Image not found or type unknown

Recursos para preparar las sesiones de formación

Conoce a tus participantes

Para poder diseñar capacitaciones que sean apropiadas y relevantes, se recomienda que quienes van a facilitar realicen un análisis de necesidades para la capacitación en conjunto con las personas participantes. A través de este proceso, las personas facilitadoras pueden empezar a familiarizarse con los contextos, las expectativas, los conocimientos base en cuanto a la técnica y la comprensión actual de las relaciones entre el feminismo y la tecnología de las personas que participarán o se espera participen en la sesión.

Hay varias formas de hacer este proceso, según el tiempo disponible, el acceso a las personas participantes y los recursos disponibles. Aquí proporcionamos pautas para tres tipos diferentes de Análisis de necesidades para una capacitación:

- **Análisis ideal de las necesidades de capacitación**: se cuenta con mucho tiempo para la planificación y el diseño. Quien facilita tiene acceso a las personas participantes.
- **Análisis realista de las necesidades de capacitación**: quien facilita tiene un tiempo limitado para planificar y diseñar el taller de capacitación y un acceso limitado a las personas participantes.
- **Análisis básico de necesidades de capacitación**: el tiempo para planificar y diseñar la capacitación es limitado. Quien facilita no tiene acceso a las personas participantes.

Nota: La realización de un análisis de necesidades previas a la capacitación no significa que la **verificación de expectativas** durante la primera sesión del taller de capacitación ya no

sea necesaria. Se recomienda que cualquier taller aún incluya esta actividad para confirmar y reafirmar los resultados del análisis de las necesidades previas a la capacitación.

Análisis ideal de las necesidades de capacitación

- Tiempo de preparación: más de un mes
- Cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación (Anexo 1)
- Preguntas básicas de la entrevista (Anexo 2)

En este escenario, la persona que facilita tiene tiempo suficiente para planificar y diseñar el taller de capacitación, lo que significa que tiene tiempo para interactuar con las personas participantes, y a su vez las personas participantes tienen tiempo para responder y la persona que facilita tiene tiempo para procesar las respuestas.

Dado que hay un tiempo de entrega adecuado para la planificación y el diseño de la capacitación, existen tres metodologías en el escenario ideal:

Un cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación para las personas participantes(Anexo 1). En este cuestionario, hay preguntas sobre el uso de tecnología y herramientas de las personas participantes, así como sobre su comprensión y conocimiento de los conceptos tecnológicos feministas y la violencia de género en línea, y sus expectativas para el taller de capacitación. Usando este cuestionario, la persona facilitadora podrá obtener una mejor idea de las necesidades y realidades de las personas participantes.

Entrevistas de seguimiento con las personas participantes (Anexo 2).Con base en los resultados del cuestionario, la persona facilitadora puede obtener una muestra de las personas participantes esperadas para participar en una entrevista. Idealmente, la muestra debe incluir a todas las personas participantes, pero se debe cumplir con un mínimo del 50% (dependiendo del número de personas participantes). Las personas participantes que tuvieron respuestas atípicas/únicas a preguntas específicas (es decir, las que tenían más experiencia y menos experiencia en tecnología; o las que tenían más conocimiento y menos conocimiento sobre feminismo y tecnología; o las que tenían expectativas muy específicas del taller de capacitación) debe ser parte del proceso de entrevista. Por lo general, estas entrevistas con las personas

participantes duran 60 minutos como máximo.

Consulta con personas organizadoras. En esta etapa, quien facilita se reúne con las personas organizadoras para compartir los resultados del cuestionario y las entrevistas, y las propuestas del plan y diseño de capacitación. Aquí, quien facilita también confirma que el diseño y el plan cumplen con los objetivos y la agenda de las personas organizadoras. Aquí se supone que durante todo el proceso, el quien facilita se ha mantenido en contacto con las personas organizadoras.

Análisis realista de necesidades de capacitación

- Tiempo de preparación: menos de un mes
- Uso: Cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación (Anexo 1) o las preguntas de la entrevista de referencia (Anexo 2)

Este escenario es el más común. La mayoría de las veces, la persona facilitadora tiene menos de un mes para planificar y diseñar un taller de capacitación debido a limitaciones de recursos.

Dadas las limitaciones de tiempo, quien facilita necesitará acortar el proceso de Análisis de necesidades de capacitación y, dependiendo de una consulta inicial con las personas organizadoras, elegir entre realizar el Cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación o entrevistar al 50% de las personas participantes (ver el **Anexo 2 para las preguntas de la entrevista de referencia**).

Análisis básico de necesidades de capacitación

- Tiempo de preparación: menos de dos semanas
- Uso: encuesta de análisis de necesidades de capacitación de 10 preguntas (Anexo 3)

En este escenario, quien facilita tiene menos de dos semanas para planificar y diseñar el taller de capacitación. Aquí, la persona facilitadora apenas tiene tiempo para conocer a las personas participantes antes del taller de capacitación y puede distribuir este cuestionario al comienzo de un

taller o cuando las personas participantes ingresen al taller. Si bien hay algunas maneras de compensar esta falta de análisis de las necesidades de capacitación previa durante el taller mismo, como: la verificación de expectativas, o la realización de un ejercicio sobre el uso del espectro de la tecnología, o el muro de las primeras tecnologías de las mujeres, recomendamos de cualquier manera tratar que las personas participantes respondan una encuesta de **análisis de necesidades de capacitación de 10 preguntas** (ver Anexo 3).

Recursos

Anexo 1: Cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación para personas participantes

vínculo con el documento en formato .odt

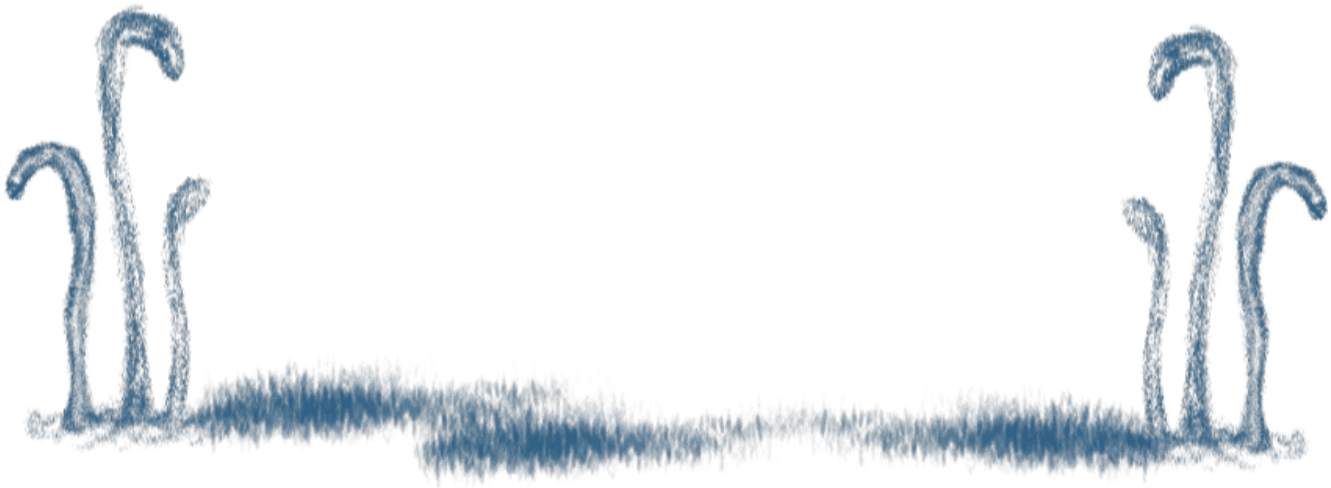
Anexo 2: Preguntas de la entrevista de referencia

El propósito de esta entrevista es acortar el cuestionario de análisis completo de necesidades de capacitación para las personas participantes. Por lo tanto, cubrirá los temas generales que abarca el cuestionario, pero con menos detalles. Estas entrevistas duran aproximadamente 60 minutos. Cada conjunto de preguntas debería tomar aproximadamente 10 minutos.

1. Cuéntame sobre ti. Sobre la organización, la labor que realizas allí. ¿Dónde vives? ¿Con qué comunidades trabajas?
2. ¿Cuáles son los desafíos que enfrentas en tu trabajo cuando se trata de usar internet? ¿Es este un desafío que también enfrentan las comunidades con las que trabajas? ¿En qué manera? ¿Cómo estás tú o quienes conforman tu comunidad abordando estos desafíos?
3. ¿Qué aplicaciones de internet utilizas más? ¿Las usas para el trabajo o para tu vida personal?
4. ¿Qué dispositivo usas más? ¿Qué tipo de dispositivo es? ¿Qué sistema operativo tiene?
5. ¿Cuáles son tus principales preocupaciones sobre el uso de internet y las aplicaciones que utilizas? ¿Sientes que esas aplicaciones son seguras?
6. ¿Puedes decirme cuáles son tus tres expectativas principales sobre el taller de capacitación?

Anexo 3: Análisis de necesidades de capacitación de 10 preguntas

1. Nombre, organización, cargo y descripción del trabajo que realizas.
2. ¿Con qué tipo de comunidades trabajas y cuáles son tus principales problemas?
3. ¿Cuánto tiempo llevas usando internet?
4. ¿Qué sistema operativo utilizas más?
5. ¿Qué tipo de teléfono móvil tienes?
6. ¿Cuáles son las aplicaciones que más usas?
7. ¿Cuáles son las tres principales preocupaciones que tienes sobre tu uso de la tecnología e internet?
8. ¿Cuáles son las tres principales herramientas/prácticas/tácticas de seguridad que utilizas?
9. ¿Cuáles crees que son las tres problemáticas principales en torno al feminismo y la tecnología?
10. ¿Qué quieres aprender en la capacitación?



Evalúa tu capacitación: Herramientas de evaluación de capacitaciones

¿Por qué evaluar?

- Para hacerlo mejor la próxima vez.
- Para diseñar acciones de seguimiento para las personas participantes en torno a los objetivos de aprendizaje de la capacitación.

Proceso

+/-/delta Este es un método simple para que las personas participantes y facilitadoras compartan sus opiniones. Sugerimos hacer esto al final de la capacitación cuando son de un solo día, y al final de cada día para talleres de varios días. Sugerimos métodos de retroalimentación simples para el final de las sesiones diarias porque las personas estarán probablemente fatigadas, con la atención errante, al final de un período de capacitación. Un método como este puede ser rápido y las personas participantes pueden elegir compartir detalles en función de sus preferencias.

Pídele a cada persona participante que considere y comparta cosas que consideren **buenas**, cosas que fueron **malas**, y cosas que deberían **cambiar**.

Dependiendo del tiempo disponible y de los recursos que tengan a la mano, las personas participantes pueden escribir sus respuestas en pedazos de papel y entregárselas a la persona facilitadora, o pueden ir por turnos y hacer que cada participante diga sus respuestas en voz alta mientras una persona facilitadora las escribe.

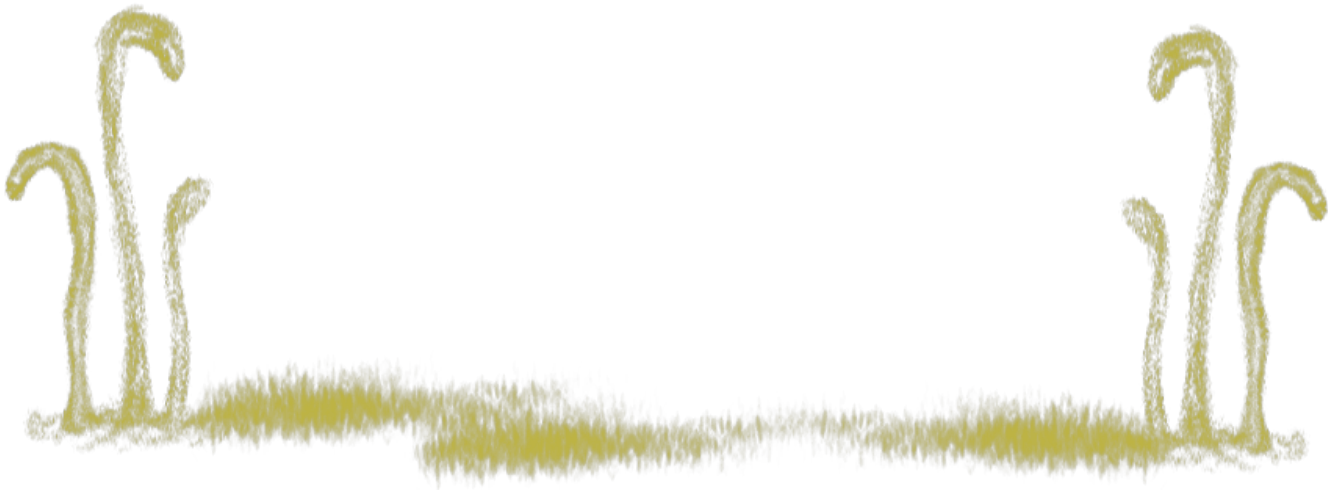
Después de que todas las personas hayan compartido, las personas que facilitan se sientan juntas, comparten sus propias reflexiones + / - / delta como personas facilitadoras y revisan las reflexiones

+ / - / delta de las personas participantes. Pueden usar esta retroalimentación para:

- Crear una lista de aprendizajes para compartir con otras personas facilitadoras.
- Hacer ajustes a este y futuros talleres.
- Diseñar el seguimiento con las personas participantes.

Seguimiento a una semana de la capacitación Escribe a las personas anfitrionas y participantes para compartir los recursos de las capacitaciones que te sea posible enviar (guía de facilitación, diapositivas, recursos, etc.) y cualquier reflexión que tengas sobre el taller y los próximos pasos.

Seguimiento a tres meses de la capacitación Haz un seguimiento con las personas anfitrionas y participantes para preguntar sobre el impacto del taller. Este es un buen momento para preguntarle a las personas si han implementado herramientas y tácticas, revisado sus propias estrategias, etc., como resultado de la capacitación.



Interseccionalidad e inclusión

> "*No existen las luchas por una sola causa porque nuestras vidas no se componen de problemas únicos*" - Audre Lorde

¿Qué es la interseccionalidad?

La interseccionalidad es un marco que reconoce cómo los múltiples aspectos de la identidad (como la raza, casta y género) enriquecen nuestras vidas y experiencias. También es un lente para analizar la opresión y exclusión de una manera más compleja y múltiple.

Pongamos un ejemplo para entender la interseccionalidad en contexto: 25-50% de las mujeres han vivido situaciones de violencia de género. Sin embargo, este porcentaje esconde las maneras en que múltiples opresiones se traducen en violencia. Es más probable que las mujeres negras, indígenas y de color[1] vivan situaciones de violencia de género que las mujeres blancas. El privilegio socio-económico puede ayudar a escudar ciertas formas de violencia. Las mujeres bisexuales están más expuestas a la violencia sexual que otros tipos de mujeres. Las personas transgénero suelen estar más atravesadas por la violencia basada en el odio que las personas cis. En resumidas cuentas, todas las mujeres pueden estar expuestas a la violencia de género, pero algunas mujeres mucho más que otras.

Nota de pie 1_En ámbitos activistas angloparlantes, se emplea comúnmente el término “POC”, literalmente traducido como “Personas de Color”. En lenguas castellanas no hay un consenso tan generalizado.

image-1605452256072.png
Image not found or type unknown

¿Cómo aplico la interseccionalidad en mis conversaciones?

Quienes tengan privilegios a nivel de identidad (por ejemplo: ser personas blancas, heterosexuales, cis o tener cuerpos normativamente funcionales) pueden tener mayor dificultad para incluir a personas oprimidas en los feminismos. Por ello, es importante centrarse en crear espacios inclusivos y respetuosos donde las experiencias vividas por todas las mujeres sean valoradas y comprendidas. Compartimos 5 sugerencias sencillas que puedes tomar en cuenta a la hora de generar conversaciones interseccionales e inclusivas.

1. **Autorreflexionar y reconocer nuestros privilegios:** asumir la tarea difícil de investigar nuestros privilegios es fundamental en los feminismos interseccionales. Es buena práctica mirar hacia nuestras propias vidas y aventurarnos en aprender sobre temas e identidades que no nos impactan directa y personalmente. Tener privilegios no implica necesariamente que nuestra existencia oprime otras comunidades, pero sí el hecho de que hay ciertas experiencias que no vivimos por quiénes somos.
2. **Mirar más allá de nuestra perspectiva:** es importante entender que los feminismos no sólo quieren abolir el sexismo sino también poner fin a todos los sistemas interconectados de opresión que afectan a diferentes mujeres de diferentes maneras. Nuestros privilegios nos permiten tomar ciertas cosas por hecho - los cuerpos "normativamente funcionales y hábiles[2]" no siempre se dan cuenta del capacitismo; las personas blancas no siempre se dan cuenta del racismo. Así que haz un esfuerzo para evitar centrar tu perspectiva feminista en torno a tu vida o personas con privilegios.
3. **Escuchar a las demás personas:** sobre los temas feministas en los que tengamos privilegios, es esencial escuchar las experiencias de todas las mujeres, incluyendo las que no tienen una perspective inclusiva. No puedes practicar con el ejemplo si no sabes cuál es el ejemplo a seguir. Así que, si eres una persona feminista blanca, presta atención en no hablar por encima de o intentando representar a las personas racializadas[3].
4. **Pensar en el lenguaje que utilizas:** si eres una persona feminista no-musulmana, presta atención a la hora de decir cosas como "tiene que hacer calor debajo de ese velo". Usar términos como #ElPoderdelaPucha puede alienar a mujeres transgénero que quizás no tengan estas partes del cuerpo. El lenguaje que utilizamos puede excluir a mujeres de muchas personas. Estar constantemente observándonos en cómo hablamos de mujeres que no se nos parecen o que llevan vidas distintas a las nuestras es una buena práctica.
5. **Tener la disposición de cometer errores y rectificarlos:** adoptar un abordaje interseccional no es un proceso fácil. A veces, a pesar de nuestros mejores esfuerzos de incluir a las demás personas, podemos equivocarnos y que nos señalen por ello. En vez de ponerte a la defensiva, no tomes el llamado de atención como un ataque a tu valor como persona sino como una oportunidad para disculparte y modificar tu comportamiento para evitar repetir el mismo error de nuevo.
6. **Reconocer que todo el mundo tiene saberes para compartir:** recordar que cada persona tiene algo que ofrecer nos ayuda a estrechar las distancias y desafiar la jerarquía del conocimiento: no es que hay personas que saben más que otras sino que cada quien sabe de algunas cosas más que otras personas. Trabajar en equipo da lugar al

aprendizaje mutuo. Podemos aprovechar mucho de las experiencias de nuestras compañeras.

Hemos diseñado las actividades de estos módulos aplicando estos principios.

Nota de pie 2_En ámbitos activistas angloparlantes, se emplea comúnmente el término “able-bodied”, literalmente traducido como “personas capaces”. En esta traducción se opta por "normativamente funcionales y hábiles" basándonos en el término "diversidad funcional", una auto-designación alternativa a "discapacidad física". Existe un amplio debate y discusión sobre las formas de nombrar en lenguas castellanas.

Nota de pie 3_Véase nota al pie 1.

image-1605452280683.png

Materiales adicionales

en castellano (en proceso)

- https://www.pikaramagazine.com/tag/feminismo-interseccional/

en inglés

- https://everydayfeminism.com/2015/01/why-our-feminism-must-be-intersectional/
- https://www.bustle.com/articles/117968-5-reasons-intersectionality-matters-because-feminism-cannot-be-inclusive-without-it
- https://www.elitedaily.com/women/feminism-inclusive-women/1507285

Cómo sostener un espacio sano para comunicarnos

A conversation on gender-based violence can evoke different responses from different individuals based on their personal experiences and privileges. Here are a few pointers to keep in mind while

talking about this sensitive issue.

1. No todas las personas que participan tienen el mismo nivel de privilegio

Aunque los módulos incluidos en esta currícula brindan muchas actividades y recursos, las conversaciones y discusiones no son meramente intelectuales — las personas que enfrentan situaciones de discriminación o violencia pueden estar lidiando con temas de salud mental.

2. La importancia de avisar posibles disparadores psicológicos

Los avisos de disparadores psicológicos[1] permiten a las personas sensibles a temas de discriminación y violencia prepararse para participar en la conversación gestionando sus reacciones y límites. Recuerda, la clave de un aviso eficaz es especificar el tema en cuestión ya que puede haber muchos temas disparadores según la persona (por ej, trastornos alimenticios, acoso...).

Por lo tanto, es buena idea dar seguimiento a los avisos con listas especializadas de contenidos. Por ejemplo, mientras se está hablando de un caso de estudio sobre violencia de pareja, podrías señalar de antemano así:"*Un aviso rápido: esta conversación puede contener temas de violación, abuso y violencia de pareja. Si sientes que puede ser un disparador psicológico, queremos que sepas que hay recursos para ayudarte*".

*Los avisos también ayudan al resto del grupo sensibilizarse en que pu*ede ser una situación difícil para algunas personas en el grupo.

> Nota al pie 1_ Hemos traducido “trigger warnings” como “disparadores psicológicos” basándonos en su uso extendido como término. Sin embargo, seguimos explorando otras posibles formas de nombrar.

3. No presiones a las personas para que hablen de sus experiencias

Forzar a alguien a hablar sobre un tema sensible es hacerla revivir experiencias y todas las emociones negativas asociadas. Algunas personas no están listas para abrirse. En cambio, puedes

dar espacio y tiempo para que exploren sus traumas y se abran cuando lo decidan y quieran.

Cómo ayudar a alguien que se siente disparada psicológicamente

image-1605452012061.png
Image not found or type unknown

Incluso tomando medidas atentas, a veces las personas se sienten disparadas psicológicamente ya que se trata de algo muy subjetivo. Aquí van algunos pasos que puedes tomar para ayudar a alguien que se siente detonada por una conversación.

1. Date cuenta

Date cuenta que los contenidos que estás compartiendo pueden dañar a otra persona.

2. Pide disculpas

Pide disculpas por decir algo que ha hecho daño a alguien. Recuerda que la disculpa es sobre la otra persona que ha sido lastimada y no sobre ti. Evita justificarte o defender tus palabras/acciones. Opta por la sinceridad; no es algo personal.

3. Empatiza

Empatiza intentando entender por qué la persona puede sentirse lastimada y escúchala de manera activa.

4. Rectifica y enmienda

Continúa la conversación evitando repetir lo que detonó a la persona. Recuerda que las reacciones ante el disparador pueden hacer que la persona afectada no pueda prestar atención aunque quiera hacerlo. Mantén apertura ante el caso que alguien quiera salirse de la conversación si se siente incómoda, y asegúrate que tenga acceso a apoyo si lo necesita. Recomendamos que cuentes con el apoyo de una persona especializada en salud mental para atender en caso de situaciones críticas.

Si no está en tus posibilidades, compartimos algunos materiales que puedan ayudar a prepararte para dar ese apoyo:

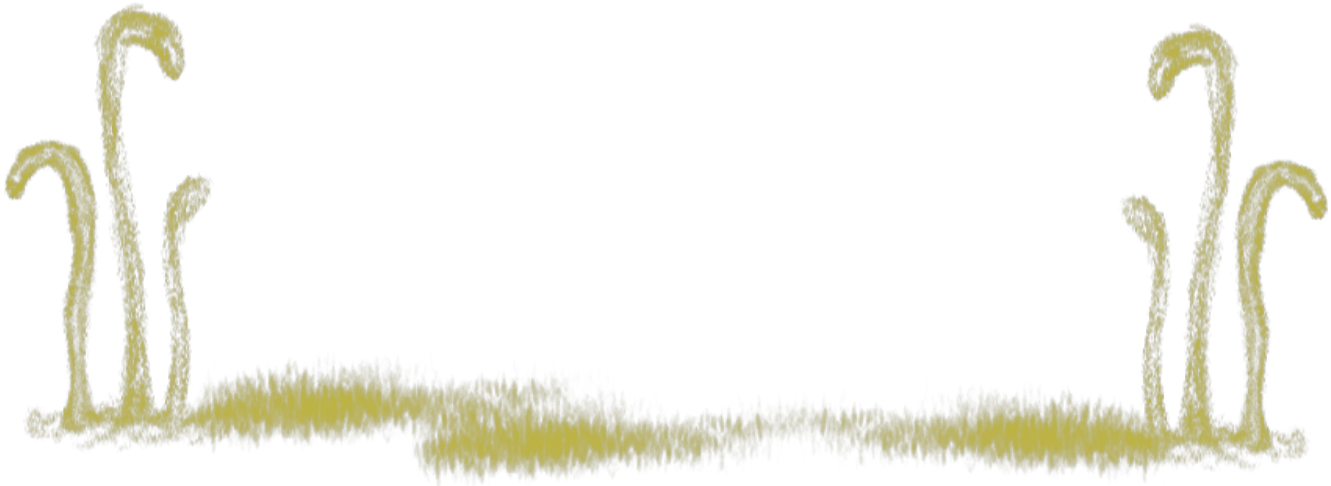
en español (en curso)

faltan references en Latinoamérica

- https://www.pikaramagazine.com/2019/06/espacios-seguros-en-el-feminismo-seguro/
- https://www.pikaramagazine.com/2014/07/espacios-seguros-el-reto-de-enfrentarse-al-patriarcado-en-contextos-militantes/

en inglés

- https://www.rainn.org/articles/flashbacks
- https://www.bustle.com/articles/87947-11-ways-to-help-a-friend-whos-been-triggered-because-it-is-most-definitely-a-real



Prácticas feministas y políticas de las tecnologías

Las prácticas feministas y políticas de las tecnologías (PFPT) condensan tanto una perspectiva crítica como un análisis de las tecnologías. Plantean preguntas y definen temas en relación a las tecnologías desde perspectivas feministas, tomando en cuenta las realidades diversas de mujeres; las relaciones de las mujeres con las tecnologías y cómo participan en el desarrollo tecnológico y en la elaboración de políticas públicas; las dinámicas de poder en las tecnologías; y un análisis feminista de los efectos sociales de las tecnologías.

También definen nuestra forma de entender y abordar la facilitación y capacitación feminista en temas relacionadas con las tecnologías donde nos basamos en las experiencias de mujeres y feministas.

Las prácticas feministas y políticas de las tecnologías es una idea que crece y cambia: su definición se transforma a través de la práctica, discurso y experiencia porque las políticas y los contextos cambian.

Defiende la suma importancia de **integrar una perspectiva feminista** y un análisis de las políticas de las tecnologías.

Concibe las tecnologías de dos maneras: por un lado, las tecnologías han transformado temas que incumben a las mujeres, a la vez que han dado pie a nuevos temas que las afectan; por otro lado, las tecnologías brindan nuevas soluciones y formas de abordar temas de mujeres. Las nuevas tecnologías aterrizan preguntas sobre cómo las realidades de las mujeres influyen en cómo las tecnologías están siendo desarrolladas, utilizadas, apropiadas y aprovechadas. Y viceversa: cómo las tecnologías están cambiando las realidades de las mujeres. También examina las tecnologías desde un punto de vista estratégico y creativo, evaluando cómo pueden ser desarrolladas y apropiadas para apoyar y facilitar las agendas de derechos de mujeres.

En vez de definir cuáles son las conclusiones y temas en cuestión, **esta perspectiva plantea preguntas** que nos ayudan a explorar las tecnologías desde puntos de vista feministas.

- ¿Cómo se han ido transformando las representaciones de mujeres en los medios a partir de los contenidos generados por personas usuarias en internet?
- ¿Cuáles son las nuevas maneras y espacios para generar comunidades y movimientos de mujeres en internet?

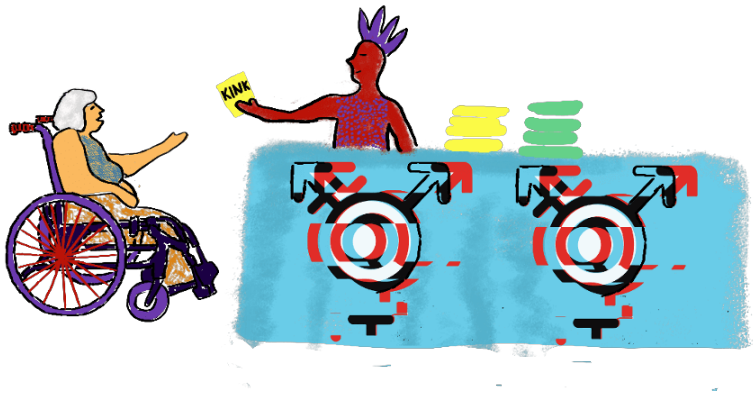
- ¿Cómo han cambiado los temas de mujeres a partir de la creciente aparición y uso de tecnologías?
- ¿Las comunicaciones en línea son seguras para las mujeres?
- ¿Quiénes controlan las tecnologías?
- ¿Cómo pueden beneficiarse las personas activistas de derechos de mujeres de las nuevas tecnologías?
- ¿Qué significa 'tener control sobre las tecnologías'?

Las prácticas feministas y políticas de las tecnologías entrañan valores centrales sobre la facilitación y capacitación feminista en el ámbito de las tecnologías. Surgen a partir de las experiencias de la comunidad de FTX (Intercambio Feminista de las Tecnologías), un grupo de facilitadoras/entrenadoras de diferentes partes del mundo. La mayoría reflejan valores que ya definen la 'facilitación y capacitación feminista'. La diferencia es que estos valores son particularmente relevantes a contextos relacionados con las tecnologías.

Estos valores centrales incluyen:

Participativo e inclusivo

Desde una perspectiva feminista, las facilitadoras y entrenadoras tienen tanto que aprender como las demás personas que participan en el espacio. Por lo tanto, las facilitaciones y capacitaciones se diseñan para alentar el intercambio y diálogo, además de adaptarse a las diferentes formas de aprendizaje y comunicación. Se da cabida a las diversidad de opiniones, experiencias y contextos: no se da por hecho que las personas provienen de la misma historia de vida.



Seguro

La facilitación y capacitación feminista es un espacio seguro, tanto a nivel de aprendizaje -puedes hacer preguntas, abordar temas y compartir información sin exponerte al rechazo, menosprecio o que se comparta sin tu consentimiento- como a nivel de considerar los posibles riesgos de ciertas tecnologías (por ej, la privacidad de plataformas de redes sociales, seguridad a la hora de publicar contenidos alternativos en internet, etc..

Contextualizado según las realidades de las mujeres

La facilitación y capacitación feminista se basa en los contextos, las necesidades y las realidades de las personas que participan. Esto implica que las tecnologías que se van a abordar sean apropiadas y relevantes para las participantes.

Tecnologías apropiables y sostenibles

La facilitación y capacitación feminista recalca tecnologías que las participantes puedan hacer suyas y utilizar en su trabajo.

Se dará prioridad al software libre y de código abierto siempre y cuando las participantes puedan aprovecharlas de manera sostenible.

Transparente y abierto

Las facilitadoras y entrenadoras comparten abiertamente sus propias agendas y objetivos. En las sesiones, se negocian y se realizan acuerdos sobre las expectativas de todas las partes involucradas en el espacio de aprendizaje.

Creativo y estratégico

La facilitación y capacitación feminista es una oportunidad para apropiarse de las tecnologías estratégica y creativamente según los contextos de las participantes.

Mujeres en las tecnologías

La facilitación y capacitación feminista subraya las contribuciones de las mujeres, tanto en el desarrollo y uso tecnológico, como en la creación de políticas públicas. Mujeres como Ada Lovelace han contribuido de manera significativa a las tecnologías y son referencias fantásticas, especialmente para mujeres que están aprendiendo sobre tecnologías, pero se enfrentan con

ciertos miedos. Además, enfatiza el rol de las mujeres ayuda a corregir la falta de su representación en la historia de las tecnologías.

El control de las mujeres en las tecnologías

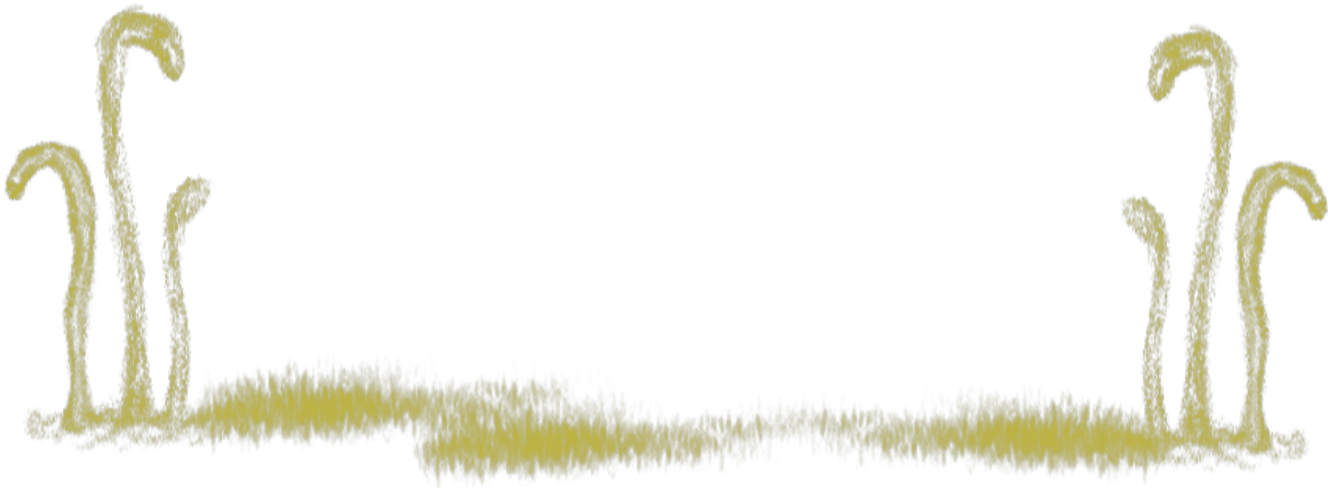
La facilitación y capacitación feminista no tiene miedo a profundizar en en el desarrollo tecnológico y en la elaboración de políticas públicas. Recalca la importancia de examinar quiénes tienen el control y comprender cómo funcionan las tecnologías.

¡Divertido!

image-1605452080596.png

Image not found or type unknown

La facilitación y capacitación feminista es un espacio donde las mujeres se divierten con las tecnologías, rompiendo las barreras que afectan las relaciones y la autonomía que las mujeres tienen con las tecnologías.



Nuestros principios feministas sobre la participación

Este documento ha sido desarrollado por el Programa de Mujeres de APC como una guía de orientación interna y para eventos formativos en nuestras comunidades como las campañas de Dominemos la Tecnología (Take Back the Tech), los Intercambios Feministas de Tecnologías (Feminist Tech Exchanges) y las conversaciones sobre los Principios Feministas de Internet. Puedes encontrar una versión en PDF aquí o descargarlos del sitio web aquí.

Estos principios surgen a partir de la inquietud de motivar la creación de espacios feministas, tanto dentro como fuera de internet, facilitados de manera segura y divertida, cultivando los principios de diversidad, creatividad, inclusión y placer. Venimos de muchas comunidades, culturas y creencias. Acuerpamos una bella diversidad de realidades psíquicas, sociales y físicas. Generando espacios seguros y divertidos basados en los cuidados colectivos, damos lugar a una participación más cercana e implicada, profundizamos en el aprendizaje y estimulamos el crecimiento de movimientos y grupos dinámicos, conscientes y sensibles.

Estos son los principios que encuadran lo que valoramos y ponemos en práctica en los espacios y eventos que co-creamos.

- Crea un espacio seguro para todas las participantes.
- Ten respeto hacia las demás personas.
- Mantén un espíritu colaborativo y participativo.
- Reconoce y valora la diversidad.
- Respeta la privacidad de las demás.
- Toma consciencia de la diversidad lingüística.
- Maneja de manera constructiva el desacuerdo.
- Implementa políticas y prácticas de auto-cuidado y cuidado colectivo.

Principios de acción

signing_EN.png
image/gif_comp or type unknown

Crea un espacio seguro para todas las participantes

En la medida de lo posible, intenta conocer las participantes de antemano, por ejemplo, a través de un formulario en línea. Pregunta por las necesidades específicas que puedan tener como el acceso físico al espacio, requerimientos de alimentación o seguridad, ciertos miedos o reservas para

viajar... Idealmente, el lugar de la actividad debería estar iluminado, ventilado y libre de ruidos, vigilancia e interferencia de personas ajenas. Durante el evento, anima a las participantes a abrirse sobre temas que puedan causarles angustia y a asumir la responsabilidad de avisar a quienes facilitan si sienten alguna incomodidad.

Ten respeto hacia las demás personas

Negocia con las participantes al inicio de la actividad sobre qué se necesita para generar un entorno respetuoso y enriquecedor. Alenta la escucha activa - damos nuestra plena atención hacia las demás personas. Reconoce que nuestros privilegios nos permiten tomar ciertas cosas por hecho - los cuerpos "normativamente funcionales y hábiles”[1] no siempre se dan cuenta del capacitismo; las personas blancas no siempre se dan cuenta del racismo.

> Nota al pie 1_ En ámbitos activistas angloparlantes, se emplea comúnmente el término “able-bodied”, literalmente traducido como “personas capaces”. En esta traducción se opta por "normativamente funcionales y hábiles" basándonos en el término "diversidad funcional", una auto-designación alternativa a "discapacidad física". Existe un amplio debate y discusión sobre las formas de nombrar en lenguas castellanas.

Mantén un espíritu colaborativo y participativo

Comparte abiertamente tus propias agendas y objetivos con las participantes. De cabida a procesos donde se negocian y se realizan acuerdos sobre las expectativas de todas las partes involucradas en el espacio -- por ejemplo, crear grupos más pequeños si algunas personas no se sienten cómodas hablando en plenaria. Contextualiza el aprendizaje en las realidades vividas de las mujeres y utiliza metodologías que priorizan las experiencias y voces de las participantes. Recuerda que todas tenemos algo que compartir y enseñar.

Reconoce y valora la diversidad

Considera los diferentes niveles de privilegio y múltiples identidades en el espacio. Asegúrate que la interseccionalidad no genere más sensación de exclusión sino que se perciba la diversidad de identidades y experiencias como una oportunidad para aprender, intercambiar y nutrir el espacio. Ayuda a las personas a darse cuenta que hablar sobre el capacitismo o racismo no es necesariamente un señalamiento hacia las personas con "cuerpos normativamente funcionales" o hacia las personas blancas como responsables de la discriminación sino una oportunidad para escuchar, reflexionar y explorar las formas sistémicas de discriminación.

Respeta la privacidad de las demás

Pide el consentimiento de todas las personas a la hora de tomar fotografías y anotaciones. En caso afirmativo, pregunta bajo qué atribución quieren aparecer en la documentación. Toma acuerdos sobre el uso (o el no uso) de plataformas de redes sociales. Crea colaborativamente un acuerdo de privacidad para la actividad. Si se va a hablar sobre temas sensibles como la violencia de género, el racismo, la homofobia y la transfobia, toma en cuenta que puede haber personas que no estén preparadas aún. No presiones a hablar de experiencias personales si observas que genera incomodidad o angustia. Asegúrate que haya una persona capacitada en la actividad para apoyar a las participantes que han vivido situaciones traumáticas.

Toma consciencia sobre el uso del lenguaje y la diversidad lingüística

Si es posible, ofrece interpretación o traducción. Como acuerdo, todas las personas deben intentar hablar despacio y nítidamente. Explica términos y acrónimos que no todo el mundo entiende. Pide a las personas de prestar atención sobre el lenguaje que utiliza y de evitar usar términos que puedan ser opresivos u ofensivos para las demás. Recuerda a las participantes que pueden compartir si se sienten ofendidas. Estas situaciones pueden ser oportunidades para aprender juntas. Los contenidos de las actividades pueden incluir tecnicismos o palabras que se consideren académicas y quizás no todo el mundo las conoce. ¡Desafiemos la tiranía de estos tecnicismos! Haz el esfuerzo de que los contenidos sean comprensibles y generen curiosidad. Pon énfasis en generar autonomía y control en la medida que las personas van entendiendo más y más sobre cómo funcionan las tecnologías.

Maneja de manera constructiva el desacuerdo

Actúa con buenas intenciones, de manera honesta y justa. Promueve la empatía y toma tiempo para rectificar cualquier desacuerdo, incomodidad o daño que pueda surgir a partir de nuestros comportamientos y lenguaje. Crea una atmósfera de apertura y facilita un espacio donde podamos pedir perdón y/o dar explicaciones si se consideran necesarias.

Implementa políticas y prácticas de auto-cuidado y cuidado colectivo

Visibiliza que el auto-cuidado es subjetivo y depende de quiénes somos y dónde estamos en nuestras vidas y contextos. El auto-cuidado y el cuidado colectivo se influencian e interactúan entre sí. Dedica un tiempo a respirar, conectar con nuestros cuerpos y corazones, a través del ritual o las prácticas corporales para liberar tensiones y ansiedades. Como persona que abre y cuida este espacio, toma consciencia e intenta despejar el estrés para que puedan involucrarse el grupo de manera plena en el espacio y el momento. Invita a las participantes a compartir prácticas de auto-cuidado.

> Te animamos a leer la Política de Acoso Sexual de APC aquí APC_Sexual_Harassment_Policy_v5.1_June_2016.pdf(en inglès)

image-1605452256072.png
Image not found or type unknown

Agenda Borrador del Encuentro FTX: Reboot de Seguridad 2018

Diseño general y actividades

Objetivos del encuentro

- Reunir a feministas que trabajan en seguridad digital y autocuidado para que puedan desarrollar, comprender, aplicar, adaptar, contextualizar y profundizar en la currícula de FTX: Reboot de Seguridad sobre seguridad digital feminista compilada por el Programa de Mujeres de APC.
- Crear un espacio dirigido a activistas de derechos de mujeres y de diversos feminismos para el intercambio de habilidades y saberes sobre metodologías, enfoques y pedagogías

con el fin de fortalecer la confianza y el sentido de comunidad, además de cultivar y asimilar conocimientos.
- Integrar el trabajo feminista sobre cuidado y bienestar con la seguridad digital; promover y apoyar la alianza y solidaridad; y profundizar en la comprensión sobre las prácticas tecnológicas feministas.
- Favorecer una red de confianza entre facilitadoras y entrenadoras feministas donde se pueda trabajar de manera colaborativa, sostener lazos de intercambio y solidaridad.

Día 1: Conectarnos con nuestras vidas y nuestro trabajo

El primer día se dedicará a centrar el encuentro en tres niveles:

- el contexto que nos convoca: el trabajo del Programa de Mujeres de APC, FTX: Reboot de Seguridad y planear maneras de cultivar bienes comunes feministas, etc.
- el mundo en el que vivimos y cómo llevamos a cabo nuestro trabajo en el campo de la seguridad holística: discutir temas que enfrentamos directamente y que enfrentan los grupos con los que trabajamos
- qué significa ser facilitadora/entrenadora feminista

Propuesta de actividades

- Introducción participantes. Establecer la agenda. (Quizás suceda a dos niveles: 1) entre participantes del encuentro FTX; 2) entre el encuentro global de Dominemos la Tecnología).
- Dedicaremos parte de la mañana para converger las facilitadoras/entrenadoras FTX con el encuentro de Dominemos la Tecnología.
- Reconectarnos integralmente [título pendiente](sesión dirigida por Sandra y Cynthia).
- Visualizar nuestro trabajo y rol como facilitadoras/entrenadoras
- Una sesión dedicada al mundo en el que hay violencia de género (se realizará con las participantes de Dominemos la Tecnología también)

Día 2: Desafíos

En el segundo día, facilitaremos sesiones sobre los desafíos que enfrentamos como personas que facilitamos y capacitamos espacios y las distintas maneras en que lo hacemos. Estas sugerencias se basan sobre todo en las respuestas de las encuestas que enviamos a las participantes. Podemos llevar a cabo aproximadamente 5 sesiones de hora y media.

- Integrar el bienestar y auto-cuidado en nuestro trabajo (dirigido por Sandra y Cynthia)
- Seguridad digital en los movimientos de base (Bishakha se ofreció para facilitar esta sesión)
- Seguridad organizacional (co-facilitado por Bex y Dhyta)
- [En la tarde] Sesión Pecera sobre la evaluación de riesgos (converger con participantes del encuentro de Dominemos las Tecnologías)

Otros temas posibles

- Re-inventar cómo enseñamos y capacitamos (narración de historias, expresión artística, evitar estrategias basadas en generar miedo o que empleen lenguaje militarizado, etc).
- Re-inventar la evaluación de riesgos
- Combatir la violencia de género

Día 3: Explorar formas de seguir adelante

Nos enfocaremos en los módulos FTX. Al final del día 2, estaría bueno ya formar grupos para ver diferentes partes de la currícula de FTX: Reboot de Seguridad según áreas de interés.

En el día 3, pueden tomar un tiempo para revisar estos contenidos y reflexionar sobre las siguientes preguntas:

- ¿Cómo puede ser útil este módulo en tu contexto? ¿Cómo lo cambiarías? ¿Qué más le añadirías?
- ¿Qué partes del módulo podrían generar estrés para las participantes? ¿Cómo abordarías una situación de estrés?
- ¿Qué necesitas como facilitadora/entrenadora para poner en práctica este módulo? Habilidades, conocimiento, experiencia, preparativos...

En grupos, pueden discutir sugerencias para mejorar la currícula.

(Quiero que las personas puedan probar las actividades, pero eso toma tiempo. Compartan sugerencias e ideas sobre cómo podemos hacer esto).

Día 4: Trabajo colectivo

Ver temas pendientes del día 3. También tener conversaciones sobre:

- sostenernos como personas que facilitamos y capacitamos
- bienes comunes feministas
- cómo trabajaremos juntas en el futuro, oportunidades para colaborar
- qué pasará con los módulos FTX

En el día 3, también se volverán a juntar facilitadoras/entrenadoras con las participantes del encuentro de Dominemos las Tecnologías.



Visualizar nuestro trabajo y rol como facilitadoras-entrenadoras

Actividad 1

Las participantes retratan uno de los perfiles de personas con las que trabaja en sus facilitaciones y capacitaciones de seguridad digital feminista:

- Cabeza: qué saben, con qué temas se enfrentan
- Corazón: qué les importa, qué valoran, en qué creen, cuáles son sus miedos
- Manos: qué habilidades tienen, qué aportan al espacio y al grupo
- Pies: ¿dónde están?

Esta actividad dará tiempo a las participantes a reflexionar por su cuenta y después compartir en el grupo.
Pretendemos empezar a relacionar el trabajo de las participantes entre sí, cada una desde sus realidades y contextos.

Actividad 2

Aplicando el mismo método que la actividad anterior, ahora las participantes se dibujan a sí mismas.
Deja tiempo para que puedan reflexionar sobre sus dibujos.

Actividad 3

En grupos pequeños, discutan las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son las amenazas que enfrentan nuestras comunidades? ¿Cómo han ido cambiando?
- Como activistas y parte de movimientos sociales, ¿cómo contribuye nuestro trabajo como facilitadoras y entrenadoras a nuestras luchas y causas?
- ¿Cuáles son las limitaciones de nuestra facilitación y capacitación? ¿Existen otras formas de desarrollo de capacidades que deberíamos explorar?
- ¿Cuáles son las brechas entre nosotras y las personas con las que trabajamos?
- ¿Qué significa ser facilitadora/entrenadora feminista?

Compartir en grupo

Nos volvemos a juntar todas para poner en común lo que hemos trabajado en la sesión.

image-1605451879726.png
Image not found or type unknown

Revision #7

Created 24 April 2023 17:59:16 by Kira

Updated 28 July 2023 15:03:52 by Kira