Image not found or type unknown

Recursos para preparar as sessões de formação

Conheça as participantes

Para poder planejar oficinas e treinamentos apropriados e relevantes, é recomendado que as facilitadoras conduzam uma Análise das Necessidades de Treinamento com as participantes. Através desse processo, a facilitadora pode compreender os contextos, as expectativas, as bases técnicas e o nível de compreensão atual das possíveis participantes sobre as relações entre feminismo e tecnologia.

Existem várias maneiras de fazer esse processo, dependendo do tempo disponível, do acesso às participantes e dos recursos que estão ao alcance. Aqui, fornecemos diretrizes para três tipos diferentes de Análise das Necessidades de Treinamento:

- **Análise ideal das necessidades de treinamento:** Há bastante tempo para planejamento e desenho da oficina. A facilitadora tem acesso às participantes.
- **Análise realista das necessidades de treinamento:** A facilitadora tem tempo limitado para planejar e desenhar a oficina e acesso limitado às participantes.
- **Análise básica das necessidades de treinamento:** O tempo para planejar e desenhar a oficina é limitado. A facilitadora não tem acesso às participantes.

Nota: A realização de uma análise prévia das necessidades de treinamento não significa que a **Checagem de Expectativas** durante a primeira sessão da oficina não seja mais necessária. É aconselhável incluir essa sessão para confirmar e reafirmar os resultados da análise prévia das necessidades de treinamento.

Análise ideal das necessidades de treinamento

- Tempo de preparação: Mais de um mês
- Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento (Anexo 1)
- Perguntas de orientação para a entrevista com participantes (Anexo 2)

Nesse cenário, a facilitadora tem tempo suficiente para planejar e desenhar a oficina, o que significa que ela tem tempo para se conectar com as participantes, as participantes têm tempo para responder e a facilitadora tem tempo para processar as respostas.

Dado que existe um tempo de execução adequado para o planejamento e desenho da oficina, para o cenário ideal existem três metodologias:

Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento para as Participantes(Anexo 1). Neste questionário, há perguntas sobre como as participantes se relacionam com a tecnologia e as ferramentas, seus conhecimentos a respeito de conceitos feministas sobre tecnologia e violência de gênero online, e suas expectativas para a oficina. Usando este questionário, a facilitadora será capaz de obter uma imagem melhor das necessidades e realidades das possíveis participantes.

Entrevistas de acompanhamento com as participantes (Anexo 2). Com base nos resultados do questionário, a facilitadora pode selecionar algumas participantes para realizar uma entrevista. Idealmente, a entrevista deveria ser realizada com todas as participantes, mas um mínimo de 50% (dependendo do número de participantes) deve ser garantido. Participantes que tiveram respostas atípicas para perguntas específicas (ou seja, aquelas com mais ou com menos experiência em tecnologia; ou aquelas com mais ou com menos conhecimento sobre feminismo e tecnologia; ou aquelas que têm expectativas muito específicas para a oficina) devem fazer parte do processo de entrevista. Normalmente, as entrevistas levam no máximo 60 minutos.

Consulta com organizadoras. Nesta fase, a facilitadora reúne-se com as organizadoras para partilhar os resultados do questionário e das entrevistas, e o planejamento e desenho propostos para a oficina. Neste momento, a facilitadora também deve confirmar se o desenho e o planejamento atendem aos objetivos e à agenda das organizadoras. Presume-se aqui que, ao longo de todo o processo, a facilitadora se manteve em contato com as organizadoras.

Análise realista das necessidades de treinamento

- Tempo de preparação: menos de um mês
- Recursos: Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento (Anexo 1) OU Perguntas de orientação para a entrevista com participantes (Anexo 2)

Este cenário é mais comum. Na maioria das vezes, facilitadoras têm menos de um mês para planejar e elaborar uma oficina devido a limitações de recursos.

Dadas as restrições de tempo, a facilitadora precisará encurtar o processo de Análise das Necessidades de Treinamento e, dependendo de uma consulta inicial com as organizadoras, escolher entre conduzir o Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento ou entrevistar 50% das participantes esperadas (consulte o **Anexo 2 para Perguntas de orientação para a entrevista com participantes**).

Análise básica das necessidades de treinamento

- Tempo de preparação: menos de duas semanas
- Recursos: Pesquisa com 10 perguntas para Análise das Necessidades de Treinamento (Anexo 3).

Nesse cenário, a facilitadora tem menos de duas semanas para planejar e desenhar a oficina. Ou seja, mal tem tempo de conhecer as participantes, então ela pode distribuir o questionário um pouco antes ou assim que der início à oficina. Embora existam algumas maneiras de compensar essa falta da análise prévia das necessidades de treinamento durante a oficina em si - conduzindo a checagem de expectativas, o exercício de uso das tecnologias ou a “linha do tempo da internet”, ainda recomendamos tentar fazer com que as participantes respondam a **Pesquisa com 10 perguntas para Análise das Necessidades de Treinamento (ver Anexo 3).**

Recursos

Anexo 1: Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento para Participantes

vinculado aqui como um documento .odt

Anexo 2: Perguntas de orientação para a entrevista com participantes

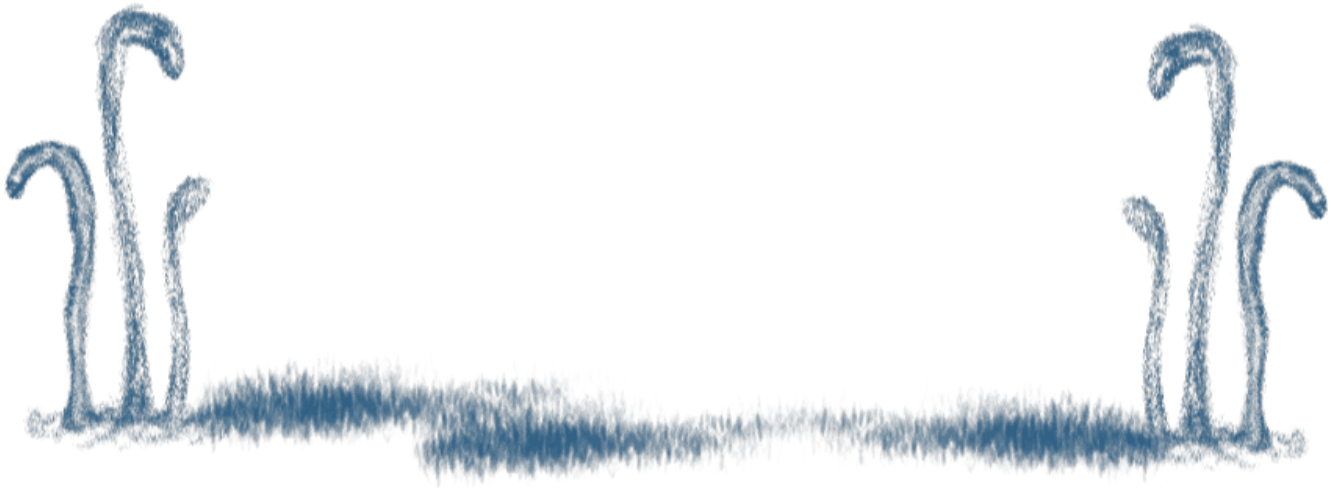
O objetivo desta entrevista é resumir o Questionário detalhado de Análise das Necessidades de Treinamento para as Participantes. Portanto, ele cobrirá os tópicos gerais contidos no questionário, mas com menos detalhes. Essas entrevistas devem durar 60 minutos. Cada conjunto de perguntas deve levar cerca de 10 minutos.

1. Fale-me sobre você. Sua organização, seu papel lá. Onde você mora? Com quais comunidades você trabalha?
2. Quais são os desafios que você enfrenta no seu trabalho quando se trata de usar a internet? É um desafio que as comunidades com as quais você trabalha também enfrentam? De que maneira? Como você ou as pessoas da sua comunidade estão lidando com esses desafios?
3. Quais aplicativos de Internet você mais usa? Você os usa para o trabalho ou para sua vida pessoal?
4. Qual dispositivo você mais usa? Que tipo de dispositivo é? Em qual sistema operacional ele opera?
5. Quais são suas principais preocupações sobre o uso da Internet e dos aplicativos que você usa? Você acha que esses aplicativos são seguros?
6. Você pode me dizer quais são suas três principais expectativas em relação à oficina?

Anexo 3: 10 Perguntas para Análise das Necessidades de Treinamento

1. Nome, organização, cargo e descrição do trabalho que você faz.
2. Com que tipo de comunidade você trabalha e quais são seus principais problemas?
3. Há quanto tempo você usa a internet?
4. Qual sistema operacional você mais usa?

5. Que tipo de celular você tem?
6. Quais são os aplicativos que você mais usa?
7. Quais são as três principais preocupações que você tem sobre o uso da tecnologia e da Internet?
8. Quais são as três principais ferramentas / práticas / táticas de segurança que você usa?
9. Quais você acha que são as três principais questões em torno do feminismo e da tecnologia?
10. O que você quer aprender com a oficina?



Avalie a oficina: Ferramentas de Avaliação da Oficina

Por que avaliar?

- Para fazer melhor da próxima vez.
- Para projetar apoio de acompanhamento para os participantes em torno dos objetivos de aprendizagem da oficina.

Processo

+ / - / delta Este é um método simples para que participantes e treinadoras compartilharem suas opiniões. Sugerimos fazer isso no final de uma oficina para processos de um dia e no final de cada dia para processos de vários dias. Sugerimos métodos de devolutiva simples para o final das oficinas porque as pessoas tendem a ficar cansadas e dispersas. Um método como este pode ser rápido e as participantes podem optar por compartilhar detalhes com base em suas preferências e necessidades.

Peça a cada participante para considerar e compartilhar coisas que elas acham que foram **boas**, coisas que acharam **ruins** e coisas que deveriam **mudar**.

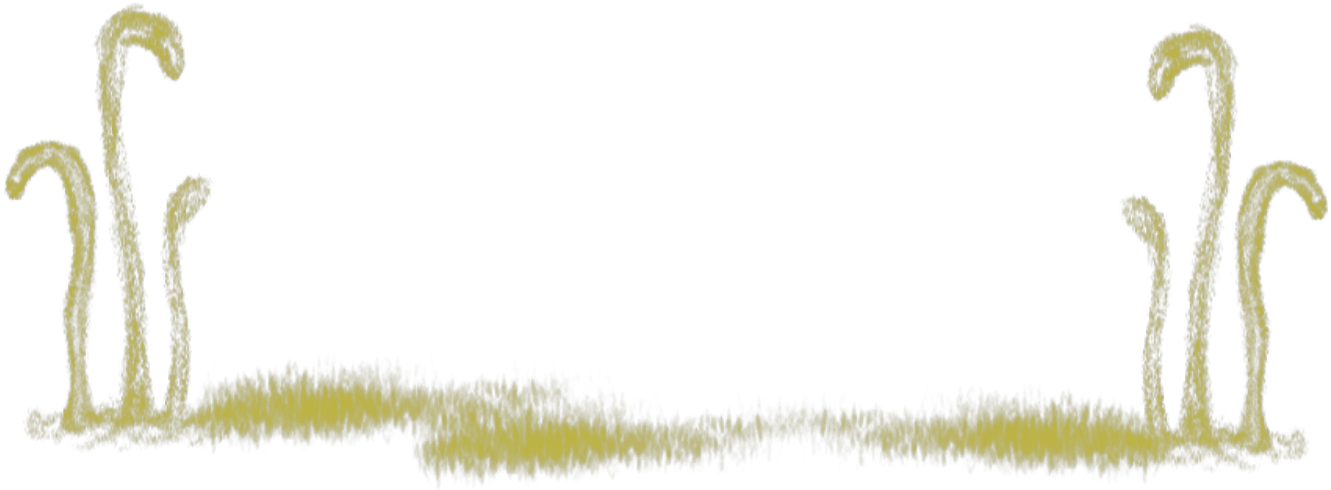
Dependendo do tempo disponível e dos recursos que você tem em mãos, as participantes podem escrever suas respostas em pedaços de papel e entregá-los à facilitadora, ou você pode fazer com que cada participante diga suas respostas em voz alta enquanto a facilitadora as anota.

Depois que todas tiverem compartilhado, as treinadoras/facilitadoras sentam-se juntas, compartilham suas próprias reflexões + / - / delta enquanto facilitadoras e revisam as reflexões + / - / delta das participantes. Você pode usar isso para:

- Criar uma lista de aprendizados para compartilhar com outras facilitadoras.
- Fazer ajustes nesta e nas futuras oficinas.
- Desenhar seu processo de acompanhamento das participantes.

Acompanhamento de uma semana Processo de acompanhamento com as anfitriãs e participantes para compartilhar todos os recursos que você puder (guia de facilitação, slides, apostilas etc.) e quaisquer reflexões que você possa ter sobre a oficina e as próximas etapas.

Acompanhamento de três meses Processo de acompanhamento com as anfitriãs e participantes para perguntar sobre o impacto da oficina. Este é um bom momento para perguntar às pessoas se elas implementaram ferramentas e táticas, revisitaram suas próprias estratégias, etc., como resultado de sua oficina.



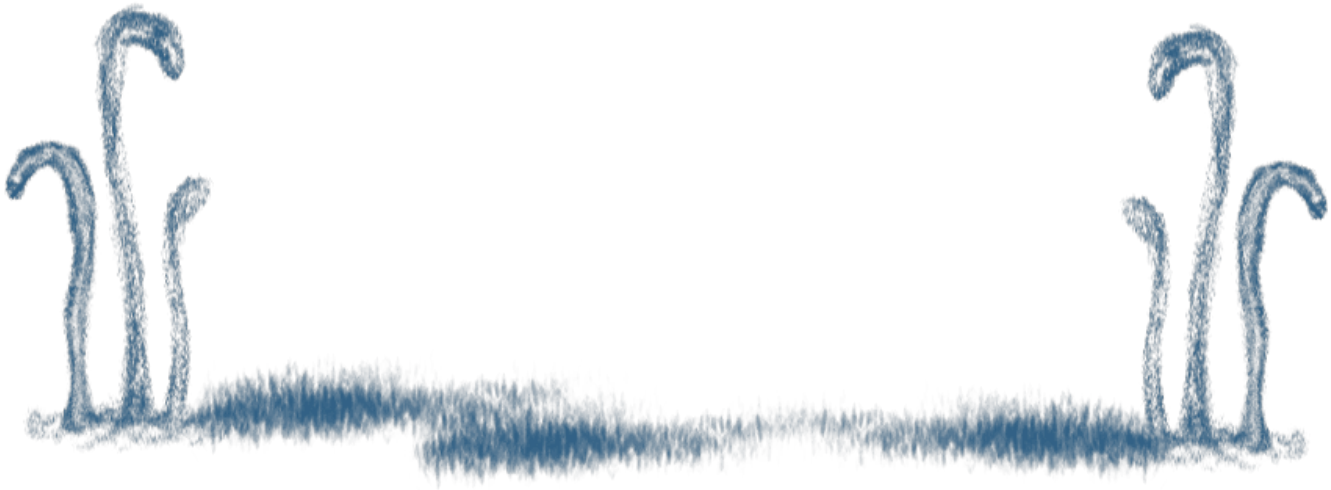
Interseccionalidade e inclusão

> *“Não existe luta por uma questão única porque não vivemos vidas com questões únicas.”* - Audre Lorde

O que é interseccionalidade?

Interseccionalidade é uma abordagem que reconhece os múltiplos aspectos da identidade (como raça, casta, gênero) que enriquecem nossas vidas e experiências e que combinam e complexificam opressões e marginalizações.

Aqui está um exemplo para entender a interseccionalidade no contexto: Entre 25% e 50% das mulheres vivenciam violência de gênero durante a vida. Mas esse número esconde as maneiras pelas quais as múltiplas opressões agravam tal violência. As mulheres negras são mais propensas a sofrer violência de gênero do que as mulheres brancas, e o privilégio de riqueza pode ajudar a distanciar algumas mulheres de certas formas de violência. Mulheres bissexuais são muito mais propensas a sofrer violência sexual do que outras mulheres. Pessoas transvestigêneres/cuir também são mais propensas a sofrer violência baseada em ódio do que pessoas cisgênero. Em suma, todas as mulheres podem sofrer violência de gênero, mas algumas mulheres correm muito mais risco.



Como faço para praticar a interseccionalidade em conversas?

Aquelas de nós com privilégios de identidade (exemplo: identidades brancas, heterossexuais, cis, sem deficiências) podem ter mais dificuldade em incluir no nosso feminismo àquelas que são oprimidas. Por isso, é importante focar na criação de espaços inclusivos e de respeito, onde as experiências vividas por todas as mulheres sejam valorizadas e compreendidas. Aqui estão 5 dicas rápidas que você pode ter em mente para criar conversas intersetoriais e inclusivas.

1. **Autorreflexão e reconhecimento de seus privilégios**: Assumir o difícil trabalho de investigar nosso próprio privilégio é a chave para o feminismo interseccional. É uma boa prática olhar para dentro de nós mesmas e assumir o desejo de aprender sobre questões e identidades que não nos afetam pessoalmente. Ser privilegiada não significa necessariamente que nossa existência oprime outra comunidade. Isso significa que há certas experiências pelas quais não precisamos passar por causa de quem somos.
2. **Descentralize sua perspectiva:** É importante entender que o feminismo é mais do que acabar com o sexismo - é também acabar com todos os sistemas interconectados de opressão que afetam mulheres diferentes de maneiras diferentes. Existem coisas que nossos privilégios nos permitem tomar como certo - pessoas sem deficiências nem sempre percebem o capacitismo, e pessoas brancas nem sempre percebem o racismo. Portanto, faça um esforço para evitar centralizar o feminismo em torno de você ou de pessoas privilegiadas.

3. **Ouvir umas às outras:** Nas questões feministas em que temos privilégios, é crucial ouvir as experiências daquelas mulheres que não experienciam o mundo por uma lente tão inclusiva. Portanto, se você é uma feminista branca, esteja atenta para não falar por cima ou no lugar de uma pessoa negra.
4. **Pense sobre a linguagem que você usa:** Se você for uma feminista não muçulmana, tenha cuidado ao dizer coisas como “Deve ficar quente aí dentro desse véu”. Usar termos como #PussyPower (#XoxotaPower) pode desconsiderar /excluir mulheres travestis e transexuais. Esses são dois exemplos das muitas maneiras pelas quais a linguagem que usamos pode hostilizar mulheres. É uma boa prática nos analisar constantemente e como falamos sobre mulheres que não se parecem conosco ou que levam uma vida diferente da nossa.
5. **Esteja disposta a cometer erros e corrigi-los:** Adotar uma abordagem interseccional não é um processo fácil. Portanto, às vezes, apesar de nossos melhores esforços para sermos inclusivas, podemos dar uma escorregada e sermos chamadas à atenção por nossos erros. Em vez de ficar na defensiva, reconheça que ser chamada à atenção não tem a ver com seu valor como pessoa e que você pode se desculpar e ajustar seu comportamento para evitar repetir o mesmo erro.
6. **Reconheça que todas trazem conhecimentos para a mesa:** Reconhecer que todas trazem conhecimentos para a mesa ajuda a diminuir a distância entre nós. Além de desafiar a ideia de que algumas de nós sabemos mais do que outras quando, na verdade, todas sabemos algumas coisas mais do que outras. Trabalhar juntas para aprender umas com as outras (como as atividades desses módulos foram projetadas para alcançar) ajuda a todas a obterem o máximo desta experiência.



Recursos adicionais

- https://everydayfeminism.com/2015/01/why-our-feminism-must-be-intersectional/ (em inglês)

- https://www.bustle.com/articles/117968-5-reasons-intersectionality-matters-because-feminism-cannot-be-inclusive-without-it (em inglês)
- https://www.elitedaily.com/women/feminism-inclusive-women/1507285 (em inglês)

Notas (observações) para manter um espaço de conversa saudável

Uma conversa sobre violência de gênero pode evocar diferentes respostas de diferentes indivíduos com base em suas experiências pessoais e privilégios. Aqui estão algumas dicas para se atentar ao falar sobre esse assunto delicado.

1. Nem todas as participantes têm o mesmo nível de privilégio

Embora os módulos incluídos ofereçam muitas atividades e recursos, muitas discussões podem acabar não sendo apenas um exercício intelectual para algumas - pessoas que enfrentam discriminação ou sofreram violência estão potencialmente lidando com um problema de saúde mental.

2. Importância dos alertas de tema sensível

Os avisos de gatilho permitem que aquelas que são sensíveis ao tema da discriminação e da violência se preparem para discutir sobre eles e administrem melhor suas reações. Lembre-se de que a chave para um alerta de gatilho eficaz é ser específico - se um alerta de tema sensível não for específico o suficiente, ele pode se referir a qualquer coisa, desde transtornos alimentares até bullying. Sendo assim, pode ser uma boa ideia apresentar logo após os alertas de tema sensível uma lista específica de conteúdo. Por exemplo, ao discutir um estudo de caso sobre violência cometida por parceire, você pode especificar de antemão, “Um aviso rápido: esta discussão contém casos de estupro, abuso e violência cometida por parceire. Se isso desencadear algo em você, saiba que existem recursos para ajudá-la”. Para pessoas que precisam do aviso, isso ajuda a

se preparar para a discussão e, para as demais, ajuda a sensibilizá-las para o fato de que as pessoas ao seu redor podem achar a discussão difícil.

3. Não pressione ninguém para falar sobre suas experiências

Forçar alguém a falar sobre um evento sensível é fazer com que essa pessoa reviva a experiência e todas as emoções negativas que podem vir junto. Algumas pessoas simplesmente não estão prontas para abrir aquela caixa de lembranças. Em vez disso, dê às pessoas espaço para explorar o trauma e tempo para se abrirem quando estiverem prontas.

Como ajudar alguém que se sente fragilizada por um tema específico



Mesmo com a melhor das preparações, às vezes as precauções podem não funcionar porque os gatilhos são geralmente muito individuais. Aqui estão algumas etapas que você pode seguir para ajudar alguém que se sente fragilizada por uma discussão em andamento.

1. Reconhecer

Reconheça que seu conteúdo pode ser prejudicial para alguém.

2. Peça desculpas

Peça desculpas por dizer algo que magoou a pessoa. Lembre-se de que o pedido de desculpas é sobre a pessoa que foi ferida, e não sobre você. Evite justificar ou defender suas palavras ou ações

e seja sincero em suas desculpas; isso não é pessoal.

3. Empatia

Crie empatia, tentando entender por que a pessoa pode estar magoada. Você pode fazer isso ouvindo ativamente a pessoa que está se sentindo fragilizada.

4. Retificar

Continue a discussão evitando a repetição daquilo que causou desconforto. Lembre-se de que as reações desencadeadas podem tornar as pessoas temporariamente incapazes de se concentrar, independentemente de seu desejo ou determinação de fazê-lo. Esteja aberta para as participantes que preferirem sair da conversa caso elas se sintam desconfortáveis. Certifique-se de que elas tenham acesso à ajuda se precisarem. É aconselhável ter uma profissional de saúde mental a bordo para essas emergências em eventos.

Se uma profissional não estiver presente no local, aqui estão alguns recursos que podem permitir que você ajude alguém que foi fragilizada:

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

Práticas e políticas de tecnologia feministas

As Práticas e Políticas de Tecnologia Feministas (PTF) incorporam uma perspectiva crítica e analítica da tecnologia. Elas colocam e definem questões relacionadas à tecnologia a partir de perspectivas feministas, levando em consideração várias realidades das mulheres, as relações das mulheres com as tecnologias, a participação das mulheres no desenvolvimento de tecnologia e formulação de políticas, dinâmicas de poder nas tecnologias e análise feminista dos efeitos sociais

das tecnologias.

PTF definem nossa abordagem para os treinamentos. Elas definem os valores centrais que compõem os treinamentos em tecnologia feminista. É baseado nas experiências de mulheres e feministas com formação em tecnologia.

PTF é uma ideia em crescimento. O modo como foram definidas até agora podem mudar e sofrer mutações por meio da prática, do discurso e da experiência, e porque a política e os contextos mudam.

As PTF reconhecem e defendem que as práticas feministas de tecnologia não podem ser desprovidas de uma perspectiva feminista e da análise das políticas de tecnologia.

As PTF veem as tecnologias de duas maneiras: por um lado, a tecnologia resultou em novos problemas para as mulheres e em novas permutações dos problemas vividos e enfrentados por elas; por outro lado, a tecnologia oferece novas soluções e abordagens para tratar esses problemas. Elas fundamentam novas tecnologias para as discussões das mulheres, questionando como suas realidades influenciam a maneira como as tecnologias são desenvolvidas, usadas, apropriadas e aproveitadas, bem como as tecnologias estão mudando as realidades das mulheres. Também analisam as tecnologias com um olhar estratégico e criativo, avaliando como podem ser desenvolvidas e apropriadas para apoiar e facilitar as agendas dos direitos das mulheres.

Como perspectiva, não definem quais são as conclusões e questões. Em vez disso, colocam questões e indagações que levariam a explorar e interrogar tecnologias a partir de perspectivas feministas.

Algumas das perguntas incluem:

- Como o conteúdo gerado por usuáries (facilitado pela internet) mudou a representação das mulheres e pessoas transvestigênere/cuir na mídia?
- Quais são as novas formas e espaços de construção destas identidades na internet?
- Como os problemas de gênero e identidade mudaram a partir do resultado de nossas culturas cada vez mais orientadas para a tecnologia?
- As comunicações online são seguras para todas estas identidades?
- Quem controla as tecnologias?

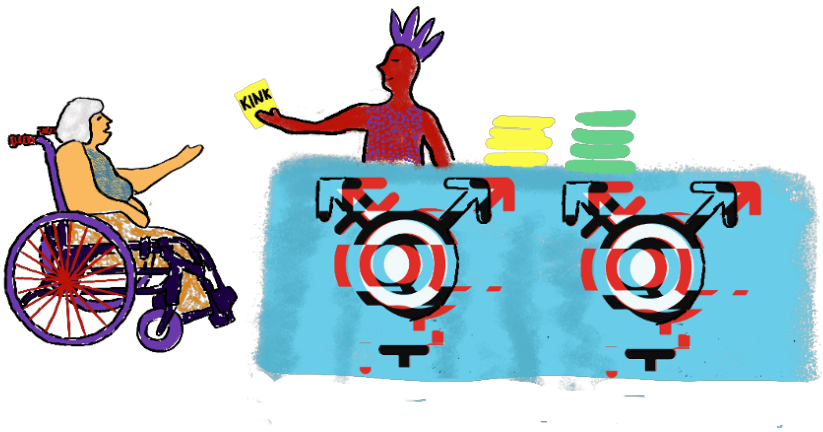
- Como as ativistas dos direitos das mulheres e pessoas transvestigêneres/cuir podem se beneficiar das novas tecnologias?
- O que significa 'controle sobre a tecnologia'?

Como uma abordagem de treinamento, as PTF têm valores centrais que definem 'treinamento em tecnologia feminista'. Elas surgem das experiências de aprendizagem das Partilhas de Tecnologia Feminista (FTX) como participantes e facilitadoras do treinamento em tecnologia.

A maioria delas reflete os valores que já definiram uma "formação feminista". A diferença é que esses valores são especificamente relevantes para contextos de treinamento em tecnologia.

Os valores principais incluem:

Participativo / Inclusivo



O treinamento feminista reconhece que a facilitadora tem tanto a aprender com as participantes quanto elas com a facilitadora e entre si. Como tal, o treinamento será planejado de forma a facilitar o intercâmbio e a discussão.

O treinamento feminista permite várias maneiras de aprender e se comunicar para acolher diferentes estilos de aprendizagem.

A formação feminista permite diferenças de opiniões, experiências e contextos. Não pressupõe que todas as participantes tenham a mesma formação e deve ser flexível o suficiente para acolher as diferenças.

Seguro

A formação feminista é um espaço onde as pessoas participantes se sentem seguras de duas formas: na aprendizagem - pois é permitido fazer perguntas, levantar questões, divulgar informações que não serão rejeitadas, menosprezadas e divulgadas sem o seu consentimento; na compreensão das tecnologias - pois ela é conscientizada dos (possíveis) riscos de certas tecnologias (ou seja, privacidade em sites de redes sociais, segurança no uso da Internet para publicar conteúdo alternativo, etc.)

Fundamentado na realidade de mulheres e pessoas transvestigêneres/cuir

A formação feminista deve ser baseada nas necessidades e realidades das participantes. Isso significa que as tecnologias que serão abordadas deverão ser adequadas e relevantes para elas. Isso também significa que as discussões sobre tecnologias devem levar em conta o contexto de quem está participando.

Tecnologias Apropriadas / sustentáveis

A formação feminista deve priorizar tecnologias que participantes possam aplicar, se apropriar e utilizar seu trabalho, após a formação.

O software livre e de código aberto terá prioridade, mas apenas se for possível e acessível manter seu uso após o treinamento.

Transparente / aberto

As facilitadoras feministas estão cientes de que têm sua própria agenda de treinamento e deixam seus objetivos aparentes para as participantes. Isso significa ter processos em que as expectativas de participantes e instrutoras são negociadas e acordadas.

Criativo / estratégico

A formação feminista é uma oportunidade de olhar para as tecnologias de forma estratégica e criativa para apropriá-las de maneiras que sejam relevantes para os contextos das participantes.

Enfatizando o papel de mulheres e pessoas transvestigênere/cuir na tecnologia

O treinamento feminista destaca a contribuição de mulheres e pessoas transvestigêneres/cuir para o desenvolvimento, uso e formulação de políticas de tecnologia. Pessoas como Katherine Johnson, Wendy Carlos, Ada Lovelace e outras que contribuíram significativamente para as tecnologias são ótimos modelos, especificamente para participantes que têm medo em relação às tecnologias.

Além disso, contribui para corrigir a representação errônea de nossas identidades na história da tecnologia.

Enfatizando o controle transfeminine da tecnologia

O treinamento feminista não tem medo de entrar nos aspectos mais profundos das tecnologias (no desenvolvimento e na formulação de políticas) e deve ser dado ênfase sobre o 'controle' e a compreensão total de como as tecnologias funcionam (e não apenas sobre o uso).

Diversão!



As formações feministas devem ser espaços onde as mulheres podem se divertir com a tecnologia para quebrar as barreiras que afetam essa relação entre mulheres e pessoas transvestigênere/cuir e o controle sobre as tecnologias.

Nossos princípios feministas de participação

Este documento foi desenvolvido pelo WRP APC como uma guia para nós mesmas e parceiras que hospedam eventos de aprendizagem e capacitação, como a campanha Take Back the Tech, as Partilhas de Tecnologia Feminista (FTX) e conversas sobre os Princípios Feministas da Internet. Você pode encontrar uma versão em pdf aqui.

Produzimos isso em um espírito de colaboração e co-propriedade para incentivar a criação de espaços online e físicos que sejam considerados feministas e proporcionem segurança e diversão para todes, além de promover e defender os princípios de diversidade, criatividade, inclusão e prazer. Viemos de muitas comunidades, culturas e crenças e incorporamos uma bela diversidade de realidades físicas, sociais e psíquicas. Através da criação de espaços seguros, divertidos e atenciosos, possibilitamos uma participação engajada, um aprendizado mais profundo e a possibilidade de desenvolver movimentos dinâmicos, responsivos e atenciosos.

Estes são os princípios de enquadramento que valorizamos e aplicamos nos espaços e eventos que co-criamos.

- Crie um espaço seguro para todas as participantes.
- Seja respeitosa.
- Seja colaborativa e participativa.
- Reconhecer e valorizar a diversidade.
- Respeite a privacidade de cada participante.
- Esteja ciente da diversidade de idiomas e linguagens faladas ou não-verbais
- Lide com o desacordo de forma construtiva.
- Incorporar políticas e práticas de cuidado próprio e coletivo

Os Princípios em ação



Crie um espaço seguro para todas as participantes

Na medida do possível, por meio de uma pesquisa online, por exemplo, conheça de antemão as participantes. Pergunte por necessidades específicas que elas possam ter, como acesso físico, necessidades dietéticas, medos de viagem específicos ou requisitos de segurança. Idealmente, o local deve ter luz e ar fresco, ser silencioso e estar livre de vigilância e interferência de não participantes. Durante o evento, incentive gentilmente as participantes a serem abertas sobre assuntos que possam causar-lhes angústia e a se responsabilizar por alertar as facilitadoras caso se sintam desconfortáveis.

Seja respeitosa

Negocie com as participantes no início do evento sobre o que é necessário para um ambiente respeitoso e estimulante. Incentive a escuta profunda - o que significa darmos total atenção umas às outras. Reconheça que existem coisas que nossos privilégios nos permitem considerar como certas - por exemplo, pessoas fisicamente aptas nem sempre percebem o racismo, pessoas brancas nem sempre percebem o racismo.

Seja colaborativa e participativa

Como treinadora / facilitadora, esteja bem preparada, aberta e ciente de sua própria agenda para o evento e torne seus objetivos claros para as participantes. Ter processos em que as expectativas das participantes e treinadoras sejam negociadas e acordadas - por exemplo, use grupos menores se algumas pessoas não se sentirem à vontade para falar em plenária. Baseie a aprendizagem nas realidades vividas pelas mulheres e use metodologias que priorizam as vozes e experiências das participantes. Reconheça que todas trazem aprendizados para a mesa.

Reconhecer e valorizar a diversidade

Reconheça diferentes níveis de privilégio na sala, bem como nossas múltiplas identidades. Garantir que a interseccionalidade não faça as pessoas se sentirem mais excluídas e diferentes, mas incentive o aproveitamento da diversidade de identidades e experiências como uma oportunidade de aprendizagem, troca e enriquecimento do espaço. Ajude as pessoas a reconhecerem que uma discussão sobre apologia ou racismo não visa necessariamente atingir pessoas aptas ou brancas na sala como perpetradoras de discriminação e incentive as pessoas a ouvir, pensar e explorar a discriminação sistêmica.

Respeite a privacidade de cada participante

Peça consentimento para fotografias e cite diretamente as participantes indicando a documentação. Concordar sobre o uso (ou não!) das mídias sociais. Desenvolva em conjunto um acordo de privacidade para o evento. Se houver discussões sobre questões delicadas como violência de gênero, racismo, homofobia ou transfobia, reconheça que algumas participantes podem não estar prontas para falar sobre essas coisas. Não force a discussão sobre experiências pessoais se isso causar angústia. Sempre se certifique de que haja uma pessoa treinada disponível para apoiar as participantes que sofreram traumas.

Esteja ciente do uso da linguagem e respeite a diversidade linguística

Reconhecer os idiomas (sotaques e regionalismos) de todas as participantes e, na medida do possível, oferecer interpretação / tradução. Como regra, todas devem falar clara e lentamente e se sentir à vontade para perguntar sobre siglas ou termos que não são compreendidos. Peça que as pessoas pensem na linguagem que usam e não usem termos que possam ser opressivos ou ofensivos para as outras. Peça às pessoas que sejam abertas se se sentirem ofendidas e use isso

como oportunidade de aprendizagem. O conteúdo pode envolver termos tecnológicos ou linguagem considerada acadêmica e que pode ser nova para algumas participantes. Desafie a tirania dos termos tecnológicos! Torne o conteúdo compreensível e intrigante e enfatize o controle e a compreensão de como as tecnologias realmente funcionam.

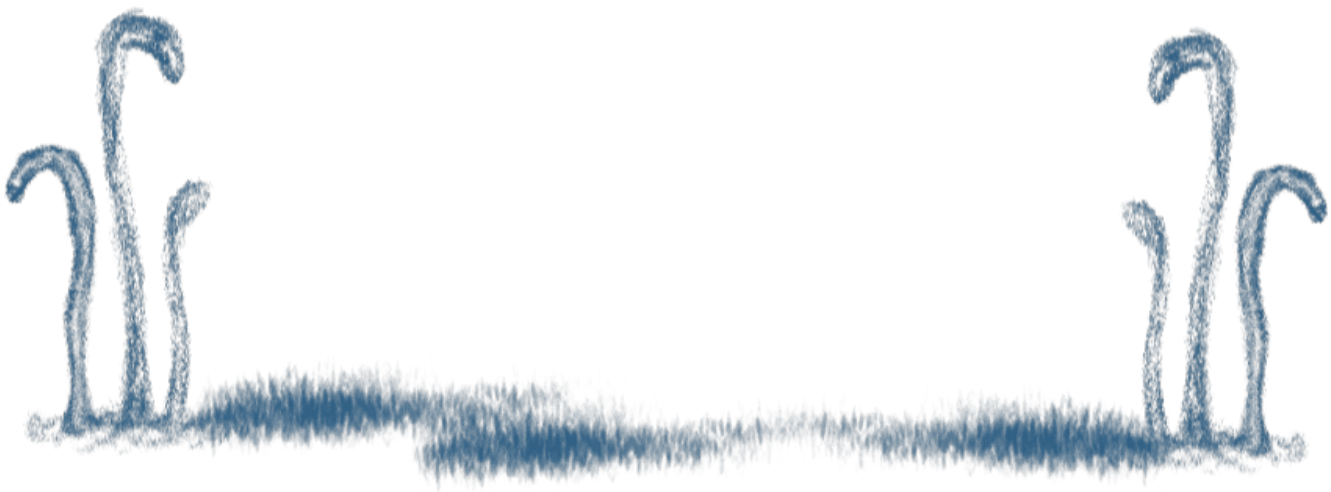
Lide com o desacordo de forma construtiva

Aja de maneira justa, honesta e de boa fé com as participantes. Incentive a empatia e reserve um tempo para retificar quaisquer divergências, palavras ou comportamentos desagradáveis ou ofensivos que possam ocorrer. Crie uma atmosfera de abertura e facilite o espaço para desculpas e / ou explicações, se necessário.

Incorporar políticas e práticas de autocuidado e cuidado coletivo.

Reconheça que o autocuidado é diferente para diferentes pessoas e depende de quem somos e de onde estamos localizados em nossas vidas e contextos. O autocuidado e o cuidado coletivo impactam um no outro. Portanto, reserve um tempo para que as pessoas respirem, conectem-se com corpos e corações, por meio de rituais ou práticas corporais, para liberar qualquer tensão ou ansiedade. Como cuidadoras do espaço, fique atenta e tente eliminar qualquer estresse na sala para que as pessoas possam aparecer para o coletivo e participar plenamente. Convide as participantes a sugerir práticas de autocuidado.

Encorajamos as pessoas a lerem a Política de Assédio Sexual da APC, que pode ser encontrada aqui: APC_Sexual_Harassment_Policy_v5.1_June_2016.pdf



Revision #3

Created 26 April 2023 01:24:56 by Kira

Updated 28 June 2023 20:26:55 by Kira