

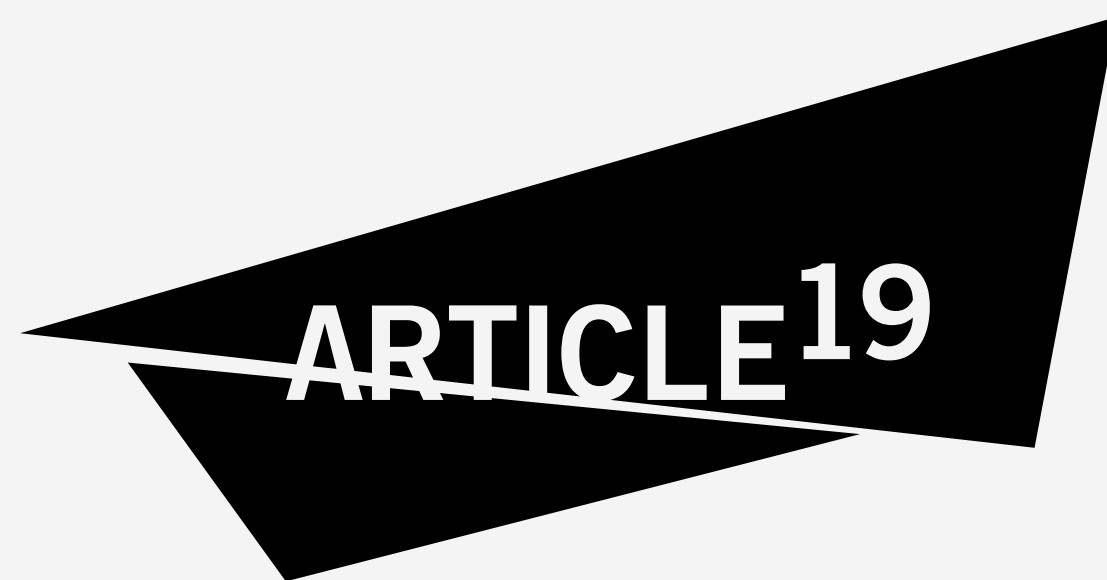
DANDO

visibilidade

**Diretriz 3.**

Um guia interseccional de gênero para capacitação e formação em proteção

ao que é invisível



## ARTIGO 19

T: +44 20 7324 2500

F: +44 20 7490 0566

E: [info@article19.org](mailto:info@article19.org)

W: [www.article19.org](http://www.article19.org)

Tw: [@article19org](https://twitter.com/article19org)

Fb: [facebook.com/article19org](https://facebook.com/article19org)



Em colaboração com o Governo do Canadá



Esta publicação é total ou parcialmente financiada pelo governo sueco. O governo sueco não necessariamente compartilha das opiniões aqui expressas. A ARTIGO 19 é a única responsável pelo conteúdo.

ARTIGO 19, 2021

Este projeto foi criado segundo a licença Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0.

Você pode copiar, distribuir e exibir nosso trabalho, assim como criar obras derivadas, contanto que:

- 1) dê o devido crédito à ARTIGO 19;
- 2) não use este trabalho para fins comerciais;
- 3) distribua qualquer obra derivada desta publicação segundo uma licença idêntica à que estamos usando.

Para conferir as especificações jurídicas completas da licença em questão, acesse:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode>

A ARTIGO 19 gostaria de receber uma cópia de qualquer material no qual as informações deste relatório sejam usadas. Esta diretriz foi desenvolvida com o apoio da Global Affairs Canada e da Agência Internacional de Cooperação para o Desenvolvimento da Suécia. A ARTIGO 19 assume responsabilidade plena pelas informações contidas no documento.

## Agradecimentos

Agradecemos especiais à Amalia Toledo (consultora autônoma e ativista feminista de Porto Rico) e à Paz Peña (consultora autônoma e ativista feminista do Chile), que foram as autoras destas diretrizes – em um processo colaborativo de consulta com as equipes de proteção da ARTIGO 19 e com as contribuições valiosas das especialistas em gênero Serene Lim (ativista feminista da Malásia) e Jane Godia (Diretora da WAN-IFRA | Women In News na região da África).

Também agradecemos a todos os colegas e a todas as colegas da ARTIGO 19 que dedicaram seu tempo para contribuir com estes materiais, principalmente quem trabalha em prol da proteção de jornalistas e agentes de defesa dos direitos humanos nos escritórios internacionais e regionais da ARTIGO 19. Sem sua ajuda, teria sido impossível criar estas diretrizes.



# Índice

Agradecimentos	<a href="#">3</a>
Lista de imagens e tabelas	<a href="#">5</a>
<b>Nossas diretrizes</b>	<b><a href="#">6</a></b>
O que é uma abordagem interseccional de gênero?	<a href="#">6</a>
Como criamos nossas diretrizes	<a href="#">7</a>
Escopo das diretrizes	<a href="#">7</a>
Um documento em constante transformação	<a href="#">7</a>
<b>Por que é importante transformar uma abordagem interseccional de gênero na norma ao oferecer uma capacitação de proteção para jornalistas e comunicadoras</b>	<b><a href="#">8</a></b>
<b>O que é uma abordagem interseccional de gênero na capacitação de proteção?</b>	<b><a href="#">10</a></b>
1. Planejamento	<a href="#">11</a>
2. Implementação	<a href="#">18</a>
3. Avaliação	<a href="#">21</a>
Apêndice: Tabela de registros de intervenção	<a href="#">22</a>

# Lista de imagens e tabelas

## Imagens

<b>Imagem 1</b>	Desigualdades interseccionales	<a href="#">6</a>
<b>Imagem 2</b>	¿Por qué es importante tener un enfoque interseccional de género?	<a href="#">7</a>
<b>Imagem 3</b>	Incorporación de un enfoque interseccional de género	<a href="#">9</a>
<b>Imagem 4</b>	Una guía interseccional de género para la capacitación en materia de protección	<a href="#">10</a>

## Tabelas

<b>Tabela A1</b>	Tabela de registros de intervenção	<a href="#">22</a>
------------------	------------------------------------	--------------------

# Nossas diretrizes

Este é o primeiro documento de uma série de três diretrizes práticas que contêm recomendações para a análise de uma abordagem interseccional de gênero ao:

- **monitorar e documentar os ataques realizados contra jornalistas<sup>1</sup> e comunicadoras (esta diretriz);**
- **atuar em casos emblemáticos de incidência (Diretriz 2); e**
- **organizar cursos de proteção (Diretriz 3).**

*Essas três diretrizes foram criadas para serem lidas em conjunto ou como documentos independentes. Sua finalidade é abordar uma ampla gama de necessidades: desde iniciantes que estejam começando a atuar no campo, até pessoas mais experientes que queiram lapidar ainda mais seu conhecimento e sua expertise. Essas diretrizes foram escritas para fortalecer as práticas da ARTIGO 19, mas estamos disponibilizando-as ao público porque acreditamos que elas possam ser úteis para outras organizações.*

*A equipe da ARTIGO 19 deve ler as diretrizes de forma conjunta ou complementar a estes dois documentos da ARTIGO 19, que estão disponíveis na nossa Wiki interna:*

1. [Diretrizes para a pesquisa de casos, incidentes e problemas](#)
2. [Diretrizes preliminares: como usar casos emblemáticos nas campanhas](#)

## O que é uma abordagem interseccional de gênero?

Este guia começa com o **gênero** no cerne da conversa, analisando a opressão sistêmica resultante da construção social dos significados de "feminilidade" e "masculinidade".

Porém, aos olhos da ARTIGO 19, uma abordagem de gênero também será interseccional por natureza. O gênero faz parte de vários sistemas de opressão social incluídos no universo da interseccionalidade (consulte a [imagem 1](#)), que considera pessoas que se identificam como mulheres, homens e pessoas não binárias<sup>2</sup>.



Imagem 1: Desigualdades interseccionais

<sup>1</sup> A ARTIGO 19 usa uma definição funcional do que são jornalistas segundo o Comentário Geral 34 do Comitê de Direitos Humanos das Nações Unidas: "O jornalismo é uma função compartilhada por uma gama de agentes, incluindo repórteres e analistas profissionais de atuação em tempo integral, assim como blogueiros, blogueiras e outras pessoas que realizem outros tipos de publicações independentes por escrito, na internet ou em outros meios".

<sup>2</sup> A ARTIGO 19 usa "mulheres" e "homens" para se referir a todos aqueles que se identificam como tal.



Conforme vimos na experiência e prática da ARTIGO 19, as pessoas também enfrentam várias discriminações simultâneas com base em sua raça, etnia, idade, orientação sexual, características relacionadas ao sexo, identidade/expressão de gênero, religião, entre outros fatores. Dessa forma, é necessário adotar uma análise interseccional para compreendermos como outras categorias sociais influenciam – e, por consequência, agravam – a violação do direito à liberdade de expressão de jornalistas e comunicadoras.

Para refletir isso, nossas diretrizes mencionarão uma **abordagem interseccional de gênero**. Uma abordagem interseccional de gênero começa com o fato de que as diferenças existentes entre os papéis desempenhados pelas mulheres e pelos homens – pensando em seu status relativo na sociedade e na distribuição dos recursos, oportunidades, restrições e poder em cada situação – não podem ser analisados de forma isolada. Em vez disso, essas diferenças devem ser inseridas em um arcabouço sistêmico de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)), existindo ao mesmo tempo que a discriminação de gênero e outros tipos de discriminação.

### Como criamos nossas diretrizes

As autoras destas diretrizes conduziram uma pesquisa qualitativa com base em entrevistas realizadas com a equipe da ARTIGO 19 no mundo inteiro e com especialistas externos em gênero usando um questionário de perguntas semiabertas. Elas também realizaram uma recapitulação da literatura especializada e da documentação da ARTIGO 19. A partir daí, fizeram um mapeamento, sistematização e análise dessas informações, identificando as práticas, experiências e lacunas (ou dúvidas) existentes nos escritórios da ARTIGO 19 no mundo inteiro. Tudo isso foi usado como base para o desenvolvimento destas diretrizes.

[ir para o índice](#)

### Escopo das diretrizes

Nossas diretrizes se referem à segurança e proteção de jornalistas e comunicadoras, com as quais podemos lidar por meio do monitoramento e da documentação dos ataques enfrentados, da capacitação para que cada pessoa consiga se proteger e da conscientização com relação ao problema em âmbito nacional e internacional. Embora várias recomendações destas diretrizes também possam ser aplicáveis às defensoras e aos defensores dos direitos humanos, elas foram projetadas principalmente a partir da experiência e do conhecimento da equipe da ARTIGO 19 com relação a jornalistas e comunicadores. Sendo assim, recomendamos cautela antes de aplicar essas informações automaticamente a qualquer caso com defensoras e defensores dos direitos humanos.

### Um documento em constante transformação

Nossas diretrizes, assim como as recomendações incluídas nelas, não têm a finalidade de funcionarem como prescrições ou de abarcarem todos os contextos possíveis. Na hora de usá-las, será importante adaptá-las para as necessidades e realidades de cada usuário. Seu objetivo é oferecer recomendações de como transformar uma abordagem interseccional de gênero em norma no contexto do trabalho existente de uma organização, sem definir metodologias específicas de como documentar, defender ou capacitar jornalistas.



**Para compreender mais a fundo os riscos** que jornalistas e profissionais da comunicação social enfrentam em toda sua diversidade.

**Destacar como a liberdade de expressão está conectada a outros direitos** dos grupos sujeitos às opressões interseccionais, assim como protegê-los.

**Dar visibilidade às agressões naturalizadas**, principalmente as que afetam a liberdade de expressão de jornalistas e profissionais da comunicação social em toda sua diversidade.

**Evitar a reprodução de relacionamentos opressivos** que tenham sido reproduzidos durante muitos anos – inclusive por organizações da sociedade civil.

Imagem 2: Por que é importante ter uma abordagem interseccional?



# Por que é importante transformar uma abordagem interseccional de gênero em regra ao oferecer uma formação de proteção para jornalistas e comunicadoras?

No contexto do fortalecimento de uma abordagem interseccional de gênero (consulte a [imagem 3](#)), a formação é fundamental por pelo menos três motivos:

- Ela respeita e fomenta o compromisso de uma organização para com a diversidade, a equidade e a inclusão;
- Ela oferece uma capacitação customizada para todas as mulheres e outros grupos afetados pelas desigualdades interseccionais segundo as necessidades de aprendizagem e de avaliação de riscos;
- Ela funciona como um espaço de reflexão, aprendizagem, construção de uma rede de suporte, desenvolvimento de confiança e fortalecimento da capacidade de proteção de jornalistas e comunicadoras que passaram por violência; e
- Essa é uma oportunidade de procurar ativamente por casos de agressões para monitorá-los e documentá-los, possibilitando que participantes compartilhem informações que acabariam sendo ignoradas ou muito difíceis de identificar.





Imagem 3: Como transformar uma abordagem interseccional de gênero em regra



# O que é uma abordagem interseccional de gênero na capacitação de proteção?

As etapas do desenvolvimento de uma abordagem interseccional de gênero na capacitação e formação em proteção estão representadas na [imagem 4](#). As seguintes seções apresentarão cada uma dessas etapas.

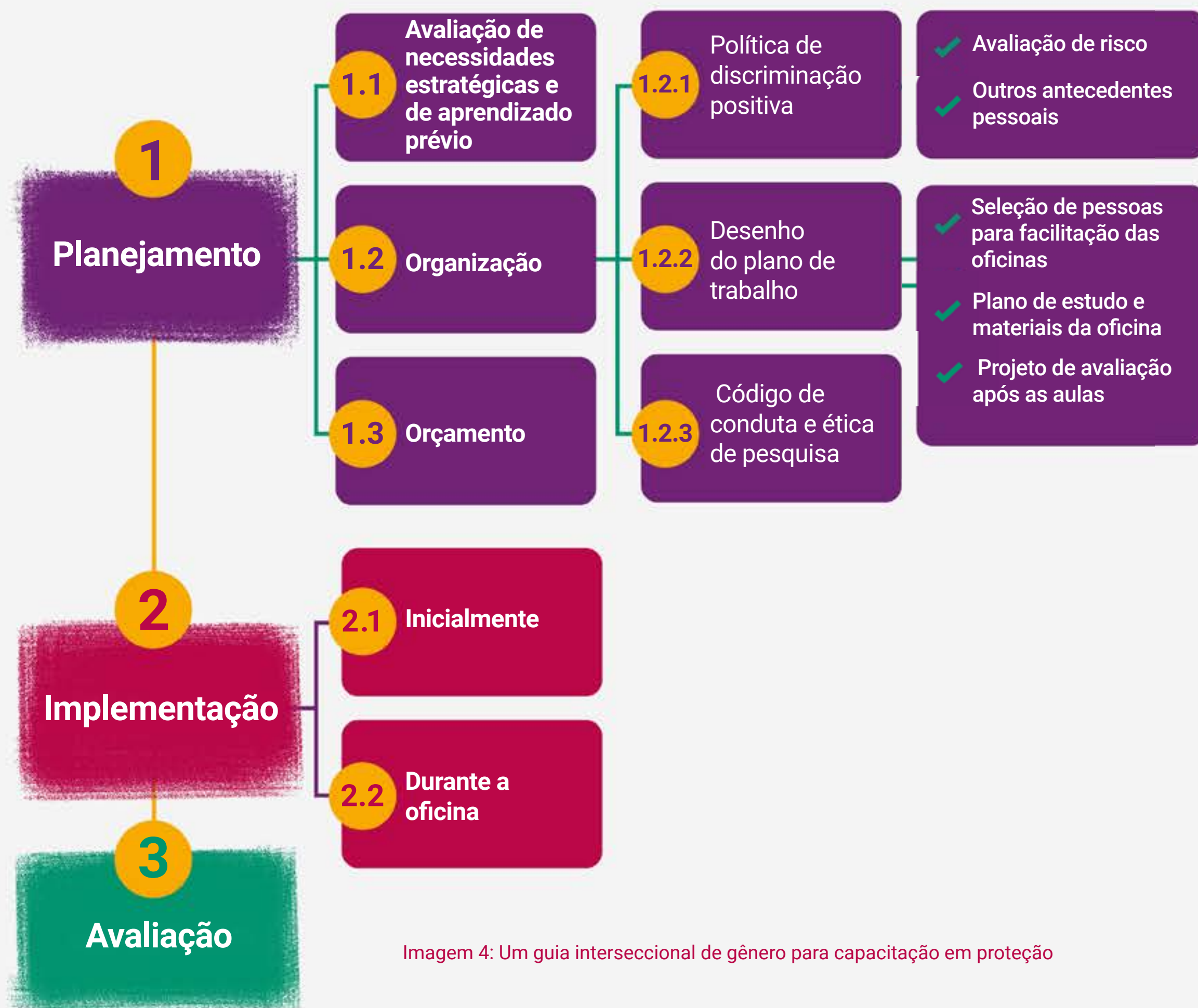


Imagem 4: Um guia interseccional de gênero para capacitação em proteção



# 1. Planejamento

O planejamento é provavelmente a etapa mais importante do desenvolvimento de uma abordagem interseccional de gênero na capacitação de proteção. Ele pode ser dividido em três passos:

## 1.1 Avaliação estratégica e das necessidades de aprendizagem

Essa avaliação, que pode ter diferentes intuítos, define por que uma formação é necessária. De forma geral, há duas formas de fazer isso:

- Realizar uma avaliação de riscos de jornalistas e comunicadoras, incluindo uma perspectiva interseccional de gênero, em um determinado contexto. Por exemplo, após uma avaliação de riscos, talvez seja definido que alguém precisa melhorar sua segurança digital.
- Fazer uma avaliação estratégica antes de organizar um curso de capacitação para identificar claramente os objetivos da oficina e o público-alvo mais adequado (como fortalecer as habilidades de proteção ou estabelecer estratégias de incidência). Por exemplo: se descobrirmos na avaliação estratégica que não há muita representatividade de alguns grupos nos cursos de capacitação para proteção, poderemos fazer algo para corrigir isso (como organizar uma oficina para jornalistas e comunicadoras sociais racializadas para possibilitar que elas falem sobre as próprias experiências de violência em sua atuação profissional ou jornalística).

## 1.2 Organização

### 1.2.1 Política de discriminação positiva

1.2.1 Política de discriminação positiva: O valor da diversidade pode ser concretizado por meio de uma política de discriminação positiva para evitar uma representatividade exacerbada de grupos dominantes, o que é essencial. Ao fazer isso, assumimos um compromisso de avaliar o gênero e outras desigualdades interseccionais com o intuito de incentivar participantes menos privilegiados a participar dos cursos de capacitação. Essa política dependerá bastante do contexto cultural, e talvez demande diferentes estratégias e várias rodadas de aprimoramento.

Em vários contextos, é necessário ter uma estratégia aprofundada para garantir a participação das mulheres por causa das barreiras que impossibilitam sua presença. Tenha ciência da realidade relacionada a esses fatores e tente definir um plano para melhorar a diversidade das pessoas que vão participar de cada oficina. Por exemplo, talvez seja possível oferecer um lugar onde as pessoas possam deixar as crianças durante o curso, ou oferecer a capacitação em horários que atendam melhor às necessidades de quem for participar. No fim das contas, seu objetivo deve ser deixar o curso acessível para o máximo possível de comunicadoras, principalmente aquelas que enfrentam obstáculos por causa de gênero e de outras formas de desigualdades interseccionais (consulte al [imagem 1](#)).

Considere a possibilidade de ter uma conversa preliminar com as principais partes interessadas (como integrantes das diretorias de mídia e organizações parceiras) para aumentar o nível de conscientização sobre o valor da participação ativa das mulheres e para pedir o apoio desses grupos. Isso pode potencializar a promoção da participação e segurança das mulheres.



**Se uma organização parceira fizer a intermediação desse convite, considere a possibilidade de conversar com a pessoa responsável pelo processo para falar com clareza sobre o perfil específico de participantes que é de seu interesse.**

As oficinas só com mulheres também precisam ser diversas, no sentido de que devemos convidar e incluir jornalistas com várias experiências de vida diferentes. Além disso, dependendo das necessidades de aprendizagem estratégicas, talvez seja necessário considerar outras formas de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)) ao organizar um evento.

Em qualquer um dos casos já mencionados, a diversidade de participantes nos força a considerar diferentes aspectos da organização da atividade. Veja a seguir alguns elementos cruciais que não podemos esquecer.

### Avaliação de riscos

Realize uma avaliação de riscos dos participantes, registrando as desigualdades interseccionais mais importantes de cada contexto. Esteja ciente de que, em alguns casos específicos, juntar participantes que têm diferentes experiências de vida pode deixar algumas pessoas em situação de risco ou de gatilho para um estresse psicossocial (entre outras consequências negativas). Contudo, evite partir de premissas unilaterais e explore diferentes formas de incluir jornalistas nas avaliações de riscos sempre que for o caso.

Essa avaliação de riscos será útil para determinar os seguintes fatores relacionados à capacitação.

### Lista definitiva das pessoas convidadas

Com base nos resultados da avaliação de riscos, mantenha uma comunicação aberta sobre os possíveis riscos existentes ao convidar participantes. Isso ajudará a levantar outras questões que antes eram desconhecidas pela equipe de organização e que talvez precisem ser levadas em conta.

### Localização

A localização geográfica de uma oficina é crucial para sua acessibilidade. Por exemplo: realizar a capacitação em uma cidade grande pode ser prejudicial para participantes



de outras áreas. Ou é possível que alguns participantes enfrentem mais barreiras de deslocamento que outros se o evento for realizado em outro país (como restrições de visto e dificuldades para pessoas com deficiências).

Também é essencial considerar se a oficina será realizada pela internet. Esse formato está ficando cada vez mais comum no mundo inteiro por causa das restrições implementadas para controlar a disseminação da COVID-19. Ele tem muitas vantagens (principalmente com relação aos custos, tempos de deslocamento, não precisar deixar as crianças com alguém etc.), mas leve em consideração os seguintes fatores cruciais:

- A segurança digital da plataforma que será utilizada. É comum que muitos ataques de invasão e sequestro das reuniões virtuais ("zoombing" em inglês) afetem reuniões só de mulheres ou de feministas.
- Talvez haja menos participação por causa dos diferentes fusos horários de participantes, integrantes da moderação, painelistas e membros da facilitação.
- Problemas de participação ou de um engajamento mais profundo porque as convidadas não têm internet ou têm uma conexão ruim. Uma boa prática é preparar um fundo de conectividade para que participantes possam comprar pacotes de conexão à internet.
- O espaço físico a partir do qual as pessoas participam costuma ser a casa delas. Precisamos pensar em pelo menos duas coisas nesses casos: primeiro, que muito do cuidado realizado pelas pessoas acontece em casa; segundo, que o próprio ambiente doméstico é um espaço de violência para algumas pessoas. Tenha flexibilidade com essa situação e esteja ciente dos riscos existentes para participantes dependendo dos assuntos que estiverem sendo discutidos.
- É possível que os agressores (como parceiros, organizações criminosas e agentes estatais) interceptem os equipamentos, o que deve ser levado em consideração ao realizar uma avaliação de riscos.

- Jornalistas e comunicadoras em situação de mais vulnerabilidade podem ter menos acesso a determinadas tecnologias, ou até menos prática com as ferramentas. Leve isso em consideração ao preparar as ferramentas digitais do treinamento.
- Ofereça acesso à internet e transporte para quem for participar, caso as pessoas não tenham

### Transporte

A facilidade de transporte e a segurança a caminho do local devem ser fatores fundamentais na hora de escolher onde o curso será oferecido. Caso não haja boas opções de transporte, fazer a facilitação disso será uma prioridade

do local devem ser fatores fundamentais na hora de escolher onde o curso será oferecido. Caso não haja boas opções de transporte, fazer a facilitação disso será uma prioridade.

Tente garantir que o local fique em um ambiente seguro, principalmente se quem for participar da oficina puder correr algum risco por questões específicas ou estruturais (como bairros que não sejam seguros para as mulheres).

### Outras informações do histórico pessoal

Além de considerar o perfil de risco das pessoas participantes, tente coletar informações básicas sobre elas, como restrições de mobilidade, necessidades alimentícias, responsabilidades de cuidados (incluindo de crianças) e qualquer outra informação que possa ter relevância. Essa informação será a base dos fatores a seguir.



**As necessidades de deslocamento serão diferentes em cada contexto com base no gênero e em outras formas de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)). Caso tenha alguma dúvida, pergunte diretamente a quem for participar.**



### Os espaços

É possível que a localização do espaço represente um risco para quem for participar. Analise com atenção o perfil de cada pessoa e leve as seguintes coisas em consideração ao escolher um local:

- Instalações, como banheiros, que sejam acessíveis para todos os tipos de corpos;
- Espaços onde deixar crianças (extremamente importante, porque a falta dessa possibilidade é um fator crítico que leva as mulheres a recusarem esses convites);
- Boa acústica e iluminação para todo mundo compreender o que está sendo dito e mostrado; e
- Espaços que atendam a diferentes práticas e crenças religiosas, éticas e morais.

### Necessidades alimentícias

Saiba se alguém que vai participar tem alguma restrição alimentar. Por exemplo: pense em pelo menos uma opção vegetariana e leve em consideração que talvez algumas religiões ou etnias precisem de uma alimentação mais específica. Pense nessas necessidades quando for definir o menu.



**Para descobrir do que as pessoas participantes precisam, envie uma enquete com perguntas importantes ou entre em contato com elas pessoalmente. Faça o armazenamento das informações de forma segura e se lembre de estabelecer uma política de privacidade curta e fácil de entender para que todos e todas façam sua leitura e concedam seu consentimento, explicando o propósito da coleta dos dados e como essas informações serão gerenciadas.**

### 1.2.2 Definição dos conteúdos do curso

O planejamento de um curso de capacitação inclui a definição dos conteúdos que serão passados. Nesse processo, pense nos fatores a seguir.

#### Seleção de quem fará a instrução/facilitação

É essencial ter uma pessoa que seja a instrutora ou facilitadora para garantir o sucesso de uma atividade interseccional que leve o gênero em consideração. As boas práticas dessa seara incluem:

- Nos termos de referência da oficina, incluir uma exigência de que uma visão interseccional de gênero seja incorporada pela pessoa responsável pela facilitação tanto no design quanto na implementação da oficina.
- Confira a experiência da pessoa que ministrará o curso (por exemplo, pedindo uma recomendação das organizações que já trabalharam com ela) com relação a possíveis alegações anteriores de comportamentos inadequados ou inaceitáveis, como o assédio sexual. Caso haja políticas contra assédio, elas devem ser compartilhadas com quem for dar o curso.
- Para uma oficina só de mulheres, faça questão de ter uma instrutora, e se lembre de considerar outras formas de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)) ao selecionar essa pessoa. Para oficinas com vários gêneros, faça o possível para incluir homens, mulheres e pessoas não binárias – e não só homens – na equipe de facilitação.
- Discuta com a equipe de facilitação e instrução a importância de adotar uma abordagem interseccional de gênero.
- Confira se a pessoa responsável por ministrar o curso tem experiência na gestão de espaços diversos e na criação de dinâmicas de respeito.



## Currículo e materiais

É essencial criar bons espaços de aprendizagem para todos os participantes, em toda sua diversidade, então defina o currículo e os materiais da sessão de forma criativa.

- Defina um currículo que traga discussões interseccionais de gênero, incluindo as necessidades específicas das mulheres e de outros grupos nas maiores situações de vulnerabilidade, assim como problemas de autocuidado. Por exemplo: digamos que a proteção jurídica faça parte da pauta da oficina. Nesse caso, é essencial discutir leis específicas que sejam ruins para as mulheres e as pessoas afetadas. Inserir outras formas de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)). Ao discutir os riscos de segurança enfrentados pelas jornalistas, adote uma visão ampla – esses riscos existem quando as mulheres estão cobrindo uma pauta, quando estão na redação, quando estão nos ambientes digitais – e considere como o machismo ou os estereótipos de gênero têm um impacto no trabalho das jornalistas. .
- Avalie se as participantes mulheres ou pertencentes a grupos de outras desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)) apresentam essas lacunas de conhecimento. Se for esse o caso, ofereça mais apoio a essas pessoas antes da oficina para elas poderem participar ativamente.
- Use materiais (como fotos ou gráficos) para destacar o papel, as contribuições e os problemas das mulheres – em toda sua diversidade – e de outras pessoas em situações de maior vulnerabilidade. Confira com antecedência se os materiais que serão usados não perpetuam vieses de gênero ou discriminação.
- Prepare atividade ou exercícios para lidar com as possíveis situações identificadas na avaliação de riscos do grupo participante. Por exemplo, se a avaliação de risco tiver mostrado que juntar pessoas de vários históricos diferentes pode ser um gatilho de estresse psicossocial, seria recomendável incluir ferramentas e exercícios na oficina para aliviar a tensão e lidar com essas situações muito emocionais.



**Organizar reuniões com grupos-alvo (por exemplo, mulheres transexuais, mulheres de cor) antes de uma oficina pode ser uma boa maneira de identificar lacunas de conhecimento/capacidade e construir confiança.**

## Criação da avaliação pós-oficina

Assim como no planejamento do design da oficina, o foco de sua avaliação é avaliar em que medida os objetivos da oficina foram atingidos e qual foi seu nível de efetividade. Isso também é uma oportunidade excelente de avaliar as percepções de quem participou a respeito do conteúdo e da utilidade da oficina, e até que ponto houve a integração de uma abordagem interseccional de gênero. As lições que vocês aprenderem possibilitarão o design de oficinas interseccionais ainda mais responsivas ao gênero no futuro.

No questionário de avaliação pós-oficina, inclua perguntas que possibilitem:

- Avaliar o comportamento da organização e das pessoas que ministrarão e facilitarão o curso;
- Analisar se questões importantes de gênero e outras desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)) foram integradas ao conteúdo;
- Avaliar se o espaço era acolhedor e seguro; e
- Pedir sugestões de aprimoramento para a oficina (organização, planejamento, implementação etc.).



### 1.2.3 Código de conduta

Os códigos de conduta servem para várias coisas. Eles ajudam a estabelecer as regras básicas de uma oficina (por exemplo, que é necessário demonstrar respeito) e a garantir que o evento seja acessível para todo mundo. Além disso, eles informam aos participantes que um processo deve ser seguido e que a organização estará lá para ajudar caso alguém descumpra o código. Eles são uma forma de cuidar do bem-estar dos participantes e de mostrar o compromisso da organização para com criar um espaço acolhedor e seguro para a oficina.

O código de conduta não precisa ser extenso e deve ser de fácil compreensão. Os [códigos de conducta existentes](#) podem servir como exemplos. Seja qual for sua decisão, pense nos fatores a seguir:

- Converse com a organização e as pessoas que vão ministrar e facilitar o curso para definirem em conjunto qual mensagem será transmitida durante a fala de abertura para garantir que a oficina seja um ambiente acolhedor e seguro para todo mundo.
- Defina los comportamientos que se deben Defina que comportamientos devem ser incentivados, desincentivados e rechaçados. Inclua formas de comunicação e processos de fácil compreensão, incluindo para garantir o anonimato sempre que isso for solicitado; qual será o mecanismo de denúncia e como lidarão com os incidentes (por exemplo, os canais de denúncia e como a decisão será tomada); as consequências existentes ao violar o código); e os mecanismos existentes para todo mundo ajudar a promover um



**Ao decidir se as pessoas que violarem o código de conduta poderão continuar ou voltar ao curso, pense em duas coisas: (1) se existe um bom motivo para achar que essa pessoa continuará violando o código; e (2) como outros participantes se sentirão se essa pessoa ficar ou voltar.**

ambiente seguro e acolhedor (você pode compartilhar um passo a passo de como as pessoas podem se comportar em uma situação na qual estejam desconfortáveis, por exemplo).

- Informe os participantes a respeito do código antes da oficina e inclua isso nas falas de abertura do curso. Dependendo do contexto, talvez você possa imprimir o código em um pôster e exibi-lo no local.
- Com relação às consequências da violação do código, determine por quanto tempo essa decisão será mantida (por exemplo: será apenas para essa oficina ou também será para outras atividades no futuro?). Considere a possibilidade de desenvolver uma política de privacidade e proteção de dados sobre esses tipos de casos para definir quais informações devem ser guardadas, por quanto tempo e quem poderá acessá-las.
- Após uma oficina, avalie a eficiência do código e se ele precisa de algum ajuste para ser mais objetivo e cumprir seu propósito.



## 1.3 Verbas

A verba é essencial para organizarmos um curso de capacitação interseccional.

A destinação de verbas é uma ação e um processo estratégico cujo intuito é atender a todos de forma igualitária por meio da perspectiva específica de gênero. Isso também pode ser adaptado para outras formas de desigualdades interseccionais (consulte a [imagem 1](#)).

Não há como negar que há um problema estrutural de financiamento na produção de verbas interseccionais responsivas ao gênero. Há fontes doadoras que topam aceitar uma verba que atenda às necessidades de todas as pessoas em toda sua diversidade, mas outras não. É crucial identificar as falhas e desafios interseccionais de gênero existentes para explicar como essa verba será uma parte essencial do trabalho feito para atender às necessidades diversas de todos e todas.

Ao determinar sua verba, faça a alocação dos fundos segundo as necessidades identificadas no planejamento. Isso possibilitará que você considere o local mais adequado, o transporte mais bem avaliado, a plataforma mais segura, e por aí vai. Também faça questão de alocar verba para coisas críticas, como necessidades alimentícias, serviços de tradução, pacotes de conexão com a internet e/ou espaços onde deixar as crianças.



**Conforme aumentamos a frequência do uso de uma lente interseccional de gênero ao organizar as oficinas, mais fácil fica conduzir o processo de definição de verba para o gênero, e melhor ficam nossos argumentos para convencer as fontes doadoras da importância da alocação de fundos para necessidades diversas.**



## 2. Implementação

Deve-se pensar em duas etapas ao realizar o curso de capacitação ou a formação interseccional responsiva a gênero.

### 2.1 No início da oficina

Pensar na acessibilidade do espaço da oficina é fundamental para criar um ambiente acolhedor e seguro para o curso. Faça as seguintes perguntas práticas para planejar melhor esses espaços:

- Esse espaço (on-line ou off-line) é confortável para quem participará?
- Quais são as necessidades de quem participará?
- É oferecido um suporte para guiar as pessoas pelo espaço?
- Como o layout do local (por exemplo, a disposição das cadeiras) pode afetar as interações (no caso de um evento presencial)?

No início da oficina, é essencial ter uma introdução bem planejada que dite o tom do restante da sessão. Essa é a hora certa de definir a plataforma na qual as interações acontecerão.

- Tente conseguir a compreensão e o comprometimento da organização, da equipe de instrução e facilitação, e dos participantes a fim de criar e manter um ambiente acolhedor e seguro durante toda a atividade, incluindo nas áreas recreativas. Explique o significado disso. Isso é muito importante porque é comum que essas atividades incluam conversas sobre situações traumatizantes.
- Apresente o código de conduta, se houver. Informe a quem as participantes e os participantes poderão recorrer. Tente encontrar mais de um canal de comunicação para denúncias e compartilhe a política de anonimato.
- Fale com clareza sobre os pronomes de quem for participar – ou, caso não consiga, procure formas neutras de se dirigir às pessoas. Converse com o grupo para decidir em conjunto se a melhor medida seria usar crachás durante toda a dinâmica.



- Quando for necessário documentar o curso, peça pelo consentimento de cada pessoa antes de tirar fotos ou gravar as sessões. As pessoas que forem participar precisam ter a opção de dizerem que não, e a organização deve providenciar alguma forma de identificação para essas situações (por exemplo, com etiquetas ou adesivos para assinalar quem aceitou aparecer em gravações e fotos).

## 2.2 Durante a oficina

- Além de documentar as experiências e contribuições, não deixe de documentar o que as pessoas participantes compartilharem de acordo com seus grupos demográficos – não só com uma segmentação entre gêneros, mas também dentro deles. Por exemplo: talvez você identifique que as mulheres participam menos que os homens, mas que as mulheres de áreas rurais interagem ainda menos que as que moram em regiões urbanas. Registre o número de intervenções por gênero e anote como essas ideias são apresentadas (consulte o apêndice para ver uma tabela útil na qual registrar essas informações). Isso pode te ajudar a identificar se você precisa de medidas corretivas para promover a participação ativa de qualquer grupo de participantes (como mulheres racializadas de áreas rurais em comparação com homens e mulheres de meia idade que moram nas cidades).
- Ao explicar os conceitos, use exemplos acessíveis e da realidade das pessoas participantes.



**Respeite o tempo das pessoas e nunca a force a participar – isso pode causar uma revitimização. É melhor criar um ambiente de confiança. Considere a possibilidade de usar diferentes metodologias de participação (como grupos paralelos menores ou post-its para registrar as ideias por escrito) para conquistar a confiança do grupo.**

- Ao lidar com participantes que queiram compartilhar experiências traumatizantes, tente criar um espaço seguro para isso: modere as perguntas e comentários das outras pessoas, respeite o tempo de quem estiver falando e lembre todos e todas do compromisso de manter um espaço acolhedor e seguro.
- Diga a quem for participar que é possível discutir qualquer experiência ou caso com a organização com total privacidade e confidencialidade.
- Deixe um tempo para as pessoas avaliarem a oficina e esclareça que essa avaliação é uma oportunidade de melhoria.
- Se a atividade durar mais de um dia, façam uma avaliação coletiva ao final de cada dia. Veja se as pessoas estão comprometidas e se os exercícios possibilitam que todos os grupos participem. Faça ajustes quando for necessário.
- Durante a oficina, colete qualquer informação necessária para qualquer indicador interseccional de gênero descrito na política de discriminação positiva e para qualquer objetivo desenvolvido no processo de planejamento (se for o caso).



**Considere usar diferentes tipos de metodologia participativa (ex. divisão em grupos menores, uso de post-its e notas colaborativas para coletar ideias) para ganhar a confiança das participantes.**



## Como lidar com o trauma durante o curso

Não se esqueça de que muitas oficinas de proteção – principalmente se as pessoas participantes compartilharem experiências reais de violência – podem deixar o trauma à flor da pele. Por isso, recomendamos o seguinte:

- No início de cada oficina, é melhor esclarecer que talvez o trauma volte à tona ou aconteça, e definir (com a equipe de facilitação e as pessoas participantes) o que o grupo fará, em conjunto, para intervir nesses casos ou para lidar com essas ocorrências.
- Caso isso aconteça, esforce-se bastante para criar um espaço seguro para quem estiver revivendo o trauma. É possível fazer isso moderando as perguntas e comentários das outras pessoas, respeitando o tempo de quem estiver falando e lembrando todos e todas do compromisso de manter um espaço acolhedor e seguro. Até pequenos detalhes podem fazer a diferença, como demonstrar empatia (por exemplo, oferecendo um tempo para a pessoa se recompor, pegando água e compartilhando lenços se achar necessário etc.).



## O que é um espaço acolhedor e seguro?

Um ambiente ou espaço seguro é um lugar no qual uma pessoa ou grupo de pessoas consegue ter certeza de que não sofrerá discriminação, críticas, assédio ou qualquer outro tipo de sofrimento emocional ou físico por causa de suas categorias sociais. Também é um espaço no qual as pessoas sentem que é possível desenvolver vínculos e confiança nos outros.

Projetar um espaço seguro não significa criar uma ameaça à liberdade de expressão. Muito pelo contrário: essa é uma forma de fortalecer a liberdade de expressão por meio da criação de um ambiente no qual todas as pessoas consigam se expressar por meio de regras claras de respeito pela diversidade e pelo incentivo à crítica e ao diálogo construtivos. O desafio é deixar claro o que podemos e não podemos fazer de acordo com os valores da ARTIGO 19. Além das regras existentes para a conversa, também precisamos de recursos para lidar com possíveis riscos



## 3. Avaliação

Esse é o momento de avaliar a oficina, identificar boas práticas e explorar quais aspectos ainda podem ser aprimorados. Também é outra oportunidade de realizar uma análise interseccional de gênero da oficina segundo o contexto no qual ela aconteceu. Essa experiência, com base na prática e aprimoramento constante, deixará as oficinas mais relevantes para a organização, para as pessoas participantes e para os grupos doadores.

- Colete e analise os resultados de qualquer avaliação após uma oficina, incluindo quaisquer possíveis diferenças nas respostas de quem participou, com toda sua diversidade.
- Faça uma sessão de recapitulação com a organização e a equipe de instrução/facilitação no que diz respeito aos aspectos interseccionais de gênero da oficina, incluindo qualquer problema de diversidade ou falha de gênero que tenha acontecido, e liste ideias de como melhorar.
- Todos os relatórios e artigos relacionados ao curso devem dar destaque aos seus aspectos interseccionais de gênero e a qualquer conquista ou progresso relevantes.



# Apêndice: Tabela de registros de intervenção




<b>Data da oficina:</b>				
<b>Nome da oficina:</b>				
<b>Objetivo(s) da oficina:</b>				
<b>Organização:</b>				
	♀	♂	♂♀	<b>Observações:</b>
<b>Número de participantes:</b> 				
<b>Número de pessoas que deram opiniões:</b> 				
<b>Número de pessoas que compartilharam alguma experiência com ataques:</b> 				

Tabela A1: Tabela de registros de intervenção



**ARTICLE19**

---

**ARTIGO 19**

**T:** +44 20 7324 2500

**F:** +44 20 7490 0566

**E:** [info@article19.org](mailto:info@article19.org)

**W:** [www.article19.org](http://www.article19.org)

**Tw:** [@article19org](https://twitter.com/article19org)

**Fb:** [facebook.com/article19org](https://facebook.com/article19org)