

1. A Liderança e Participação das Mulheres

Visão Geral

Introdução

Porque apoiar a participação e liderança das mulheres?

Tanto nos países em desenvolvimento, como nos desenvolvidos, as mulheres têm uma carga desproporcionalmente alta de pobreza. Elas enfrentam esta pobreza, não só no que se refere à privação de material, mas também em termos de marginalização, o que significa que os que vivem na pobreza muitas vezes não têm ou têm poucas oportunidades de influenciar os processos políticos, económicos e sociais e as instituições que controlam e moldam as suas vidas e mantêm-lhes encurraladas num ciclo de pobreza.

Para as mulheres pobres, esta experiência de marginalização é efectivamente dupla: elas pertencem não só às comunidades que existem 'na ponta da sociedade', mas também muitas vezes as suas vozes são negadas nos estados, mercados, comunidades e famílias em que vivem, dominadas pelos homens e pelos interesses dos homens. Esta falta de voz funciona como um factor crítico na manutenção da desigualdade de género e da pobreza, bloqueando efectivamente o acesso das mulheres aos processos de tomada de decisão e de elaboração de agendas, assim como as oportunidades de liderarem estes processos. Esta situação contribui para a invisibilidade das mulheres como actoras públicas e constitui uma negação dos seus direitos à uma igual participação. Isso provavelmente perpetua um processo de tomada de decisão que é menos provável que represente os interesses das mulheres num sistema mais representativo e que não possui a visão, nem motivação para desafiar ou mudar as relações desiguais de género na sociedade.

A participação igual e liderança das mulheres nos processos de tomada de decisão em todos os níveis e em todos os sectores é fundamental na

de eliminar a violência baseada na pobreza. Para desafiar os sistemas económicos e sociais desiguais e insustentáveis em que vivemos e assegurar os recursos essenciais que precisam para viverem uma vida sã e dignificada, argumentou-se que as mulheres precisam de 'ser visíveis politicamente *como mulheres* e ser empoderadas a agir em tal capacidade, porque elas têm necessidades e atitudes diferentes dos homens em questões vitais'.¹ A presença de um considerável número de mulheres nos órgãos eleitos e em instituições económicas pode resultar em políticas mais equitativas porque pode provavelmente encorajar os legisladores a terem mais atenção às questões que afectam as mulheres, tais como salários iguais, melhores condições de trabalho, cuidados às crianças, violência contra as mulheres e trabalho não pago.² Há também mais probabilidades de as políticas económicas reconhecerem o valor de trabalhos não pagos, de cuidados (a maior parte do qual feito por mulheres) como um activo económico a ser mantido e desenvolvido.

A Noruega, por exemplo, as mulheres membros do Parlamento introduziram 'políticas de cuidados' que obrigam o estado a aumentar os serviços patrocinados de cuidados de crianças, incrementar as férias parentais e trabalho flexível, assim como melhorar os direitos de pensão para os provedores de cuidados.³ Na África do Sul, as mulheres parlamentares lideraram o mundo no processo de introduzir o orçamento de género para analisar os gastos do estado na perspectiva do género e disponibilizar recursos para as necessidades das mulheres.⁴ Enquanto que o facto de ter mais mulheres na posição de liderança não garante que as preocupações das mulheres estejam na agenda, há evidência de que desde que um grande número de mulheres – mais de um terço – esteja no poder, os seus interesses partilhados *como mulheres* começam a sobressair, conforme ilustram estes dois exemplos.⁵

Não só é a participação e a liderança da mulher um pré-requisito para o alívio da pobreza e a abordagem da desigualdade do género, mas também um direito humano básico. Os tratados e as convenções internacionais sobre os direitos humanos, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW),⁶ a Plataforma de Beijing para Acção⁷ e o terceiro Objectivo de Desenvolvimento do Milénio sobre a igualdade do género, reconhecem que as mulheres têm o direito de participar de uma maneira igual com os homens em todos os níveis e aspectos da vida pública e tomada de decisão, seja em termos de decidir como é que o rendimento familiar é gasto ou determinar como governar o país e tais convenções empenham os signatários a realizarem este objectivo.

Apesar do engajamento em promover a igualdade do género, em estruturas formais de representação e tomada de decisão, as mulheres continuam com falta de boa representação em todas as áreas de tomada de decisão e enfrentam barreiras significantes à sua participação total e igual nas estruturas e instituições que governam e directamente afectam as suas vidas.

Porque é que a participação e liderança das mulheres é crucial para o trabalho da Oxfam GB

Como uma organização humanitária baseada em direitos, desenvolvimento e campanha que trabalha com outras organizações para a eliminação da pobreza e

sofrimento, a Oxfam GB procurou por muitos anos assegurar que o direito das mulheres à igual participação na elaboração e provisão de programas seja respeitado, para que elas tenham maior influência sobre as decisões que afectam as suas vidas. Há cada vez mais um impulso para apoiar a liderança das mulheres em instituições e processos que perpetuam as desigualdades de género em termos de saúde e poder que reforçam a negação dos direitos das mulheres, dando particular apoio e encorajamento à liderança transformativa que procura especificamente desafiar tais desigualdades.

Esta série de Conteúdo de Programa sobre a Liderança e Participação das Mulheres documenta a aprendizagem de programas que a Oxfam GB e os seus parceiros têm estado a apoiar pelo mundo. Estudos de Casos das Filipinas, Israel e Reino Unido providenciam detalhes de projectos que procuraram nutrir e chamar atenção para a participação e liderança das mulheres no sector económico, através de apoio às suas actividades nas organizações da sociedade civil. Quatro documentos – da Serra Leoa, Honduras, Cambodja e Haiti – descrevem o programa de trabalho para encorajar a participação política das mulheres nas estruturas do governo central. Finalmente, o estudo de caso do Chile faz a importante ligação entre o aumento da visibilidade das mulheres nos sectores económicos e sociais, engajando na advocacia para promover os direitos ao emprego da mulher ao nível político.

As actividades aqui descritas foram realizadas a todos os níveis, a partir do trabalho com mulheres marginalizadas para identificar, articular e fazer advocacia sobre questões ao nível comunitário de preocupação no Reino Unido para apoiar representantes eleitos e ministros para incorporar uma análise de género na Serra Leoa, Honduras e Haiti. Em todos estes estudos de casos, qualquer que seja o nível em que se realiza a actividade, o que se sobressai é a necessidade de desafiar activamente os estereótipos, atitudes e crenças que continuam a limitar as oportunidades das mulheres em termos de realizar o seu potencial como cidadãs e líderes activas. Enquanto todas as mulheres estão afectadas por estes estereótipos, as que vivem na pobreza enfrentam mais preconceitos, não só por causa da sua identidade, mas também por causa da sua classe, identidade, nível de educação e muitas vezes a identidade racial ou étnica, tudo isso interligado para as tornar 'incapazes' de assumir posições de liderança e influência aos olhos das poderosas elites. Estes preconceitos precisam de ser desafiados e abordados a todos os níveis, incluindo pelas mulheres que são bem sucedidas em atingir posições formais de poder e influência e por líderes masculinos. Não é suficiente 'levar as mulheres para o poder'. Quando elas lá estiverem, precisam de ser apoiadas e encorajadas a agirem para os melhores interesses de todas as mulheres para prestarem contas das suas responsabilidades e influenciarem seus colegas masculinos a fazerem o mesmo.

Esta não é uma arena de 'arranjos rápidos' e impactos instantâneos, mas uma arena em que a mudança ocorre gradualmente, conforme as mulheres líderes e as futuras líderes forem nutridas e apoiadas para se engajarem e participarem nos processos de tomada de decisão de maneira que desafiem as desigualdades e injustiças. Reflectindo sobre isso, muitos dos programas aqui mencionados não são ainda capazes de citar exemplos concretos de como é que uma maior participação e liderança das mulheres trouxeram mudanças positivas nas

mulheres que vivem na pobreza e marginalização, além do nível local (no caso de estudos sobre Israel e Cambodja, por exemplo). Assim, cremos que estes estudos de casos apresentam alguns exemplos úteis de 'trabalho em progresso' para permitir a participação activa das mulheres de todos os níveis nas estruturas de tomada de decisão, fortalecendo a liderança transformativa e progressiva que no futuro trará mudanças reais e positivas para mulheres que vivem na pobreza e marginalização.

Uma visão sobre a participação e liderança das mulheres no mundo hoje

Instituições Económicas

No sector de economia e finanças, as mulheres continuam sem boa representação em termos de tomada de decisão nas instituições ao nível local, nacional e internacional. Ao nível governamental, só 14 por cento dos ministros das finanças são mulheres (28 em 193 países).⁸ Instituições internacionais que moldam as políticas sociais e económicas nos países em desenvolvimento, têm poucas mulheres líderes. Por exemplo, no Banco Mundial e no Fundo Monetário Internacional, as mulheres são cerca de 20 por cento do pessoal de liderança e menos de dez por cento de governadores.⁹ As mulheres estão consideravelmente ausentes nos níveis mais alto de negócios – só 25 das 1000 maiores corporações multinacionais são governadas por mulheres.¹⁰ Portanto, o papel cada vez maior do sector privado no desenvolvimento não está a mostrar sinais promissores em termos de avançar com a capacitação das mulheres.

Ao nível familiar e comunitário, apesar das mulheres entrarem para muitos campos económicos que eram previamente dominadas pelos homens, a divisão do género em termos de trabalho é ainda muito real, tanto em casa, como fora. Nas famílias, as mulheres têm a sobrecarga de trabalho reprodutivo não pago e trabalho de cuidados que afectam as suas habilidades de serem activas fora de casa e de influenciar decisões económicas dentro dela. Em muitas famílias rurais e pobres, o papel das mulheres na produção e no processamento agrícola é muitas vezes desvalorizado e sem reconhecimento. E se as mulheres também trabalharem fora de casa, muitas vezes elas encontram-se em baixo estatuto, em trabalhos do sector informal com poucos benefícios e pouca protecção. Mesmo no sector formal, as mulheres ainda ganham consideravelmente menos do que os homens. Enquanto que as mulheres constituem quase 40 por cento da força de trabalho global paga, elas ganham só 26 por cento do rendimento do mundo.¹¹ Enquanto não tiverem voz nas organizações e instituições que regulam ou controlam o sector económico, o estatuto das mulheres permanecerá o mesmo.

Do lado positivo, o rendimento das mulheres e as suas opções de carreira, em comparação com a dos homens, aumentaram de uma maneira significativa nas últimas décadas e demonstraram um considerável sucesso na realização dos seus negócios por todo o mundo. Apesar disso, as mulheres são raramente gestoras, proprietárias e empresárias.

Mesmo os sindicatos, cooperativas e outras associações produtoras que devem representar os direitos de *todos* os trabalhadores, muitas vezes têm poucas

mulheres em posições de poder (a não ser que sejam cooperativas dedicadas às mulheres). Os sindicatos em particular são dominados por homens, com o resultado de que as necessidades e prioridades das mulheres trabalhadoras são muitas vezes ignoradas. O tipo de trabalho em que as mulheres se engajam e a situação precária com que se deparam frequentemente no trabalho pode também tornar muito difícil o facto de elas obterem apoio e influenciarem as políticas tradicionais dos sindicatos.

Instituições Políticas

Em quase todos os países, as mulheres actualmente têm o direito de votar. Contudo, ainda há muito poucas mulheres em posições de liderança política. Ao nível global, só 17.4 por cento de representantes políticos nacionais são mulheres e só 15 dos 193 países alcançaram os 30 por cento de mulheres nos governos nacionais.¹² Além disso, ao nível global, só 3.5 por cento das posições ministeriais sénior estão nas mãos das mulheres, o que significa que no mais alto nível do governo, as mulheres actualmente têm poucas oportunidades de moldarem políticas.¹³ Mais abaixo, nas instituições governamentais regionais e subregionais que muitas vezes desempenham um papel importante em determinar o acesso aos serviços e recursos essenciais, as mulheres permanecem conspícuas pela sua ausência. As mulheres que vêm de ambientes pobres ou que pertencem a grupos étnicos ou minoritários (baseados por exemplo na sua identidade sexual, deficiências ou estado de serológico) são particularmente mal representadas nas estruturas políticas e formais.

Contudo, há sinais de melhoria. Desde 1995, a proporção média de mulheres nas assembleias nacionais quase que duplicou. Houve considerável progresso em algumas partes da África. Seis países africanos têm um melhor perfil pela a representação das mulheres do que os da Europa/OSCE (Organização para a Segurança e Cooperação na Europa, excluindo os países escandinavos).¹⁴ A recente eleição de mulheres como chefes de estado, tais como Ellen Johnson-Sirleaf na Libéria e Michelle Bachelet no Chile indica também a crescente aceitação da legitimidade das mulheres líderes. A eleição de Bachelet em particular dá esperança, visto que ela faz campanha na agenda de igualdade de género e direitos das mulheres. Esta agenda está agora a ser transformada em decisões políticas, fortalecendo os direitos das mulheres no Chile, tais como o aumento da provisão de cuidados das crianças para as mães com um baixo rendimento e a legislação para permitir acesso à contracepção de emergência.

Instituições da Sociedade Civil

Por causa da falta de presença histórica das mulheres no governo formal e as barreiras estruturais que estas enfrentam quando entram no panorama político, muitas mulheres procuraram posições de liderança nas organizações da sociedade civil como um meio de procurar alternativas para forjar mudanças e obter respostas que preocuparam.¹⁵ Num exemplo de Israel e dos Territórios Palestinos Ocupados aqui incluídos, mulheres pobres Israelo-Árabes que são marginalizadas nas suas comunidades, assim como na sociedade israelita, foram capazes de adquirir influência através do seu activismo, numa organização da sociedade civil que fazia campanha sobre os direitos dos desempregados.

Contudo, mesmo nas ONGs e organizações comunitárias que alegam representar 'a comunidade', há menos probabilidades das mulheres serem líderes do que os homens e é menos provável que os interesses das mulheres estejam na agenda. As organizações comunitárias podem acabar por serem dominadas pelos interesses dos membros mais fortes e ricos da comunidade, uma vez mais marginalizando as prioridades e experiências das mulheres mais pobres. As mulheres fundaram suas organizações em resposta a esta situação. Contudo, estas organizações são muitas vezes afastadas de processos de políticas envolvendo organizações da sociedade civil e uma vez mais podem reflectir os interesses das mulheres que estão em posições relativas de influência e poder e não os interesses da classe social.

Barreiras para a participação e liderança e estratégias para ultrapassá-las

Há muitos factores que constroem a habilidade das mulheres de participarem de uma maneira igual com os homens, em termos de tomar posições de liderança, independentemente do facto de serem pobres ou não, mas estes factores têm um maior impacto nas mulheres pobres. Os preconceitos institucionais de género representam um desafio para todas as mulheres procurando participação igual e que estejam competindo para posições de liderança, assim como o modo em que os sistemas políticos e económicos estão organizados. Cepticismo e falta de confiança na habilidade das mulheres em liderar e os estereótipos e preconceitos sobre o seu papel na sociedade e a sua falta de aptidão para o seu papel de liderança e tomada de decisão, são outros grandes desafios para todas as mulheres.

As mulheres que vivem na pobreza enfrentam uma série de barreiras adicionais. A falta de qualificações educacionais e o baixo nível de instrução torna o acesso à informação difícil e minam a confiança necessária para entrar na vida pública ao nível da aldeia, comunitário, local ou nacional. A falta de recursos financeiros restringe as oportunidades e confiança das mulheres pobres em termos de riscar e competir para posições de liderança, assim como não lhes permite obter apoio para os dependentes, que é muitas vezes crucial para poderem harmonizar a vida pública e familiar. As mulheres também têm menos probabilidade do que os homens de estabelecer redes, contactos e ter experiência profissional apropriada aos líderes. As mulheres que vivem na pobreza têm a sobrecarga do trabalho reprodutivo nas famílias; em muitos contextos, tal inclui ir buscar lenha e água, assim como o cultivo de culturas alimentares de subsistência para alimentar as suas famílias. Isso significa que o tempo é um recurso crucial. Para as mulheres pobres, participar na tomada de decisão pública, além das suas necessidades imediatas de sobrevivência, pode parecer uma sobrecarga extra e impossível. As restrições à mobilidade das mulheres, sejam elas culturais, legais ou o resultado dos receios das mulheres de enfrentar a violência e abusos se saírem das comunidades onde se acham seguras, tornam difícil viajar para encontros ou fóruns. Isso também limita as oportunidades de campanha para as mulheres que pretendem ser eleitas para as posições formais de poder. Além disso, as mulheres que vivem na pobreza estão sujeitas a certos riscos e

vulnerabilidades relacionadas com o género, causados por factores tais como HIV, a deficiência e violência baseada no género, tudo isso contribuindo para a sua inabilidade de actuar com os homens numa base de igualdade.

A realização de ‘auditorias sobre o género’ – por exemplo, pesquisa sobre como certa questão ou política tem um impacto sobre o bem-estar das mulheres, conforme detalhado no estudo de caso das Filipinas (sobre a liberalização do comércio), ou uma avaliação participativa das necessidades, como a que foi realizada pelo parceiro da Oxfam GB, a Sawt el-Amel em Israel (para determinar como é que as mulheres estavam a ser afectadas pelo Plano de Wisconsin, um novo programa de ‘bem-estar no trabalho’) – são uma maneira importante de avaliar que factores estão a limitar as oportunidades das mulheres em termos de participação num certo contexto, para descobrir como ultrapassar tais limitações.

Em termos gerais, há necessidade de abordar três áreas:

- ultrapassar as barreiras estruturais;
- encorajar e apoiar as mulheres a desempenharem o papel de liderança ou participar na tomada de decisões, numa igual base com os homens;
- apoiar as mulheres e homens a desempenharem o papel de liderança que desafie as desigualdades de riqueza e poder e reconheça e promova os direitos das mulheres.

Estas áreas serão agora examinadas de uma maneira profunda, com exemplos de estudos de casos incluídos nesta série.

Ultrapassando as barreiras de participação e liderança das mulheres

Reforma legislativa

No campo político, o modo em que as eleições são organizadas, especialmente na eleição de candidatos, causa certos problemas às mulheres, seja em termos de serem seleccionadas para eleições nas constituências ou aparecerem na lista dos candidatos. A falta de conhecimento e de acesso às redes patrocinadoras e a falta de apoio financeiro e o preconceito contra as mulheres candidatas agem como barreiras estruturais que contribuem para que as mulheres não participem nas eleições para cargos públicos em todos os níveis de representação. Em Serra Leoa, por exemplo, as mulheres candidatas afirmaram que os partidos políticos muitas vezes retiram as mulheres das listas dos candidatos na última hora, substituindo-as por candidatos masculinos considerados com mais possibilidade de vencerem.

Por isso, as reformas eleitorais podem providenciar novas oportunidades para as mulheres que queiram tornar-se líderes na arena política. A implementação de quotas e a reserve de assentos foram os instrumentos chave no aumento da representação política das mulheres. Mais de 40 países adoptaram as leis de quota para regular a selecção ou eleição das mulheres na arena política. Nos vários exemplos incluídos nesta série – Serra Leoa, Haiti, Honduras – a advocacia para a implementação ou extensão de quotas para as mulheres candidatas foi parte central do trabalho a longo prazo do programa de participação e liderança das mulheres, assim como a educação dos eleitores sobre mudanças legislativas,

para as encorajar a realizar o seu direito de participar nas eleições. Contudo, o interesse das mulheres como um grupo colectivo não foi necessariamente avançado por quotas, visto que as mulheres que conseguem alcançar posições de liderança talvez não estejam cientes da necessidade (ou estejam relutantes) de promover o direito das mulheres e influenciar os seus colegas masculinos a fazerem o mesmo. Por isso, se forem utilizados em separado ou se considerar-se suficiente promover uma ampla igualdade nas mulheres, as quotas são vulneráveis à manipulação política e têm um poder transformativo limitado.¹⁶ E se faltar a vontade política no sentido de implementar as quotas e não existirem mecanismos compelindo os partidos à sua implementação, as estruturas de estado podem simplesmente ignorá-las, conforme ilustra o exemplo das Honduras.

Estas políticas concedem aos governos locais e regionais (mais do que ao governo central) o poder de tomar decisões sobre os serviços locais, tais como saúde, educação e saneamento. Visto que muitas vezes é mais fácil para as mulheres serem eleitas ao nível local do que nacional, a descentralização pode dar as mulheres uma grande influência sobre as decisões que terão um impacto directo na vida dos membros das suas comunidades. Como reconhecimento disso, a introdução de políticas de descentralização em Camboja e Serra Leoa levaram a Oxfam GB e seus parceiros a apoiarem as mulheres que se candidataram às eleições municipais.

Aumentando a visibilidade no sector económico

A má representação das mulheres no sector económico contribui para a desvalorização e falta de reconhecimento da sua contribuição para a economia; as condições de trabalho e os processos de produção que não satisfazem as suas necessidades; falta de acesso e controlo dos recursos económicos; e a sua concentração na parte mais baixa da cadeia de valor económico, isto é, elas têm os retornos mais baixos.

Um primeiro passo importante no fortalecimento das oportunidades das mulheres em participarem na tomada de decisões e no alcance de posições políticas no sector económico é tornar visíveis as suas contribuições para o sector. Reconhecendo este facto, tanto nas Filipinas como no Chile, a Oxfam GB e os seus parceiros trabalharam no sentido de sublinhar a contribuição vital das mulheres para o sector pesqueiro e para o sector da exportação agrícola respectivamente. Nas Filipinas, a 'auditoria de género' ajudou a identificar que contribuições as mulheres estão a fazer para a indústria pesqueira na totalidade e ilustrar que o modo como as organizações de trabalho operavam estava a tornar difícil a participação activa das mulheres. Isso levou à necessidade de criar estruturas de gestão mais inclusivas e formação em liderança para permitir as mulheres a sua participação mais efectiva. No Chile, a Oxfam GB facilitou a ligação entre as organizações de direitos das mulheres, sindicatos e as principais organizações da sociedade civil e apoiou uma rede de trabalhadoras agrícolas a representarem-se e a fazer advocacia em nome das mulheres trabalhadoras. Esta situação levou a uma maior consciencialização da presença das mulheres na indústria da agricultura de exportação e da vulnerabilidade e exploração enfrentada pelas trabalhadoras, que por seu turno significou que estas alianças

fizeram uma advocacia efectiva para mudanças para a legislação ao nível nacional para proteger os direitos das trabalhadoras.

Em Israel, a introdução do Plano de Wisconsin, um programa sem popularidade de 'bem-estar no trabalho', levou as mulheres da minoria árabe a agirem, justificando-se que o programa teve um impacto negativo nas mulheres, que era explorativo e punha o bem-estar das famílias em perigo. Para muitas mulheres, esta era a primeira vez que participavam em qualquer tipo de actividade pública. Ao fazer isso, soltaram o seu enorme potencial para a liderança e activismo, assim como tornaram-se visíveis ao público como um grupo colectivo. Isso foi reconhecido pela organização parceira da Oxfam GB, a Sawt el-Amel, e pela primeira vez as mulheres estão agora integradas na estrutura de liderança da organização.

Mudando as atitudes para com a liderança e participação das mulheres

As atitudes e crenças tradicionais sobre o papel das mulheres na sociedade continua a afectar o preconceito tanto dos homens como das mulheres sobre a habilidade das mulheres em participar plenamente na vida pública. Estas atitudes incluem estereótipos sobre as mulheres serem dependentes, com falta de habilidades e não serem apropriadas para a liderança institucional, assim como tomada de decisões estratégicas. As pessoas podem também questionar a 'moralidade' das mulheres que pretendem posições de liderança. Em Serra Leoa, muitas mulheres candidatas afirmaram que enfrentavam hostilidade particularmente das eleitoras que lhes disseram para "ir para casa onde elas pertenciam". Além disso, em muitos contextos conservativos, as mulheres estão proibidas de engajar-se em actividades fora de casa.

Trabalhando com as mulheres na indústria pesqueira nas Filipinas, a Oxfam GB e os seus parceiros notaram que um dos maiores obstáculos para a participação activa e liderança das mulheres foi a aceitação própria das mulheres do papel e relações de género. Como resposta, parte do trabalho da Oxfam GB consistiu, não só a encorajar as mulheres na indústria pesqueira a reconhecerem que elas têm o direito a serem líderes, mas também a encorajar as mulheres a reconsiderar as suas percepções de género sobre o que faz a pessoa tornar-se bom líder'. No Reino Unido, as mulheres que participaram na formação para encorajar a participação económica e política e a capacitação, não tiveram nenhum sentido de solidariedade partilhada como mulheres. Foi só através de encontros com as mulheres de outras partes do país e a identificação, assim como a discussão de problemas comuns que elas enfrentavam que os participantes deram-se conta que de facto, como mulheres, elas enfrentavam muitas questões semelhantes e que muitas destas eram o resultado de desigualdade de género e estereótipos sobre o comportamento aceitável masculino e feminino. Estes exemplos sublinham quão importante é lembrar que qualquer trabalho neste campo deve incluir as actividades que desafiam as percepções das mulheres sobre a sua aptidão para a liderança.

O facto de trabalhar para encorajar os homens a serem mais receptivos à ideia de que as mulheres que ocupam posições de poder é também crítica no desafio da desigualdade e discriminação que as mulheres enfrentam. Na Serra Leoa, além de providenciar a formação sobre o género aos políticos e líderes masculinos, o

parceiro da Oxfam GB, o Grupo 50/50 está a procurar identificar 'campeões' masculinos em posições de autoridade, que serão preparados para falarem em apoio aos direitos das mulheres à liderança e participação política. O Grupo 50/50 argumenta que tais campeões são cruciais em mudar a atitude dos outros homens, assim como em encorajar outros homens que rejeitam a dominação masculina e apoiam igual participação e liderança no desenvolvimento de processos a falarem.

É também verdade que 'as acções falam mais alto que as palavras'. Nas comunidades árabes em Israel, afectadas pelo Plano não popular de Wisconsin, as mulheres lideraram a resistência ao Plano. Inicialmente, alguns homens objectaram que as suas esposas e irmãs participassem nos protestos públicos. Mas agora que os homens nestas comunidades viram os benefícios que o activismo e liderança das mulheres estão a trazer, a maior parte deles apoiam as mulheres e estão contentes em seguirem a liderança das mulheres nesta campanha. Numa sociedade que é muito tradicional em termos de questões de género e onde a mobilidade e actividade das mulheres estão fortemente controladas pelos familiares masculinos, isso representa uma mudança significativa em relações de poder e género.

Lidando com os constrangimentos do tempo e mobilidade das mulheres

Entre as várias barreiras enfrentadas pelas mulheres que desejam tomar um papel mais activo nos sectores políticos, económicos e da sociedade civil, está a falta de tempo. Há fortes preconceitos dos homens na cultura de trabalho de muitas instituições, muitos dos quais favorecem líderes que têm um papel tradicional 'masculino' na vida familiar sobre os que fazem trabalhos de cuidados não pagos. Tal situação põe as mulheres numa considerável desvantagem, considerando o facto de que por todo o sítio as mulheres devem realizar o trabalho doméstico, assim como tomar conta das crianças, muitas vezes além do trabalho pago fora de casa. Particularmente as mulheres mais jovens e casadas podem provavelmente enfrentar a falta de tempo, visto que muitas vezes elas são responsáveis, não só por velar pelos seus filhos, mas também pelos membros da família estendida do marido. Em muitos contextos, estas responsabilidades de cuidados estender-se-ão para o facto de ir buscar lenha e água e o cultivo de alimentos para alimentar as suas famílias.

A falta de controlo de quando é que podem ter filhos também torna difícil para as mulheres planearem a sua participação em posições de liderança ou eleições, sublinhando quão importante os direitos reprodutivos são para permitir as mulheres de participarem e liderarem. As mulheres que se tornaram bem sucedidas como líderes foram capazes de o fazer porque não tiveram dependentes de quem tomavam contas e são suficientemente ricas para poderem obter ajuda doméstica ou puderam planejar quando ter filhos e quantos ter. A longo prazo, as atitudes precisam de mudar e o trabalho doméstico precisa de ser dividido de uma maneira igual entre todos os membros da família, incluindo os homens. Mas a curto prazo, muitos dos programas descritos nestes estudos de casos asseguraram-se que a formação em liderança não adicionou a carga de trabalho das mulheres. Nas Filipinas e Honduras, as mulheres que receberam formação em liderança tiveram cuidados gratuitos de crianças, enquanto que no

Reino Unido, a formação foi programada para ser realizada nos dias escolares e de certo modo, os participantes não perderam acesso aos benefícios do estado.

Os limites à mobilidade das mulheres são também uma grande barreira para participação plena e para atingir posições de liderança. Em muitas instâncias tais limitações são culturais. Por exemplo, na comunidade Árabe em Israel, não é geralmente considerado aceitável que as mulheres estejam activas for a de casa, tornando o envolvimento das mulheres na campanha pública contra o Plano Wisconsin particularmente significativo. Mas em outros contextos estas limitações podem ser práticas e económicas, muitas vezes relacionadas com a necessidade de tomar conta das crianças e a inabilidade de pagar transporte e/ou custos de cuidados de crianças. As limitações podem também ser o resultado da falta de confiança das mulheres e experiência em viajar por si próprias ou falar em público. Em Honduras, os parceiros da Oxfam GB providenciara às mulheres de ambientes pobres e comunidades rurais transporte gratuito para participarem em encontros com candidatos às eleições para que pudessem participar activamente em processos democráticos, assim como providenciar cuidados de crianças gratuitos às mulheres rurais e indígenas que participaram em formação sobre 'advocacia na escola'. No Reino Unido, além de pagar transporte e alojamento para permitir as mulheres participarem em encontros de advocacia, os parceiros da Oxfam GB asseguraram que as mulheres viajassem e participassem em todos os encontros para que não se sentissem isoladas.

Abordando as desigualdades de riqueza e poder

Em todos os níveis, do familiar ao do governo nacional, as relações de poder desigual têm um impacto na habilidade das mulheres em participar plenamente na vida pública e obter posições de liderança. Há muitas maneiras em que este poder desigual é mantido, por exemplo, através do uso (ou ameaça) de violência contra as mulheres. As restrições nas actividades das mulheres, o seu modo de vestir ou movimentos que são sancionados pela cultura ou religião; os estereótipos de género que apresentam a posição desigual das mulheres na sociedade como 'natural' e 'normal'; e os sistemas e redes de patrocínio que são dominados pelos homens e os seus interesses.

Nas Filipinas, a organização parceira da Oxfam GB, Developers notou que encorajar as mulheres participantes a analisar e discutir as suas experiências de violência na família levou-lhes a darem-se conta de que a violência tem um impacto mais geral na habilidade das mulheres em participar nos processos de tomada de decisão for a de casa. Os participantes continuaram a consciencializar sobre a violência contra as mulheres nas suas comunidades e fazerem a advocacia para os planos de desenvolvimento local para abordar a violência baseada na comunidade.

A falta de fundos é identificada como um obstáculo importante em muitos destes estudos de casos que abordam a liderança política das mulheres. Isso não é uma surpresa, considerando até que ponto a pobreza afecta de uma maneira desproporcional as mulheres por todo o mundo, resultando no seu estatuto desigual na sociedade. Mas tal pode também resultar no facto de as mulheres não conseguirem obter apoio total dos partidos políticos para quem estão a contestar as eleições. Na Serra Leoa, as mulheres que contestaram as eleições municipais

em 2004 afirmaram que as pequenas doações que lhe foram concedidas pelo Grupo 50/50, o parceiro da Oxfam GB, fez uma enorme diferença, tendo-lhes permitido pagar pelas despesas de viagem e outras despesas durante a campanha eleitoral. Mas disponibilizar fundos desta maneira não é ideal, porque podia ser visto como comprometer a neutralidade dos projectos designados a apoiarem candidatos femininos e porque esta é só uma breve solução do problema. Reconhecendo isso, o Grupo 50/50 está também a fazer campanha para reduzir os actuais requisitos financeiros para se candidatar numa eleição. Em Honduras, as organizações parceiras da Oxfam GB estão a fazer pressão para a redução no período da campanha, pois porque tal reduziria a quantia de fundos que os candidatos femininos tinham que gastar na campanha. Finalmente, claro que a única solução insustentável será a melhoria do estatuto económico de todas as mulheres.

Encourajando e apoiando as mulheres a desempenhar um papel efectivo de liderança

Providenciar uma formação definida às mulheres que querem assumir posições de liderança é uma maneira de permitir mais mulheres a influenciarem os processos de tomada de decisão. Há vários documentos nesta colecção dão exemplos das mulheres que tencionavam candidatar-se para as eleições e receberam formação, que incluiu, segundo o contexto, habilidades de liderança e campanha e como elaborar e propor agendas que promovam os direitos das mulheres. As actividades incluíram também a educação sobre os direitos legais ou consciencialização sobre as eleições, mobilizando as mulheres a votarem nas eleições e exigirem prestação de contas por representantes eleitos. Cada campanha muitas vezes é vital em contextos em que as mulheres pobres em particular estão pouco consciencializadas sobre os seus direitos como eleitoras e cidadãs. Por causa da falta de instrução e a sua exclusão dos canais de informação, talvez elas não tenham nenhum meio de saber sobre os seus direitos. Por exemplo, alguns líderes comunitários que participaram na formação em Serra Leoa, não estavam cientes que tinham o direito de *votar*, muito menos de se candidatarem para as eleições.

Um importante desafio para as organizações tais como a Oxfam GB ou os seus parceiros é como é que este apoio pode ser providenciado de uma maneira imparcial possível, para manter uma distinção entre apoiar um aumento na participação das mulheres nas instituições políticas e económicas e evitar a concepção de que o programa apoia certos interesses políticos. Outro desafio é o de assegurar que as mulheres de diferentes ambientes – etnicidade, idade, nível de educação, deficientes, estatuto socio-económico – sejam incluídos nas actividades de formação. Isso foi alcançado com diferentes níveis de sucesso nestes programas.

Enquanto que a formação e o apoio são importantes para as mulheres, visto que procuram atingir posições de poder, muitas vezes quando são eleitas ou tiverem atingido a posição de liderança, as mulheres descobrem que os outros deixam-lhes ‘desenrascarem-se’ num ambiente que se pode tornar muito hostil. No Projecto de Liderança das Mulheres (WIL), a primeira fase do trabalho da Oxfam GB e do Grupo 50/50 na promoção da participação política e liderança das mulheres em Serra Leoa, enfatizou-se a preparação das mulheres (a maior parte

das quais das camadas desfavorecidas e sem experiência de posições de liderança política) para as eleições. Logo que foram eleitas, muitas vereadoras sentiram-se mal equipadas para as tarefas que deviam realizar, muitas vezes como resultado de falta de capacidade de escrever, particularmente quando se tratava de trabalhar em inglês. Portanto, na segunda fase deste trabalho, o projecto de Promoção de uma Cultura de Representação Igual (PACER), um apoio de formação está a ser concedido às mulheres vereadoras e membros do Parlamento, para ajudá-las a serem mais efectivas nas suas tarefas.

Em Haiti, além de apoiar as mulheres que se candidatam para as eleições, Fanm Yo La, o parceiro da Oxfam GB providencia formação contínua às vereadoras, senadoras e membros do parlamento. Além disso, a 'Escola para as Mulheres na Política' tem o objective de estimular as mulheres a entrarem na política e tomarem posições de liderança. Em Cambodja, o parceiro da Oxfam GB, Mulheres para a Prosperidade estabeleceu Fóruns regulares para Mulheres Vereadoras (FMVs), onde as vereadoras podem ganhar experiência como oradoras num ambiente de apoio e aprenderem das outras vereadoras que lidaram com discriminação e outros problemas de uma maneira bem sucedida. Os benefícios disso são tangíveis, com as participantes a afirmarem que se sentem agora confortáveis a contribuírem para os debates do conselho, falando contra a discriminação e assumindo responsabilidades extra, tais como liderar comités.

O trabalho da Oxfam GB no Reino Unido não se focaliza na preparação das mulheres para posições de liderança, mas em encorajar as mulheres que vivem na pobreza a engajarem-se com as instituições que toma decisões e que tenham um impacto nas suas vidas. Assim, a organização promove confiança nestas mulheres, encorajando-as a reconhecerem que elas têm o direito de desafiar situações e decisões que acharem injustas ou que tenham um impacto negativo. Mas outro aspecto importante deste trabalho foi a preparação das mulheres no poder para que estas estejam aptas a escutarem o que as mulheres têm a dizer para que tais trocas de experiência sejam valorosas para ambas as partes.

Além de desenvolver a capacidade das mulheres para liderarem, há necessidade de transformar os modelos de desenvolvimento de liderança para que estas se tornem mais receptivas e incluam questões tais como governação participativa e diálogo inclusivo, conforme o exemplo no estudo de caso sobre as Filipinas. Esta é relativamente uma nova área de pensamento que tem um potencial enorme para o fortalecimento da liderança nas mulheres.

Apoiando as mulheres e homens a desempenharem o papel de liderança que reconheçam e promovam os direitos das mulheres

Se o incremento do perfil das mulheres que desempenham o papel de liderança ter que ser bem sucedido com o meio de beneficiar as mulheres vivendo na pobreza, tal deve ser ligado a um processo mais amplo da promoção dos direitos das mulheres e iniciativas para combater a pobreza. Em vários destes estudos de casos, um número cada vez maior de mulheres em posições de poderes teve um impacto benéfico directo no bem-estar das mulheres vivendo na pobreza ao nível local. Em Cambodja, por exemplo, as mulheres vereadoras eleitas em eleições locais após a introdução da descentralização, trabalharam para providenciar

assistência aos membros mais pobres e marginalizados das suas comunidades, tais como os que estão afectados pelo HIV.

Mas é importante reconhecer que nem todos os mecanismos formais para aumentar o perfil das mulheres têm automaticamente estes resultados. Por exemplo, no estudo de caso das Honduras, as reformas eleitorais levaram à eleição de mais mulheres, mas muitas das novas congressistas vieram de ambientes religiosos e conservativos e são membros das elites económicas e culturais do país. Elas foram responsáveis pelo patrocínio de legislação repressiva que limitará os direitos das mulheres e as oportunidades de avançar com a igualdade do género, tais como o banimento de educação sexual e sobre o género nas escolas. As mulheres em posições formais de poder não agirão necessariamente nos interesses de outras mulheres ou dos pobres ou outros grupos marginalizados. Além disso, está errado assumir que todas as mulheres progressivas estarão automaticamente 'conscienalizadas sobre o género' e que incorporarão os direitos das mulheres e questões de igualdade de género nas suas agendas de uma maneira significativa.

Como resposta a este facto, o trabalho dos parceiros da Oxfam GB nas Honduras desde as eleições, incluiu a edificação de alianças entre os congressistas masculinos que se interessam em promover os direitos das mulheres e a igualdade de género e as organizações dos direitos das mulheres. Ambas as partes beneficiaram, com as organizações sendo capazes de fazer advocacia directamente aos políticos que recebiam a informação e ideias que precisavam para serem capazes de impulsionar uma legislação no congresso que avance com a questão da igualdade de género e os direitos das mulheres. Em alguns países como em Haiti, Serra Leoa e Cambodja, as mulheres políticas que foram eleitas, foram formadas em questões que lhes pudessem ajudar a identificarem questões de desigualdade que afectam as suas constituências.

Outra abordagem com o objectivo de encorajar os candidatos progressivos a integrarem questões de género e alívio a pobreza nas suas agendas foi a adopção de 'pactos' locais, ou 'protocolos'. Em Haiti e nas Honduras, as organizações parceiras da Oxfam GB facilitaram encontros entre eleitores e candidatos masculinos e femininos, mesmo que estes não tivessem oportunidades de transmitir as suas preocupações e exigências. Representantes das organizações dos direitos humanos das mulheres foram também convidados a participarem. No final dos encontros, os candidatos assinaram formalmente pactos (em Honduras), ou protocolos (em Haiti), nos quais prometeram prestar contas ao seu eleitorado e abordarem as prioridades identificadas nas suas constituências no caso de serem eleitos e promover os direitos das mulheres e igualdade de género.

Conclusão

Os programas com o objectivo de fortalecer a liderança e participação das mulheres terá um impacto limitado, a não ser que as estruturas que promovem a desigualdade de género e outras formas de desigualdade comecem a mudar. Além dos projectos que apoiam directamente as mulheres a participarem activamente nos sectores económicos, políticos e da sociedade civil, muitos programas descritos nos estudos de casos tentaram desafiar: governações não

representativas e sistemas eleitorais que não prestam contas aos eleitores; estruturas organizacionais que reforçam o controlo e influência masculina; e a discriminação económica enfrentada pelas mulheres. Para que tais desafios sejam bem sucedidos, os homens em todos os níveis devem aceitar a ideia de que as mulheres que ocupam posições de poderes, apoiando as mulheres a atingir e realizar uma liderança efectiva que desafie todas as formas de desigualdade e a trabalhar com as mulheres para desenvolver agendas que promovam os direitos das mulheres.

Alguns dos princípios que precisam de guiar este trabalho que emergiu através da experiência de realização destes programas são:

- Há necessidade de um foco particular no apoio à participação e liderança das mulheres vivendo na pobreza ou que sofrem de discriminação nos aspectos básicos da sua identidade social, tais como deficiência, etnicidade, classe, estado serológico, religião ou idade.
- Trabalhar para apoiar a liderança das mulheres só avançará os interesses das mulheres pobres se tal for acompanhado por um apoio a longo prazo para o exercício dos seus direitos em outras áreas, tais como acesso e controlo de recursos, acesso aos serviços públicos, tais como educação e saúde ou protecção da violência.
- Qualquer apoio providenciado às mulheres perspectivas ou eleitas em cargos políticos não deve ser em termos partidários.

Uma lição final importante é sobre a necessidade de basear qualquer trabalho do programa na compreensão profunda de questões particulares de género enfrentados por certa comunidade ou organização, nomeadamente, as barreiras particulares enfrentadas na participação e liderança das mulheres neste contexto. As 'Auditorias de Género' no estudo de caso das Filipinas, a avaliação participativa das necessidades realizada pela organização parceira da Oxfam GB no Israel e nos Territórios Ocupados Palestinos e a pesquisa realizada pelos 'observatórios' da sociedade civil no Chile, todos os programas subsequentes de intervenção informados directamente e estratégias de advocacia que tiveram impactos positivos nas mulheres pobres.

Talvez o modo mais significativo para superar a desigualdade de género e outras formas de desigualdades e discriminação que mantém as mulheres na pobreza é o trabalho que as organizações feministas e dos direitos das mulheres já estão a fazer, articulando as necessidades das mulheres pobres, assegurando que os seus interesses estratégicos sejam satisfeitos. O trabalho de algumas destas organizações – Movimiento de Mujeres por la Paz e Centro de Estudios de la Mujer nas Honduras, Fanm Yo La in Haiti, Mulheres para Prosperidade em Cambodja, O Grupo 50/50 na Serra Leoa e Women's Budget Group no Reino Unido – é descrito nestes estudos de casos. Estes grupos, sejam os que trabalham ao nível local ou nacional, são compostos por indivíduos que já estão a provar-se líderes efectivos e estão a permitir a outras mulheres ganhar um maior controlo sobre as suas vidas e a engajarem-se com as suas comunidades como cidadãs activas.

Notas

- ¹ A.G. Jónasdóttir (1988) 'On the concept of interests, women's interests and the limitation of interest theory', em K. B. Jones e A. G. Jónasdóttir (eds.) *The Political Interests of Gender*, London: Sage Publications.
- ² Women's Environment & Development Organisation (WEDO), www.wedo.org (last accessed January 2008).
- ³ Women's Environment & Development Organisation (WEDO) '50/50 Campaign Kit', www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit (last accessed January 2008).
- ⁴ M. Fleschman (2002) "'Gender budgets" seek more equity. Improved spending priorities can benefit all Africans', *Africa Recovery* 16:1, www.un.org/ecosocdev/geninfo/afrec/vol16no1/161wm.htm (last accessed January 2008).
- ⁵ Para uma revisão da literatura sobre a importância de alcançar as 'massas críticas' das mulheres em instituições políticas, veja S. Grey (2001) 'Women and parliamentary politics. Does size matter? Critical mass and women MPs in the New Zealand House of Representatives', Paper for the 51st Political Studies Association Conference, 10–12 April 2001, Manchester, United Kingdom, www.capwip.org/readingroom/nz_wip.pdf (last accessed January 2008).
- ⁶ A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), adoptada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, é muitas vezes descrita como uma lei internacional dos direitos das mulheres. Consistindo num preâmbulo e 30 artigos, define o que constitui a discriminação contra as mulheres e fixa uma agenda para a acção nacional no sentido de acabar com tal discriminação (www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm – o último acesso foi em Dezembro de 2007).
- ⁷ A Plataforma Beijing para Acção, assinada na Quarta Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres em Beijing em 1995, empenha 189 governos signatários a 'tomarem medidas para assegurar que o acesso igual das mulheres para a participação completa na tomada de decisão e liderança...'. Estas medidas incluem '[estabelecer] o objectivo do equilíbrio do género nos órgãos governamentais e comités, assim com nas entidades públicas e administrativas e no sistema judicial, incluindo ... estabelecer alvos e medidas de implementação para aumentar substancialmente o número de mulheres, com o objectivo de obter uma representação igual das mulheres e homens, caso necessário, através de acções positivas em todas as posições governamentais e de administração pública'. (www.wedo.org/campaigns.aspx?mode=5050campaignkit – o último acesso foi em Dezembro de 2007). Esta promessa foi reiterada em 2006 na 50ª Comissão sobre o Estatuto das Mulheres.
- ⁸ 'African Women Are Ready to Lead', *Africa Renewal*, July 2006, 7.
- ⁹ Women's Environment & Development Organisation (WEDO) 'The numbers speak for themselves', Fact Sheet no. 1, www.wedo.org/files/numbersspeak_factsh1.pdf (o último acesso foi em Janeiro de 2008).
- ¹⁰ <http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune500/2007/womenceos/> (o último acesso foi em Janeiro de 2008).
- ¹¹ United Nations (1995) *The World's Women 1995: Trends and Statistics*, New York: United Nations Statistics Division. Globalmente, a lacuna de género em salários é difícil de determinar porque muitos dados não estão disponíveis. No sector dos serviços industriais, a lacuna é entre 53 por cento e 97 por cento com uma média de 78 por cento

(UNIFEM (2000) 'Biennial Report. Progress of the World's Women, 2000', New York: UNIFEM).

¹² Inter-Parliamentary Union (www.ipu.org – o último acesso foi em Dezembro de 2007).

¹³ WOMANKIND (www.womankind.org.uk/statistics.html – o último acesso foi em Dezembro de 2007).

¹⁴ Por exemplo, o Parlamento de Ruanda tem 48 por cento de mulheres, o parlamento sul-africano 32.8 por cento, e Moçambique 34.8 por cento. União Inter-Parlamentar (www.ipu.org/wmn-e/arc/classif300906.htm – o último acesso foi em Dezembro de 2007).

¹⁵ S. Clisby (2005) 'Gender mainstreaming or just more male-streaming? Experiences of popular participation in Bolivia', *Gender and Development* 13(2): 23–35.

¹⁶ Na Eritrea – um estado sem democracia ou prestação de contas – as mulheres eleitas através de quotas não têm poderes de influenciar as decisões do governo e há uma confusão entre elas sobre quem é que representam. Na Tanzânia, a utilização de assentos reservados para as mulheres removeu a pressão dos partidos políticos em termos de pôr as mulheres nas eleições e pode ter arrancado das mulheres o poder de terem assentos no Parlamento através de rotas 'normais' (E. Ward (2006) 'Real or illusory progress? Electoral quotas and women's political participation in Tanzania, Eritrea and Uganda', *Trocaire Development Review*, 73–95, <http://trocaire.org/pdfs/policy/developmentreview/2006/devrev2006.pdf> – o último acesso foi em Dezembro de 2007).

© Oxfam GB, Junho 2008

Este documento foi redigido por Joanna Hoare e Fiona Gell. Agradeço a Caroline Sweetman, Ines Smyth, e Anna Coates pelos seus esboços anteriores. Faz parte de uma série de documentos escritos para informar o debate público sobre as questões de desenvolvimento e política e humanitária. O texto pode ser livremente utilizado para fins de campanha, educação e pesquisa desde que a fonte seja totalmente reconhecida.

Para mais informações, contacte o seguinte email: publish@oxfam.org.uk

Online ISBN 978-1-84814-041-7. Este documento faz parte de um conjunto da **Aprendizagem para Acção sobre a Liderança e Participação das Mulheres** disponível para compra na Oxfam Publishing ou nos seus agentes, print ISBN 978-0-85598-626-1 para um conjunto de 9 documentos, mais a secção sobre Recursos Úteis. Para mais informações visite www.oxfam.org.uk/publications.

Este documento encontra-se igualmente disponível em Francês e Espanhol.

Oxfam GB

A Oxfam GB é uma organização de desenvolvimento, de auxílio e de campanha que trabalha com outras na procura de soluções duradouras para acabar com a pobreza e com o sofrimento no mundo. A Oxfam GB é membro da Oxfam International.

Oxfam House
John Smith Drive
Cowley
Oxford
OX4 2JY

Tel: +44.(0)1865.473727
E-mail: enquiries@oxfam.org.uk
www.oxfam.org.uk