

# NOTAS TÉCNICAS

## Avaliação e Equidade

São Paulo, 2020.

Número 3

1

## INTRODUÇÃO

A cada dia, em todo o mundo, cresce a necessidade de uma maior atenção e ênfase na equidade e no desenvolvimento humano.

Em 2015, um novo conjunto de metas foi adotado com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que colocam ênfase em “não deixar ninguém para trás”. O cenário que se almeja é aquele no qual alcançaremos como coletividade um mundo que seja simultaneamente próspero, compartilhado equitativamente e ecologicamente sustentável (STEPHENS; LEWIS; REDDY; 2018).

No momento em que vivemos, entretanto, esse cenário parece estar cada vez mais distante. Em 2020 foram muitos os acontecimentos que intensificaram a crise ambiental planetária e que agravaram as desigualdades. Esses acontecimentos trouxeram a equidade para o centro das reflexões no setor da filantropia e do investimento social privado (ISP), no qual, há tempos, muitos recursos são empreendidos para que o ideal traçado nos ODS possa um dia ser alcançado.

Considerando que a avaliação é uma poderosa ferramenta para orientar a tomada de decisão sobre onde e como esses recursos serão alocados, esta Nota Técnica se propõe a nos fazer refletir se

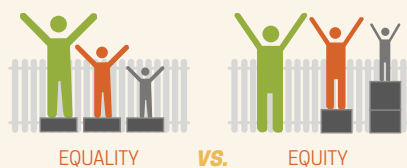
estamos mesmo trabalhando “com” e “para” a equidade e como a avaliação pode contribuir para a promoção de sociedades mais equitativas.

2

## O QUE É EQUIDADE?

Jara Dean-Coffey, da *Equitable Evaluation Initiative*, durante o 15º Seminário Internacional de Avaliação do Itaú Social, trouxe a definição do termo equidade dada pela Organização Mundial de Saúde (OMS): “é a ausência de diferenças evitáveis ou remediáveis entre grupos de pessoas, sejam esses grupos definidos socialmente, economicamente, demograficamente ou geograficamente” (OMS, 2018, p.7).

Nesse ponto, é importante a distinção entre igualdade e equidade. Enquanto o conceito de igualdade implica assegurar que todos tenham acesso aos mesmos direitos e serviços, a equidade tem como premissa eliminar as circunstâncias injustas e evitáveis que privam as pessoas de seus direitos. Assim, a igualdade também visa promover justiça social, mas só funciona se todos começarem do mesmo lugar e precisarem das mesmas coisas.



- **Igualdade** visa garantir que todos recebam as mesmas coisas para desfrutar de uma vida plena e saudável.
- **Equidade** envolve tentar compreender e dar às pessoas o que elas precisam para desfrutar de uma vida plena e saudável.

Fonte: ANNIE E. CASEY FOUNDATION, 2014, p. 5.

Vale ainda ressaltar que o Brasil é um dos países mais desiguais do mundo, onde a cor da pele e o local de nascimento de um indivíduo determinam como será o seu futuro. Sabendo disso, historicamente, as organizações da filantropia e do ISP fazem investimentos significativos na melhoria das condições de vida das comunidades mais vulneráveis, trabalhando em prol de uma sociedade mais justa e equitativa. Isso não significa, porém, que as próprias organizações estejam isentas – em suas formações, estruturas, processos e culturas – do risco de reproduzirem mecanismos e crenças das sociedades onde estão inseridas. Por isso, refletir sobre nossos valores e práticas enquanto indivíduos e organizações torna-se fundamental para desenvolvermos um trabalho “com” e “para” a equidade, esforço que cresce a cada dia dentro do ISP.

3

## O PAPEL DA AVALIAÇÃO

Primeiro, sabemos que a avaliação é o “**processo sistemático de determinar o mérito e o valor das coisas**” (SCRIVEN, 1991, p. 1) por meio do levantamento e análise de informações. Por esse processo, espera-se que sejam apontados os erros, os acertos, as mudanças geradas, os impactos, os caminhos possíveis para o aprimoramento das iniciativas etc. Além disso, as avaliações são potentes ferramentas para promover aprendizagem e para auxiliar na tomada de decisão.

Por outro lado, desde suas origens, **à avaliação e aos avaliadores é projetada uma expectativa de objetividade, de isenção e imparcialidade**. Esta visão tem sido questionada pela Avaliação Equitativa<sup>1</sup> e pela Avaliação Culturalmente Responsiva<sup>2</sup>, as quais reconhecem

que aquilo que definimos como objetividade e isenção é baseado em paradigmas que refletem uma maneira específica de definir, descrever e analisar o mundo. Além disso, a troca de informações e a interpretação e aplicação do conhecimento são influenciadas pelos valores e cultura dos participantes, incluindo o avaliador.

Por tudo isso, é grande a responsabilidade das avaliações, que não podem se furtar da obrigação de questionar os valores dominantes e de considerar em todo seu ciclo questões relativas às desigualdades entre os grupos que compõem o contexto onde são realizadas. Segundo a abordagem da Avaliação Equitativa, as avaliações que não cuidam dessas questões podem ocultar e, inclusive, favorecer a perpetuação das desigualdades, pois tal omissão torna as disparidades difíceis de serem reconhecidas e, portanto, abordadas.

Aqui no Brasil, ainda são poucas as referências para a prática de Avaliações Culturalmente Responsivas, Avaliações Equitativas ou Avaliações Antirracistas. Há, no entanto, um movimento para adaptações dos referenciais internacionais ao nosso contexto. Nesse aspecto, as Diretrizes para Prática de Avaliação impulsionam a questão ao lembrar que “as avaliações devem assegurar tratamento equânime a todos os atores envolvidos em seus processos, valorizando suas necessidades, posições e demandas, respeitando e adequando-se a sua condição étnico-racial, de gênero, social, física, geracional, econômica ou cultural. Em seus procedimentos de análise, as avaliações devem lançar mão de critérios que evidenciem as desigualdades e sejam capazes de contribuir para sua redução, com especial atenção ao combate ao racismo, ao sexismo e a todas as formas de discriminação” (SILVA; JOPPERT; GASPARINI; 2020, p. 17).

### AVALIANDO PARA PROMOVER EQUIDADE

Há algumas abordagens que nascem com o desafio – e com o desejo – de que as avaliações sejam conduzidas “com” e “para” a promoção da equidade. Dentre elas, destacam-se a Avaliação Culturalmente Responsiva, a Avaliação Feminista<sup>3</sup>, a Avaliação Indígena, além das abordagens que valorizam o conhecimento e a importância dos diferentes grupos no processo avaliativo, como a Avaliação de Empoderamento<sup>4</sup> e as Avaliações Participativas<sup>5</sup>, por exemplo. Adicionalmente, há no campo da avaliação guias e manuais como o [Manual da Unicef para Avaliações Centradas em Equidade](#), e o recente [Guia da ONU Mulheres para Avaliações Sistêmicas e Inclusivas para Igualdade de Gênero, Ambiente e Vozes Marginadas](#).

Essas são algumas referências disponíveis que podem contribuir para a realização de avaliações mais



<sup>1</sup> Avaliação Equitativa é uma abordagem que muda o paradigma de avaliação atual para um que nomeia explicitamente a equidade como propósito e considera as maneiras pelas quais a equidade molda a prática de avaliação. Saiba mais em: <https://www.equitableeval.org/>

<sup>2</sup> Avaliação Culturalmente Responsiva (do inglês *Culturally Responsive Evaluation* – CRE, tradução livre) é uma abordagem de avaliação que coloca a cultura e a comunidade no centro da avaliação.

<sup>3</sup> Avaliação Feminista (do inglês *Feminist Evaluation* – FE, tradução livre) enfatiza agendas participativas, de empoderamento e de justiça social. Com valores explícitos,

essa abordagem diferencia-se das de gênero pois não fornece uma estrutura ou defende um conceito preciso, mas oferece formas de pensar sobre a avaliação.

<sup>4</sup> Avaliação de Empoderamento (do inglês *Empowerment Evaluation*, tradução livre) é uma abordagem de envolvimento das partes interessadas projetada para fornecer aos grupos as ferramentas e o conhecimento de que precisam para monitorar e avaliar seu próprio desempenho.

<sup>5</sup> Avaliação Participativa é uma abordagem que envolve as partes interessadas no processo de avaliação. Esse envolvimento pode ocorrer em qualquer etapa, desde o desenho da avaliação até a coleta, análise de dados e elaboração do relatório.

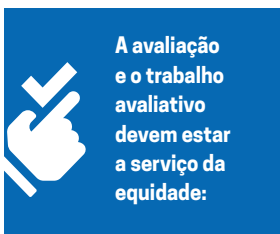


equitativas. E o que essas referências têm em comum? Qual o ponto de partida? Qual a essência de avaliações centradas em equidade? Para tentar responder a essas questões, utilizaremos o parâmetro do

*Equitable Evaluation Framework* (EEF) e a publicação *Considerations for Conducting Evaluation Using a Culturally Responsive and Racial Equity* (PPAI, 2015).

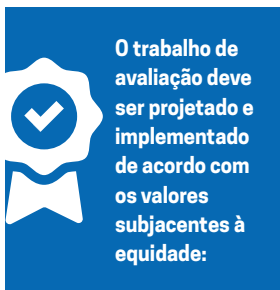
O EEF chama nossa atenção para alguns princípios, mais do que para abordagens ou métodos, pois parte da convicção de que antes de pensar em como, é preciso questionar os porquês, questionar nossas ortodoxias: quais valores permeiam a idealização e condução do trabalho das organizações? Por que determinadas pessoas e coisas são priorizadas em detrimento de outras? Por que fazemos as coisas como fazemos? Por que avaliamos?

*Equitable Evaluation Framework* (EEF)



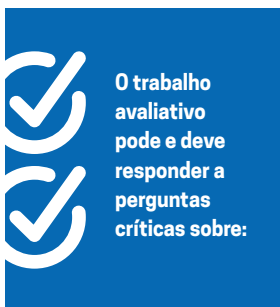
A avaliação e o trabalho avaliativo devem estar a serviço da equidade:

▪ a produção, o consumo e a gestão da avaliação e do trabalho avaliativo devem ter em sua essência a responsabilidade de avançar em direção à equidade.



O trabalho de avaliação deve ser projetado e implementado de acordo com os valores subjacentes à equidade:

▪ multiculturalmente válido e orientado para a propriedade do participante.



O trabalho avaliativo pode e deve responder a perguntas críticas sobre:

▪ formas nas quais as decisões históricas e estruturais contribuíram para a condição a ser tratada;  
▪ efeito de uma estratégia em diferentes populações, nos impulsionadores sistêmicos subjacentes à desigualdade;  
▪ maneiras em que o contexto cultural está emaranhado tanto nas condições estruturais quanto na própria iniciativa.

Esses princípios certamente oferecem um norte para o trabalho de contratantes, gestores e implementadores de avaliações, conduzindo todos por um caminho repleto de desafios que implica individual e coletivamente em (PPAI, 2015):

▪ examinar nossas origens, crenças e preconceitos e melhorar nossa capacidade de conduzir avaliações, usando uma lente culturalmente responsiva e de equidade racial;

▪ desenvolver perguntas de avaliação capazes de revelar nuances que, muitas vezes, são esquecidas pelos processos de avaliação comuns;

▪ avaliar o compromisso de toda a organização (governança, liderança e equipe) com as questões de diversidade, equidade e inclusão.

Para tanto, o guia da PPAI (2015) traz aspectos que merecem ser considerados pelas avaliações em três diferentes dimensões: o avaliador, o processo de avaliação e um terceiro que se refere às organizações.

## AVALIADOR

Da parte dos avaliadores, o guia sugere que se procure ter **equipes diversificadas**, que ofereçam perspectivas diferenciadas ao longo do processo avaliativo; que essas equipes tenham **experiências compartilhadas com a população prioritária**, para que possam compreender melhor seus pontos de vista. Para isso, aponta que um **treinamento sobre competências culturais** pode possibilitar que os avaliadores sejam capazes de receber com sucesso as mensagens que os sujeitos da avaliação estão enviando, mesmo quando não há convergências em experiências de vida. Finalmente, o guia reforça que os avaliadores tenham consciência **das diferenças existentes na população prioritária**, compreendendo a cultura específica dessa população e as estruturas vigentes de reforço das desigualdades, e, principalmente, consciência **pessoal das estruturas culturais, suposições e preconceitos**.

## PROCESSO DE AVALIAÇÃO

No que tange ao processo de avaliação, a recomendação é que se tente contar com a **contribuição da população prioritária no desenho da avaliação e no processo de tomada de decisão**, sendo consultada em relação ao propósito, metas, objetivos, indicadores e impactos que considera importantes (que podem não corresponder aos impactos para os quais um projeto está trabalhando). Além disso, durante o desenho da avaliação deve-se cuidar para que os instrumentos e entrevistadores sejam apropriados para a cultura dos participantes e capazes de identificar as inequidades do contexto. Os entrevistadores precisam ser treinados para o uso desses instrumentos e devem ter conhecimento sobre **nuances verbais e não verbais da população prioritária**. Finalmente, **questões de avaliação e recomendações devem ser emitidas em torno da equidade** a fim de incorporar totalmente as lentes culturalmente responsivas e de equidade racial no processo de avaliação, incluindo o uso e difusão dos resultados.

## ATRIBUTOS DAS ORGANIZAÇÕES

Não menos importante, durante um processo avaliativo destaca-se a relevância em se compreender em que medida as questões de equidade permeiam as organizações. Aqui é essencial o olhar tanto para as organizações apoiadas como para as apoiadoras, sendo válido considerar:

**i) em que medida há diversidade e consciência multicultural, racial e de gênero no conselho e corpo diretivo?** Uma governança responsável é mais provável quando os membros individuais do conselho são culturalmente competentes e/ou estão cientes da natureza histórica das disparidades no campo e estão dispostos a quebrar este ciclo;

**ii) em que medida há diversidade nas equipes?** Como a diversidade está contemplada na **estrutura de tomada de decisões da organização?**

**iii) até que ponto um compromisso com a diversidade está embutido na prática diária da organização?** A proposta aqui é que esse compromisso não se limite à descrição da missão, visão e declarações de valor, mas sim que cada membro da equipe, independentemente do nível ou tipo de responsabilidade, esteja trabalhando para entender por que e como aplicar os princípios de equidade em todos os aspectos de seu trabalho.

Essas orientações certamente oferecem uma oportunidade para que gestores, contratantes e avaliadores possam aprimorar seus processos avaliativos com vistas à promoção da equidade. Porém, trazem desafios, especialmente no contexto brasileiro, que é complexo também por sua

multiplicidade cultural, social, de crenças etc, onde as disparidades na formação e nas oportunidades oferecidas aos diferentes grupos sociais são as grandes barreiras para a promoção de uma sociedade mais equitativa.

A avaliação é uma das partes desse sistema complexo cujas estruturas precisam ser questionadas, podendo ser uma forma para evidenciar e modificar paradigmas, desde que adote a perspectiva de equidade em todo o seu ciclo. Sabemos também que cultura, valores e estruturas não se modificam sozinhos e que esse processo de mudança certamente se inicia no plano individual,



na busca por respostas alternativas àquilo que entendemos como normal ou correto. Sem a autorreflexão sobre nossos valores, não haverá mudança possível, e aqueles que se aventurarem nessa jornada certamente terão maior consciência sobre seus papéis e responsabilidades para, então, influenciar as instituições e sistemas no alcance da equidade.

## Referências:

ANNIE E. CASEY FOUNDATION. **Embracing Equity: 7 Steps to Advance and Embed Race Equity and Inclusion within your Organization**. 2014. Disponível em: <<https://www.aecf.org/resources/race-equity-and-inclusion-action-guide/>>. Acesso em: outubro de 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **A Conceptual Framework for Action on the Social Determinants of Health**. Discussion paper for the Commission on Social Determinants of Health. April, 2007. Disponível em: <[http://www.who.int/social\\_determinants/resources/csdh\\_framework\\_action\\_05\\_07.pdf?ua=1](http://www.who.int/social_determinants/resources/csdh_framework_action_05_07.pdf?ua=1)>. Acesso em: outubro de 2020.

PUBLIC POLICY ASSOCIATES, INCORPORATED (PPAI). **Considerations for Conducting Evaluation Using a Culturally Responsive and Racial Equity**. 2015. Disponível em: <<https://publicpolicy.com/wp-content/uploads/2017/04/PPA-Culturally-Responsive-Lens.pdf>>. Acesso em: outubro de 2020.

SCRIVEN, Michael. **Evaluation thesaurus**. Sage, 1991.

SILVA, Rogério Renato; JOBERT, Márcia Paterno; GASPARINI, Max Felipe Vianna (organizadores). **Diretrizes para a Prática de Avaliação no Brasil** (livro eletrônico, PDF). 1. ed. Rio de Janeiro: Rede Brasileira de Monitoramento e Avaliação, 2020. Disponível em: <<https://avaliacao.gife.org.br/publicacao/diretrizes-para-pratica-de-avaliacoes-no-brasil>>. Acesso em: outubro de 2020.

STEPHENS, A.; LEWIS, E.D.; REDDY, S. M. **Inclusive Systemic Evaluation (ISE4GEMs): A New Approach for the SDG Era**. Nueva York: ONU Mujeres, 2018. Disponível em: <<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/9/ise4gems-a-new-approach-for-the-sdg-era>>. Acesso em: outubro de 2020.

Supervisão: **José Marcelo Zacchi e Gustavo Bernardino**

Coordenação: **Carolina Magosso e Graziela Santiago**

Pesquisa e elaboração: **Camila Cirillo**

Parceria técnica: **Ana Lúcia D'Império Lima**

Revisão de textos: **Patrícia Calazans (Palavra Certa)**

Diagramação: **Alastra, Comunica.**

Impressão: **Forma Certa**

Apoiadores da agenda de avaliação:

**Fundação Maria Cecília Souto Vidigal | Fundação Roberto Marinho | Itaú Social | Laudes Foundation**

Apoiadores institucionais:

**Alana | Fundação Bradesco | Fundação Ford | Fundação Lemann | Fundação Tide Setubal | Instituto Unibanco | Laudes Foundation**

ISBN: 978-65-86701-06-7

© 2020 GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresas



Este material é disponibilizado sob a licença Creative Commons Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>