

Desenvolvimento e as Mulheres

Editado e apresentado por Doriene Rowan-Campbell e Deborah Eade

Desenvolvimento e as mulheres

Introdução

Doriene Rowan-Campbell

Gostaria de sentir que quando a história conte os votos para saber qual dos “ismos” teve maior impacto nas vidas do século XX, o feminismo será julgado como o movimento humano mais importante. O que quero dizer com feminismo é aquele movimento das mulheres que fala às mais profundas e, porém, básicas mudanças nos papéis, os direitos e as relações que governam as relações, o comércio e a intimidade entre os homens e as mulheres. Este movimento oferece uma visão de igualdade na sociedade, equidade na parceria e liberação dos estereótipos de gênero – libertando cada pessoa para perseguir os papéis que melhor se ajustem a suas necessidades e talentos. O movimento tem sido dinâmico porque a luta pela mudança se dá, não nos campos de batalha do mundo, mas nos lares e no lugar mais íntimo, o coração humano. O feminismo teve o potencial de tocar todo homem, mulher e criança porque seus princípios básicos continuam sendo importantes em qualquer condição em que as pessoas vivam, sem importar os ditados do totalitarismo, ‘globalismo’, comunismo ou capitalismo ou se sofrem por causa do racismo, ‘envelhecimento’ ou sexismo.

Na metade deste século, o movimento das mulheres, por longo tempo adormecido na consciência pública desde as Sufragistas, orquestrou a sua volta. No verdadeiro estilo do século XX – o feminismo norte-americano e europeu – foi um evento nos meios de comunicação. Embora a cobertura dada tendia a enfatizar o radicalismo descrevendo as mulheres como “as liberais” (libbers) e com isso, talvez, colocando em contra a muitas mulheres e homens, sem dúvida o tema foi exposto como nunca antes e originou-se um debate público sobre os temas e as preocupações feministas. Este debate levou o assunto da igualdade das mulheres além das fronteiras domésticas à cena global, novamente num nível notável, inspirando a Primeira Conferência Mundial de Mulheres realizada no México em 1974. Depois de 4 Conferências Mundiais da ONU e um ano dedicado às mulheres, o mundo pareceu estar de acordo em que estas deveriam gozar de igualdade e equidade e que as questões de gênero têm alguma importância.

Porquê estas mudanças, que o mundo parece concordar que são necessárias, demoram tanto a chegar? Porquê no mundo todo ainda as mulheres trabalham mais horas e ganham menos do que os homens? Porquê não foram mudadas as leis que permitem a discriminação das mulheres e porquê não tem se implementado estas mudanças? Porquê existem ainda tantas mulheres analfabetas? Porquê ainda tantas mulheres são objeto pessoal dos seus cônjuges e das suas famílias (dele)? Porquê está tão estendida a violência contra mulheres e crianças, particularmente meninas? O terceiro milênio está perto e os ativistas ainda lutam para dar ao trabalho de desenvolvimento uma consciência das questões de gênero que mudará vidas – e corações – e dará lugar a um mundo onde mulheres e homens determinarão por igual como melhorar as suas próprias vidas e as suas comunidades e sociedades.

É triste que a história possivelmente julgará que, apesar do feminismo ter tido o potencial para um enorme alcance, sua meta nunca tenha sido completamente realizada no século XX. Talvez estejamos ainda perto demais para julgar com precisão se as nossas fraquezas, seja os nossos êxitos. Este ensaio reflete sobre a segregação e isolamento que confrontam os que procuram romper as fortalezas da hegemonia masculina e demolir as paredes da desigualdade de gênero. Examina as estratégias do movimento feminino como se aplicam ao trabalho de desenvolvimento com mulheres (fundamentalmente instrução de gênero e integração na corrente principal) e estima as barreiras que obstaculizam a mudança e que foram levantadas para se opor ao desafio que o movimento representa para o patriarcado. Também examina com interesse algumas das áreas de mudança positiva e a necessidade urgente de solidificá-las cedo no próximo milênio.

A hegemonia masculina corrompe as iniciativas de desenvolvimento destinadas a ser uma diferença positiva na vida das mulheres e, por extensão, a de seus familiares e seus homens. Isto é especialmente visível na forma em que o desenvolvimento foi dirigido para, e canalizado através, das mulheres, principalmente no conceito de geração de renda, na manipulação da violência contra as mulheres e a violência doméstica e o problema de enfoques participativos para o desenvolvimento sustentado. A forma em que os homens tendem a evitar participar em discussões de temas relacionados primordialmente com a mulher, e a seu respeito, é particularmente desalentador. O desenvolvimento com mulheres tem sido realizado, por tanto, principalmente para mulheres, por mulheres e com mulheres; e é ali que se encontram algumas das sementes do seu baixo rendimento.

O símbolo Sankofa dos Adinkra, um pássaro estilizado que se move para frente mas sempre olha para atrás, lembra-nos que é impossível entender o presente sem entender e estar conscientes do passado. Para entender a presente situação olhemos para atrás, para o final do século XVII na Europa, quando as estruturas da dominação masculina começam a se institucionalizar e a discriminação de gênero a se codificar. Depois é necessário considerar o surgimento da empresa de desenvolvimento internacional e, finalmente, o papel e o impacto das corporações globais.

Sankofa

O Dr. Samuel Johnson escreveu: “a natureza deu tanto poder às mulheres, que a lei foi muito sábia dando-lhes pouco.” Poderíamos dizer que o seu aforismo expressa o pensamento da sua época.

... Durante os séculos XVII e XVIII a sociedade ocidental começou a achar soluções aos problemas de organizações surgidas como consequência das mudanças acontecidas na tecnologia, agricultura, indústria, comércio... A discriminação contra as mulheres, como oposta ao preconceito contra as mulheres e a injustiça ministrada às mulheres causadas por certas práticas legais, tornou-se parte das novas estruturas emergentes, e a medida que elas emergiam e afetavam a vida de mais e mais pessoas de mais e mais formas, a discriminação contra a mulher se fez mais e mais generalizada, mais e mais aceita e mais e mais difícil de combater...O final do século XVIII e o início do século XIX viram a construção de uma cultura particular

na sociedade ocidental que resultou em novos e particularmente nocivos níveis de discriminação contra mulheres. (Greiffith 1976:99)

A discriminação por gênero foi codificada e a sua aceitação, justificada. As mulheres tornaram-se aos poucos secundárias, incompetentes demais para manusear as suas próprias finanças; perderam seus direitos medievais a trabalhar como *fammes soles* (Clark 1968). Isto aconteceu num momento da história que teria um dramático impacto nos países agora chamados “em desenvolvimento”.

As sociedades européias dos séculos XVII e XVIII começaram a transformação de economias agrárias a industrializadas, o que mudou a natureza do trabalho. Este tornou-se uma atividade separada, trasladou-se da casa a um “lugar de trabalho” definido. A medida que isto acontecia, as relações familiares que até esse momento existiam entre aprendizes, jornaleiros e senhores e senhoras e serviçais, começou a se corroer. Começou a se distinguir entre funções domésticas e econômicas (Greiffith 1976) e cada vez mais os homens começaram a ser responsáveis pelas funções econômicas enquanto que as mulheres estavam relegadas às domésticas. Estes valores, atitudes e instituições foram transferidas, pelo processo de colonização, a outras sociedades e chegaram até o século XX. Todas as potencias coloniais levaram consigo este modelo ocidental, que abertamente discriminava as mulheres, e as aplicaram nas suas colônias. Há abundantes exemplos de colisão e conspiração entre os preconceitos de gênero e a discriminação existentes e os impostos pelas potencias coloniais. Barbara Rogers (1980) fez notar como a estrutura colonial privou as mulheres da África dos direitos que usufruíam, da mesma forma que as Leis de Cercado (Enclosure Acts) na Europa privavam os camponeses do acesso às terras comunitárias da vila (commons). Isto separou as mulheres do acesso e do controle dos seus meios de produção.

Aconteceu também uma separação mais básica: o isolamento de grupo de mulheres da “comunidade” maior de mulheres. As estruturas coloniais usaram a classe e a raça para separar entre si as mulheres. Ao impor restrições à associação entre diferentes raças e classes, o governo colonial reforçou as distancias entre senhoras e serviçais, entre a mulher do comerciante e a do soldado, entre os locais e os expatriados. Mulheres que compartilhavam de uma condição e uma experiência comuns, não podiam se juntar para explorar a possibilidade de lutar por uma mudança. Além do mais, sob a aparência de estarem protegidas pelos homens, as mulheres foram usadas, de fato, para manter a hegemonia masculina. E sim a mantiveram: não só porque falharam em desafiar a desigualdade ou em sustentar os privilégios masculinos através de seus papeis reprodutivo de apoio, mas também por fazer o colonialismo economicamente viável. Catherin Hall documenta as vastas somas de dinheiro que os homens conseguiram com casamentos de classe media e que investiram em aventuras coloniais, já que a propriedade da mulher tornava-se propriedade do marido depois do casamento para ser usada como ele desejasse. (Hall 1996)

Os países em desenvolvimento internalizaram as normas coloniais de discriminação sexual e na sua maioria as tornaram próprias a medida em que se tornaram independentes dos seus colonizadores. Por cima destas, permaneceram as formas tradicionais locais de

preconceito que já existiam. As expressões tradicionais de poder e autoridade femininas tinham já, virtualmente, desaparecido.

A próxima onda de apoio à dominação masculina, veio na forma dos “missionários”. Os missionários religiosos e os do desenvolvimento traziam idéias claras do papel e do status das mulheres e, conscientemente ou não, aplicavam estes princípios no seu trabalho. O desenvolvimento internacional surgiu como uma disciplina e indústria em si mesma e muitos dos seus trabalhadores – embora bem intencionados, preocupados com os outros e comprometidos com seu trabalho – levaram a sua versão do que era apropriado que as mulheres fizessem e do que mulheres “desenvolvidas” deveriam ser sem nenhuma referência às mulheres mesmas e a sua situação local.

As direções no pensamento e na prática do desenvolvimento estão marcadas tanto pelas personalidades e preconceitos como por conceitos e ideais. Quando o USAID analisou a composição do seu pessoal através do tempo descobriu que, nos primeiros anos, os trabalhadores provinham principalmente dos estados do sul. Descobriu assim, que embora os ordenados pagos não fossem muito altos, eram atrativos para os sulistas que ganhavam menos que os nortistas. A análise também revelou que a maioria destes sulistas eram homens, brancos e tinham menos educação e experiência que os recrutados nos estados do norte. (1) Poderia-se questionar o impacto que tiveram na forma em que o desenvolvimento chegou. Já que eles tinham crescido numa sociedade que articulava de forma aberta pontos de vista depreciativos a respeito da relação entre as raças, o sexo e a capacidade intelectual, quão eficientemente poderiam interagir com as pessoas dos países em “vias de desenvolvimento”? Quais as expectativas que poderiam ter de que mulheres e pessoas de raças não brancas se beneficiassem do potencial de desenvolvimento oferecido? É claro que o “quem” do desenvolvimento – as pessoas e as personalidades envolvidas – é tão importante como o trabalho que se realiza e tão crítico como o “porquê” – os princípios que o guiam.

Tanto mulheres como homens, inclusive aqueles que se ofereciam voluntariamente para trabalhar em países remotos para compartilhar a sua fortuna de nascimento e educação, traziam consigo preconceitos sobre o papel e o lugar da mulher. Não há nenhuma indicação de que tenha sido discutido o desenvolvimento não discriminatório com mulheres em orientações e resenhas preliminares, nos primeiros dias do voluntariado através de agências como CUSO (Canadian University Service Overseas), VSO (Voluntary Service Overseas, parte do programa de voluntários do governo britânico) e os US Peace Corps. Os voluntários não só traziam o conceito da discriminação mas a proclamavam; a maioria não foi capaz de desafiar os preconceitos e estereótipos existentes.

Apesar de que foram introduzidas muitas tentativas de mudanças, a maioria das organizações de desenvolvimento – inclusive as Ong’s – mantém ainda estruturas patriarcais. A escala da intensidade hierárquica aumenta das Ong’s para as agências bilaterais e multilaterais, chegando a um clímax no Banco Mundial e o FMI. A correspondência entre grupos de consulta externa do Banco Mundial e a sede revela a lentidão com que esta responde a questões colocadas por eles; o FMI parece estar completamente mudo no que se refere a questões de gênero:

Os homens sabem que tudo reside nas aparências, embora eles não pensem nisso de maneira consciente e, por tanto, lutarão por aparências e esquecerão ou ignorarão as realidades...Esta situação é endêmica a todas as instituições patriarcais. (French 1985:305)

As organizações de desenvolvimento têm-se tornado expertas em lidar com mulheres em questões de desenvolvimento e gênero. Neste Compêndio, Sara Longwe compartilha conosco o conhecimento que ganhou com as suas repetidas visitas a Snowdida sobre as estratégias de bloqueio usadas para frustrar políticas de gênero ou ações que poderiam facilitar o empoderamento das mulheres. O conjunto atual de estratégias tomou-se emprestado do etos gerencial das corporações globais: fiel à preocupação com a aparência estas envolvem serem ao máximo politicamente corretas, fazer todos os movimentos corretos, os pronunciamentos corretos e então, continuar “fazendo as coisas como sempre” com a certeza de que muito pouco mudará a realidade das corporações.

A instrução em gênero e diversidade e o gerenciamento da mudança, são uma indústria crescente que convida consultores para agir em grandes companhias e em agências de desenvolvimento. O fracasso da instrução na diversidade para a mudança, faz com que nos questionemos se essa instrução dirigia-se, realmente, a mudar atitudes. Por exemplo, uma ação legal dos funcionários da Texaco Co. nos Estados Unidos – uma companhia que, aparentemente, pratica políticas de recrutamento e promoção afirmativas – expôs a sua estrutura racista e sexista de premiação.

Se examinarmos a forma em que a instrução de gênero é aplicada em organizações de desenvolvimento, acabaríamos com esses questionamentos. Sempre existem pessoas nestas organizações comprometidas, interessadas e que querem ver uma mudança. Muitos participam porque estar informado de questões de gênero é um requisito para ser um funcionário regular. As agências de desenvolvimento e a ONU investiram muito em instrução. A maioria das organizações, porém – e existem exceções – fracassam em seguir as diretrizes da instrução porque não desenvolvem as estruturas necessárias que requeiram responsabilidade em questões de gênero. Não é suficientemente penalizado o fato de não levar adiante uma avaliação do impacto de gênero, não identificar as questões de gênero baseados num análise dos registros ou por não incluir, durante o processo de planejamento, indicadores através dos quais poderiam avaliar-se questões de gênero importantes. A este respeito, a atitude do setor de desenvolvimento difere muito pouco do das grandes corporações.

Uma pesquisa de opinião realizada em 1990 entre os mais altos executivos (CEO) das mil companhias de Fortune revelou que “80% reconhecia que a discriminação de sexo impedia de progredir às mulheres funcionárias mas que menos de 1% tinham como alvo que seus departamentos de pessoal tentassem remediar esse fato”(Faludi 1991: xiii). Muitas destas companhias são multinacionais que exportam essas mesmas atitudes e os valores que as sustentam para influenciar negócios, governos e a força de trabalho nos países desenvolvidos onde operam. Muitas multinacionais operam em zonas protegidas ou de livre comércio onde o trabalho anunciado como oportunidade para as mulheres, que representam a maioria dos seus funcionários, as mantêm em condições tão deploráveis como aquelas do início da revolução industrial na Europa. As mulheres não têm outra

opção que não seja aceitar os trabalhos oferecidos nos termos oferecidos. Com a virada econômica na Ásia, mulheres jovens e imigrantes que procuram trabalho, enfrentam um desafio diferente, um mercado de trabalho “que se degenera rapidamente num mar de corrupção e carência de lei. Empresas inumanas de exploração de mão de obra, esquemas de contrabando humano, prostituição forçada e contratos de servidão estão se tornando rapidamente os novos emblemas dos difíceis tempos da Ásia”. *Newsweek* 1998

Recentemente foram dados a conhecer nos Estados Unidos, grandes multinacionais produtoras de roupas que exploravam os imigrantes nos Estados Unidos em fábricas que tinham as mesmas condições horrorosas prevalecentes até hoje, em países em desenvolvimento. Estas corporações continuam sua exploração de trabalho feminino não especializado e semi especializado, e o fazem sem a menor preocupação por promover o desenvolvimento e as oportunidades de melhoras de mulheres capacitadas, enquanto mantêm um verniz de inquietação por aqueles afetados pela discriminação de sexo e gênero. Os valores abraçados por estas corporações determinam um padrão – padrão mínimo – de atenção a questões de gênero parecendo agirem no gerenciamento da mudança como se estas importassem enquanto que fazem muito pouco para mudar o status quo. Sua maneira de serem politicamente corretas parece ter inspirado muitos seguidores no mundo do desenvolvimento: a imagem corporativa está se tornando mais importante que a realidade corporativa.

Efeitos no campo de atuação

Métodos participativos

A continua resistência e hegemonia masculina afetam a forma em que os ativistas que trabalham com mulheres podem implementar opções de desenvolvimento. Foi desenvolvido um corpo de aprendizado e literatura em métodos participativos a partir da experiência do trabalho com grupos de mulheres; de responsabilidades de lideranças rotativas; de partilha das habilidades, informação e conhecimento, e de atividades cooperativas.

Os estilos de trabalho e gerenciamento feminino caracterizam-se por serem, a miúdo, altamente participativos, complementares e cooperativos, estilos que, até há muito pouco tempo, foram minimizados na literatura de gerenciamento. De fato, os homens geralmente não são encorajados a adotar posturas participativas no trabalho, no gerenciamento ou nas relações. O que as instituições patriarcais toleram, esperam e premiam são “diferentes formas de obediência” – tais como conformidade e uniformidade – todas inspiradas e mantidas pelo medo (French 1985: 308-315). Não deveria surpreender, por tanto, que enquanto o desenvolvimento participativo é amplamente aceito como um conceito, existe só minimamente na prática do desenvolvimento, seja no campo de trabalho seja em programas institucionais das agências de desenvolvimento. Umhas poucas organizações, como Proshika em Bangladesh, lutam para que seus programas sejam extremamente participativos e equilibrados com relação ao gênero, mas a maioria vê a participação como o “lado mole” do desenvolvimento que leva muito tempo para começar comparado com os resultados obtidos. Quando as agências seguem este caminho, encontram muitos problemas. Frequentemente a metodologia “silencia demandas espontâneas promovendo, pelo menos, uma re-acomodação do vocabulário participativo” (Jackson, em Eade 1997).

A família da ONU pareceria que valorizou de mais a colaboração e participação das Ong's nos debates e conferências internacionais na década de 90. Entretanto, recentemente as próprias Ong's que contribuíram tão eficientemente na UNCED no Rio, no Cairo, em Copenhague e em Pequim, e criaram uma estreita parceria com as agências da ONU, encontraram-se fora de toda participação real no reforço da Conferência Internacional de População e Desenvolvimento (“Cairo +5”) na Assembléia Geral da ONU. Além do mais muitos países, incluindo o Vaticano, tentaram renegociar a linguagem de conscientização de gênero e as declarações sobre direitos reprodutivos que representavam um enorme avanço do movimento das mulheres quando aprovados no Cairo. Com os encontros de avaliação de Copenhague e “Pequim+ 5” marcados para o ano de 2000, as Ong's estão muito preocupadas com esta *volte face*. (2)

Se a participação está associada com a forma em que agem as mulheres; será, talvez, este elemento feminino o que as agências acham tão difícil de localizar? A verdadeira participação envolve, depois de tudo, que o agente de desenvolvimento deixe voluntariamente o poder sobre o desenho, a direção e as prioridades e compartilhe a responsabilidade pelo resultado do projeto ou, no caso da ONU, pelos resultados e diretivas de uma conferência.

Um outro impedimento à ampla introdução dos enfoques participativos de desenvolvimento, encontra-se nas atuais estruturas operacionais das agências bi e multinacionais, de desenvolvimento. Cada vez mais agências contratam consultores para fazer por eles o trabalho de pensar e implementar o desenvolvimento. O pessoal da agência funciona, agora, como pessoal administrativo do desenvolvimento; custos, responsabilidades e resultados, são os fatores decisivos. Apesar de abraçarem a linguagem da participação administrativa, acham o desenvolvimento participativo algo muito difícil de se lidar. As agências executivas e os consultores estão diretamente relacionados com o prática mas os administrativos da agência operam à distancia, sendo os consultores os seus mediadores na sua experiência com o desenvolvimento. Se um projeto é realmente participativo, o funcionário administrativo responsável da agência perde ainda mais o controle porque as atividades e as decisões são, agora, legitimamente tomadas pelas bases e os resultados, as estruturas gerenciais e os tempos dedicados a cada tarefa planejados para o projeto, podem mudar provavelmente, por um plano criado pelos participantes.

Geração de renda

Apesar de que as estratégias de desenvolvimento tentaram amparar as oportunidades econômicas das mulheres, dirigiram o problema numa única direção. Pareceria que a resposta está na geração de renda. A geração de renda é o diminutivo feminino de emprego no mesmo sentido em que se dá nome às ocupações para diminuir o papel que joga a mulher quando as executa*: há pastores e pastoras, comissários de bordo e aeromoças; os homens são chefes de cozinha mas as mulheres são cozinheiras.

* Jogo de palavras em inglês: there are shepherds and shepherdesses, stewards and stewardesses. (N. do T.)

O pensamento por trás da geração de renda indica que os que planejam o projeto colocam a mulher no seu entorno doméstico e identificam os lucros como os aliados deste papel. Pode ser que num começo, esta tenha sido a estratégia apropriada para contra-restar a resistência masculina à auto realização da mulher através de ganhos independentes, mas parece que as mulheres nunca terminam de se graduar com estes programas. Ainda se oferecem –desde os 50 até o fim do século – horticultoras, granjeiras, costureiras, bordadeiras ...é como desenvolver um programa educacional que aprisiona para sempre o adulto no pré escolar. Inclusive onde se identificam novas maneiras de gerar renda – como o de ter e atender restaurantes em Bangladesh (veja o ensaio de Mahmuda Rahman Khan neste Compêndio) – a estreita associação com os tradicionais e aceitos papéis de dona de casa alimentam o estereótipo do que as mulheres podem e devem fazer e que pode ser limitador. Estes projetos devem concentrar-se tanto em achar soluções sustentáveis de emprego como no empoderamento das mulheres e, além do mais, na mudança da aceitação da sociedade de um conjunto estreito de papéis para a mulher. Os projetos de geração de renda na sua forma atual, podem restringir as mulheres ao lhes dar acesso limitado às oportunidades econômicas, poucas possibilidades de crescimento e poucas possibilidades de escolha. Não é surpreendente que existam muitos relatos, que se repetem em diferentes culturas, de casos em que os homens se apropriam da atividade que gera renda quando esta atinge um patamar de atividade econômica. Roubam o dinheiro e as idéias deixando às mulheres coxeando como anteriormente.

Violência

A violência é uma das preocupações que une as mulheres ao redor do mundo. Elas sofreram a violência masculina por séculos, feridas e envergonhadas e culpando-se por acontecer. O fato de que isso fosse discutido publicamente estava tão carregado politicamente que as duas primeiras Conferências Mundiais para as Mulheres lidaram com o problema sob o título “paz”: paz no lar. Isto deu lugar a uma grande retórica mas não a uma mudança real. Com o passar dos anos, a acumulação de investigação e de testemunhos de um número crescente de grupos de apoio, centros de ajuda em momentos de crise e refúgios*, fizeram com que o pessoal se tornasse público e desmascarasse a vergonha. Entretanto, não parece que isto tenha diminuído o problema. O alcance da violência está entorpecido seja porque a nova abertura faz com que se relatem mais crimes violentos contra as mulheres, seja porque aumentou a violência. Questiona-se aquelas primeiras estratégias que sugeriam que a autonomia das mulheres levaria a uma diminuição da violência contra elas. Políticas de “tolerância zero”, que existem em alguns países, apoiaram as mulheres e levaram os homens para a cadeia mas não trouxeram uma mudança na tolerância da sociedade para com esses maus tratos. A violência contra as mulheres é uma arma crítica na manutenção da hegemonia masculina; é o meio pelo qual os requisitos patriarcais de conformidade e obediência se estendem a, e se fazem cumprir pelas mulheres. Nos sistemas hierárquicos, os homens podem obedecer por medo a perder os seus trabalhos, por status ou por poder; as mulheres são forçadas a temer a violência. Já que a violência está intimamente ligada à hegemonia masculina, só o fim desta hegemonia poderá reduzir a violência e persuadir os cidadãos de que é um problema de âmbito social e não algo privado, isolado. É de

* Refugio são lugares mantidos por organizações de mulheres, nos Estados Unidos por exemplo, onde as mulheres maltratadas podem esconder-se de seus agressores. (N.do T.)

importância crucial reduzir a cumplicidade das mulheres na violência em sua contra, rejeitando a socialização que permite às mulheres simular que serem golpeadas é preocupar-se com elas mesmas e as relações assimétricas de poder que requerem que as mulheres permutem seu eu por dinheiro e proteção. Mais importante ainda, a mudança nunca acontecerá sem a parceria dos homens.

Re-examinar os enfoques da participação, a geração de renda e a redução da violência contra as mulheres pode ser a chave para repensar como tornar o desenvolvimento com mulheres mais produtivo, inclusivo e efetivo, no século XXI. Estes problemas não existem no vazio mas fazem parte da mistura de enfoques que os ativistas adotaram nos últimos 50 anos e deveriam ver-se no contexto de duas das mais importantes estratégias empregadas para realçar o desenvolvimento com mulheres: a instrução e a integração de gênero na corrente principal.

Instrução e integração de gênero na corrente principal

A integração de gênero na corrente principal é a aplicação sistemática de uma visão consciente do gênero às atividades conjuntas, políticas de agências e de governo e à introdução de procedimentos gerenciais de rotina que assegurem a sua implementação. A integração de gênero na corrente principal surgiu como resposta às estratégias isolacionistas que marginalizaram os responsáveis pelas preocupações das mulheres no governo e nas agências, comprometendo a sua capacidade (delas) e reduzindo o seu alcance. A integração de gênero na corrente principal oferece um desafio ao funcionamento do patriarcado já que a sua intenção é que a perspectiva das mulheres, o seu conhecimento, a sua capacidade e as suas diferenças, façam parte da corrente principal de opções de desenvolvimento e vida nacional e assim mude ambos.

A análise da integração na corrente principal dentro do governo, identifica um certo número de barreiras. Uma das principais é a falta de entendimento dos que fazem a política da estratégia mesma e do papel de unidades focais em questões de gênero. No Caribe, no início da década de 80, as secretarias permanentes responsáveis pelas unidades focais para mulheres admitiram que não tinham uma idéia muito clara sobre o seu papel, missão, capacidade ou como deveriam ser administradas e apoiadas. Quinze anos depois, preparando-se para Pequim, foram feitas as mesmas perguntas e os políticos mais experientes *ainda* não entendiam o papel das unidades focais ou não davam valor à necessidade de integração na corrente principal. Zero progresso?

Apesar de que a integração na corrente principal é discutido em todas as organizações de desenvolvimento, não foi feito um esforço suficiente para assegurar a responsabilidade e a justificativa em vários níveis. A melhor prática sugere que para cimentar as mudanças são necessários uma variedade de agentes de mudança em vários níveis e com diferentes papéis, tanto fora como dentro da organização. Para introduzir a mudança, a presença de agentes de mudança a nível executivo é fundamental, mas também a nível operacional, para poder manter as mudanças no dia a dia dando vida e expressão à política. Igual de importantes são os que estão fora, os consultores que trabalham com a organização, trazendo perícia e validação externa para os esforços conjuntos. No caso de estratégias de mudança tais como integração do gênero na corrente principal, os meios de comunicação,

investigadores, escritores e a comunidade acadêmica, todos mantêm os temas vivos. Sem esta interação entre agentes internos e externos e sem uma massa crítica de pessoal que mantenha a mudança dentro da organização, é difícil que ela deite raízes (Kantor 1983). A experiência mostra, também que a integração de gênero na corrente principal transforma-se, rapidamente, numa mera atividade e, também, repetitiva. Faz-se um esforço de integração, as situações e as personalidades mudam, há um hiato, e todo o processo começa outra vez. Muitas das organizações começam uma tentativa de integração à corrente principal com o compromisso de níveis superiores e com o estabelecimento de uma pequena unidade focal que tem a responsabilidade de começar o processo. Coloca-se pouca estrutura. Frequentemente os indivíduos designados como intermediários para as unidades com responsabilidades, recebem isto como tarefa adicional e, na maioria dos casos, são mulheres. Então as diretivas mudam e as questões de gênero tornam-se problemas de segundo ou terceiro ordem e a unidade focal é mostrada como muito fraca para desafiar este compromisso agora reduzido. Já que os problemas pertenceram a um pequeno grupo de pessoas e os esforços de integração à corrente principal nunca se solidificaram no sistema, é muito fácil tirar dos trilhos as iniciativas de gênero ou fazer com que elas tenham um baixo rendimento. O sistema também reforça o enfoque minimalista à integração pagando à maioria dos seus consultores de gênero menos do que àqueles que trabalham noutros campos.

Um novo padrão tem emergido nas agências da ONU: rotar a liderança nos assuntos de gênero. Muitas agências tomaram a iniciativa e depois retrocederam só para serem sucedidas por outras. Assim, o sistema pode mostrar o que está sendo feito em algum lugar – preferivelmente noutro lugar. No começo da década de 90, a UNICEF tomou a iniciativa com uma política fortemente articulada e diretrizes claras para a ação do seu Conselho Diretor. Desenvolveu então, um programa de apoio que ganhou uma aceitação bastante ampla. No prazo de 3 anos, entretanto, a liderança mudou assim como as prioridades, e as questões de gênero já não estavam na linha de frente. A UNDP tomou, agora, a liderança. Tem fortes mandados políticos, estratégias financeiras de alocação de verbas para assegurar a integração, pessoal adicional e fez declarações sobre a responsabilidade e a necessidade de monitorar de perto a iniciativa.

Um dos erros da estratégia da integração na corrente principal tal como é usada atualmente, é que ela se concentra quase que exclusivamente nas estruturas de poder e em mudar instituições. O que não se faz é qualquer tentativa de influenciar a ideologia da organização e desafiar, de forma consistente, a ideologia do patriarcado. É o reverso do movimento feminista, que desafiava principalmente a ideologia patriarcal mais do que a sua estrutura. Um vínculo mais sinérgico entre a integração e a instrução de gênero daria maior ênfase tanto à mudança estrutural quanto à mudança em atitudes e ideologia.

A instrução de gênero é a ferramenta mais poderosa na armazém de atividades de mudança. Só com instrução e sensibilização de homens e mulheres é que o pessoal pode transformar-se em político. Mas, frequentemente, a instrução não tem ido tão longe quanto o necessário para realmente cimentar a mudança e não tem sido usada tão eficientemente quanto deveria para tratar a ideologia. Frequentemente coloca mais peso em conseguir ser competente que em estar comprometida.

Além do mais, apesar de existirem lições sobre a melhor prática, os ativistas ainda têm dificuldades em garantir que a instrução de gênero seja feita sob medida para as realidades atuais em cada sociedade, comunidade e situação. Toda sociedade tem preocupações relativas ao gênero que são imediatas e importantes; a tarefa consiste em identificá-las e incorporá-las no desenho do seu programa. A inabilidade de aplicar lições aprendidas tão amplamente quanto seria de desejar tem a ver com quem controla a organização e os recursos. O patriarcado provavelmente não investirá muito num meio dirigido a sua própria morte. Por tanto, a maioria da autêntica instrução criativa e efetiva de gênero está patrocinada por pequenas organizações que não estão tão preocupadas em manter a hegemonia masculina. Muitas delas são, de fato, organizações de desenvolvimento de mulheres.

A longo prazo, a instrução de gênero deve ir além da sensibilização e a conscientização – não só para o desenvolvimento de competência e destrezas para reconhecer e tratar com questões de gênero nos lugares de trabalho mas, também, para transferi-las ao nível pessoal. Foi difícil chegar ao coração. Permitam-me dar um exemplo. Um seminário de alto nível sobre os papéis do gênero masculino na família ia muito bem, com muito poucas divergências. Um segmento que tratava da televisão e o seu impacto sobre as crianças e nas socializações de gênero, usou um exercício no qual todos os participantes assistiram a um vídeo musical. Pediram aos homens que expressassem suas reações viscerais e às mulheres que predissessem o que aqueles sentiriam e diriam. Quando os pontos de vista dos grupos foram comparados, houve muita raiva. Os homens sentiram que o que as mulheres acreditavam de como eles pensavam e reagiam os diminuía; as mulheres suspeitavam que os homens estavam sendo desonestos sobre as suas reações e expressavam, somente, o que pensavam que seria aceitável. A sessão prolongou-se uma hora e meia além do previsto, mas ofereceu, tanto aos homens quanto às mulheres, uma oportunidade para expressar as suas preocupações, atitudes e assunções que eles não tinham podido tirar à luz em outras sessões, levando o seminário um pouco além do politicamente correto.

Achar formas criativas e efetivas de revelar as atitudes sustentadas por homens e mulheres e criar uma arena segura para que ambos expressem e enfrentem o problema é o desafio para os ativistas. A maioria dos treinamentos de gênero em organizações de desenvolvimento desencoraja as incursões neste campo com o argumento de que o pessoal técnico pode se sentir desconfortável e o que eles necessitam, realmente, é de habilidade e conhecimento, não de uma atitude básica de mudança. Se desejarmos uma mudança nas atitudes, porém, as organizações precisam abrir as portas ao desafio e, talvez, a maneiras pouco confortáveis de treinamento de gênero e sensibilização.

Embora seja importante fazer que as pessoas se tornem mais conscientes de como o gênero afeta as suas vidas, seus programas de desenvolvimento, o resultado de suas atividades, a mensagem e o meio freqüentemente se confundem. Muitos programas designados como treinamentos de gênero estão quase que totalmente centrados na mulher e não alcançam os participantes masculinos. Uma colega instrutora confiou-me uma vez, que passou um mal momento em Samoa Ocidental quando estava orientando um programa de treinamento de gênero. Tinha examinado a situação das mulheres e a sua desigualdade e os homens presentes não o receberam bem. Nesse tempo, Samoa Ocidental tinha uma incidência muito alta de suicídios de homens jovens atribuída, mormente, a mudanças na sociedade onde

estes já não ganhavam incentivo pelos seus atos de valor e não encontravam uma alternativa que os satisfizessem para a sua auto realização. As mulheres, ao contrario, tinham papeis sociais claros que foram menos afetados pelas mudanças do estilo de vida. Além do mais, as mulheres da cidade eram responsáveis por manter um ambiente limpo e a água pura e assim atraíram a atenção das agencias de desenvolvimento e se envolveram em pequenos projetos. Perdeu-se uma oportunidade. Se o tema do suicídio masculino tivesse sido parte do programa de treinamento, talvez os homens tivessem prestado mais atenção.

O treinamento de gênero e a integração na corrente principal devem ligar-se de maneira mais holística de forma tal que aquele seja visto como a construção de capacidade no seu mais amplo sentido. Não é simplesmente um curso curto obrigatório é, realmente, a principal ferramenta para conseguir a integração na corrente principal no sentido da capacidade de uma organização de entender, analisar e implementar condições que geram um lugar de trabalho onde os gêneros se relacionam cordialmente – um lugar onde a hegemonia masculina foi desmantelada. A análise e a instrução de gênero deveriam estar tentando mudanças básicas no organizacional e no pessoal. A instrução de gênero deveria estar mais orientada ao processo – e a experiência – sem perder as habilidades básicas tão necessárias ao desenvolvimento e à administração do projeto. A integração na corrente principal deveria levar a uma mudança total dos valores no lugar de trabalho de forma tal que as decisões sejam amplamente compartilhadas; o cuidado das crianças e o fato dos pais deixa-los, sejam importantes; as famílias e as relações contem, e o respeito pela diversidade das falas e dos pontos de vista seja sagrado.

Estratégias subversivas

Talvez o novo milênio seja o momento de começar a subverter ativamente algumas das estratégias usadas contra o empoderamento das mulheres e usa-las para sus próprios fins. Na década de 70 e inclusive depois, muitas agencias de desenvolvimento usavam uma estratégia para evitar as questões de mulheres e desenvolvimento. Escondiam-se detrás de desculpas do tipo “o desenvolvimento tem a ver com as pessoas, não com os homens e as mulheres” ou “Dirigimo-nos às pessoas em geral”. Não é provável que tenha existido um programa de instrução de gênero onde alguém não tenha perguntado “que pensam do desenvolvimento para homens?” Deve agir-se de maneira criativa com estas questões.

A análise de gênero permitiu examinar as realidades de gênero “das pessoas”. Porém, precisamos rever as colocações feitas até agora e ter a certeza de que realmente estamos olhando a dimensão humana, os homens e as mulheres que estão detrás das questões de gênero. A análise de gênero permite que separemos os homens e as mulheres para entender as suas preocupações, mas devemos fazer mais, para reintegra-los, para atuar de maneira positiva sobre o que entendemos. Apesar de que muitos homens trabalham hoje em questões de gênero e de que há muitas equipes de instrução mistos, a miúdo escolhem-se e tratam-se os temas que afetam de maneira mais específica à mulher; o papel dos homens, a assimetria nas relações de poder e a armadilha patriarcal para os homens são pouco tratados. Se isto não muda, a instrução de gênero continuará defendendo as mulheres sem engajar os homens como parceiros, como agentes de mudanças e como convertidos. Na prática, o desenvolvimento com mulheres continuaria sendo um desenvolvimento sem homens e, por isso, menos efetivo – uma charada como é a hegemonia masculina que

usufrui os lucros obtidos pelas mulheres e desafia as incursões dentro do privilegio masculino.

Porquê não começar a trabalhar com grupo de homens? Para as mulheres, trabalhar junto com outras mulheres, pelo menos por um tempo, permitiu fortalecerem a sua capacidade para compreender e articular a sua situação. Os homens tem de ser capazes de fazer o mesmo. Estabelecer grupos de homens não significa seguir a escola de “minha mãe me falhou” da sensibilidade masculina, ou a construção de uma mística masculina, mas uma busca genuína na própria raiz da socialização do gênero masculino e uma preocupação por liberta-los do patriarcado.

Mas antes está o problema de estabelecer laços de confiança. A experiência do movimento das mulheres através dos séculos, e especificamente nos últimos 30 anos, demonstra que o momento de maior perigo para obter êxito não é quando as mulheres tenham conseguido a completa igualdade mas quando a possibilidade de consegui-la, aumenta (Faludi 1991). Os últimos 15 anos demonstraram que os homens estiveram à espreita das mudanças efetuadas na vida das mulheres nos anos 60, 70 e 80 e que muitos deles sentiram muita raiva do que experimentaram como usurpação do privilegio masculino. Alguns benefícios podem ter-se obtido no mundo do desenvolvimento com mulheres já que houve um recuo nesta arena. Há menos verba disponível para questões de gênero e desenvolvimento com mulheres; a preparação da IV Conferencia Mundial mostrou uma luta para conseguir um consenso em alguns aspectos da Plataforma para a Ação de Pequim sobre a linguagem que já tinha sido acordada em Nairobi em 1985, e um retrocesso em questões tais como os direitos reprodutivos e a linguagem aceita no Cairo em 1994. Este recuo é, em parte, responsável pelo que a UNICEF chama o “esvaecimento” – as declarações das políticas e os objetivos incluíam declarações de empoderamento de gênero, mas as atividades projetadas pouco tinham para desafiar a dominação masculina e facilitar o empoderamento das mulheres. Apesar das mulheres confiarem em homens específicos, não confiam nos homens em geral e estão muito preocupadas com que a parceria termine e se volte às antigas relações.

Na prática do desenvolvimento, a área mais fértil para construir pontes para que os homens e as mulheres se entendam é também a mais difícil. As mulheres e os homens pobres partilham de problemas comuns mas diferentes, a medida de que eles tentam reclamar os seus direitos. (3) As mulheres, por exemplo, têm dificuldade para reclamar inclusive direitos tais como o controle sobre o seu próprio corpo ou ganhar prestígio e respeito. O patriarcado, porém, também penaliza os homens pobres. O que impede muitos homens, e com êxito, de reconhecer a verdade de sua falta total de poder, é somente a ilusão de que a hegemonia masculina outorga poder a todos os homens.

A maioria dos cidadão do mundo estão enclachados no pântano da pobreza. Mas o pântano provê um solo fértil para a mudança. Robert Chambers (1983) identifica a resistência às mudanças que destrói os projetos para lutar contra a pobreza e aos programas encaminhadados ao empoderamento que exercem as elites. Substitua “elite” por “patriarcado” e a análise ajusta-se à realidade tanto das mulheres quanto dos homens pobres. Apesar dos pobres terem tão pouco, são freqüentemente incapazes de se arriscar em estratégias de mudança e/ou investir em oportunidades que poderiam mudar a sua condição. As intervenções de desenvolvimento deveriam estar mais concentradas em promover o

entendimento da opressão comum e, informada por esta conscientização, dar forma a enfoques, atividades e intervenções que os beneficiem mutuamente. Isto contribuirá a derrubar os preconceitos de gênero e, finalmente, formará a base de uma relação salutar entre homens e mulheres. Estas abordagens deverão ser extremamente participativas e se concentrarem em desenvolver exemplos práticos dos usos do poder que se enfocam em usar o “poder *para*” (onde a gente está com relação a outra pessoa, problemas e soluções), mais do que o “poder *sobre*” (onde a gente coloca as outras pessoas). A construção de alianças entre homens e mulheres tem outros benefícios: as elites tem sido capazes, até agora, de isolar as mulheres pobres dos homens pobres e, assim, invalidar atividades de empoderamento.

O anterior não tenta sugerir que os homens e as mulheres, e os homens e mulheres pobres, nunca tenham trabalhado juntos. Eles o tem feito e continuam fazendo. Na maioria dos casos, lamentavelmente, a união de forças se deu com a condição de que as mulheres abandonassem os temas relativos à relação entre eles e às questões de igualdade de gênero, “até ganhar a batalha contra o racismo, pela independência, pela revolução”. Quando a desejada situação foi alcançada, os homens permaneceram no poder e o papel das mulheres na luta e a igualdade de gênero, foram esquecidas. Movimentos que foram liderados por mulheres, por exemplo o movimento de Chipko, foram mais inclusivos.

Construir a confiança significa dar espaço para que homens e mulheres trabalhem como parceiros, e dar espaço é tão difícil para as mulheres quanto para os homens. Quando o movimento feminista desafiou os homens para que partilhassem dos trabalhos do lar e do cuidado das crianças, muitas mulheres que compartilharam dessa área de responsabilidade perceberam que tinham de aprender a dar o seu “espaço”. Não foi confortável; para os humanos é difícil desaprender os hábitos de séculos. Parte do desafio de deixar entrar os homens está em como achar homens que queiram escutar a mensagem – e então dar-lhes espaço para criar o lugar onde esta união possa acontecer.

Existem já muitos núcleos de mudança de homens e mulheres com um tremendo compromisso de romper as barreiras de gênero. O Centro para Estudos de Gênero e Desenvolvimento da Universidade das Índias Ocidentais no Caribe esteve trabalhando em parceria com homens para entender as suas realidades de gênero. O alto índice de abandono da educação entre os homens jovens tem sido um tema específico e grupos de homens trabalharam com eles. A Academia para o Contexto Humano, *Sumedhas*, na Índia, tem programas dirigidos aos ativistas de recursos humanos na indústria e no desenvolvimento. Estes examinam o ‘eu’ dentro da família, em organizações de trabalho e na sociedade em geral. O grupo tem um forte compromisso em acabar com as áreas de silêncio entre homens e mulheres e construir entendimento e amizade entre eles. A questão da violência doméstica é um ponto de partida para trabalhar com homens. As situações traumáticas podem tornar-se catárticas e estimular a ação. O dia 6 de dezembro de 1989, um homem baleou e matou 14 estudantes de engenharia mulheres porque eram uma “manga de feministas”. Este crime hediondo galvanizou os homens no Canadá todo para agir em contra da violência. O seu compromisso ininterrupto para mudar a sociedade deu lugar a uma ampla rede unida pela Campanha da Fita Branca (White Ribbon Campaign). O aniversário do massacre é o Dia da Lembrança Nacional e da Ação contra a Violência Contra as Mulheres do Canadá. Mulheres em países do norte e do sul estão desenvolvendo as suas próprias campanhas da

Fita Branca, com filiais nos Estados Unidos. A Fita Branca tenta conscientizar os homens sobre os temas da violência na sociedade e a necessidade de que façam um compromisso consciente para erradicá-la. Alguns grupos têm trabalhado em apoio do feminismo tentando vencer a resistência masculina às mensagens femininas. Muitos dos grupos desenvolveram programas contra a violência e pela sensibilização dirigidos, particularmente, a homens jovens. Estes grupos apoiam o trabalho dos centros femininos de ajuda na crise e de terapia e os refúgios. Nas palavras de um deles:

Tudo isto leva ao fértil território de apoiar os homens na sua tarefa de lidar com o sofrimento e o poder nas suas vidas (o pessoal e o político). Nosso trabalho convida os homens a explorar o caminho do meio, da expressão salutar e assertiva dos pensamentos e as alternativas salutaras que podem resultar disto. A minha filosofia sobre os homens e a responsabilidade funciona com base na crença de que todos os homens, eu inclusive, tem três alternativas: 1^o.) ser violento, sexista e abusar do poder e do controle; 2^o.) calar-se quando isso acontece ao nosso redor; ou 3^o.) denunciá-lo, conectar-se com outros homens e trabalhar aliados com mulheres por uma mudança positiva e a justiça social. (4)

No mundo todo existem homens que, ao testemunhar violência contra mulheres que prezam, tornam-se ativistas pelas mudanças (os sites de algumas destas organizações estão listados na nota 4).

Um dos problemas que os que trabalham no campo do desenvolvimento encontram ao tentar enfrentar a violência contra as mulheres é a necessidade de validar a sua própria presença na comunidade e o medo a que a sua intervenção comprometa a eficácia do seu trabalho. Estes mesmos trabalhadores, porém, tentam mudar muitas outras práticas e atitudes que são igualmente delicadas. Em Bangladesh, por exemplo, o BRAC decidiu desafiar a prática do dote. Todos os que na prática estavam envolvidos nesse trabalho sabiam que isto fazia parte do seu papel. Conheciam as questões e os argumentos. É interessante então, que poucas organizações façam uma abordagem tão determinada do tema de bater na esposa.

Apesar de que muitas organizações digam que a violência contra as mulheres é um tema importante para elas, a sua falta de intervenções concretas sugere às pessoas a que servem, que de fato a desculpam. Os trabalhadores do desenvolvimento tem de ser hábeis para fazer as intervenções necessárias, apropriadas, seguras; intervenções que não atribuam a culpa mas que abram temas para a discussão. É necessário instrução para atualizar habilidades de intervenção e processamento, e os trabalhadores do desenvolvimento precisam de exemplos para saber como intervir sem diminuir a quem abusa e assim, piorar a difícil situação das mulheres. Os vínculos norte-sul e sul-sul com os homens que trabalham neste problema ajudaria a construir esta capacidade na prática.

A hegemonia masculina pode ser desmantelada e corroída somente trabalhando com homens; tem de implodir. As mulheres não podem fazê-lo sozinhas. Talvez o fato subversivo mais importante, o fato mais importante da virada das coisas, seja a questão do poder. Em lugar de se preocupar com a literatura que se lamenta do medo das mulheres em

relação com o poder e a competição, as mulheres precisam reclamar os tipos de poder com o qual se *sentem* confortáveis.

“A natureza fez as mulheres tão poderosas ...” De quê poder está falando? É um uso do poder positivo mais do que negativo. Poder *para* em lugar de poder *sobre*; poder para criar, poder para alimentar, para compartilhar, para mudar o mundo. O poder *para* pode socavar o poder *sobre* se suficientes pessoas estão comprometidas em realizar a mudança. Mahatma Gandhi ensinou a eficácia do uso da não violência. Escolher não confrontar, não maltratar, não revidar, é um dos meios que se tem de usar o poder *para*. Partilhar deste poder com um número suficiente de homens começará a destruir a hegemonia masculina.

Não se trata de uma medida abstrata das palavras “igualdade” ou “equidade” mas da construção de um clima de respeito e valorização mútuos entre mulheres e homens. O que o movimento feminista tem estado tentando conseguir é, essencialmente, não colocar uma etiqueta de igualdade a cada mulher e a cada homem, mas um consenso individual e social, respeito, uma profunda conscientização da humanidade de ambos os sexos e uma valorização por igual dos homens e as mulheres com todas as suas diferenças. Como ideologia, o feminismo não exclui os homens como o patriarcado faz com as mulheres. Os seus valores apóiam a criação de um universo moral alternativo que não está centrado no poder e no controle, ou na acumulação do material, às custas dos sistemas humano e ambiental, onde caibam o desenvolvimento sustentável, a reciprocidade e a escolha. Oferece uma visão para o futuro que deveria encorajar os homens a desejarem romper as correntes da hegemonia masculina por si mesmos.

Um dos fios que unifica, que informa, a experiência feminina, é o saber que os movimentos de mulheres existiram através da história. Como Penélope, as mulheres usaram subterfúgios para preservar espaços para si mesmas dentro dos sistemas patriarcais. Na antiga mitologia grega Penélope conseguiu distanciar-se dos seus predadores tecendo uma mortalha para o seu marido Ulisses, cuja volta esperava, desfazendo à noite o que tinha feito durante o dia. Como ela, o movimento das mulheres ao longo dos séculos manteve-se vivo mantendo e subvertendo processos, tecendo e ‘destecendo’, mudando e desfazendo, por obediência (aparente) e por subterfúgio. No século XXI as lições de todos esses panos rasgados e essas tapeçarias esgarçadas precisam juntar-se e tecer-se num novo pano.

Notas

- (1) Entrevista com Gloria Scott, primeira Conselheira de Mulheres e Desenvolvimento, Banco Mundial
- (2) As sessões especiais da Assembléia Geral concentrar-se-ão em seguir de perto as conferencias recentes: IV Conferencia Mundial das Mulheres (2000): a Conferencia de Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social (2000); II Conferencia sobre assentamentos humanos da ONU (2001), e a Conferencia de Cúpula Mundial sobre a Infância (2001)
- (3) Segundo o trabalho sobre “direitos inerentes” de Amaryta Sem

- (4) Comunicação pessoal de Peter Davison, Homens pela Mudança, Halifax, Nova Escócia. Outros sites das redes dos homens inclui
<www.conscoop.ottawa.on.ca/mensnet/>;
<www.chebucto.ns.ca/CommunitySupport/Men4Change/m4c_back.html>; e
<www.whiteribbon.ca>

Dorienne Rowan-Campbell é cidadã da Jamaica e do Canadá. Por muitos anos foi responsável por estabelecer e levar adiante o Programa para as Mulheres e o Desenvolvimento do Commonwealth Secretariat, e mais tarde fundou o que chegou a ser o Centro para o Gênero e o Desenvolvimento da Universidade das Índias Ocidentais (UWI). Foi um dos membros fundadores do Instituto Canadense de Pesquisa para o Avanço das Mulheres, o Centro de Serviço de Imigração de Ottawa, Inter Pares e MATCH (uma agencia de desenvolvimento feminista). Dorienna Rowan-Campbell trabalha agora de forma independente e é pesquisadora no Instituto de Pesquisa Social e Econômica da UWI, membro associado do Instituto de Estudos sobre o Desenvolvimento em Sussex, e membro da diretiva do Fundo Global para as Mulheres. Esta ativamente envolvida em promover o café orgânico Blue Mountain, uma das importações mais importantes da Jamaica.