

**GUIA DE
RECOMENDAÇÕES
PARA UMA
ASSISTÊNCIA
TÉCNICA
INCLUSIVA**

ATERi

Solidaridad

GUIA DE RECOMENDAÇÕES PARA UMA ASSISTÊNCIA TÉCNICA INCLUSIVA

A Solidaridad é a detentora dos direitos de propriedade intelectual desta obra. Ela autoriza a reprodução total do documento para fins educacionais, desde que seja preservada sua integridade e as organizações participantes sejam citadas. Outros usos do documento requerem autorização por escrito da Solidaridad.

CONTATO

Solidaridad
Escritório do Brasil

Rua Tanabi, 296, Água Branca – São Paulo-SP
www.solidaridadsouthamerica.org/brasil

AUTORAS

Claudia Cardona e María Lorena Ramirez

DESIGN E DIAGRAMAÇÃO

Rosario Abramo

INTRODUÇÃO

Este guia foi desenvolvido com o objetivo de fornecer ferramentas práticas às equipes técnicas que acompanham projetos em que a inclusão social é abordada como um componente transversal.

Este material permitirá o desenvolvimento de uma assistência técnica inclusiva na medida em que a equipe técnica tenha clareza sobre o que fazer no dia a dia e, principalmente, como fazê-lo em benefício das comunidades rurais que acompanha. Também servirá como material para os processos de indução de novos integrantes das equipes.

Embora os exemplos tenham sido formulados para o setor de produção de leite, as recomendações e ferramentas podem ser aplicadas a qualquer setor.

A estrutura do guia é composta por cinco capítulos que descrevem de maneira simples as recomendações que podem ser colocadas em prática durante a assistência técnica:



Este material foi elaborado a partir de uma oficina de assistência técnica inclusiva desenvolvida no âmbito do projeto Chaco Sustentável, no Paraguai.

1

LINGUAGEM INCLUSIVA

O QUE DEVE SER EVITADO

Utilizar uma linguagem sexista. Uma linguagem sexista é aquela que exclui um dos gêneros.

Ex.: Todos os homens da oficina.



O QUE É RECOMENDADO UTILIZAR

Utilizar uma linguagem inclusiva.

Ex.: Todos os participantes da oficina.



Fazer relação direta com o poder do homem dentro de casa.

Ex.: Quem manda na fazenda é o homem, e a mulher manda na cozinha.



Discutir a importância dos diferentes papéis e funções dentro da família.

Ex.: Ambos contribuem com seu trabalho. Enquanto o homem controla as ervas daninhas no pasto, a mulher prepara a comida para a família.



Duvidar do que as produtoras afirmam fazer.

Ex.: Você dirige o trator mesmo?



Ouvir com respeito e, se tiver dúvidas, esclarecê-las individualmente.

Ex.: Que bom que você dirige o trator! Você poderia compartilhar sua experiência conosco?



Linguagem inclusiva: é aquela que representa objetivamente todos os atores da cadeia, incluindo homens e mulheres, crianças, jovens, idosos, grupos indígenas e outros grupos da comunidade.

O QUE DEVE SER EVITADO

Impor suas opiniões sobre gênero.

Ex.: As mulheres devem participar de oficinas sobre culinária, e os homens de oficinas sobre controle de pragas.



O QUE É RECOMENDADO UTILIZAR

Valorizar as atividades que tradicionalmente não estão associadas ao seu papel (homem-mulher).

Ex.: Que bom que você pôde vir à oficina de gestão da propriedade, já que seu marido está cuidando das crianças.



Ignorar as necessidades e diferenças dos participantes.

Ex.: Ausência de metodologias, ferramentas e ambientes iguais para crianças, adultos e gestantes.



Garantir condições adequadas às necessidades dos participantes.

Ex.: Adaptar os horários e as instalações para as formações. Levar folhas e lápis de cor para as crianças desenharem.



Mostrar desinteresse ou indiferença em relação aos atores envolvidos no projeto.

Ex.: Utilizar o celular enquanto você está conversando com os produtores e as produtoras ou virar as costas para os participantes.



Aplicar a linguagem corporal de forma adequada e justa com todos os atores envolvidos no projeto.

Ex.: Fazer contato visual, acompanhado de uma postura corporal no mesmo nível dos participantes.



2

PROCESSOS DE FORMAÇÃO EM GRUPO

CHAMADA PARA AS OFICINAS DE FORMAÇÃO:

Refere-se à forma e aos meios utilizados pela equipe técnica para convidar homens, mulheres e outros grupos da comunidade (grupos indígenas e jovens) para as oficinas de formação. Para uma chamada inclusiva, considere os seguintes aspectos:



Data: que não coincida com outras atividades.

Horários: que se ajustem às rotinas dos participantes.

Ex.: levar em consideração o horário de almoço e a chegada das crianças da escola.



Distâncias: seleção de locais de fácil acesso para a maioria dos participantes.

Local: que os ambientes da oficina favoreçam o aprendizado e se adaptem às necessidades dos participantes.



Planejamento da oficina: a equipe técnica deve garantir que os materiais e as metodologias sejam preparados com tempo suficiente e com a qualidade necessária, respeitando as formas de aprendizagem e os interesses dos participantes.



Meios: usar os meios de comunicação que tenham maior impacto na comunidade (rádio, WhatsApp, cartazes etc.).



Intencionalidade: detalhar o público-alvo da chamada, levando em consideração as atividades exercidas pelos participantes.

PARTICIPAÇÃO EQUITATIVA DE HOMENS E MULHERES:

Refere-se à promoção da participação ativa de todas e todos os integrantes da oficina por meio de técnicas, como:

- ▶ Dar a palavra a todas e todos os participantes;
- ▶ Convidar aquelas e aqueles que são mais tímidos para participar das discussões;
- ▶ Moderar as intervenções de participantes que intervêm muito;
- ▶ Corrigir em particular, elogiar em público;
- ▶ Se houver pessoas relutantes ao tema da oficina e com problemas de atenção, questione-se sobre o seguinte:

Estou falando demais?

É hora de fazer uma pausa?

Minha metodologia é apropriada?

Algumas técnicas para incentivar a participação ativa na assistência técnica são⁽¹⁾:

Dar retorno aos produtores e produtoras sobre as atividades desenvolvidas em suas propriedades e sobre a participação nas oficinas de formação, colocando em prática as regras de ouro da retroalimentação:

“Elogiar a pessoa e avaliar sua conduta ou comportamento.”

“Começar com o positivo e deixar para o final os pontos a serem melhorados.”

Nesse sentido, recomenda-se que os pontos fracos sejam traduzidos em oportunidades de melhoria, para deixar janelas de oportunidade abertas e não fechá-las com críticas.

Ex.: Parabéns, sr. João/sra. Maria! O senhor/A senhora aumentou a produção de leite, passou de 8 para 15 L/vaca/dia, agora é só começar a implementar os registros para tomar decisões baseadas em informações.

⁽¹⁾ BRENSON, Gilbert. Curso Haravicus de facilitación. Módulo 5. Crear y mantener Rapport, 2017.

Contabilidade emocional: é um tipo de retorno que permite administrar sentimentos reativos que resultam de uma conduta inadequada. Consiste em três passos:

- 1** Primeiro passo: dizer o que está sentindo, com frases do “eu”, sem culpar o outro por isso. *Ex.: Eu me sinto preocupado.*
- 2** Segundo passo: conectar o sentimento com o tempo, definir o quando. *Ex.: Eu me sinto preocupado quando você não cumpre os compromissos acordados durante a visita à propriedade.*
- 3** Terceiro passo: ponderar, negociar ou conciliar divergências relativas à conduta ou levantar as consequências de sua continuidade. *Ex.: Eu me sinto preocupado quando você não cumpre os compromissos e desejo que cheguemos a um acordo sobre os prazos que você necessita para colocá-los em dia.*

Reconhecimento e valorização: faça elogios que destaquem os aspectos positivos e geram reconhecimento do ser e do fazer das pessoas. Os elogios devem ser sinceros, apropriados e específicos.

Ex.: Maria, você é uma excelente trabalhadora, inspira seus vizinhos a serem melhores produtores de leite com todas as coisas que você pôs em prática em sua propriedade.

RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES DE HOMENS E MULHERES:

Refere-se à sensibilização de homens e mulheres para que valorizem mutuamente suas contribuições, independentemente do gênero. Ou seja, dar importância às ideias e aos comentários sugeridos por homens e mulheres, criando ideias conjuntas por diferentes participantes. Algumas frases que podem ser usadas:

- ▶ Poderíamos combinar as duas ideias para causar um impacto maior.
- ▶ Obrigado por compartilhar sua experiência, pois ela pode ser útil para que outras pessoas a reproduzam.
- ▶ O que você está nos contando é muito interessante!
- ▶ Que bom que você pôde participar desta oficina, esperamos vê-lo na próxima.
- ▶ O que vocês acham do comentário que este produtor acabou de fazer?
- ▶ Como podemos complementá-lo?

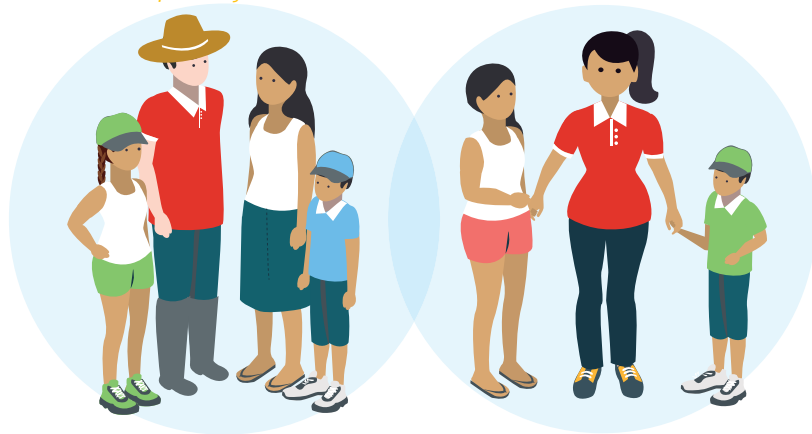
3 VISITAS INDIVIDUAIS DE ACOMPANHAMENTO

ENVOLVIMENTO DA FAMÍLIA:

Refere-se à inclusão de todas e todos os integrantes da família nas atividades do projeto, levando em consideração as diferentes contribuições que cada membro pode dar e nas quais se sinta confortável. Para isso, a equipe técnica necessita desenvolver sua sensibilidade para reconhecer os pontos fortes e potencializá-los com o objetivo de promover a adoção de boas práticas para melhorar a produtividade.

Recomenda-se que, na medida do possível, todos os membros da família sejam envolvidos durante o processo de orientação e acompanhamento. É importante desenvolver uma atenção diferenciada para as mulheres chefes de propriedades rurais, pois a gestão do tempo e o controle de recursos são diferentes em comparação com as mulheres que têm apoio de um homem na produção agropecuária.

Ex.: Se a técnica chega à propriedade do produtor e o chefe da família não está presente, ela deve desenvolver a visita da mesma forma com a mulher ou com seus filhos, pois eles conhecem e contribuem para as atividades da produção.



GERAÇÃO DE DIÁLOGOS SOBRE PAPÉIS E RESPONSABILIDADES DENTRO DA FAMÍLIA:

A equipe técnica deve apoiar a mudança ou a transformação de papéis por meio de conversas abertas com os membros da família, no intuito de compartilhar as responsabilidades dentro da casa e, assim, melhorar a produtividade e o bem-estar da família.

Ex.: Quando homens e mulheres trabalham juntos na ordenha, eles têm mais tempo para cuidar dos filhos e realizar outras atividades.

Assumir papéis e responsabilidades tradicionalmente associados a um determinado gênero não implica a perda de masculinidade ou de feminilidade, pelo contrário, melhora o equilíbrio do trabalho familiar.

Ex.: Quando o homem participa das reuniões de pais na escola e a mulher participa da reunião do Conselho da Cooperativa.

É importante limitar as intervenções, respeitando os valores culturais e a privacidade das famílias.



4

TOMADA DE DECISÕES NA ADOÇÃO DE TECNOLOGIA ENVOLVENDO HOMENS E MULHERES

É importante construir laços de confiança com os produtores e as produtoras e entender o contexto e a realidade da propriedade rural para adotar ou não uma nova tecnologia.

A equipe técnica deve se manter atualizada sobre os conhecimentos e os métodos de extensão apropriados para transferir a tecnologia aos produtores, a fim de convencê-los a adotá-la.

Além disso, é preciso levar em conta que o processo de adoção de tecnologia, na maioria dos casos, envolve investimento de recursos financeiros e de tempo, fatores que devem ser considerados durante o acompanhamento para dar orientações adequadas às necessidades e às capacidades de cada produtor.

Ex.: Solicitar um crédito à cooperativa, vender animais para melhorar a genética e a produtividade.



5

INCENTIVAR A PARTICIPAÇÃO EQUITATIVA EM POSTOS DE LIDERANÇA

É importante desenvolver processos de formação e de acompanhamento em temas relevantes, como autoestima, liderança, reconhecimento e valorização que permitam potencializar homens e mulheres para ocuparem postos de liderança na comunidade e na produção. Alguns cargos de liderança na produção de leite podem ser: representante do Comitê de Produtores de Leite, membro do Conselho da Cooperativa, membro da Comissão de Moradores, membro do Conselho Fiscal da Cooperativa, representante de comunidades indígenas, entre outros.

As organizações da cadeia produtiva precisam rever suas políticas para aumentar a participação das mulheres e dos jovens nos cargos de liderança, rever as taxas de filiação a cooperativas ou associações, buscando uma participação equitativa e um acesso justo aos benefícios para homens e mulheres.



⁽²⁾ Hennink, M., Hutter, I., Bailey, A., 2011. Qualitative Research Methods (Métodos Cualitativos de Investigación). Londres: SAGE, 2011.

FRASES PARA FACILITADORES

Frases para incentivar a participação

A seguir, apresentamos algumas frases que facilitador@s ou técnico@s podem utilizar para estimular a participação dos produtores e produtoras rurais, motivá-l@s a comentar sobre suas experiências e aprofundar as discussões de temas relevantes no grupo. Essas frases podem ajudar a chegar a um consenso sobre as ideias e motivar as ações dos participantes (Adaptado de Hennik, 2011)².



Frases motivacionais

Que ótimo!
Como foi isso?
É mesmo?!
Você poderia nos contar mais
sobre essa experiência?

Frase para esclarecer dúvidas

O que você quer dizer com...?



Frases para pedir explicações

Por que isso aconteceu?
Como isso aconteceu?
Pelo que vejo, existem diferentes pontos de vista.
Alguém poderia explicar o porquê?



⁽²⁾ Hennik, M., Hutter, I., Bailey, A., 2011. Qualitative Research Methods (Métodos de Pesquisa Qualitativa). Londres: SAGE, 2011.



Frases para refletir

Então, o que você está me dizendo é que ..., certo?
Então, o que você está me dizendo é que ...,
sua experiência foi assim?

Frases para estimular o grupo a falar

Mais alguém tem uma experiência
semelhante para compartilhar?
Quem pode explicar esse conceito?



Frases para priorizar temas

Vimos muitas coisas interessantes; qual vocês acham
A MAIS importante?
Por que achamos que isso é O MAIS importante?



Frases fazendo referência ao tempo

No decorrer dos anos, isso sempre foi assim?
Como isso mudou nos últimos anos?



Frases para promover a diversidade

Alguém tem outra opinião?
Estamos todos de acordo?



AS 10 REGRAS DE UM BOM FACILITADOR EM TRABALHOS DE GRUPO

(ADAPTADO DE AYERS ET AL. 2012)³

1 CONSENTIMENTO

PEDIR AUTORIZAÇÃO AOS PARTICIPANTES PARA UTILIZAR SUAS RESPOSTAS E FOTOS EM MATÉRIAS E RELATÓRIOS.

2 RESPEITO

ESTABELECEER REGRAS DE RESPEITO PARA A ATIVIDADE - NORMAS ANCA:

- ▶ ACORDADAS;
- ▶ NEGOCIADAS;
- ▶ CONCORDADAS (CONSENSO);
- ▶ APLICADAS.

EX.: CUMPRIR HORÁRIOS, RESPEITAR QUEM ESTÁ FALANDO, OUVIR COM ATENÇÃO, COLOCAR O CELULAR NO MODO SILENCIOSO, EVITAR DISTRAÇÕES ETC.



3 APRESENTAÇÃO

APRESENTAR O OBJETIVO DA ATIVIDADE E ADMINISTRAR A EXPECTATIVA DOS PARTICIPANTES.

4 TEMPO

CONSIDERAR O TEMPO (DURAÇÃO DA ATIVIDADE), O LOCAL E A ÉPOCA PARA REALIZAR A ATIVIDADE.

5 RELAÇÕES DE PODER

ADMINISTRAR AS RELAÇÕES DE PODER DENTRO DOS GRUPOS.

6

LINGUAGEM

UTILIZAR UMA LINGUAGEM VERBAL E CORPORAL SIMPLES E INCLUSIVA.

7

SILÊNCIO

ficar em silêncio para ouvir os participantes.

8

CONFLITOS

ser criativo na gestão de conflitos durante a atividade.

9

PARTICIPAÇÃO

convidar mulheres e grupos vulneráveis a participar e expressar suas ideias.

10

AGRADECER

agradecer aos participantes pelo tempo e atenção.

³ AYERS, J. et al. Participatory monitoring, evaluation, reflection and learning for community-based adaptation. Manual for local practitioners (Monitoreo, evaluación, reflexión y aprendizajes participativos para adaptación de comunidades. Manual para técnicos locales). 2012, p.1-85. Disponível em: http://www.care.org/sites/default/files/documents/CC-2012-CARE_PMERL_Manual_2012.pdf.



company/fundacaosolidaridad



@fundacaosolidaridad

**CHANGE
THAT MATTERS**

© Solidaridad 2018