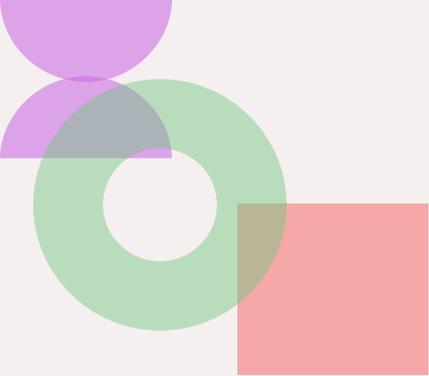


POLÍTICA PARA UM ESPAÇO SEGURO LIVRE DE AGRESSÕES



O que é este documento e porque é necessário?

O sistema cis-hetero-patriarcal (ver notas 1,2,3), as hierarquias e as relações de poder e opressão que ele traz consigo atravessam todas as esferas das nossas vidas. Estão presentes mesmo em espaços supostamente antiautoritários e livres. Entendemos que estas violências, de raiz sistêmica, devem ser abordadas de forma integrada, sendo necessário assumir coletivamente a responsabilidade de garantir que não têm lugar nas organizações de Economia Social e Solidária.

Este protocolo visa apoiar as pessoas que querem construir um espaço comum de segurança e confiança para todas as pessoas e pretende ser um instrumento de (auto)defesa individual e coletiva contra os diversos tipos de opressão e/ou agressões do sistema que se manifestam nos nossos espaços de trabalho e dentro das nossas organizações. Surge da necessidade de autoeducação e autoproteção coletivas e procura através do apoio mútuo pôr fim à normalização das agressões e à cumplicidade do silêncio. Também pretende criar diálogo entre todas as pessoas.

Um espaço seguro para todas as pessoas é aquele em que todas as pessoas são livres de se expressarem, se relacionarem, coexistirem e agirem como quiserem, quando quiserem e com quem quiserem, sem correrem o risco de violência ou perseguição com base no seu género, raça/etnia, sexualidade, classe, identidade, estatuto de imigração, origem geográfica, idade, religião, diversidade neuro funcional, etc.

Neste sentido, **não toleramos agressões sexistas (4), racistas (5), classistas (6), LGBTQI-fóbicas (7), xenófobas (8), especistas (9), capacitistas (10), ou qualquer forma de agressão ou dominação.** Este documento é um primeiro passo, entre os muitos que devem ser dados, até que as nossas organizações sejam verdadeiramente livres. Por conseguinte, não o entendemos como um documento estático. É o resultado de um processo que deve ser continuamente adaptado de acordo com contextos, espaços e tempos específicos, e com o conhecimento que adquirimos.

O que é uma agressão?

Uma agressão é um abuso de poder de uma pessoa em relação a outra, não é um conflito, um mal-entendido. Ocorre quando alguém se sente lesado. Cada pessoa tem os seus limites, de acordo com as suas experiências de vida, por isso, não é legítimo questionar os seus limites.

Todas as pessoas se podem tornar agressoras em algum momento e ultrapassar os limites de alguém. Não devemos esquecer que todas foram educadas num sistema que promove a desigualdade e no qual diversas formas de opressão e violência são naturalizadas. As agressões podem ser reproduzidas entre pessoas conhecidas e desconhecidas, entre pessoas companheiras militantes, e dentro de coletivos e organizações. Compreendemos que o sistema patriarcal concede um privilégio à socialização masculina-cis-hetero-branca, e compreendemos que as agressões ocorrem de forma mais acentuada contra as mulheres, os corpos racializados e outras identidades de género não hegemónicas. Isto não significa que todos os homens exerçam o poder que o sistema lhes concedeu, nem que todos os que o usem tenham refletido sobre as suas consequências, mas significa que alguns podem acreditar que têm o direito de o fazer.

Seja em contexto familiar ou comunitário, em festas ou espaços de trabalho, absolutamente nada justifica uma agressão, nem o guarda-roupa, nem os olhares, nem as hierarquias, nem, claro, o uso de álcool ou drogas.

Uma agressão pode ser física ou não, e inclui comentários ofensivos ou desagradáveis, abuso verbal, insultos, piadas irônicas, comentários depreciativos... e tudo o que tem a ver com a diminuição ou ridicularização de outra pessoa. Inclui, também, formas indesejáveis de contacto físico, e piadas ou exibição de símbolos sexistas, racistas, LGBTQI-fóbicos, etc.. Estamos a falar de lógicas opressivas que ditam formas de dominação de umas pessoas sobre outras, pelo que todas as partes são afetadas e necessitam de reflexão e desconstrução das suas conceções.

Em contexto laboral e das organizações onde trabalhamos, uma cultura organizacional autoritária e patriarcal é, por exemplo, aquela que promove um ambiente competitivo, a sobrecarga de trabalho e a pressão excessiva para cumprir prazos. Esta cultura também é expressa quando certos comentários ou ações são subestimados ou ignorados (por exemplo, não dar espaço ou menosprezar pessoas que tentam definir conscientemente as fronteiras entre trabalho e vida pessoal), quando algumas pessoas têm mais tempo para expor as suas ideias do que outras, e quando não é permitido partilhar sentimentos e apenas argumentos racionais são tomados como válidos. Outros exemplos incluem a falta de transparência ou horizontalidade nos processos de tomada de decisão, a atribuição de tarefas a uma pessoa com base em preconceitos sexistas/racistas, a não promoção de espaços e tempo para cuidados e trabalho reprodutivo (por exemplo, quando preparar alimentos, limpar e organizar espaços, fornecer apoio emocional são tarefas sempre asseguradas pelas mesmas pessoas). A falta de cuidado no uso da linguagem, e a produção de material gráfico e escrito (imagens, artigos, revistas, e-mails, etc.) de uma natureza sexista, racista, LGBTQI-fóbica, etc. são também exemplos de agressões.

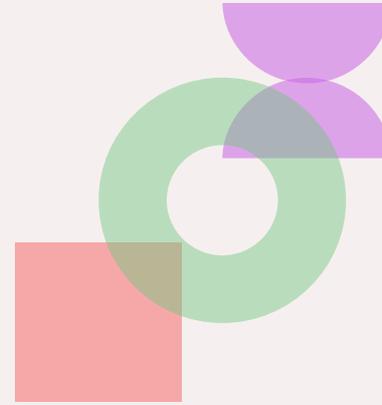
Finalmente, é importante compreender que as pessoas que sofrem agressões não são "vítimas", e sim sujeitos ativos com capacidade própria de decisão e interação. Surgindo este documento como uma ferramenta coletiva transversal para cuidar dos nossos espaços de trabalho, devemos agir sempre com o consentimento da pessoa que se sentiu lesada, ouvindo e respeitando a sua decisão pessoal e política.

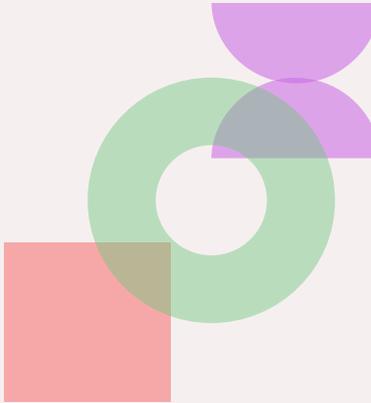
Protocolo de ação para prevenir formas diversas de opressão, enfrentar uma agressão e promover espaços de trabalho mais seguros

Prevenção (antes)

É essencial que nas nossas organizações se promova um discurso interno e externo marcadamente feminista e que os seus princípios e propostas estejam presentes de forma transversal nos nossos projetos, reuniões, encontros e atividades, de modo a avançar para uma efetiva igualdade. Entre outras coisas, propomos:

- Fazer um autodiagnóstico (ver nota 11) na organização para identificar que tipo de opressões e/ou agressões podem estar a ter lugar nos nossos espaços de trabalho;
- Adotar, divulgar e assumir publicamente um compromisso com este protocolo contra agressões sexistas (seguindo a proposta deste documento e/ou incluindo adaptações que reflitam diferentes contextos e realidades);



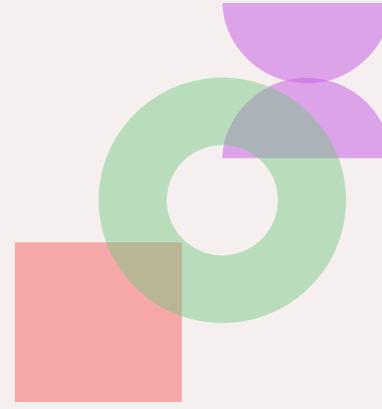
- 
- Criar uma Comissão de Cuidados Feministas: um grupo de pessoas dentro da organização, responsáveis pela implementação do protocolo, capazes de receber e facilitar a resposta às agressões identificadas, e/ou de dinamizar Assembleias de Cuidado (ver nota 12) para ampliar a consciência de todas as pessoas e sensibilizar no caso de haver uma falta de envolvimento com o tema;
 - Estabelecer prioridades, programar atividades e distribuir os espaços de discurso e expressão a partir de uma perspetiva feminista;
 - Utilizar uma linguagem inclusiva (ver nota 13) na comunicação externa e interna;
 - Avaliar os pronomes de cada pessoa e não assumir a identidade de ninguém (por exemplo, perguntar a cada pessoa como deseja ser tratada);
 - Implementar atividades regulares de sensibilização e formação em questões de género para todas as pessoas trabalhadoras e ativistas (ver nota 14);
 - Fornecer mecanismos e documentos para divulgar boas práticas.

Ação face a uma agressão

Como referido acima, este protocolo constitui uma resposta coletiva e organizada às agressões, lutando por uma abordagem construtiva e afastando-se de qualquer tipo de estratégias punitivas. Propomos o seguinte:

- Quando uma agressão é identificada, falar com a pessoa que sofreu a agressão e perguntar-lhe se pretende uma resposta coletiva. Se a pessoa lesada não quiser dar qualquer resposta, respeitamos a sua decisão e dizemos-lhe onde nos encontrar em caso de necessidade;
- Caso a pessoa queira uma resposta coletiva, comunicamos a agressão a um membro da Comissão de Cuidados Feministas e acompanhamos a pessoa lesada. A pessoa que iniciou a agressão é informada de como o seu comportamento afetou a pessoa que se sentiu agredida e é convidada a reconhecer, pedir desculpa e corrigir este comportamento;
- A Comissão de Cuidados Feministas estará permanentemente presente na entidade e tratará das agressões, sendo ao mesmo tempo responsável pela implementação do protocolo, organizando as várias atividades de sensibilização e supervisionando as comunicações internas e externas da organização.

Agradecemos a todas as pessoas, organizações da Economia Social e Solidária e coletivos que contribuíram e ajudaram a consolidar este protocolo. Também às pessoas companheiras que temos vindo a encontrar ao longo dos anos nas ruas, nos espaços de trabalho, nas viagens, nos projetos, nas assembleias, nos centros sociais, etc. É a partir desta inteligência coletiva que fomos capazes de escrever este protocolo.



TERMINOLOGIA

- (1) **Cisgénero ou cis** - pessoa cuja identidade de género corresponde ao género ou sexo atribuído à nascença, em oposição ao transgénero.
- (2) **Heterossexual ou hetero** - pessoa que se sente atraída afetivamente e/ou sexualmente por pessoas identificadas com um género ou sexo diferente do seu.
- (3) **Patriarcado** - sistema social em que as desigualdades de poder persistem e se traduzem em superioridade masculina em todos os aspetos da organização social; compreendendo que o domínio masculino é maior quando se trata de um homem heterossexual e cisgénero, falamos de um sistema cis-hetero-patriarcal.
- (4) **Sexismo** - discriminação com base no género ou sexo de uma pessoa, assumindo que um é superior ao outro.
- (5) **Racismo** - discriminação decorrente de perceções sociais baseadas em diferenças biológicas entre as pessoas, considerando que algumas pessoas devem ser classificadas como inerentemente superiores ou inferiores com base na sua pertença a um determinado grupo racial ou étnico.
- (6) **Classismo** - discriminação baseada na classe social de uma pessoa, assumindo que algumas são superiores a outras.
- (7) **LGBTQI-fobia** - discriminação contra qualquer tipo de pessoa que se identifique como lésbica, homossexual, bissexual, transgénero, queer, intersexo, ou outras identidades não-binárias.
- (8) **Xenofobia** - medo, aversão ou profunda antipatia para com pessoas consideradas como estando fora de uma comunidade, sociedade ou nação, frequentemente categorizadas como estrangeiras.
- (9) **Especismo** - a perspetiva de que uma espécie, neste caso o ser humano, tem todo o direito de explorar, escravizar e matar outras espécies de animais porque estes são considerados inferiores.
- (10) **Capacitismo**: forma de discriminação ou preconceito social contra pessoas que são consideradas como tendo deficiências.

FERRAMENTAS PARA PROMOVER ESPAÇOS MAIS SEGUROS NAS NOSSAS ORGANIZAÇÕES:



(11) AUTO-DIAGNÓSTICO PARA ORGANIZAÇÕES

Para quê?

Dada a influência patriarcal na sociedade de hoje, é muito provável que as organizações (sociais e solidárias) estejam imbuídas dos seus valores. Por essa razão, transformar a "cultura organizacional" a partir de uma perspectiva feminista e com o cuidado ao centro é uma parte frequentemente negligenciada, embora crucial, da manutenção de boas relações no trabalho e da construção de um ambiente profissional mais seguro e amigável.

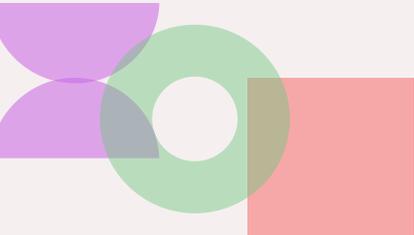
Esta transformação dos nossos locais de trabalho, implica processos e reflexões profundas, empenho e renovação. Devemos ter em mente que os valores patriarcais que estamos a tentar abordar são estruturais e fazem parte de um sistema complexo, ou seja, fazem parte de todo o sistema (desde o político, até ao social, económico, cultural, etc.). Por conseguinte, abordá-los construtivamente não é uma tarefa fácil. A mudança não é apenas uma questão de vontade, mas também de tempo e recursos.

Este documento pretende ser um ponto de partida para construir os tão necessários espaços de trabalho feministas e centrados nos cuidados. Aqui se reúne um conjunto de dicas, recursos e questões que podem ser colocadas a nível individual e também coletivamente dentro da sua organização, a fim de diagnosticar e promover uma melhor cultura organizacional.

Questionar as nossas práticas:

Do ponto de vista da organização:

1. As pessoas que trabalham na organização estão conscientes de questões de igualdade de género, sexismo e antirracismo?
2. Existem dados que permitam acompanhar a evolução da paridade no seio da organização?
3. Lançaram alguma campanha interna para combater os estereótipos de género, o sexismo e o racismo na organização? Se sim, existe alguma comissão dedicada a assuntos feministas na organização?
4. Estão instaurados processos de recrutamento que limitem os preconceitos de género, sexistas e racistas? Se sim, como e quais são os mecanismos adotados? Se sim, as descrições de funções para cargos de responsabilidade estão feminizadas?
5. Existe um plano de comunicação para encorajar as mulheres, e pessoas de identidades não binárias, a envolverem-se em órgãos representativos locais e nacionais?
6. Encorajam a deteção e promoção de talentos femininos e de outras identidades não binárias?
7. Organizam programas de formação com perspectiva feminista?
8. Garantem a igualdade nas promoções e na atribuição de bónus?
9. Têm formação em negociações salariais com uma perspectiva de género?
10. Promovem formas de trabalho inteligente e horários de trabalho flexíveis?



11. Oferecem serviços ou outras estruturas de acolhimento de crianças para facilitar a guarda de crianças a cargo das pessoas que trabalham na organização?

12. Encorajam o usufruto da licença de paternidade?

13. Oferecem às pessoas com contratos precários ou a tempo parcial os mesmos benefícios que às restantes?

14. A organização tem em conta que os conflitos são importantes, atribuindo espaço, tempo e recursos para os resolver?

15. A organização dispõe de um mecanismo para as pessoas da equipa comunicarem que sofreram assédio sexual/de género?

16. Utilizam-se formas de linguagem inclusiva tanto na comunicação externa como interna?

17. As tarefas reprodutivas estão incluídas nas descrições de trabalho?

18. Existem tarefas organizacionais que não são assumidas/reconhecidas e recaem sempre sobre a mesma pessoa (por exemplo, fazer atas numa reunião, atender o telefone, abrir a porta, preparar os espaços de reunião, imprimir, etc.)?

De uma perspetiva mais pessoal:

19. Sinto segurança e proteção no meu contexto de trabalho em termos de género, sexismo e racismo?

20. Sinto que o meu trabalho é valorizado?

21. Já experimentei algum tipo de opressão e/ou agressão no espaço profissional?

22. A quem recorro no caso de me sentir desconfortável no contexto do meu trabalho?

(12) ASSEMBLEIAS DE CUIDADO

As nossas organizações devem promover o bem-estar e o cuidado das pessoas que nela trabalham através da implementação de dinâmicas internas que garantam a construção de equipas de trabalho democráticas, coesas e motivadas. Em primeiro lugar, assegurar o cuidado das pessoas implica incorporar mecanismos de prevenção e gestão de conflitos e violência, contemplando a diversidade, e estabelecer e gerir mecanismos de escuta, diálogo e consenso (2019, Atienza et al). Neste sentido, uma estratégia a considerar é a criação de Assembleias de Cuidados (AC). Estas definem-se como um espaço/tempo de encontro e partilha entre mulheres e pessoas não binárias especificamente dedicada à expressão de sentimentos e ao questionamento sobre o sexismo, através de estratégias de apoio mútuo, ou seja, de escuta activa, diálogo horizontal e respeito e apoio emocional entre as pares.

Se as pessoas envolvidas já se sentem a um nível considerável de compreensão sobre estes temas, o grupo pode integrar homens - tudo depende do nível de desconstrução destes temas alcançado pelas mulheres e pelas pessoas não binárias, uma vez que estas são as primeiras que precisam de estar sensibilizadas, conscientes e capacitadas para depois alargarem o diálogo aos homens. Com base na experiência da RedPES e RIPESS durante o projeto 4 Care Work Environment, as AC pretendem dar corpo a dois objectivos principais:

1) Alargar a consciência colectiva sobre o sexismo (e as suas ligações com outros mecanismos de opressão, tais como o racismo, o classismo, especismo, etc.)

Tendo em conta que as relações de poder e os privilégios promovidos pelo sistema condicionam todas as pessoas, incluindo as mulheres e as pessoas não binárias, todas podem beneficiar do aprofundamento do seu julgamento crítico e do alargamento da sua consciência relativa aos processos de subordinação e violência a que estão sujeitas (ou aos quais sujeitam outras pessoas) e que durante muito tempo foram normalizados e desvalorizados. Assim, criar um AC pode ser, como foi para algumas das mulheres das nossas redes, um espaço de partilha de situações de violência (mais ou menos graves/explicitas) que experimentaram ao longo do tempo, e que lhes permitiu validar os sentimentos e pensamentos que tinham sido até então guardados para si próprias. Escutar os exemplos das outras pessoas desenvolveu a sensibilidade para identificar atitudes e comportamentos violentos, que podem ser mais ou menos subtis. Permitiu também reconhecer como violentas algumas situações que anteriormente, devido ao isolamento da pessoa, não eram identificadas como tal. Observámos que as partilhas nas AC promoveram a desconstrução de ideias e sentimentos internalizados que foram impostos sem qualquer crítica pelo sistema em que vivemos - e que a experiência num coletivo feminino e não binário é chave para esta consciência.

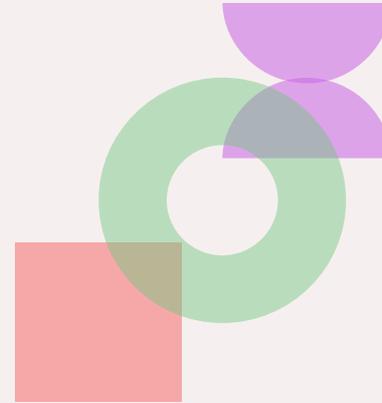
2) Garantir um espaço/tempo para a expressão de sentimentos e apoio mútuo

Ter um espaço de partilha de sentimentos, para além de ser um movimento contra-hegemónico contra o carácter produtivista, mercantilista e desumanizado promovido pelas sociedades patriarcais, colonialistas e capitalistas em que vivemos, permite-nos criar proximidade e união entre as pessoas. A partilha da sua vulnerabilidade cria coesão, e o sentimento de solidariedade no grupo repara a sua auto-estima, e aumenta a sua capacidade de se adaptar e defender no ambiente em que vivemos. Saber que existe um espaço a que podemos recorrer a qualquer momento é extremamente estruturante do ponto de vista psicológico e contraria o medo e a lógica isolada e individualista promovida pelo sistema. Finalmente, importa dizer que este apoio mútuo, sendo um ponto de partida para o empoderamento individual, pode igualmente reverberar numa luta coletiva, que subseqüentemente abre novos ciclos de aprofundamento da consciência e reforço do empoderamento.

Para apoiar a participação adequada e significativa nestas CA, de acordo com (idem) ajuda prestar atenção ao seguinte:

- Que as AS sejam periódicas e bem planeadas; a periodicidade permite legitimar estas instâncias como espaços decisivos e compreender a importância de participar nelas.
- Cuidar das condições metodológicas e materiais destas assembleias para garantir conforto, confiança e uma participação equitativa e de qualidade. Ter uma pessoa facilitadora permite mediar as intervenções, evitando possíveis monopólios discursivos, e colocar a atenção nas ideias, sentimentos, necessidades, e pedidos de todas as participantes, entre outros. É também importante estabelecer um tempo de início e fim, e estimar o tempo necessário para a realização de cada tópico definido.

O potencial de uma AC reside no facto de ser um espaço/tempo para o cuidado entre mulheres e pessoas com identidades não binárias, que é diferente de outras reuniões de trabalho com agenda, atas, e pressão para ser produtivo e tomar decisões. A AC é, acima de tudo, um momento de Cuidados. Estar consciente de como esta pressão produtiva funciona em nós, e ser criativo ao propor formas alternativas de estar em coletivo, é um elemento chave na desconstrução da lógica capitalista internalizada em nós.



(13) UTILIZAÇÃO DE LINGUAGEM INCLUSIVA

A linguagem que usamos é extremamente importante porque com ela não só nomeamos, mas também construímos e definimos a sociedade à nossa volta. A língua é poderosa e dinâmica, não estática, e pertence àqueles de nós que a falam e não aos grandes pensadores da língua. Somos completamente livres de a transformar para fazer sociedades mais igualitárias.

""O que não é nomeado não existe", disse Steiner, mas quem tem o poder de nomear? A língua não foi feita por si só, mas foi definida por pessoas específicas que decidiram que gêneros devem ser utilizados em qualquer momento, o que é universal, etc. Estas pessoas têm sido na sua maioria homens, brancos, heterossexuais, o que se reflete no sentido androcêntrico dos nossos idiomas.

Nos últimos anos, surgiram ferramentas específicas para nos orientar sobre como incorporar uma linguagem inclusiva nos locais de trabalho, escolas, meios de comunicação e outros ambientes. Aqui podes consultar alguns destes guias que, em diferentes línguas, explicam como fazer um uso não-sexista da língua criando alternativas ao genérico masculino, como não cair em binarismos (homem/mulher) compreendendo que existem outras identidades e que é essencial fazer um uso apropriado dos pronomes (ela/ele/eles) sem assumir a identidade de ninguém.

Consulta estes guias de linguagem inclusiva em diferentes línguas:

ENGLISH | **PORTUGUÊS** | **FRANÇAIS** | **CASTELLANO**

(14) DICAS PARA CRIAR REUNIÕES/ATIVIDADES MAIS SEGURAS

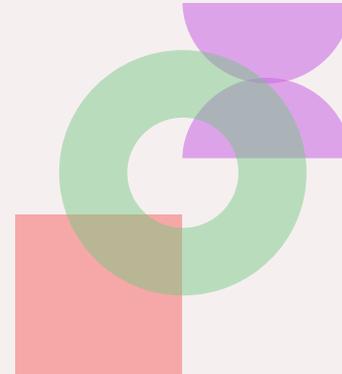
Em todos os espaços de trabalho, e em oficinas, conversas ou atividades de grupo, é essencial criar um espaço seguro para todas as pessoas que nele vão participar. Para isso, e especialmente quando falamos de auto-cuidado, acreditamos que é importante reconhecer a importância de dedicar tempo (e outros recursos) para que tal aconteça de forma significativa e eficaz. Além disso, a criação de um espaço seguro é um processo em várias etapas que deve ser mantido durante todo o desenrolar da atividade.

Antes da atividade:

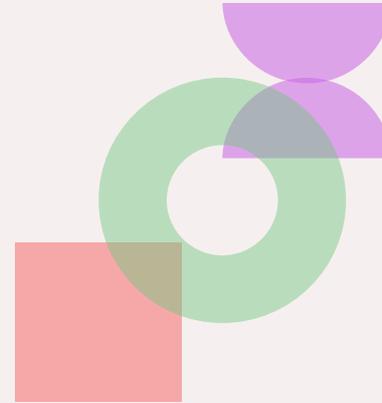
- Os espaços de trabalho devem ser seguros, acolhedores e confortáveis, permitindo às pessoas relaxar, encorajando a sua participação e criando um clima de solidariedade e confiança. Isto pode incluir sentar-se em círculo* e cuidar de pormenores do espaço que façam a diferença.

* Acreditamos que a configuração do espaço tem uma componente política e que a disposição dos lugares é importante. Na maioria dos workshops tradicionais, as pessoas sentam-se atrás das mesas ou nas secretárias, em filas sem se verem umas às outras, e a pessoa que lidera coloca-se à frente numa posição mais hierárquica.

É importante quebrar a formalidade destes espaços mais tradicionais que podem fomentar a desconexão entre as pessoas e limitar a capacidade das pessoas se envolverem plenamente no espaço e nas dinâmicas. A nossa educação, e as nossas oficinas ligadas à Economia Social Solidária, devem ser capazes de analisar e questionar as relações de poder. Sentar-se num círculo, com todas as pessoas ao mesmo nível, é uma boa forma de o fazer.



- Perguntar sempre com antecedência às pessoas participantes na atividade se têm preferências particulares de lugares. Tem em mente que algumas pessoas podem sentir-se desconfortáveis em admitir desafios físicos que possam afetar o seu conforto, tais como desafios auditivos, problemas de costas, dificuldade em sentar-se durante longos períodos, etc.
- Olhar para a sala e reparar em considerações tais como ventilação e acessibilidade para todas as pessoas participantes.
- Idealmente o espaço deve ter áreas internas e externas, e ter sempre áreas de reunião separadas para os intervalos. Todas as áreas devem ser acessíveis a pessoas com deficiência.
- Preparar um formulário de consentimento - para utilizar citações, fotografias, visuais e áudio gerados no processo - que as pessoas participantes possam assinar.



Durante a atividade:

- Comunicar a todas as pessoas que este é um espaço seguro e livre de agressões e atitudes discriminatórias de todo o tipo (sexista, racista, homofóbico, transfóbico, capacitista, especista, etc.).
- Iniciar a sessão com uma ronda de nomes e pronomes (isto é, ela/dela, ele/dele ou eles/deles), para que todas as pessoas se possam conhecer e para que não se assuma à partida a identidade de ninguém.
- Utilizar uma linguagem inclusiva.
- Escolher um formato acessível, perguntando-se se, por exemplo, as pessoas participantes estão familiarizadas com a tecnologia que vai ser utilizada na sessão. Certificar-se que todas podem ouvir e ver a disposição do conteúdo, design e cores que devem ser apelativas, visíveis e compreensíveis para todas. Tentar estar atento às questões de acessibilidade que as pessoas possam enfrentar.
- Tentar lembrar-se de que receber retorno - especialmente um retorno crítico - é uma oportunidade de aprender mais e melhorar continuamente.

Após a atividade:

- Assegurar que o consentimento é verificado para utilizar citações/visuais/áudio em relatórios e em meios de comunicação social.
- Oferecer ajuda e falar individualmente com as pessoas participantes que possam ter sido afetadas pelo/ao longo do processo.
- 1. Assegurar que qualquer material acordado para ser partilhado com as pessoas seja partilhado de uma forma compreensível.