

**DESMANTELAMENTO DO RACISMO ESTRUTURAL DA MSF
NA ÁFRICA AUSTRAL
RESULTADOS & RECOMENDAÇÕES**



©Tsvangirayi Mukwazhi



© Francesco Segoni

CONTEÚDO

DESMANTELAMENTO DO RACISMO ESTRUTURADA MSF NA ÁFRICA AUSTRAL RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES

PREÂMBULO	3
SECÇÃO 1: INTRODUÇÃO À INICIATIVA	4
Preâmbulo	4
O processo e os seus resultados	4
SECÇÃO 2: Um quadro da nossa resposta - sete roteiros para implementar resultados e recomendações	5
PROJECTO 1: Construção de espaços seguros de comunicação sobre preconceitos raciais	6
PROJECTO 2: Assegurar que o nosso povo seja responsável: construir políticas e práticas para romper com o racismo estrutural NA MSF	7
PROJECTO 3: Desenvolvimento & construção de liderança ética na MSF para se tornar uma organização antirracista / desmantelar o racismo estrutural	8
PROJECTO 4: Equidade de cultura na MSF: construção de espaços para reconhecer e apreciar todas as culturas	9
PROJECTO 5: Desmantelamento de injustiça no sistema de RH da MSF	10
PROJECTO 6: Somos todos MSF: desmantelamento de divisões vividas entre diferentes grupos, escritórios e posições em todo o movimento	11
PROJECTO 7: Desactivando a fragilidade branca na MSF	12
SECÇÃO 3: Mecanismos para medir e avaliar o progresso ao longo dos próximos dois anos	13
SECÇÃO 4: Prazos	14
SECÇÃO 5: Actividades ainda por realizar	17

PREÂMBULO

RACISMO ESTRUTURAL:

Um sistema em que políticas, práticas institucionais, representações culturais, e outras normas trabalham em várias formas, muitas vezes reforçando as formas de perpetuar a desigualdade racial dos grupos. Identifica dimensões da nossa história e cultura que permitiram que privilégios associados à “brancura” e desvantagens associadas à “cor” perdurassem e se adaptassem ao longo do tempo. (Instituto Aspen, 2016)

Temos falado e pensado muito sobre justiça racial nos últimos tempos. Como movimento que foi concebido pela primeira vez na década de 1970, nascido de um contexto mutável que se interligava com o colonialismo, temos muito a aprender sobre esta questão, e é por isso que tudo o que pretendemos partilhar convosco neste documento provém da nossa própria viagem de aprendizagem. É uma viagem em que várias das nossas equipas na região partilharam testemunhos pessoais difíceis e em que um grande grupo de voluntários se reuniu para analisar formas concretas de dismantelar e reconstruir muitas das nossas estruturas.

Muitas destas conversas são difíceis e desconfortáveis, mas vale a pena. Vale a pena porque a única forma de ultrapassarmos os nossos problemas, como indivíduos ou como um movimento, é fazendo o trabalho.

Trabalhar para acabar com o racismo e a desigualdade nos MSF tem o potencial de beneficiar toda a gente em todo o movimento, incluindo os nossos doentes, e de transformar a nossa organização no MSF que realmente queremos que seja.

No entanto, não temos ilusões. O racismo estrutural é complexo, com a sua presença em múltiplos níveis da sociedade e em inúmeras arenas - particularmente no sector da ajuda. Enquanto os dias do apartheid e da era colonial de serviços segregados ficaram para trás na África Austral, o preconceito contra grupos raciais continua a prevalecer nas nossas sociedades. O mesmo se aplica ao MSF, mediante um sistema em que políticas, práticas institucionais, representações culturais e outras normas funcionam de várias formas, muitas vezes reforçando modos de perpetuar a desigualdade ao longo dos desequilíbrios do poder.

Registando a relevância do racismo estrutural para todos os grupos raciais e étnicos em MSF, o trabalho apresentado neste relatório sugere que todos precisamos de trabalhar como agentes de mudança e adoptar uma lente de racismo estrutural no nosso trabalho.

Isto ajudar-nos-á a compreender os seguintes conceitos:

- O legado racial do sector de ajuda e o passado comum do MSF;
- Como o racismo persiste nas nossas políticas, práticas institucionais, e representações culturais; e
- Como os indivíduos internalizam e respondem às estruturas racializadas.

Portanto, o que é que os MSF da África Austral está a fazer para combater o racismo estrutural e descolonizar a ajuda? Nomeámos um grupo de referência para o dismantelamento do racismo estrutural, composto por voluntários dos MSF e uma consultora externa, Reos Partners, especializada na mudança transformadora. Desenvolveram-se grupos de trabalho formais e informais, criando actividades para enfrentar as questões de justiça racial. O resultado é este relatório, baseado na Teoria da Mudança, que desde então tem sido aceite e aprovado pela Equipa de Gestão. O relatório detalha prazos e tarefas concretas a serem implementadas em 2021 e 2022.

Contudo, todos nós já sabemos que isto não é suficiente. O dismantelamento do racismo estrutural e a descolonização do sector da ajuda é uma viagem e, potencialmente, uma viagem que dura toda a vida. Não existe um “terminal” definido e teremos de estar preparados para trabalhar continuamente para assegurar que a MSF adopta a mudança transformadora e seja equitativo e justo.

A equipa de gestão do Executivo e do Conselho de Administração dos MSF da África Austral compromete-se, portanto, a ser persistente, a empregar os recursos certos e a ter coragem, a fim de apoiar esta importante jornada.

Pedimos-lhe também que se junte a nós na nossa viagem, se comprometa a responsabilizar o movimento, a ajudar a desenvolver ideias e a trabalhar para implementar actividades.



Bhelekazi Mdlalose
Vice-Presidente
MSF África Austral



Andrew Mews
Director Executivo
MSF África Austral



SECÇÃO 1: INTRODUÇÃO À INICIATIVA

©Tadeu Andre

PREÂMBULO

A nível internacional, MSF tem estado numa viagem para compreender as lacunas entre as aspirações das organizações e a sua realidade interna. Diversidade, Equidade e Inclusão foi identificada como uma área prioritária para assegurar que a MSF reflecta sobre valores que defendem. Até à data, o ritmo da mudança tem sido lento, mas desde então tem vindo a crescer na sequência dos testemunhos dos membros da equipa que salientam o racismo estrutural no movimento e desafiam a instituição a desmantelar e reconstruir as suas estruturas.

MSF da África Austral optou por fazer avançar uma agenda de justiça racial ao emergir as desigualdades sociais, políticas e económicas baseadas na raça, nomeando o racismo como o problema e organizando-se para eliminar as desigualdades da nossa Secção. Como resultado, MSF da África

Austral começou por identificar barreiras estruturais à inclusão e desenvolveu grupos de trabalho para criar métricas e experiências significativas para abordar estas barreiras estruturais. Juntos confiamos que as lições aprendidas não só criarão mudanças transformacionais na África Austral da MSF, como também poderão apoiar os esforços para emergir e abordar o racismo estrutural a nível regional e global nos MSF.

O resultado é um roteiro plurianual para implementar uma colecção de alterações recomendadas que os escritórios de Joanesburgo e da Cidade do Cabo irão progressivamente liderar e incorporar na organização.

O PROCESSO E OS SEUS RESULTADOS

Após três workshops desenvolvidos com o nosso consultor externo, Reos Partners, abertos a todos os funcionários, à Associação e à Direcção, as discussões começaram a cristalizar em torno *do que os sistemas internos precisam de parar, o que precisa de evoluir, e o que precisa de ser preservado* como parte do nosso núcleo organizativo a avançar.

Como resultado, foram identificadas sete categorias de barreiras estruturais e as actividades correspondentes para as desmantelar e reconstruir. Estas são (sem ordem particular):

- Construção de espaços seguros de comunicação sobre preconceitos raciais
- Assegurar que o nosso povo seja responsável: Construir políticas e práticas para romper com o racismo estrutural em MSF
- Desenvolver e construir liderança ética em MSF para se tornar uma organização antirracista / desmantelar o racismo estrutural

- Equidade de cultura em MSF: Construção de espaços para reconhecer e apreciar todas as culturas
- Desmantelando a injustiça no sistema de RH da MSF
- Somos todos MSF: desmantelamento de divisões vividas entre diferentes grupos, escritórios e posições em todo o movimento
- Desfazer a fragilidade branca em MSF

Após a identificação destas categorias, foram criados sete grupos de trabalho voluntários, encarregados de dividir as categorias nas suas partes constituintes e desenvolver actividades tangíveis para cada um dos sete temas. Estes foram finalizados e apresentados ao MT (Equipe de gestão), que depois trabalhou em conjunto para desenvolver um quadro de acção, em vez de entregar um único roteiro.

O resultado é um quadro de sete roteiros específicos, com prazos definidos para cada actividade específica. Cada roteiro é descrito em pormenor na secção seguinte.



©Tadeu Andre

SECÇÃO 2: UM QUADRO DA NOSSA RESPOSTA – SETE ROTEIROS PARA IMPLEMENTAR RESULTADOS E RECOMENDAÇÕES

Os seguintes projectos foram desenvolvidos a partir dos grupos de trabalho que foram estabelecidos com as suas recomendações específicas a serem desenvolvidas a fim de alcançar os resultados e o impacto que apoiariam a consecução do nosso objectivo global de desmantelamento do racismo estrutural em MSF.

- i. Projecto 1: Construção de espaços seguros de comunicação sobre preconceitos raciais
- ii. Projecto 2: Assegurar que o nosso povo seja responsável: Construir políticas e práticas para romper com o racismo estrutural em MSF
- iii. Projecto 3: Desenvolver e construir liderança ética na MSF para se tornar uma organização antirracista / desmantelar o racismo estrutural
- iv. Projecto 4: Equidade de cultura em MSF: Construção de espaços para reconhecer e apreciar todas as culturas
- v. Projecto 5: Desmantelando a injustiça no sistema de RH de MSF
- vi. Projecto 6: Somos todos MSF: desmantelamento de divisões vividas entre diferentes grupos, escritórios e posições em todo o movimento
- vii. Projecto 7: Desfazer a fragilidade branca em MSF

Nos quadros que se seguem, delineamos os projectos, apresentando-os num formato alinhado com o quadro da Teoria de Mudança. Concretamente, isto significa avançar passo a passo pelos seguintes pontos:

- **QUESTÃO** - O racismo estrutural está enraizado em múltiplas camadas em MSF levando à exclusão, discriminação e danos
- **INPUTS/OUTPUTS** - Workshops para discutir e identificar barreiras chave
- **OUTPUTS** - Grupos de trabalho para desenvolver recomendações ao longo de linhas temáticas para desmantelar o racismo estrutural
- **RESULTADOS** - Internalizar e implementar as recomendações para alcançar a mudança
- **IMPACTO** - Atingir uma fase em que é claro o que o desmantelamento do racismo estrutural dentro da MSF a diferentes níveis e numa variedade de esferas tem rendido.

O nosso formato irá concentrar-se nas ligações entre recomendações, resultados e impacto.

PROJECTO 1: CONSTRUÇÃO DE ESPAÇOS SEGUROS DE COMUNICAÇÃO SOBRE PRECONCEITOS RACIAIS

GRANDE IMPACTO: Os funcionários da MSF Africa Austral (SnA) confiam em espaços seguros para o combate ao racismo estrutural e têm o conhecimento e a capacidade para o fazer

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
A Equipe de Gestão(MT), a Direcção e a equipa de recentralização regional deveriam: 1) assistir a todos os workshops relacionados com o DRE 2) se comprometerem a abordar e dar feedback sobre todas as iniciativas propostas do DRE 3) comunicar as acções acordadas juntamente com prazos	A liderança do MSF SnA demonstra compromisso através da participação no processo, declaração de intenções e planos de acção assinados para a implementação da mudança	A liderança do MSF SnA está activamente envolvida no processo de mudança & de responsabilização pelos resultados
A direcção deve envolver-se em iniciativas de justiça social para aumentar a sua exposição a uma série de questões temáticas	A liderança do MSF SnA está envolvida em iniciativas sociais locais para a mudança & conta com a confiança dos funcionários	A confiança na liderança do MSF SnA é reforçada desde não estão divorciados do contexto local e objectivos de justiça social
A médio e longo prazo, a MSF devem reflectir uma liderança sénior mais diversificada racialmente	A liderança do MSF SnA (dentro da secção & operações) é racialmente diversa	Um padrão de brancura e privilégios é quebrado por uma liderança do MSF SnA racialmente diversificada, representativa do conjunto de funcionários é mais em sintonia com as mudanças que são necessárias realizar
O DRE também tem de acontecer a nível do projecto, com facilitadores externos, caso for necessário	Compromissos facilitados com os funcionários em locais de projecto sobre raça e racismo estrutural levam a uma análise detalhada para implementação a nível local	O MSF está em sintonia com & actua sobre as experiências directas dos funcionários em locais de projecto relativamente a raça & racismo estrutural
Os funcionários precisam de ter o poder de falar e contribuir mais activamente para os debates e processos relativos ao DRE, apoiados por formação/ferramentas	Mais funcionários do MSF são capacitados e apoiados para relatar/discutir experiências de racismo estrutural, independentemente dos diferenciais de poder	Espaços seguros para discussão, os mecanismos são formalizados gerando confiança entre os funcionários de que as questões de racismo estrutural são visíveis e serão abordadas
Considerar a nomeação de um campeão da diversidade para abordar questões de diversidade racial	"Campeão da diversidade" ou especialista de DEI empregado pelo MSF SnA para assegurar a integração transversal	O MSF SnA demonstra o compromisso e a acção para a mudança é integrada de forma consistente em todos os departamentos da secção e nas suas actividades
O ensino regular obrigatório deve ser fornecido regularmente para promover a consciência da diversidade racial	A sensibilização sobre raça e racismo estrutural já não é opcional entre todos os funcionários do MSF SnA	Os funcionários do MSF SnA são conscientes, conhecedores e empenhados em questões de raça e acção antirracista

PROJECTO 2: ASSEGURAR QUE O NOSSO POVO SEJA RESPONSÁVEL: CONSTRUIR POLÍTICAS E PRÁTICAS PARA ROMPER COM O RACISMO ESTRUTURAL NA MSF

GRANDE IMPACTO: O MSF torna-se uma organização antirracista ao responsabilizar os seus sistemas e os seus funcionários ao lidar com o racismo estrutural dentro das suas hierarquias

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
<p>Criar uma política antirracista que deve ser assinada por todos os funcionários do MSF implementada pelos RH</p>	<p>Sensibilização e conformidade com a política</p>	<p>Os indivíduos são responsáveis pelas suas capacidades e acções para dismantlar o racismo estrutural e traçar o caminho para se tornarem antirracistas</p>
<p>Anonimizar o processo de contratação, removendo nomes, fotografias, nacionalidade, instituição de ensino, etc. de todos os CVs para evitar preconceitos</p>	<p>O departamento de RH é o guardião da diversidade crescente na organização</p>	<p>As barreiras à entrada são reduzidas para os recém-chegados & o sistema de informação privilegiada do MSF é desafiado com uma maior diversidade de experiências e perspectivas</p>
<p>Criar um grupo de pessoas diversas (BPOC) para serem preparadas para posições de liderança no MSF</p>	<p>O planeamento da sucessão é mais fácil, totalmente apoiado & o caminho da MSF para a mudança é claramente visível ao nível da liderança. Os DGs tornam-se guardiões do desenvolvimento da mudança na liderança</p>	<p>A liderança (gestão) no novo MSF é mais diversificada com níveis de representação mais elevados entre as pessoas de cor - uma quebra com as características eurocéntricas/brancas supremacistas do antigo MSF</p>
<p>Recrutar um provedor de justiça externo para julgar questões de racismo</p>	<p>O MSF é mais capaz de gerir melhor a experiência da discriminação e do racismo. Há níveis de confiança mais elevados, uma vez que o preconceito e o medo pela segurança na carreira são removidos da mente daqueles que sofrem o impacto do racismo (pessoal ou institucional).</p>	<p>O novo MSF é uma organização antirracista de confiança que está aberta ao escrutínio externo ao serviço de níveis mais elevados de responsabilidade e transparência</p>



©Francesco Segoni

PROJECTO 3: DESENVOLVIMENTO & CONSTRUÇÃO DE LIDERANÇA ÉTICA NA MSF PARA SE TORNAR UMA ORGANIZAÇÃO ANTIRRACISTA / DESMANTELAR O RACISMO ESTRUTURAL

GRANDE IMPACTO: A MSF desmantela o racismo estrutural tornando-se uma organização antirracista através do desenvolvimento de liderança ética, é responsável e alinhada com a missão social

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
Criar um quadro para a liderança ética através da revisão dos materiais existentes no MSF e consulta com gestores de todos os departamentos	O quadro para a liderança ética está em vigor no MSF	A liderança actual e futura no MSF tem o conhecimento + a capacidade de liderar com ética na prática diária
Traduzir princípios éticos em comportamentos reconhecíveis para monitorização e responsabilização	Num melhor acompanhamento dos comportamentos desejados, a transformação na liderança ética pode ser acompanhada e a responsabilização é assegurada por todo o MSF	Os funcionários e líderes do MSF têm as ferramentas (princípios + comportamentos), capacidade & são responsabilizados na jornada para ser uma organização antirracista
O projecto de liderança deve permear todas as áreas de contacto centradas nas pessoas nas políticas e práticas do MSF, supervisionado pelo Comité Social e de Ética do Conselho	Liderança ética e tornar-se uma organização antirracista faz parte do trabalho diário no MSF	Tornarmo-nos numa organização antirracista não é visto como uma solução de aparafusamento, mas sim como uma solução concreta e directamente ligada à nossa missão social



PROJECTO 4: EQUIDADE DE CULTURA NO MSF: CONSTRUÇÃO DE ESPAÇOS PARA RECONHECER E APRECIAR TODAS AS CULTURAS

GRANDE IMPACTO: Os funcionários do MSF SnA desenvolvem laços baseados na compreensão, discussão e valorização da diversidade racial/cultural dentro da organização

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
<p>Criar oportunidades sociais regulares para os funcionários aprenderem e apreciarem os vários aspectos (alimentação, vestuário, jogos, etc.) das culturas representadas nos escritórios/projectos do MSF</p>	<p>Os funcionários do MSF SnA desenvolvem laços baseados na apreciação mútua da sua diversidade no património através de actividades regulares não orientadas pelo trabalho e que são apoiadas com tempo e recursos</p>	<p>O MSF SnA reconhece, valoriza e aumenta as oportunidades para os funcionários expressarem e experimentarem a sua diversidade para romper com um sistema de brancos/supremacia branca</p>

PROJECTO 5: DESMANTELAMENTO DA INJUSTIÇA NO SISTEMA DE RH DA MSF

GRANDE IMPACTO: O sistema de RH da MSF é justo, imparcial e equitativo na forma como os nossos funcionários são recrutados, geridos e desenvolvidos, independentemente do local onde trabalhamos

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
Os RH vão introduzir estruturas de benefícios que reconhecem as barreiras enfrentadas pelas pessoas de cor – por exemplo, responsabilidades familiares e cuidados de saúde da família alargada	O sistema dos RH da MSF está consciente & reconhece as barreiras estruturais enfrentadas pelas pessoas de cor, tendo, portanto, um impacto na progressão & retenção de uma mão-de-obra diversificada	O sistema de RH da MSF perturba o status quo do privilégio branco ao reconhecer realidades diversas nos seus pacotes de benefícios
A liderança da MSF SnA para rever e actualizar periodicamente as políticas dos RH para diminuir o racismo estrutural	A liderança da MSF SnA mantém políticas de RH actualizadas e relevantes que abordam consistentemente as injustiças no nosso sistema	A acção antirracista da MSF SnA assegura que a injustiça seja removida do nosso sistema de RH
Criar uma política antirracismo que deve ser subscrita por todos os funcionários da MSF	Sensibilização e conformidade com a política	Os indivíduos são responsabilizados nas suas capacidades e acções para desmantelar o racismo estrutural traçando o caminho para se transformarem numa organização antirracista
O Comité Social e de Ética do Conselho de Administração, juntamente com alguns membros da Associação, deve realizar uma auditoria anual das questões éticas e morais na MSF e apresentar um relatório sobre as suas conclusões e soluções	Comité Social e de Ética da MSF SnA, representativo, acessível, com poderes e empenhado, supervisiona a forma como a secção lida com a injustiça denunciada, sendo ao mesmo tempo transparente e responsável anualmente	O sistema de RH da MSF SnA está livre de injustiças através de um maior escrutínio regular por um comité de supervisão competente e representativo
A médio e longo prazo, a MSF deve reflectir uma liderança sénior mais racialmente diversificada	A liderança da MSF SnA (dentro da secção & operações) é racialmente diversificada	Um status quo de brancura e privilégios é perturbado por uma liderança da MSF SnA racialmente diversificada, representativa do conjunto de funcionários e mais em sintonia com as mudanças que precisam de acontecer
Os RH devem adaptar os pacotes de benefícios (propinas escolares e seguro de saúde) para satisfazer as necessidades dos funcionários de diferentes locais	O sistema de RH da MSF está consciente & reconhece as barreiras estruturais enfrentadas por & a realidade vivida pelas pessoas de cor – daí o impacto na progressão & retenção da mão-de-obra diversificada	O sistema de RH da MSF perturba o status quo do privilégio branco ao reconhecer realidades diversas nos seus pacotes de benefícios
O ensino obrigatório deve ser proporcionado de forma regular para promover a consciência da diversidade racial	A sensibilização para a raça e racismo estrutural já não é opcional entre todos os funcionários da MSF SnA	Os funcionários da MSF SnA estão conscientes, conhecedores e empenhados em questões de raça e acção antirracista
Os RH devem rever a forma como as pessoas são recrutadas, desenvolvidas e o seu desempenho gerido para garantir transparência e equidade	O sistema de RH da MSF (recrutamento, gestão de desempenho & desenvolvimento de carreira) é revisto + actualizado para remover vestígios de racismo estrutural & status quo de brancura para atrair, desenvolver & reter uma mão-de-obra diversificada enquanto todos os funcionários estão conscientes das políticas & privilégios	A mão-de-obra da MSF é racialmente diversificada e confia no sistema de RH encarregado do seu recrutamento, gestão e desenvolvimento
A Associação e a Direcção devem desempenhar um papel mais activo na responsabilização do Executivo pelas decisões tomadas	A Associação e Direcção da MSF SnA, representativa, acessível, com poder de decisão e empenhada, supervisiona a forma como a Secção lida com a injustiça denunciada, sendo ao mesmo tempo transparente e responsável anualmente	O sistema de RH da MSF SnA está livre de injustiças através de um maior escrutínio regular por um comité de supervisão competente e representativo
Secções da MSF para defender e desenvolver uma parceria equitativa com o OC	A MSF SnA para pressionar e defender, juntamente com outras secções, a perturbação dos desequilíbrios de poder dentro dos OC relativos aos recursos humanos	A relação da MSF SnA com os OCs baseia-se na equidade & contribuições valorizadas através dos trabalhadores de campo + funcionários recrutados, geridos & desenvolvidos

PROJECTO 6: SOMOS TODOS MSF: DESMANTELAMENTO DE DIVISÕES VIVIDAS ENTRE DIFERENTES GRUPOS, ESCRITÓRIOS E POSIÇÕES EM TODO O MOVIMENTO

GRANDE IMPACTO: A experiência de trabalhar para a MSF é de igualdade e valor, e não está associada ao papel ou senioridade		
RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
Mudar a linguagem e as imagens utilizadas na MSF para ser mais inclusiva. Por exemplo, utilização das palavras "expatriados" e imagens de salvadores brancos para evitar julgamentos	A cultura de que um papel da MSF é mais valioso do que outro, ou que um indivíduo "sacrifica" mais ao movimento do que outro, termina	A MSF sofre uma mudança cultural que é equitativa e inclusiva no sentido de valorizar o nosso pessoal, como evidenciado pela nossa comunicação interna e externa
Rotação das equipas que visitam o local a fim de confundir as linhas entre a sede e os postos de terreno	As distinções entre a sede/escritórios e o terreno desaparecem à medida que mais pessoas se deslocam em funções em diferentes espaços para apoiar a missão social da MSF	Os funcionários da MSF têm uma maior sensação de serem valorizados pela sua contribuição e ligação à missão social através de uma maior mobilidade entre o terreno, a sede/escritórios
Desenvolver uma incubadora de liderança	A MSF desenvolve a sua futura liderança em capacidade profissional, ética e antirracismo	Os líderes da MSF são estimulados e desenvolvidos para assegurar que somos uma organização antirracista em todas as nossas acções e directamente ligados à nossa missão social
Reforçar o papel da MSF SnA no recrutamento de funcionários estrangeiros	A MSF SnA para pressionar e defender, juntamente com outras secções, a perturbação dos desequilíbrios de poder dentro dos OC relativos aos recursos humanos	A relação da MSF SnA com os OCs baseia-se na equidade & contribuições valorizadas através dos trabalhadores de terreno + funcionários recrutados, geridos & desenvolvidos
Desafiar os processos de angariação de fundos que incentivam as Secções Parceiras a pressionar os OC a levarem os seus funcionários estrangeiros apenas porque precisam dos funcionários alocados para angariar fundos da sua sociedade de origem	A MSF SnA para pressionar e defender, juntamente com outras secções, a perturbação dos desequilíbrios de poder dentro dos OC relativos aos recursos humanos	A relação da MSF SnA com os OCs baseia-se na equidade & contribuições valorizadas através dos trabalhadores de terreno + funcionários recrutados, geridos & desenvolvidos

PROJECTO 7: DESACTIVANDO A FRAGILIDADE BRANCA NA MSF

GRANDE IMPACTO: O desmantelamento do racismo estrutural já não é mantido refém pela Fragilidade Branca dentro da organização

RECOMENDAÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO	RESULTADO	IMPACTO
<p>Criar workshops e/ou formação obrigatória para os brancos para melhor compreender o racismo estrutural, preconceito, fragilidade branca, privilégio branco e racismo em geral</p>	<p>Os funcionários da MSF - particularmente os brancos e os gestores são obrigados a participar no processo. O cumprimento e a participação com o processo de DRE está fundamentado na política da MSF SnA, e é também transferido para a OCB</p>	<p>Os funcionários da MSF mais susceptíveis de serem afectados pela fragilidade branca & a sua proximidade ao poder são obrigados a empenhar-se num processo que aumente a sua consciência, envolvendo mudanças pessoais para apoiar a mudança do sistema que desmantela o racismo estrutural</p>
<p>Acesso a ferramentas e recursos onde os funcionários podem aprender mais sobre a fragilidade branca. Por exemplo, Webinars, biblioteca, podcasts, livros de trabalho, grupos de partilha, vídeos para melhor compreender a sua contribuição para experiências de pessoas que sofrem sob racismo estrutural, etc.</p>	<p>São disponibilizados recursos e ferramentas para apoiar a sensibilização dos funcionários da MSF & a compreensão de conceitos-chave tais como fragilidade branca, supremacia branca, etc., enquanto os funcionários estão envolvidos em grupos</p>	<p>Os funcionários da MSF são apoiados ao longo da jornada de desactivação da fragilidade branca, a fim de melhor compreender o racismo e assegurar o desmantelamento do racismo estrutural</p>
<p>Criar uma política de antirracismo que deve ser subscrita por todos os funcionários da MSF</p>	<p>Sensibilização e conformidade com a política</p>	<p>Os indivíduos são responsáveis nas suas capacidades e acções para desmantelar o racismo estrutural e traçar o caminho para se tornarem antirracistas</p>
<p>Fornecer feedback trimestral para quem está a passar pelo processo</p>	<p>Uma componente de revisão, monitorização e avaliação no âmbito do processo permite acompanhar a implementação e as lições aprendidas</p>	<p>A MSF é capaz de acompanhar o progresso na desactivação da fragilidade branca como parte da jornada de desmantelamento do racismo estrutural</p>

SECÇÃO 3: MECANISMOS PARA MEDIR E AVALIAR O PROGRESSO AO LONGO DOS PRÓXIMOS DOIS ANOS

©Melanie Wenger

A seguinte ferramenta simples de apresentação de informação foi desenvolvida para a liderança de cada grupo de trabalho para ser utilizada na apresentação mensal de actualizações ao Grupo de Referência do DRE e ao MT, a fim de assegurar que o progresso se mantém no bom caminho.

O progresso global será então apresentado ao Conselho de Administração numa base trimestral.

Desmantelamento do racismo estrutural Folha de Monitorização Mensal		Grupo de Trabalho: Autor: Data:	
		● No caminho certo ▼ Risco ■ Problema	
Actividade específica	Observações	Estado	Prazo
		●	
		▼	
		■	



©Amanda Hooyer

SECÇÃO 4: PRAZOS

Para cada um dos sete projectos, prevemos o seguinte período de implementação por trimestre para 2021 a 2022. Contudo, resta ainda algum trabalho a ser realizado na definição dos prazos específicos para alguns projectos (indicado como “por definir” abaixo).

PROJECTO 1: Construção de espaços seguros de comunicação sobre preconceitos raciais	GRANDE IMPACTO: Os funcionários da MSF SnA confiam em espaços seguros para o combate ao racismo estrutural e têm o conhecimento e a capacidade para o fazer						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
A MT, a Direcção e a equipa de recentralização regional deveriam: 1) assistir a todos os workshops relacionados com o DRE 2) se comprometerem a abordar e dar feedback sobre todas as iniciativas propostas do DRE 3) comunicar as acções acordadas juntamente com prazos							
A direcção deve envolver-se em iniciativas de justiça social para aumentar a sua exposição a uma série de questões temáticas							
A médio e longo prazo, os MSF devem reflectir uma liderança sénior mais diversificada racialmente	por definir						
O DRE também tem de acontecer a nível do projecto, com facilitadores externos, caso for necessário	por definir						
Os funcionários precisam de ter o poder de falar e contribuir mais activamente para os debates e processos relativos ao DRE, apoiados por formação/ferramentas							
Considerar a nomeação de um campeão da diversidade para abordar questões de diversidade racial							
O ensino regular obrigatório deve ser fornecido regularmente para promover a consciência da diversidade racial	por definir						

PROJECTO 2: Assegurar que o nosso povo seja responsável: construir políticas e práticas para romper com o racismo estrutural na MSF	GRANDE IMPACTO: O MSF torna-se uma organização antirracista ao responsabilizar os seus sistemas e os seus funcionários ao lidar com o racismo estrutural dentro das suas hierarquias						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Criar uma política antirracista que deve ser assinada por todos os funcionários do MSF implementada pelos RH							
Anonimizar o processo de contratação, removendo nomes, fotografias, nacionalidade, instituição de ensino, etc. de todos os CVs para evitar preconceitos	por definir						
Criar um grupo de pessoas diversas (BPOC) para serem preparadas para posições de liderança no MSF							
Recrutar um provedor de justiça externo para julgar questões de racismo	por definir						

PROJECTO 3: Desenvolvimento & construção de liderança ética na MSF para se tornar uma organização antirracista / dismantlar o racismo estrutural	GRANDE IMPACTO: O MSF dismantela o racismo estrutural tornando-se uma organização antirracista através do desenvolvimento de liderança ética, é responsável e alinhada com a missão social						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Criar um quadro para a liderança ética através da revisão dos materiais existentes no MSF e consulta com gestores de todos os departamentos							
Traduzir princípios éticos em comportamentos reconhecíveis para monitorização e responsabilização							
O projecto de liderança deve permear todas as áreas de contacto centradas nas pessoas nas políticas e práticas do MSF, supervisionado pelo Comité Social e de Ética do Conselho	por definir						

PROJECTO 4: Equidade de cultura na MSF: construção de espaços para reconhecer e apreciar todas as culturas	BIG IMPACT: Os funcionários do MSF SnA desenvolvem laços baseados na compreensão, discussão e valorização da diversidade racial/cultural dentro da organização						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Criar oportunidades sociais regulares para os funcionários aprenderem e apreciarem os vários aspectos (alimentação, vestuário, jogos, etc.) das culturas representadas nos escritórios/projectos do MSF	por definir						

PROJECTO 5: Desmantelamento da injustiça no sistema de RH da MSF	GRANDE IMPACTO: O sistema de RH da MSF é justo, imparcial e equitativo na forma como os nossos funcionários são recrutados, geridos e desenvolvidos, independentemente do local onde trabalhamos						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Os RH vão introduzir estruturas de benefícios que reconhecem as barreiras enfrentadas pelas pessoas de cor – por exemplo, responsabilidades familiares e cuidados de saúde da família alargada				por definir			
A liderança da MSF SnA para rever e actualizar periodicamente as políticas dos RH para diminuir o racismo estrutural				por definir			
Criar uma política antirracismo que deve ser subscrita por todos os funcionários da MSF							
O Comité Social e de Ética do Conselho de Administração, juntamente com alguns membros da Associação, deve realizar uma auditoria anual das questões éticas e morais na MSF e apresentar um relatório sobre as suas conclusões e soluções				por definir			
A médio e longo prazo, a MSF deve reflectir uma liderança sénior mais racialmente diversificada				por definir			
Os RH devem adaptar os pacotes de benefícios (propinas escolares e seguro de saúde) para satisfazer as necessidades dos funcionários de diferentes locais				por definir			
O ensino obrigatório deve ser proporcionado de forma regular para promover a consciência da diversidade racial							
Os RH devem rever a forma como as pessoas são recrutadas, desenvolvidas e o seu desempenho gerido para garantir transparência e equidade				por definir			
A Associação e a Direcção devem desempenhar um papel mais activo na responsabilização do Executivo pelas decisões tomadas				por definir			
Secções da MSF para defender e desenvolver uma parceria equitativa com o OC							

PROJECTO 6: Somos todos MSF: desmantelamento de divisões vividas entre diferentes grupos, escritórios e posições em todo o movimento	GRANDE IMPACTO: A experiência de trabalhar para a MSF é de igualdade e valor, e não está associada ao papel ou senioridade						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Mudar a linguagem e as imagens utilizadas na MSF para ser mais inclusiva. Por exemplo, utilização das palavras "expatriados" e imagens de salvadores brancos para evitar julgamentos							
Rotação das equipas que visitam o local a fim de confundir as linhas entre a sede e os postos de terreno							

PROJECTO 6: Somos todos MSF: desmantelamento de divisões vivdas entre diferentes grupos, escritórios e posições em todo o movimento	GRANDE IMPACTO: A experiência de trabalhar para a MSF é de igualdade e valor, e não está associada ao papel ou senioridade						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Desenvolver uma incubadora de liderança							
Reforçar o papel da MSF SnA no recrutamento de funcionários estrangeiros							
Desafiar os processos de angariação de fundos que incentivam as Secções Parceiras a pressionar os OC a levarem os seus funcionários estrangeiros apenas porque precisam dos funcionários alocados para angariar fundos da sua sociedade de origem							

PROJECTO 7: Desactivando a fragilidade branca na MSF	GRANDE IMPACTO: O desmantelamento do racismo estrutural já não é mantido refém pela Fragilidade Branca dentro da organização						
RECOMENDAÇÃO	T2 2021	T3 2021	T4 2021	T1 2022	T2 2022	T3 2022	T4 2022
Criar workshops e/ou formação obrigatória para os brancos para melhor compreender o racismo estrutural, preconceito, fragilidade branca, privilégio branco e racismo em geral							
Acesso a ferramentas e recursos onde os funcionários podem aprender mais sobre a fragilidade branca. Por exemplo, Webinars, biblioteca, podcasts, livros de trabalho, grupos de partilha, vídeos para melhor compreender a sua contribuição para experiências de pessoas que sofrem sob racismo estrutural, etc.							
Criar uma política de antirracismo que deve ser subscrita por todos os funcionários da MSF							
Fornecer feedback trimestral para quem está a passar pelo processo							

SECÇÃO 5: ACTIVIDADES AINDA POR REALIZAR

- Identificar métodos para aumentar a transparência interna e externa nesta iniciativa.
- Elaborar um orçamento para implementação em 2021 e 2022.



Médicos Sem Fronteiras (MSF) África do Sul

70 Fox Street, 9th Floor Zurich House,
Marshalltown, Joanesburgo

+27 (0) 11 403 4440/1/2

office-joburg@joburg.msf.org



MEDECINS SANS FRONTIERES
DOCTORS WITHOUT BORDERS