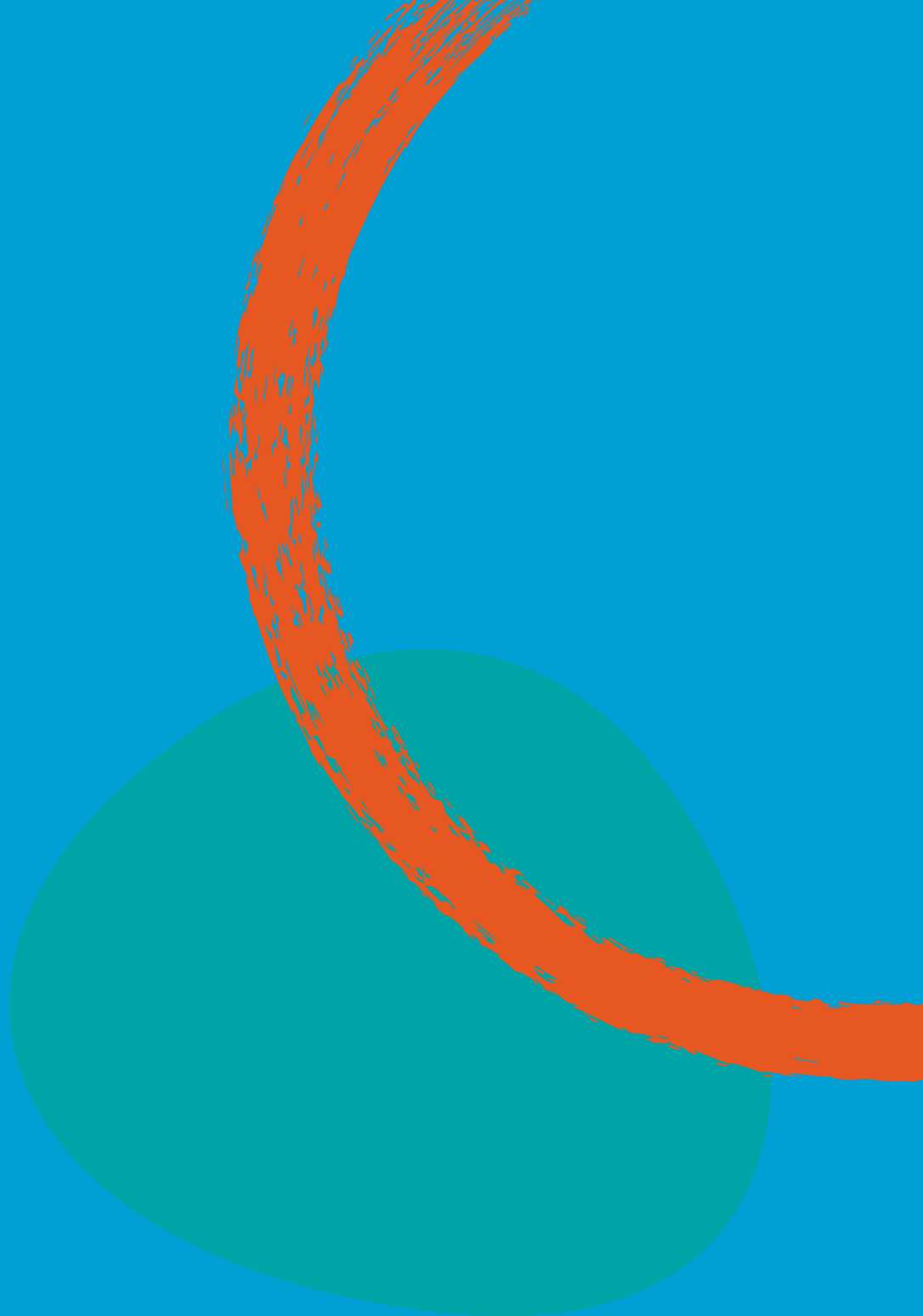
## Etapa 6: Relatórios, balanço e seguimento

- O(s) facilitador(es) necessitará/ão de tempo adicional para completar e finalizar a documentação do workshop, utilizando o relatório de partilha de resultados da FAA: Modelo para facilitadores (Anexo G).
- Poderá também ser útil nesta fase ter uma discussão separada com os principais decisores do projecto ou da organização, uma vez que terão de tomar decisões com base em recursos e orçamento, etc. Algumas destas pessoas terão participado no workshop de auto-avaliação, mas também poderá haver outras que não o tenham feito e a quem terão de ser comunicados o processo e os resultados. Se for exequível, pode ser útil a presença de um dos facilitadores para transmitir essa informação, uma vez que a apresentação de pontuações mais baixas aos decisores seniores pode ser difícil para o PC, dependendo da sua posição na organização.
- O Plano de Acção de IGIS terá de ser desenvolvido pela própria equipa. Recomenda-se que isto seja feito no prazo de 3 meses após a auto-avaliação ter tido lugar. O plano terá de ter calendarizações para o seguimento e avaliação do progresso das acções empreendidas, e de que forma estas acções contribuíram para os resultados do programa.
- Os facilitadores precisam de fazer o balanço com o PC, após o workshop, e verificar se o processo está completo e se não há questões pendentes para seguimento.
- Recomenda-se que os facilitadores (ou o PC, se o processo tiver sido auto-facilitado) escrevam um breve relatório descrevendo o processo, os resultados e as etapas a realizar, uma vez que isto serve como documentação importante em que futuras tomada de decisões se poderão basear. O relatório deve ser revisto e aprovado pelos participantes envolvidos no processo.



Projecto-piloto de “Do No Harm” com a comunidade Nacula nas Fiji (Habitat for Humanity Fiji).  
Fotografia: Jose Mott, Julho de 2019

# Anexos



# Anexo A – Para a Transformação no Continuum de WASH: definições

## Alheio/Prejudicial à IGIS

Os projectos WASH podem ser prejudiciais para a IGIS de várias maneiras. O alheamento da questão de IGIS é a incapacidade de reconhecer os diferentes papéis, responsabilidades, necessidades, interesses, capacidade de exercer o poder, acesso a recursos e capacidades de diferentes pessoas e identidades. Uma intervenção pode ser destinada a afectar todas as pessoas da mesma forma e pressupõe que o impacto será o mesmo para todos. Um projecto de WASH alheio à IGIS não reconhecerá as diferenças de papéis e de poder entre mulheres, homens e outros segmentos da comunidade, e não conseguirá resolver os obstáculos à participação nos processos, tomada de decisões e benefícios de WASH. As políticas ou programas de IGIS só por acaso terão resultados equitativos, se os houver. Provavelmente irão manter o *status quo* e é certo que irão perpetuar – e provavelmente exacerbar – as desigualdades sociais existentes.

Por outro lado, os programas podem ser prejudiciais à IGIS se reconhecerem as diferentes situações de diferentes grupos, mas falharem em levá-los em conta; ou se visarem deliberadamente aqueles que são mais fáceis de alcançar, marginalizando assim ainda mais os outros; ou, finalmente, se explorarem as diferenças a fim de alcançar os objectivos do programa.



## Consciente de IGIS

Um projecto de WASH é consciente em relação à IGIS se demonstrar o reconhecimento elementar de que as mulheres e outros segmentos da comunidade têm diferentes papéis, responsabilidades, necessidades, interesses, capacidade de exercer o poder, acesso a recursos e capacidades, e apenas tomar medidas mínimas para combater estas diferenças. Um projecto de WASH consciente da IGIS reconhece as diferenças, mas não lida explicitamente com as desigualdades. Pode visar aumentar o acesso a WASH de diferentes grupos, mas não contemplará explicitamente as diferentes barreiras ou vulnerabilidades, tais como o risco de violência, nem por em causa regras sociais discriminatórias. Centrar-se-á mais nas necessidades práticas (condições) do que nos interesses estratégicos (posição e poder) dos diferentes grupos marginalizados.



## Receptivo à IGIS/inclusivo

Um projecto de WASH é receptivo em relação à IGIS quando se baseia numa compreensão clara das barreiras enfrentadas pelas mulheres em todas as suas diversidades, pelas pessoas com deficiência e pelos diferentes grupos marginalizados, e há uma intenção clara de ultrapassar essas barreiras. O projecto incluirá algum reconhecimento das desigualdades interseccionais. Reconhecerá as barreiras a diferentes níveis, como sejam o nível doméstico, comunitário, organizacional, e sectorial e/ou estrutural. Contemplará tanto as necessidades como os interesses, apoiando os grupos marginalizados para terem um maior acesso e controlo relativamente a WASH. Poderá reconhecer diferentes tipos de vieses e resistência a mudanças positivas no sentido da igualdade. Reconhecerá a importância de uma participação e representação significativas dos grupos marginalizados. Pode incluir estratégias inclusivas em matéria de IGIS, que reconhecem atitudes e barreiras existentes, mas que podem dar origem a resultados superficiais ou temporários, em vez de mudanças estruturais profundas e sustentáveis.



## Transformador de IGIS

Um projecto de WASH é transformador em relação à IGIS quando explicitamente põem em causa regras sociais prejudiciais e desequilíbrios de poder, a fim de mudar a posição das mulheres em todas as suas diversidades, das pessoas com deficiência e das pessoas de outros grupos marginalizados, tais como as pessoas pertencentes a minorias sexuais e de género. Reconhece o peso da violência enquanto barreira e risco relacionado com fazer frente ao poder, e adopta uma abordagem clara de «Não Causar Dano». Adopta uma abordagem iterativa na construção de relações e na compreensão das questões, baseada na experiência vivida das pessoas afectadas. Compreende as intersecções entre as diferentes formas de opressão. Visa uma representação genuína e igualitária a todos os níveis. Recorre a todas as estratégias de IGIS necessárias, incluindo o apoio a organizações locais que representam os direitos das mulheres e grupos marginalizados. Está atento e empenhado em enfrentar consequências imprevistas e potenciais danos. Está empenhado na protecção de todas as pessoas vulneráveis e tem canais articulados de encaminhamento para os serviços, quando disponíveis. Compreende o viés, a resistência e as reacções negativas e tem abordagens diferenciadas para os ultrapassar. Reflecte o princípio da transformação, começando por si próprio.

## Anexo B – Glossário de definições de IGIS

Para referência do facilitador. É importante que os facilitadores compreendam os conceitos fulcrais que estão por trás da auto-avaliação. A auto-avaliação foi concebida de forma a evitar o uso de jargão ou de termos excessivamente técnicos. No entanto, é útil discutir estes conceitos com os participantes na reunião de informação, para garantir que estes sejam capazes de aplicar e reflectir sobre os critérios.

### **Aliança**

«Uma prática activa, consistente e árdua de desaprender e reavaliar, na qual uma pessoa numa posição de privilégio e poder procura agir em solidariedade com um grupo marginalizado.» (The Anti-Oppression Network). Esta abordagem pede aos detentores do poder que reconheçam o perigo de falar «em nome» de um grupo marginalizado. Ser um bom aliado significa compreender que as soluções e o empoderamento só podem ser alcançados através do apoio aos marginalizados para terem a sua própria voz e determinação para falar por si próprios e pela sua experiência vivida.

### **«Não causar dano»**

Avaliação de possíveis riscos em que incorram as mulheres e outras pessoas marginalizadas ao participarem em actividades do programa, particularmente quando assumem papéis não tradicionais e/ou têm uma voz pública nas consultas e na tomada de decisões; e ter estratégias em vigor para gerir esses riscos.

### **Sujeitos de Deveres**

Todas as autoridades relevantes, formais e informais, responsáveis pela tomada de decisões, promoção e afectação de recursos para WASH.

### **Empoderamento**

Empoderamento é o processo de ganhar ou construir auto-confiança, acesso a oportunidades e escolhas, acesso e controlo de recursos, e poder dentro das estruturas e instituições. O empoderamento deve vir de dentro mas também pode surgir com o apoio de terceiros.

### **Igualdade**

Todas as pessoas gozam de igual estatuto e respeito, direitos, responsabilidades e oportunidades. São tidos em consideração os interesses, necessidades e prioridades de todas as pessoas, reconhecendo a sua diversidade. A igualdade é um direito humano e é fundamental para o desenvolvimento. A igualdade não significa que todos se tornem iguais.

### **Justiça**

Para alcançar a igualdade diferentes grupos de pessoas podem exigir serem tratadas de diferentes forma, dado que diferentes grupos de pessoas têm situações diferentes de acordo com os privilégios e desvantagens.

A igualdade é um resultado, ao passo que a justiça se refere aos processos para alcançar este resultado, que pode exigir abordagens diferentes para grupos diferentes, de forma a responder às suas diferentes necessidades, interesses, capacidades, estatuto socioeconómico e circunstâncias.

### **Orçamento sensível à IGDIS**

Elaborar orçamentos que assegurem que as intervenções e os investimentos reflectam metas de igualdade de género, de deficiência e de inclusão social, e recursos e afectações de financiamento. Isto é conseguido através de processos participativos e consultivos multisectoriais, também com as partes interessadas detentoras de direitos.

### **Integração da IGIS**

A integração inclui considerar o impacto nos grupos marginalizados de todas as decisões e acções, quer internas (à organização) quer externas (os seus programas ou serviços), de modo que os grupos marginalizados beneficiem em pé de igualdade. Os processos são integrados na concepção, implementação, monitoria e avaliação de quaisquer políticas ou programas planeados. Internamente, isto inclui avaliar e melhorar os processos e a cultura organizacionais, assegurando que se trate de um lugar seguro que proporcione um tratamento justo e igual para todos.



## Inclusão

Reconhecer a dignidade, diversidade, autonomia e valor de todas as pessoas, e os direitos de todas as pessoas a acederem às oportunidades de vida em pé de igualdade com os outros. A inclusão implica identificar e eliminar obstáculos que impedem a participação plena e efectiva na sociedade e procura resolver as desvantagens enfrentadas por grupos específicos. Por exemplo, a inclusão das pessoas com deficiência aborda os múltiplos obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência, tais como atitudes, sistemas e barreiras físicas.

## Interseccionalidade

É a natureza interligada de categorias sociais como a etnia, a classe e o género, que se aplicam a um determinado indivíduo ou grupo e que criam sistemas sobrepostos de discriminação ou desvantagem. Se bem que todos os grupos marginalizados estejam potencialmente sujeitos a discriminação, a desvantagem interseccional ocorre quando um indivíduo é confrontado com mais do que uma forma de potencial discriminação (por exemplo, género e deficiência, ou género e orientação sexual), o que agrava o risco de discriminação.

## «Não deixar Ninguém de Lado»

«Não Deixar Ninguém de Lado» não só implica chegar aos mais pobres dos pobres, como exige combater a discriminação e o aumento das desigualdades dentro de cada país, e entre os vários países, e as suas causas profundas. Uma causa importante de as pessoas serem postas de lado são formas persistentes de discriminação, incluindo a discriminação de género, que deixa indivíduos, famílias e comunidades inteiras marginalizadas e excluídas.<sup>2</sup>

## Marginalização

Tratamento de uma pessoa, grupo ou conceito como insignificante ou periférico. A marginalização resulta na exclusão do poder, de oportunidades e benefícios de políticas, programas e serviços.

## Reflexão

A capacidade de reflectir sobre as nossas acções e de nos empenharmos em aprender, prestando atenção aos valores, teorias e outros factores que influem no nosso quotidiano, incluindo reconhecer e pôr em questão os vieses inconscientes.

## Minorias sexuais e de género

As minorias de género são pessoas cuja identidade ou expressão de género não se encaixa necessariamente nas categorias binárias «feminino» ou «masculino», mas pode por vezes encaixar (incluindo algumas pessoas transgénero). As minorias de género incluem as identidades não binárias e trans e os terceiros género. As minorias sexuais são pessoas cuja orientação sexual se desvia do nível heterossexual dominante. As minorias sexuais e de género são frequentemente vítimas de estigma, discriminação e marginalização.

## Transformação

A transformação é tanto um processo – algo que pode ser feito como um resultado que pode ser alcançado. Um processo transformador inclui as pessoas marginalizadas em actividades e nas decisões. Isto requer uma mudança de poder. Escutando com real interesse novas vozes, podemos criar uma mudança duradoura. Ao darmos mais voz e influência às pessoas marginalizadas, podemos mudar a forma habitual de fazer as coisas.

## A prática transformadora

Consiste numa intenção e acção para transformar relações de poder desiguais e ir mais além, melhorando as vidas das mulheres e de outros grupos marginalizados para promover a sua posição social (como são valorizadas na sociedade) e a plena realização dos seus direitos. Promove activamente a partilha do poder e o controlo sobre a tomada de decisões, recursos e benefícios.

## Abordagem dupla

Para alcançar mudança no sentido da transformação em relação ao género ou a qualquer outra questão de marginalização, é necessário adoptar uma abordagem «integrada» e uma abordagem direccionada.

A integração do género é uma abordagem amplamente utilizada para avaliar as implicações, para mulheres e homens, de todas as decisões e acções, tanto internas (à organização) como externas (os seus programas ou serviços), de modo que mulheres e homens beneficiem igualmente de oportunidades e não se perpetue a desigualdade.

A par da integração, é necessário criar actividades, projectos ou componentes com um enfoque específico que contemplem as prioridades, necessidades e capacidades das mulheres, proporcionem oportunidades para o seu progresso

<sup>2</sup> <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

e empoderamento, para que as mulheres aprendam, criem acção colectiva, e tenham capacidade de acção e de solidariedade num espaço seguro.

Embora a abordagem dupla tenha sido criada para a igualdade de género, a estratégia de combinar a integração e as actividades orientadas pode ser aplicada a qualquer dimensão da IGIS.

### **Adaptação Razoável**

Modificações e ajustes necessários e adequados, que não representem um encargo desproporcionado ou indevido, quando necessários num caso particular, por exemplo, para assegurar que os direitos humanos das pessoas com deficiência sejam tão respeitados como os outros. Trata-se adaptar processos e/ou dar apoios razoáveis para permitir a participação significativa de cada pessoa. A adaptação razoável é um factor importante a ter em consideração na orçamentação sensível à igualdade de género, deficiência e inclusão social (IGDIS).

### **Resistência e reacção negativa**

Um risco acrescido de violência que pode surgir quando as mulheres e as pessoas marginalizadas assumem papéis diferentes e falam em público. Os programas devem combater activamente os estereótipos negativos e o estigma, e prevenir e combater potenciais resistências e reacções negativas. O relatório VicHealth (2018) (*Encountering Resistance strategies to respond to resistance to gender equality initiatives*) propõe uma conceptualização esquematizada (p. 4) para demonstrar diferentes formas de resistência à igualdade de género no local de trabalho.

### **Organizações de Detentores de Direitos**

Grupos caracterizados por uma perspectiva de direitos: organizações de direitos da mulher, organizações de pessoas com deficiência, organizações representativas de minorias sexuais e de género ou qualquer outro grupo marginalizado de importância para uma determinada zona. As organizações de detentores de direitos defendem os direitos dos seus membros.

### **Design universal**

Recomenda-se que as medidas para alcançar a acessibilidade em espaços públicos (por exemplo, escolas, centros de saúde, outras instituições públicas ou qualquer informação e comunicação para o público) apliquem os Princípios de Design Universal. Este conjunto de princípios é utilizado para conceber produtos, serviços ou informação e comunicações para que sejam «acessíveis e utilizáveis pela maioria das pessoas sem necessidade de adaptação por parte do utilizador». A aplicação dos princípios assenta num processo pelo qual todo o conjunto de utilizadores finais é incluído no processo de concepção, implementação e avaliação. O design universal é um mecanismo essencial para facilitar a participação social de grupos marginalizados.

As directrizes do governo australiano para o design universal são uma referência útil, e incluem 10 sugestões de design universal para pessoas com deficiência na Caixa 5 (em inglês). [www.dfat.gov.au/sites/default/files/accessibility-design-guide.pdf](http://www.dfat.gov.au/sites/default/files/accessibility-design-guide.pdf)

A abordagem deve incluir, pelo menos, processos de consulta dos utilizadores finais ao longo do ciclo do projecto – podem ser organizações e indivíduos representativos de pessoas com diferentes tipos de deficiências (sensoriais, físicas, psicossociais e intelectuais), bem como pessoas com outras características (ou seja, mulheres grávidas, crianças, pessoas idosas, pessoas de comunidades sexuais e de género minoritárias, minorias étnicas e religiosas, etc.).

<sup>2</sup> <https://unsdg.un.org/fr/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

# Anexo C – Lista de domínios, critérios e níveis

## Para organizações implementadoras de WASH

Domínio	Critérios	Níveis
1. Reforços dos sistemas nacionais e subnacionais do sector de WASH, com maior ênfase na IGIS.	1.1 O programa procura colaborar de forma significativa com organizações de detentores de direitos para melhorar os resultados de WASH e da IGIS.	<b>N0</b> O projecto de WASH não colabora com ODD ou colabora de uma forma <i>ad hoc</i> .
		<b>N1</b> O programa colabora directamente com ODD para apoiar o seu trabalho de WASH (por exemplo, em comunidades e em reuniões de coordenação de WASH).
		<b>N2</b> O programa trabalha regularmente com ODD e apoia a participação das ODD em fóruns de coordenação de WASH, também fornecendo alguns recursos e/ou capacitação.
		<b>N3</b> O programa fornece recursos e/ou capacidade para apoiar a colaboração directa das ODD com o governo e o sector privado, a fim de influenciar questões/sistemas/decisões de WASH, e de promover a agenda de direitos das próprias ODD.
	1.2 O programa trabalha no interior do sector de WASH promovendo a IGIS no planeamento, orçamentação, monitoria e revisão.	<b>N0</b> Não existe promoção de monitoria e avaliação do desempenho do sector relativamente a metas ou dados de IGIS.
		<b>N1</b> O programa advoga a inclusão de pelo menos um dos seguintes elementos: objectivos de IGIS, e/ou dados desagregados, e/ou orçamento sensível à IGIS no planeamento, monitoria e mecanismos de revisão do sector de WASH aos níveis nacional e/ou subnacional.
		<b>N2</b> Uma ou mais das opções de N1, além de que o programa dá apoio específico ao sector de WASH a nível nacional e/ou subnacional para elaborar ou reforçar as metas de IGIS, da recolha de dados desagregados ou orçamentação para IGDIS.
		<b>N3</b> N2, além de que o programa apoia a participação nos mecanismos de prestação de contas sobre IGIS, tais como a monitoria de ODS ou o alinhamento com as políticas nacionais sobre os direitos das mulheres, pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados.
2. Aumento do acesso equitativo e universal e da utilização de serviços de WASH sustentáveis, particularmente para as comunidades marginalizadas e membros das comunidades marginalizados.	2.1 O programa procura compreender e tentar ultrapassar os obstáculos com que se deparam, no acesso aos serviços de WASH, as mulheres/raparigas, homens/rapazes e outros grupos marginalizados (ou seja, pessoas com deficiências, minorias sexuais e de género e/ou outros grupos marginalizados no contexto em que trabalha).	<b>N0</b> Há pouca ou nenhuma compreensão dos obstáculos enfrentados pelas mulheres/raparigas/homens/rapazes no acesso a WASH.
		<b>N1</b> O programa (e quaisquer parceiros de implementação) entrevista mulheres e pessoas com deficiência durante as entrevistas gerais com as comunidades. São contemplados alguns dos obstáculos enfrentados por mulheres e pessoas com deficiência no acesso aos serviços de WASH e na participação na tomada de decisões da comunidade.
		<b>N2</b> N1, além de que o programa (e quaisquer parceiros de implementação) entrevistam em separado pelo menos um outro grupo marginalizado e procuram formas de apoiar o seu acesso aos serviços de WASH e à tomada de decisões da comunidade.
		<b>N3</b> N2, além de os parceiros de implementação apoiarem activamente as mulheres de um ou mais grupos marginalizados, de forma a influenciar a coordenação e a tomada de decisões da comunidade relativamente a WASH como aspecto fulcral dos projectos de WASH. É utilizada uma abordagem de «Não Causar Dano».

Domínio	Critérios	Níveis
3. Reforço da igualdade de género e inclusão social nas agregados familiares, comunidades e instituições.	3.1 Nas suas intervenções o programa encoraja os sujeitos de deveres a promover a divisão igual do trabalho relacionado com WASH entre mulheres e homens a nível doméstico.	<b>N0</b> O programa não se centra em incentivar os sujeitos de deveres a ponderar os processos de tomada de decisões domésticas.
		<b>N1</b> Durante os processos de consulta, o programa analisa a divisão entre homens e mulheres das tarefas domésticas relacionadas com WASH e tem isto em conta no planeamento de actividades.
		<b>N2</b> N1 além de, com base na análise de género, o programa incluir actividades de promoção da divisão equitativa do trabalho relacionado com WASH entre mulheres e homens no agregado familiar, e/ou incentivar sistematicamente os sujeitos de deveres para o fazerem.
		<b>N3</b> N2, além de que são identificadas e implementadas estratégias para lidar com a divisão das tarefas domésticas e questões de direitos, incluindo as relacionadas com as funções de cuidador, a prevenção da violência e questões de carga de trabalho, e/ou para influenciar os sujeitos de deveres a fazê-lo. É feita a monitoria dos graus de progresso e de sucesso.
	3.2 O programa apoia o empoderamento económico das mulheres e a sua participação nos processos e estruturas de tomada de decisões comunitárias e na força de trabalho de WASH (para além de WASH).	<b>N0</b> Não existe enfoque em incentivar os sujeitos de deveres a promover o empoderamento das mulheres e respectiva participação em processos comunitários de tomada de decisões.
		<b>N1</b> Por vezes, o programa apoia directamente as mulheres na participação nos processos e/ou estruturas de tomada de decisões (por exemplo, comissões) dos processos comunitários de WASH, e/ou incentiva os sujeitos de deveres a fazê-lo.
		<b>N2</b> A liderança das mulheres nas estruturas comunitárias de tomada de decisões WASH está sistematicamente integrada nos processos de WASH do programa (por exemplo, planeamento e monitoria, construção, operações e manutenção, etc.). São apoiados o empoderamento económico das mulheres e as oportunidades para trabalhar em WASH.
4. Reforço e utilização de novas evidências, inovações e práticas em WASH sustentável e inclusivo por outras OSC, actores nacionais e internacionais de WASH.	4.1 O programa leva a cabo investigação e/ou aprendizagem e procede à sua documentação no âmbito de IGIS em WASH e partilha a aprendizagem com o sector.	<b>N0</b> As oportunidades de investigação e partilha de aprendizagem em IGIS não são facilitadas pelo programa.
		<b>N1</b> O programa facilita pelo menos algumas oportunidades de partilha e aprendizagem sobre a IGIS no sector de WASH.
		<b>N2</b> N1 e alcançar públicos distintos através da partilha de aprendizagem sobre IGIS, por exemplo, com outros sectores para além de WASH e/ou com ODD, utilizando meios acessíveis.
		<b>N3</b> N2 além de criar oportunidades para fazer chegar mais longe as vozes das mulheres e grupos marginalizados e influenciar as políticas e a prática (dentro e para além do sector de WASH), com base em evidências resultantes das actividades de investigação e inovação de WASH IGIS. É considerado fulcral para o programa partilhar a aprendizagem de IGIS no sector de WASH.

Domínio	Critérios	Níveis
5. Promovemos a inclusão social e de género em tudo o que fazemos através do reforço das políticas organizacionais, práticas e cultura no local de trabalho.	5.1 A organização tem uma cultura organizacional que apoia a inclusão social e de género.	<b>N0</b> A cultura organizacional não apoia activamente a IGIS.
		<b>N1</b> Quer a direcção, quer os colegas, esperam que todos os funcionários se tratem com respeito e respeitem a diversidade.
		<b>N2</b> N1, além de que as atitudes e práticas positivas da IGIS são activamente apoiadas pela direcção e adoptadas por todos dentro da organização. Estão em vigor políticas que reflectem tolerância zero para o assédio sexual e outras formas de discriminação, e todos os funcionários as conhecem. Os processos de queixa são claramente articulados, disponibilizados a todos e revistos pela direcção regularmente.
		<b>N3</b> N2, além de que são criadas frequentemente oportunidades, tanto a nível formal como na prática quotidiana, para uma discussão contínua sobre questões de IGIS, uma vez que afectam os indivíduos enquanto funcionários e a própria organização. As trabalhadoras e os funcionários que fazem parte de grupos marginalizados afirmam sentir-se seguros na organização e a organização procura activamente <i>feedback</i> sobre o bem-estar do pessoal, incluindo o sentimento de segurança.



## Para organizações de investigação de WASH

Domínio	Critérios	Níveis
4. Reforço e utilização de nova evidência, inovações e práticas em WASH sustentável e inclusivo por outras OSC, e actores nacionais e internacionais de WASH.	4.1 O programa empreende actividades de aprendizagem e investigação para melhor compreender as questões de WASH relacionadas com as mulheres, as pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados.	<b>N0</b> As questões de IGIS no sector de WASH não são explicitamente contempladas nas actividades de aprendizagem e investigação.
		<b>N1</b> A aprendizagem e a investigação incluem actividades específicas (orientadas) centradas no género e na deficiência.
		<b>N2</b> Actividades estratégicas e orientadas de investigação e aprendizagem sobre IGIS acrescidas de actividades de IGIS integradas noutras actividades de aprendizagem e investigação (abordagem de duas vias).
		<b>N3</b> N2 mais uma abordagem de investigação e aprendizagem que envolve os detentores de direitos como investigadores e participantes/ líderes activos na aprendizagem, em resposta a questões de aprendizagem identificadas por mulheres e/ou grupos marginalizados; e partilha de oportunidades de aprendizagem com mulheres e pessoas de grupos marginalizados.
	4.2 O programa facilita oportunidades de partilha de nova aprendizagem e evidência sobre IGIS.	<b>N0</b> As oportunidades de partilha da investigação e aprendizagem da IGIS não são facilitadas pelo programa.
		<b>N1</b> O programa facilita pelo menos algumas oportunidades de partilha da aprendizagem sobre a IGIS no sector de WASH.
		<b>N2</b> N1, além de alcançar públicos distintos através da partilha de aprendizagem sobre IGIS, por exemplo, com outros sectores para além de WASH e/ou com organizações de detentores de direitos, utilizando meios acessíveis.
		<b>N3</b> N2 e criar oportunidades para fazer chegar mais longe as vozes das mulheres e grupos marginalizados e influenciar as políticas e a prática (dentro e para além do sector de WASH), com base em evidências resultantes das actividades de investigação e inovação de IGIS em WASH
	4.3 O programa utiliza evidência para influenciar a prática transformativa em relação às mulheres, às pessoas com deficiência e a outros grupos marginalizados.	<b>N0</b> As evidências de IGIS provenientes da aprendizagem e investigação não são utilizadas para influenciar a prática no sector.
		<b>N1</b> Em certa medida, as provas da investigação são utilizadas para influenciar a adopção e a inovação da prática transformadora de IGIS no sector.
		<b>N2</b> Existem recomendações claras e estratégias específicas para influenciar uma mudança no sentido de influenciar a adopção e a inovação da prática transformadora de IGIS no sector, com base em evidência resultante da investigação/aprendizagem.
		<b>N3</b> N2, além de investimento na monitoria dos resultados da adopção destas estratégias e na documentação das abordagens bem-sucedidas, contribuindo para a base de evidência de IGIS no sector de WASH.

Domínio	Critérios	Níveis
5. Promovemos a inclusão social e de género em tudo o que fazemos através do reforço das políticas organizacionais, práticas e cultura no local de trabalho..	5.1 A organização tem suficientes recursos financeiros e humanos dedicados à igualdade de género e inclusão social.	<b>N0</b> Os recursos financeiros e humanos (RH) dedicados à IGIS ou à capacitação sobre IGIS são limitados.
		<b>N1</b> Existe um trabalhador na equipa (assessor ou ponto focal), encarregado de uma componente de IGIS e/ou há pelo menos alguns elementos do pessoal cuja função/descrição de funções incluem a responsabilidade de ter em conta a IGIS. Alguns elementos do pessoal estão a receber formação/capacitação sobre IGIS.
		<b>N2</b> Um dos elementos do pessoal (assessor ou especialista) encarregado de uma componente da IGIS na equipa (ou há um ponto focal de IGIS com tempo dedicado à integração de IGIS, se a equipa de pessoal for muito pequena) e todos os membros da equipa têm responsabilidades de IGIS claras e delineadas na sua descrição de funções, apoiadas com capacitação.
		<b>N3</b> N2, além da existência de orçamento específico para o pessoal que trabalha especificamente com IGIS (assessor(es) ou ponto(s) focal(is) e para aumentar as oportunidades para (pelo menos dois de cada categoria – por favor especificar) mulheres, minorias sexuais e de género, pessoas com deficiência ou outros grupos marginalizados dentro de um local/ contexto específico). É prestado apoio a organizações locais que representam os direitos das mulheres, deficientes e/ou outros grupos marginalizados, e as expectativas de IGIS são incluídas em acordos de serviço com organizações parceiras de WASH.
	5.2 A organização tem políticas para promover o equilíbrio de género e a diversidade na equipa de pessoal e na direcção.	<b>N0</b> Não existem políticas que promovam o equilíbrio e a diversidade de género entre os funcionários e na direcção.
		<b>N1</b> A organização tem políticas de RH que apoiam as práticas e procedimentos equitativos, tais como as práticas de trabalho flexíveis e o acesso ao desenvolvimento profissional. São tidos em consideração os obstáculos causados pela deficiência e são tomadas algumas medidas para tentar eliminar esses obstáculos.
		<b>N2</b> N1, além de que a organização tem políticas e estratégias que promovem a igualdade de género e políticas de diversidade (tais como metas para mulheres em funções técnicas, de gestão ou não tradicionais) e que contemplam os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência e outras pessoas marginalizadas.
		<b>N3</b> N2, além de que a equipa de pessoal inclui um número aproximadamente igual de homens e mulheres e é representativa de diferentes grupos da comunidade, incluindo os portadores de deficiência e outros grupos marginalizados. A igualdade e a diversidade reflectem-se nas posições de gestão.
	5.3 A organização tem uma cultura organizacional que apoia a igualdade de género e a inclusão social.	<b>N0</b> A cultura organizacional não apoia activamente a IGIS.
		<b>N1</b> Quer a direcção, quer os colegas esperam que todos se tratem com respeito e respeitem a diversidade.
		<b>N2</b> N1, além de as atitudes e práticas positivas de IGIS serem activamente apoiadas pela direcção e adoptadas por todo o pessoal da organização. Estão em vigor políticas de tolerância zero para o assédio sexual e outras formas de discriminação e todos as conhecem. Os processos de queixa são claramente articulados, disponibilizados a todos e regularmente revistos pela direcção.
		<b>N3</b> N2, além de que são criadas frequentemente oportunidades, tanto a nível formal como na prática quotidiana, de discussão permanente sobre questões de IGIS, uma vez que afectam os indivíduos enquanto trabalhadores e a própria organização. As trabalhadoras e o pessoal de grupos marginalizados afirmam sentir-se seguros na organização e a organização procura activamente <i>feedback</i> sobre o bem-estar do pessoal, incluindo sobre o sentimento de segurança.

## Anexo D – Ficha de trabalho da Ferramenta de Auto-avaliação

O conteúdo que se segue deve ser partilhado por e-mail com os participantes, para ser preenchido em pares antes do primeiro workshop.

# Ficha de Trabalho da Ferramenta de Auto-avaliação

## Critérios de auto-avaliação para os cinco domínios (APENAS para organizações de implementação)

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
Domínio 1: Sistemas nacionais e subnacionais do sector de WASH reforçados com maior ênfase no género e na inclusão social (IGIS).					
	1.1 O programa procura colaborar de forma significativa com ODD para melhorar os resultados de WASH e de IGIS.				
N0	O projecto de WASH não colabora com ODD ou colabora de uma forma <i>ad hoc</i> .	<p>Ao longo da ferramenta de avaliação, ODD refere-se a organizações que representam mulheres e pessoas de grupos marginalizados específicos, e promovem os seus direitos.</p> <p>As pessoas marginalizadas são pessoas com deficiência e minorias sexuais e de género, e outros grupos relevantes para o contexto, por exemplo, minorias religiosas ou étnicas.</p> <p>Ao longo da ferramenta de avaliação, o programa deve contemplar, de modo a satisfazer o nível 1, pelo menos as mulheres (incluindo a abordagem da higiene menstrual) e pessoas com deficiência; para cumprir os Níveis 2 ou 3, o programa deve contemplar diferentes grupos relevantes, esforçando-se por adoptar uma perspectiva interseccional, ou seja, reconhecer que os indivíduos podem pertencer a mais do que um grupo marginalizado e satisfazer as necessidades específicas nessa intersecção.</p> <p>Na ferramenta de avaliação menciona-se especificamente o género, a deficiência e outros grupos marginalizados. No entanto, parte-se do princípio de que o trabalho do sector de WASH também implica uma abordagem destinada a reduzir a pobreza, uma abordagem de «último quilómetro».</p> <p>As ODD podem ser grupos locais de mulheres que partem duma perspectiva de direitos, organizações de direitos das mulheres (ODM), organizações de pessoas com deficiência (OPD), organizações representativas de minorias sexuais e de género ou quaisquer outros grupos marginalizados de importância para a localidade.</p> <p>Para que uma organização cumpra os critérios correspondentes ao nível 1 deve colaborar, pelo menos, com ODM e OPD. Para chegar aos Níveis 2 ou 3, o programa deve colaborar com ODM e OPD, e outras ODD, conforme apropriado.</p>			
N1	O programa colabora directamente com ODD para apoiar o seu trabalho de WASH (por exemplo, em comunidades e em reuniões de coordenação de WASH).				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
N2	O programa trabalha regularmente com ODD e apoia a participação ODD em fóruns de coordenação de WASH, também através de disponibilização de alguns recursos e/ou o apoio à capacitação.				
N3	O programa disponibiliza recursos e/ou a capacidade para apoiar a colaboração directa das ODD com o governo e o sector privado, para influenciar questões/sistemas/decisões relacionadas com WASH, e para promover a agenda de direitos das ODD.				



Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	1.2 O programa trabalha no interior do sector de WASH promovendo a IGIS no planeamento, orçamentação, monitoria e revisão.				
N0	Não existe promoção de monitoria e de avaliação do desempenho do sector nas metas nem nos dados de IGIS.				
N1	O programa advoga a inclusão de pelo menos um dos seguintes factores: metas de IGIS, e/ou dados desagregados, e/ou orçamentação receptiva à IGDIS, no planeamento, monitoria e mecanismos de revisão do sector de WASH subnacional e/ou nacional.				
N2	Uma ou mais das opções de N1 além de disponibilizar apoio direccionado ao sector de WASH a nível subnacional e/ou nacional para desenvolver ou reforçar as metas de IGIS, da recolha de dados desagregados ou a orçamentação sensível a IGDIS.				
N3	N2 além de que o programa apoia o empenho nos mecanismos de prestação de contas de IGIS, tais como a monitoria dos ODS ou alinhamento com as políticas nacionais sobre os direitos das mulheres, das pessoas com deficiência e de outros grupos marginalizados.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	2.1 O programa procura compreender e contemplar os obstáculos com que se deparam, no acesso aos serviços de WASH, as mulheres/raparigas, homens/rapazes e outros grupos marginalizados (ou seja, pessoas com deficiências, minorias sexuais e de género e/ou outros grupos marginalizados no contexto de actuação).				
N0	Existe pouco ou nenhum entendimento dos obstáculos enfrentados pelas mulheres/raparigas/homens/rapazes no acesso a WASH.				
N1	O programa (e quaisquer parceiros de implementação) consulta as mulheres e as pessoas com deficiência durante as consultas gerais às comunidades. São contempladas alguns dos obstáculos enfrentados por mulheres e pessoas com deficiência, no acesso aos serviços de WASH e na participação na tomada de decisões da comunidade.				
N2	N1, além de que o programa (e quaisquer parceiros de implementação) consulta separadamente pelo menos um outro grupo marginalizado e procura formas de apoiar o seu acesso aos serviços de WASH e à tomada de decisões da comunidade.	Isto pode incluir consultas específicas a pessoas pertencentes a minorias, como as minorias sexuais e de género; e/ou a adopção de uma abordagem interseccional (ver nota anterior sobre perspectivas interseccionais).			
N3	N2, além de que os parceiros de implementação apoiam activamente as mulheres e um ou mais grupos marginalizados, de forma a influenciar a coordenação e a tomada de decisões da comunidade de WASH como aspecto fulcral dos projectos de WASH. É utilizada uma abordagem «Não Causar Dano».	«Não Causar Dano» significa, por um lado, estar informado dos possíveis riscos que as mulheres e outras pessoas marginalizadas correm ao participar em actividades do programa, particularmente quando isto significa que assumem papéis não tradicionais e/ou têm uma voz pública nas consultas e na tomada de decisões; e por outro, ter estratégias prontas para lidar com esses riscos. Podem ocorrer resistência e reacções negativas, incluindo um risco acrescido de violência, quando as pessoas marginalizadas assumem papéis diferentes e falam em público, particularmente se agirem de formas que vão para além daquilo que é esperado em termos de género e de outras regras sociais. Os programas devem contrariar activamente os estereótipos e os estigmas negativos, e prevenir e combater potenciais resistências e reacções negativas.			

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	3.1. O programa encoraja os sujeitos de deveres a promover, nas suas intervenções, a divisão igualitária entre homens e mulheres das tarefas domésticas relacionadas com WASH.				
N0	O programa não tem como enfoque incentivar os sujeitos de deveres a ter m conta os processos de tomada de decisões domésticos.	Os «sujeitos de deveres» são todas as autoridades relevantes, formais e informais, com responsabilidade na tomada de decisões, promoção e afectação de recursos no sector de WASH.			
N1	Durante os processos de consulta, o programa faz uma análise da divisão entre homens e mulheres do trabalho doméstico relacionado com WASH, e tem isso em conta no planeamento de actividades.				
N2	N1 além de que, com base na análise de género, o programa inclui actividades para promover a partilha equitativa do trabalho relacionado com WASH entre mulheres e homens no agregado familiar, e/ou influenciar sistematicamente os sujeitos de deveres para o fazerem.				
N3	N2, além de que são identificadas e implementadas estratégias para lidar com a divisão das tarefas domésticas e questões de direitos, incluindo as relacionadas com as funções de cuidador, a prevenção da violência e questões de carga de trabalho, e/ou para influenciar os sujeitos de deveres a fazê-lo. É feita a monitoria dos graus de progresso e de sucesso.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	3.2 O programa apoia o empoderamento económico das mulheres e a sua participação nos processos e estruturas de tomada de decisões comunitárias, e também na força de trabalho de WASH (e para além de WASH).				
N0	Não existe enfoque em incentivar os sujeitos de deveres a promover o empoderamento das mulheres e a respectiva participação em processos comunitários de tomada de decisões.				
N1	O programa apoia algumas vezes directamente as mulheres na participação nos processos comunitários de WASH, na tomada de decisões e/ou estruturas (por exemplo, comissões), e/ou incentiva os sujeitos de deveres a fazê-lo.				
N2	A liderança das mulheres nas estruturas comunitárias de tomada de decisões de WASH está sistematicamente integrada nos processos de WASH do programa, (por exemplo, planeamento e monitoria, construção, operações e manutenção, etc.). São apoiados o empoderamento económico das mulheres e as oportunidades para trabalhar em WASH.				
N3	N2, além de levar os homens a empenharem-se na mudança de mentalidades e a apoiarem a liderança/empoderamento económico das mulheres, a mudança de atitudes face às mulheres/raparigas, e/ou influenciar os sujeitos de deveres a fazê-lo. Estas medidas são estratégias cruciais. Estão identificadas e implementadas estratégias de «Não Causar Dano» para lidar com possíveis resistências e reacções negativas.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	4.1 O programa leva a cabo investigação e/ou a aprendizagem no âmbito da IGIS WASH, procede ao registo de documentação e partilha a aprendizagem com o sector.				
N0	As possibilidades de investigação, partilha e aprendizagem de IGIS não são facilitadas pelo programa.				
N1	O programa facilita pelo menos algumas possibilidades de partilha e aprendizagem sobre IGIS, no sector de WASH.				
N2	N1, além de chegar a públicos distintos com divulgação e aprendizagem sobre IGIS, por exemplo, com outros sectores para além de WASH e/ou com organizações detentoras de direitos, utilizando meios de comunicação acessíveis.				
N3	N2, além de criar oportunidades para dar voz às mulheres e grupos marginalizados, e influenciar as políticas e a prática (dentro e para além do sector de WASH), baseadas em evidência resultante das actividades de investigação e inovação de IGIS no sector de WASH.	Dar voz às mulheres e aos grupos marginalizados inclui, pelo menos, a partilha de experiências vividas em primeira mão; pode incluir a disponibilização de uma plataforma directa para as representantes falarem por si próprias em fóruns com audiências sectoriais (WASH e outros) ou públicas. Para estar no nível 3, os representantes devem participar de forma activa nos processos de aprendizagem e partilha de IGIS de WASH (e não apenas enquanto objectos do programa).			

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
5.1 A organização tem uma cultura organizacional que apoia a inclusão social e de género					
N0	A cultura organizacional não apoia activamente a IGIS.				
N1	Quer a direcção, quer os colegas esperam que todos se tratem com respeito e respeitem a diversidade.				
N2	N1, além de que as atitudes e práticas positivas da IGIS são activamente apoiadas pela direcção e adoptadas por todos dentro da organização. Estão em vigor políticas que reflectem tolerância zero para o assédio sexual e outras formas de discriminação, e todos os funcionários as conhecem. Os processos de queixa são claramente articulados, disponibilizados a todos e revistos pela direcção regularmente.				
N3	N2, além de que são criadas frequentemente oportunidades, tanto a nível formal como na prática quotidiana, de discussão permanente sobre questões de IGIS, uma vez que afectam os indivíduos enquanto trabalhadores e a própria organização. As trabalhadoras e o pessoal de grupos marginalizados afirmam sentir-se seguros na organização e a organização procura activamente <i>feedback</i> sobre o bem-estar do pessoal, incluindo sobre o sentimento de segurança.				



## FAA Domínios e critérios APENAS para organizações de investigação e aprendizagem (domínios 4 e 5)

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
Domínio 4: Reforço e utilização de novas evidências, inovação e práticas de WASH sustentável em inclusão de género, por outros intervenientes de WASH (governamentais e não-governamentais, actores nacionais e internacionais de WASH.)					
	4.1 O programa empreende actividades de aprendizagem e investigação para melhor compreender as questões de WASH relacionadas com as mulheres, as pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados.				
N0	As questões IGIS no sector de WASH não são explicitamente consideradas nas actividades de aprendizagem e investigação.				
N1	A aprendizagem e a investigação incluem actividades específicas (orientadas) com enfoque no género e na deficiência.				
N2	Actividades estratégicas e orientadas de investigação e aprendizagem sobre IGIS acrescidas de actividades de IGIS integradas noutras actividades de aprendizagem e investigação (abordagem de duas vias).	<p>Na ferramenta de avaliação as «pessoas marginalizadas» são pessoas com deficiência e minorias sexuais e de género, e outros grupos relevantes para o contexto, por exemplo, minorias religiosas ou étnicas.</p> <p>Nesta ferramenta de avaliação o programa deve ter em conta, de modo a satisfazer os critérios do nível 1, pelo menos, as mulheres (incluindo a higiene menstrual) e pessoas com deficiência; para os níveis 2 ou 3 o programa deve ter em conta diferentes grupos relevantes, esforçando-se por adoptar uma perspectiva interseccional, ou seja, reconhecer que os indivíduos podem pertencer a mais do que um grupo marginalizado e satisfazer as necessidades específicas nessa “intersecção”.</p> <p>Na ferramenta de avaliação menciona-se especificamente o género, a deficiência e outros grupos marginalizados. No entanto, assume-se que o trabalho do sector de WASH também implica uma abordagem destinada a reduzir a pobreza, uma abordagem de «último quilómetro».</p>			
N3	N2 mais uma abordagem de investigação e aprendizagem que envolve os detentores de direitos como investigadores e participantes/ líderes activos na aprendizagem, em resposta a questões de aprendizagem identificadas por mulheres e/ou grupos marginalizados; e partilha de oportunidades de aprendizagem com mulheres e pessoas de grupos marginalizados.	Por detentores de direitos, neste nível, quer-se referir mulheres, pessoas com deficiência, minorias sexuais e de género e/ou outros grupos marginalizados, e adoptando uma perspectiva interseccional, como é adequado a este tópico específico (reconhecendo, contudo, que pode existir investigação específica transformadora de alta qualidade, que se centre exclusivamente só num destes grupos).			

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	4.2 O programa facilita oportunidades de partilha de novas aprendizagens e evidências da IGIS.				
N0	O programa não facilita oportunidades de partilha nem novas aprendizagens e evidências.				
N1	O programa facilita algumas oportunidades de partilha e aprendizagem da IGIS no sector de WASH.				
N2	N1 e alcançar públicos diferentes através da partilha e aprendizagem na IGIS, por exemplo, com outros sectores para além de WASH e/ou com organizações detentoras de direitos, utilizando meios de comunicação acessíveis.	<p>Na ferramenta de avaliação «organizações de detentores de direitos» refere-se a organizações que representam mulheres e pessoas de grupos marginalizados específicos, e promovem os seus direitos.</p> <p>As ODD podem incluir ODM, OPD, organizações representativas de minorias sexuais e de género ou quaisquer outros grupos marginalizados de importância para a localidade.</p> <p>Para satisfazer os critérios do nível 1, a organização deve trabalhar, pelo menos, com ODM e OPD. Para estar nos Níveis 2 ou 3, o programa deve colaborar com ODM, OPD e outras ODD, sempre que necessário.</p>			
N3	N2, além de criar oportunidades para dar voz às mulheres e grupos marginalizados, e influenciar as políticas e a prática (dentro e para além do sector de WASH), baseadas em evidência resultante das actividades de investigação e inovação de IGIS no sector de WASH.	Dar voz às mulheres e aos grupos marginalizados inclui, pelo menos, a partilha de experiências vividas em primeira mão; pode incluir a disponibilização de uma plataforma directa para as representantes falarem por si próprias em fóruns com audiências sectoriais (WASH e outros) ou públicas. Para estar no nível 3, os representantes devem participar de forma activa nos processos de aprendizagem e partilha de IGIS de WASH (e não apenas enquanto objectos do programa).			

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	4.3 O programa utiliza evidências para influenciar a prática transformativa em relação às mulheres, às pessoas com deficiência e outros grupos marginalizados.				
N0	As evidências de IGIS provenientes da aprendizagem e investigação não são utilizadas para influenciar a prática no sector.				
N1	Em certa medida, as provas da investigação são utilizadas para influenciar a adopção e a inovação da prática transformadora de IGIS no sector.				
N2	Existem recomendações claras e estratégias específicas para influenciar uma mudança no sentido de influenciar a adopção e a inovação da prática transformadora de IGIS no sector, com base em evidência resultante da investigação/aprendizagem.				
N3	N2, além de investimento na monitoria dos resultados da adopção destas estratégias e na documentação das abordagens bem-sucedidas, contribuindo para a base de evidência de IGIS no sector de WASH.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
Domínio 5: Promovemos a inclusão social e de género em tudo o que fazemos através do reforço das políticas organizacionais, das práticas e da cultura no local de trabalho					
	5.1 A organização tem suficientes recursos financeiros e humanos empenhados na inclusão social e de género				
N0	Os RH dedicados à IGIS ou à capacitação sobre IGIS são limitados.				
N1	Existe um elemento do pessoal (assessor ou ponto focal encarregado de uma componente de IGIS na equipa, e/ou, há pelo menos alguns elementos do pessoal cuja função/descrição de funções incluem a responsabilidade de ter em conta a IGIS. Alguns elementos do pessoal estão a receber formação/capacitação sobre IGIS.	A participação regular de especialistas externos (consultor ou representante da ODD) é também uma prática aceitável, particularmente para pequenas organizações sem base de recursos humanos que justifique uma pessoa a tempo inteiro; no entanto, é necessário que haja pelo menos um trabalhador com conhecimentos de IGIS, ou um grupo de trabalho, para trabalhar com o consultor e para orientar e supervisionar a implementação de quaisquer resultados/recomendações feitas pelo consultor.			
N2	Existe um elemento do pessoal (assessor ou ponto focal) encarregado de uma componente de IGIS na equipa (ou há um ponto focal IGIS com tempo dedicado à integração IGIS, se a equipa de pessoal for muito pequena) e todos os membros da equipa têm responsabilidades de IGIS claras e delineadas na sua descrição de funções e apoiadas com capacitação.				
N3	N2, além da existência de orçamento específico para o pessoal que trabalha especificamente com IGIS (assessor(es) ou ponto(s) focal(is) e para aumentar as oportunidades para (pelo menos dois de cada categoria – por favor especificar) mulheres, minorias sexuais e de género, pessoas com deficiência ou outros grupos marginalizados dentro de um local/ contexto específico). É prestado apoio a organizações locais que representam os direitos das mulheres, deficientes e/ou outros grupos marginalizados, e as expectativas de IGIS são incluídas em acordos de serviço com organizações parceiras de WASH.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	5.2 A organização tem políticas para promover o equilíbrio de género e a diversidade na equipa de pessoal e na direcção.				
N0	Não existem políticas que promovam o equilíbrio de género e a diversidade entre elementos do pessoal e na direcção.				
N1	N1 A organização tem políticas de RH que apolam as práticas e procedimentos equitativos, tais como as práticas de trabalho flexíveis e o acesso ao desenvolvimento profissional. São tidos em consideração os obstáculos causados pela deficiência e são tomadas algumas medidas para tentar eliminar esses obstáculos.				
N2	N1, além de que a organização tem políticas e estratégias que promovem a igualdade de género e políticas de diversidade (tais como metas para mulheres em funções técnicas, de gestão ou não tradicionais) e que contemplam os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência e outras pessoas marginalizadas.				
N3	N2, além de que a equipa de pessoal inclui um número aproximadamente igual de homens e mulheres e é representativa de diferentes grupos da comunidade, incluindo os portadores de deficiência e outros grupos marginalizados. A igualdade e a diversidade reflectem-se nas posições de gestão.				

Nível	Domínio ou critérios	Notas explicativas	Pontuação	Justificação/razões	Exemplos
	5.3 A organização tem uma cultura organizacional que apoia a igualdade de género e a inclusão social.				
N0	A cultura organizacional não apoia activamente a IGIS.				
N1	Quer a direcção, quer os colegas esperam que todos se tratem uns aos outros com respeito e respeitem a diversidade.				
N2	N1, além de que as atitudes e práticas positivas de IGIS são activamente apoiadas pela direcção e adoptadas por todos os elementos do pessoal dentro da organização. Estão em vigor políticas de tolerância zero para o assédio sexual e outras formas de discriminação e todos os elementos do pessoal as conhecem. Os processos de queixa são claramente articulados, disponibilizados a todos e revistos regularmente pela direcção.				
N3	N2, além de que frequentemente são criadas oportunidades, tanto a nível formal como na prática quotidiana, de discussão contínua sobre questões de IGIS, uma vez que afectam os indivíduos enquanto trabalhadores e a própria organização. As trabalhadoras e os trabalhadores que pertencem a grupos marginalizados afirmam sentir-se seguros na organização e a organização procura activamente <i>feedback</i> sobre o bem-estar dos elementos do pessoal, incluindo sobre o sentimento de segurança.				



## Anexo E – Modelo de plano de acção de IGIS

O seguinte modelo pode ser utilizado ou adaptado para elaboração do Plano de Acção anual ou bienal de IGIS, com base nas questões prioritárias de IGIS identificadas no workshop de auto-avaliação. É de notar que deve ser elaborado pela organização parceira após a auto-avaliação. Espera-se que um dos resultados da actividade de auto-avaliação seja o acordo sobre o processo, incluindo o calendário, para elaboração do Plano de Acção de IGIS.

# Modelo de plano de acção de IGIS

Questão prioritária de IGIS	Estratégia(s) de mudança para abordar a questão	Actividades para implementar a(s) estratégia(s)	Prazo	Responsável	Com quem	Recursos necessários à implementação
1.	1.1 1.2 1.3					
2.	2.1 2.2 2.3					
3.						

<sup>3</sup> Adaptado de “Participatory Gender Audit Handbook” da Interaction.

## Anexo F – Modelo de avaliação

# Modelo de avaliação

## Autoavaliação do participante

Nome (Opcional) : .....

Organização (Opcional) : .....

Por favor, avalie o processo para nos ajudar a melhorar. Agradecemos comentários sobre melhorias na ferramenta, metodologia utilizada, e a facilitação. Por favor, faça um círculo à volta do número que reflecte o seu desacordo/acordo com as declarações.

A FERRAMENTA	Discordo em absoluto	Discordo	Não concordo nem Discordo	Concordo	Concordo em absoluto
1. A ferramenta foi explicada com clareza.	1	2	3	4	5
2. A ferramenta proporcionou aos participantes a oportunidade de reflexão prática sobre IGIS no nosso projecto.	1	2	3	4	5
3. A ferramenta proporcionou aos participantes a oportunidade de reflectirem sobre IGIS na(s) nossa(s) organização/ões.	1	2	3	4	5
4. A ferramenta permitiu-nos (aos participantes) ter um diálogo construtivo com os nossos colegas sobre o que está a funcionar em IGIS e o que precisa de ser alterado/aperfeiçoado.	1	2	3	4	5
5. Não há muitas coisas que eu queira mudar na ferramenta.	1	2	3	4	5
6. A utilização desta ferramenta inspirou-me a fazer mudanças na minha prática de trabalho.	1	2	3	4	5
Por favor, fundamente a sua resposta:					

Razões/comentários/sugestões adicionais sobre a ferramenta em geral:

A FERRAMENTA	Discordo em absoluto	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo em absoluto
7. Os facilitadores do workshop conduziram as discussões de forma eficaz.	1	2	3	4	5
8. Os facilitadores do workshop ouviram atentamente os participantes do workshop.	1	2	3	4	5
9. A ferramenta está apta a ser utilizada com sucesso por grupos que utilizem esta metodologia em linha (considerando que a ferramenta foi originalmente concebida para ser utilizada durante workshops presenciais).	1	2	3	4	5

Outros comentários/sugestões sobre a facilitação:

METOLOGIA	Discordo em absoluto	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo em absoluto
10. Os materiais dos participantes (agenda, apresentação, folhetos, etc.) estavam claros e bem organizados.	1	2	3	4	5
11. O workshop foi interactivo e participativo.	1	2	3	4	5
12. O workshop proporcionou tempo para discussões produtivas em pequenos grupos.	1	2	3	4	5
13. O workshop deu-me a oportunidade de reflectir sobre IGIS no nosso trabalho e identificar lacunas e melhorias.	1	2	3	4	5
14. Senti-me seguro e confiante ao expressar as minhas opiniões.	1	2	3	4	5

Outros comentários/sugestões sobre como podemos reforçar a metodologia em linha/à distância:

Por favor, identifique o que lhe pareceu MAIS útil. Por que motivo?

Por favor, identifique o que considerou MENOS útil. Por que motivo?

Que ideias irá pôr em prática na sua organização?

AVALIAÇÃO GERAL	Discordo em absoluto	Discordo	Não concordo nem Discordo	Concordo	Concordo em absoluto
15. O workshop e a ferramenta cumpriram os objectivos estabelecidos.	1	2	3	4	5
16. Satisfiz as minhas expectativas.	1	2	3	4	5
17. Fiquei satisfeito com o workshop.	1	2	3	4	5

OUTROS COMENTÁRIOS:



## Anexo G – Relatório de partilha de resultados da FAA: Modelo para os facilitadores

Apresentação dos resultados aos participantes no último workshop de VRPA, de acordo com o seguinte modelo.

# Relatório de partilha de resultados da FAA: Modelo para os facilitadores

## Para projectos de implementação de WASH

Domínio	Pontos fortes	Lacunas	Acções recomendadas
1. Reforço dos sistemas			
2. «Não Deixar Ninguém de Lado»			
3. Mudança transformadora			
4. Conhecimento e aprendizagem			
5. Cultura e prática organizacional			

## Para projectos de implementação de WASH

Domínio	Pontos fortes	Lacunas	Acções recomendadas
4. Conhecimento e aprendizagem			
5. Cultura e prática organizacional			

Water for Women, "Gender Equality and Social Inclusion Self-Assessment Tool" (2021)  
DOI: 10.19088/SLH.2022.021

---

Primeira publicação: 2021

Water for Women Fund 2021 e Sanitation Learning Hub, © Institute of Development Studies

Alguns direitos reservados – ver licença de direitos de autor para mais informação.

ISBN: 978-1-80470-045-7

---

Para mais informação, por favor contacte:

Water for Women Fund

Email: [waterforwomen@ghd.com](mailto:waterforwomen@ghd.com) Site: [www.waterforwomenfund.org](http://www.waterforwomenfund.org)

---

The Sanitation Learning Hub, Institute of Development Studies, University of Sussex,

Brighton, BN1 9R

Tel.: +44 (0)1273 606261

E-mail: [SLH@ids.ac.uk](mailto:SLH@ids.ac.uk)

Site: <https://sanitationlearninghub.org>

---



© Institute of Development Studies 2022. Esta publicação é de Acesso

Aberto e é distribuída nos termos da licença Creative Commons

Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC), que permite o uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que sejam referidos a fonte e os autores originais, sejam indicadas quaisquer modificações ou adaptações e o trabalho não seja usado para fins comerciais. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.pt>. Para qualquer reutilização ou distribuição, deve tornar claros para terceiros os termos da licença desta obra. Se utilizar a obra, pedimos que refira o site da SLH (<https://sanitationlearninghub.org/>) e que envie uma cópia do trabalho ou um link para a sua utilização em linha para o seguinte endereço: The Sanitation Learning Hub, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, BN1 9RE, Reino Unido ([SLH@ids.ac.uk](mailto:SLH@ids.ac.uk)). Foi dada autorização para tirar e utilizar todas as fotografias usadas nesta publicação.

Water for Women Fund 180 Lonsdale Street

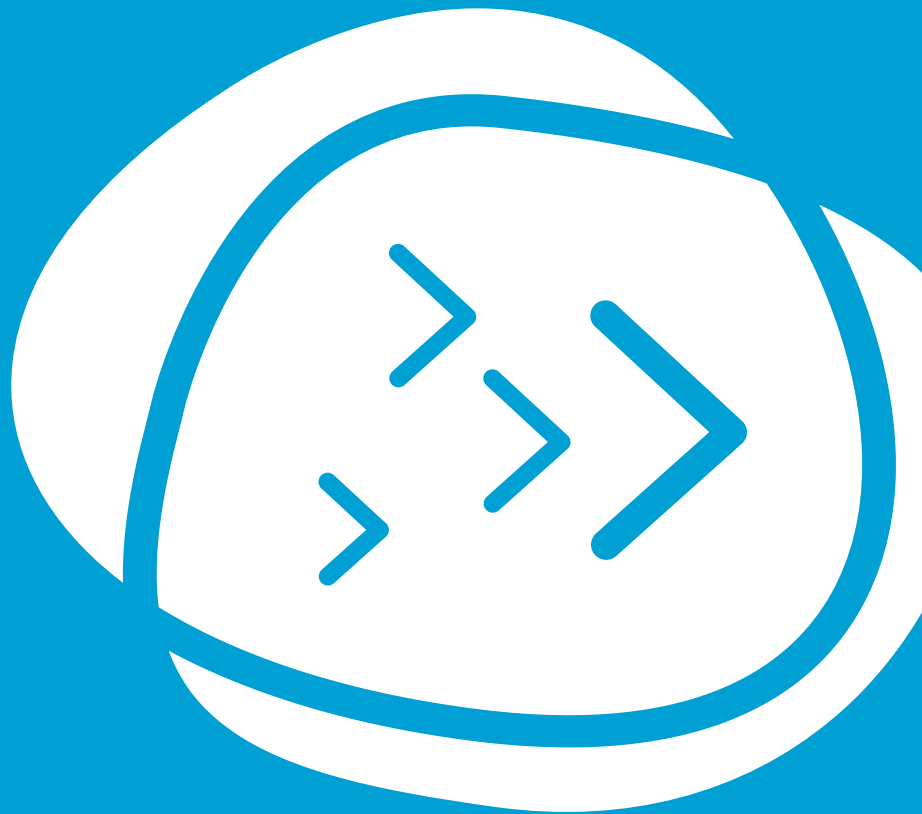
Melbourne VIC 3000

Austrália

---

Este documento foi financiado pelo Governo Australiano, através do Departamento de Negócios Estrangeiros e Comércio (DFAT), e pela Agência Sueca de Desenvolvimento Internacional (ASDI) através do SLH. O DFAT e a ASDI não partilham forçosamente os pontos de vista expressos neste material. A responsabilidade do conteúdo cabe exclusivamente aos autores.

---



## Contact

[waterforwomen@ghd.com](mailto:waterforwomen@ghd.com)  
[www.waterforwomenfund.org](http://www.waterforwomenfund.org)



[SLH@ids.ac.uk](mailto:SLH@ids.ac.uk)  
[www.sanitationlearninghub.org](http://www.sanitationlearninghub.org)

