

Anexo 3: O Quadro de Doze Caixas para o HIV e o SIDA incluindo uma perspectiva de género

Nesta versão do Quadro de Doze Caixas, há uma questão chave em cada Caixa que tem a ver com o HIV e o SIDA, e exemplos dos factores que se devem levar em consideração.

	MISSÃO E ESTRATÉGIA GLOBAL	ESTRUTURA	PESSOAL	TRABALHO PROGRAMÁTICO E DE ADVOCACIA
ASPECTOS TÉCNICOS Os processos e sistemas para dirigir a organização, e a gestão dos meios sociais, financeiros e técnicos	1. POLÍTICAS E ACÇÕES Até que ponto as políticas e acções incluem uma preocupação acerca de questões de HIV e SIDA/igualdade entre os géneros, e tomam medidas para abordá-las? <ul style="list-style-type: none"> A preocupação acerca do HIV e do SIDA/igualdade entre os géneros, nas políticas organizacionais e sobre o pessoal. A preocupação acerca do HIV e do SIDA/igualdade entre os géneros, nos planos de acção, estratégias e abordagens. Orçamentação para responder a questões relacionadas com o HIV e o SIDA/Género. Atenção para as questões relacionadas com o HIV e o SIDA/Género, na monitoria e avaliação. 	4. RESPONSABILIDADES, PROCEDIMENTOS E SISTEMAS Até que ponto as responsabilidades, procedimentos e sistemas contribuem para responder de forma eficaz e eficiente às questões relacionadas ao HIV e ao SIDA, numa forma sensível ao género? <ul style="list-style-type: none"> Integração do HIV/SIDA/Género nas tarefas e responsabilidades, descrições de funções. Consideração do HIV/SIDA/Género nos procedimentos (recrutamento, avaliação, etc.). HIV/SIDA/Género nos sistemas de informação. Coordenação das acções sobre o HIV e o SIDA/Género (pontos focais e coisas parecidas). Dispositivos de tecelagem de redes e de parceria, relacionados com o HIV e o SIDA/Género Mecanismos e condições para permitir que o pessoal (de sexo masculino e feminino) trabalhe num contexto de HIV e de SIDA. 	7. CAPACIDADE E PERÍCIA DO PESSOAL Até que ponto a organização garante que o pessoal disponha das capacidades e perícia para responder a questões relacionadas com o HIV e o SIDA, numa forma sensível ao género? <ul style="list-style-type: none"> Níveis de conhecimento acerca do HIV e do SIDA por parte do pessoal. Níveis de competência do pessoal, no que diz respeito ao HIV e ao SIDA Entendimento entre o pessoal, da dimensão de género da epidemia de HIV e de SIDA. Reciclagem sobre o HIV/SIDA e o género. 	10. DESENHO DO PROGRAMA Até que ponto a organização garante que questões do HIV/SIDA e de igualdade entre os géneros, façam parte integrante dos programas, desde a análise até à monitoria e avaliação? <ul style="list-style-type: none"> Análise da situação ao nível da comunidade ou da sociedade, a partir duma perspectiva de HIV e SIDA/igualdade entre os géneros Desenho, planificação, implementação, monitoria e avaliação de actividades, componentes ou programas de HIV e de SIDA. Estratégias e abordagens programáticas para responder à epidemia de HIV e de SIDA, incluindo a adaptação de trabalho existente através do mainstreaming do HIV e do SIDA. Levar em conta o género, nas actividades e programas de HIV e de SIDA. Parceria e tecelagem de redes com outras organizações que têm perícia em HIV/SIDA/Género.
ASPECTOS DE INTERACÇÃO Os processos de interacção que influenciam a alocação de recursos sociais, financeiros e técnicos.	2. DIVERSAS INFLUÊNCIAS SOBRE AS POLÍTICAS E ACÇÕES Até que ponto as pessoas que são influentes na operação da organização, apoiam e procuram activamente responder a questões de HIV e SIDA/igualdade entre os géneros? <ul style="list-style-type: none"> Empenho e apoio por parte da gerência, do Conselho e do pessoal relativamente às questões de HIV/SIDA/Género, nas políticas e acções da organização. A influência de indivíduos, organizações e doadores externos relativamente a questões relacionados com o HIV e o SIDA/Género, sobre as políticas e acções da organização. 	5. TOMADA DE DECISÕES Até que ponto a organização garante que as questões de HIV/SIDA e de igualdade entre os géneros, sejam levadas seriamente em consideração na tomada de decisões sobre questões organizacionais? <ul style="list-style-type: none"> Consideração das questões ligadas ao HIV/SIDA/igualdade entre os géneros, nos processos formais e informais de tomada de decisões. Participação nos processos de tomada de decisões por parte dos quadros de sexo masculino e feminino, independentemente do seu estado de serem ou não seropositivos. Gestão sobre as questões relacionadas com o HIV e o SIDA/Género (confidencialidade, acção contra o, assédio sexual, etc.) e conflitos afins. Alocação de verbas a acções de HIV/SIDA/Género Traduzir as decisões em acção. 	8. LIBERDADE/ESPAÇO PARA FAZER O SEU TRABALHO Até que ponto a organização proporciona liberdade e espaço aos membros do pessoal para trabalharem num contexto de HIV e de SIDA, numa forma sensível ao género? <ul style="list-style-type: none"> Liberdade e apoio dado aos quadros (de sexo masculino e feminino) para responder a questões relacionadas com o HIV e o SIDA/Género, no seu trabalho e no local de trabalho Ambiente apoiante para quadros seropositivos e quadros afectados pelo HIV e pelo SIDA (pessoas de sexo tanto masculino como feminino). 	11. TOMADA DE DECISÕES E ACÇÕES REALIZADAS NOS PROGRAMAS Até que ponto a organização garante que as questões de HIV e SIDA e de igualdade entre os géneros, sejam levadas seriamente em consideração na tomada de decisões e em acções afins dos seus programas? <ul style="list-style-type: none"> Consideração de questões relacionadas com o HIV e o SIDA/Género, na tomada de decisões sobre os programas e actividades Influência da gerência, do pessoal e de pessoas de fora da organização sobre o foco dos programas, a escolha do grupo alvo, a abordagem, prioridades orçamentais no que se trata de responder a questões relacionadas como HIV e o SIDA/Género. Conversão de decisões em implementação.
ASPECTOS CULTURAIS As normas e valores na organização.	3. NORMAS E VALORES DOMINANTES DA ORGANIZAÇÃO Até que ponto as normas e valores da organização revelam preocupação acerca de questões de HIV e SIDA e de igualdade entre os géneros? <ul style="list-style-type: none"> Normas e valores acerca do HIV/SIDA/Género, que orientam as políticas, acções e programas. Normas e valores acerca do HIV/SIDA/Género, que orientam o comportamento do pessoal. 	6. APRENDIZAGEM, TRABALHO DE EQUIPA E PARCERIA Até que ponto as normas e valores sobre as formas de cooperação e apoio entre o pessoal e com as pessoas de fora, reflectem preocupação acerca de questões de HIV e SIDA e de igualdade entre os géneros? <ul style="list-style-type: none"> Normas e valores no que diz respeito ao trabalho de equipa no contexto do HIV/SIDA/Género. Normas e valores relativamente às relações de trabalho com pessoas de fora, acerca do HIV/SIDA/Género Importância atribuída à aprendizagem acerca do HIV/SIDA/Género. 	9. CONVICÇÕES E ATITUDES DO PESSOAL Até que ponto as convicções e atitudes dos membros do pessoal, apoiam a resposta às questões relacionadas com o HIV, o SIDA e o género no local de trabalho? <ul style="list-style-type: none"> Empenho do pessoal relativamente à resposta ao HIV/SIDA/Género Uso de estereótipos e estigmatização de colegas no que diz respeito ao HIV e ao SIDA. 	12. CONVICÇÕES E COMPORTAMENTO DO PESSOAL RELATIVAMENTE À COMUNIDADE Até que ponto as convicções e atitudes dos membros do pessoal, apoiam a resposta às questões relacionadas com o HIV, o SIDA e o género no trabalho? <ul style="list-style-type: none"> Convicções do pessoal acerca da importância da resposta a questões de HIV e de desigualdade por género A atitude e comportamento do pessoal relativamente aos homens, mulheres, rapazes e raparigas seropositivos e afectados pelo SIDA na comunidade (inclusão/exclusão nos programas e actividades).