

# **Caminhando Juntos: Uma prática para transformar relações de poder desiguais**

**Nina Benjamin**

*Andar juntos ou o acompanhamento é descobrir a música em tudo o que fazemos, não apenas a música que encontramos tocando instrumentos musicais. A música que estamos procurando é feita dos sons que estão em todos nós e que, através da escuta profunda de nós mesmos e dos outros, somos capazes de ouvir mesmo sem nenhum instrumento feito à mão.*

Ser capaz de ouvir a música interior um do outro ouvindo com o coração está no centro de uma prática incorporada e descolonizadora, uma prática que enfatiza a generosidade, a abertura, a reflexividade e a autocrítica contínua.

## **Da mentoria ao acompanhamento**

A mentoria geralmente ocorre quando um mentor apoia o desenvolvimento de alguém menos experiente, conhecido como mentorado. A imagem que o termo mentoria evoca é de uma pessoa mais velha, mais sábia, orientando e transferindo conhecimento para um protegido.

No local de trabalho, a mentoria tornou-se cada vez mais popular como estratégia, por exemplo, ao iniciar os gerentes em funções específicas no local de trabalho. A mentoria é convencionalmente reconhecida como um meio de incluir mais mulheres e jovens socialmente excluídos nas ciências e áreas afins, como tecnologia, engenharia e matemática. O mentor é geralmente considerado como um especialista com uma carreira de sucesso em um desses campos.

Como facilitadora de Gênero no Trabalho (G&W) para o componente de Aprendizagem de Ação de Gênero (GAL) do Projeto de Gênero e Inclusão, tive a responsabilidade de orientar dois dos conselhos de financiamento de ciência participantes (SGCs). O projeto foi executado pelo Human Sciences Research Council (HSRC) para ajudar as SGCs a incluir mais mulheres nas ciências em África.

Com a abordagem GAL, nos concentramos na criação de relações de inclusão, igualdade e parceria entre participantes e facilitadores para desafiar a noção de um processo de aprendizagem “orientado por especialistas”. Como facilitadores-mentores, entendemos que nosso papel e posição no projeto nos deram o poder dos ‘especialistas percebidos’ em gênero e inclusão, uma percepção que precisaríamos desafiar se criássemos as relações necessárias de inclusão, igualdade e parceria. Curiosamente, como facilitadores da Gender at Work, também entramos como novatos no mundo das ciências, mudando a relação de poder na direção oposta, pois não estávamos em terreno familiar. Essa aparente desvantagem era realmente uma vantagem, pois tínhamos que praticar a humildade, ouvir atentamente e aceitar que grande parte do conteúdo sobre as ciências que estávamos ouvindo e vendo era de fato desconhecido para nós.

## **O poder de um nome**

O processo de mentoria da GAL foi uma série de encontros on-line em que os facilitadores se reuniram com as equipes de mudança individuais dos diferentes conselhos científicos. No entanto, nas oficinas de Aprendizagem entre Pares, as equipes de mudança se reuniram em coortes.

Logo no início, percebemos que o termo “mentoria” provavelmente transmitiria o que poderia ser uma relação carinhosa, mas essencialmente hierárquica, do mentor sábio e do mentorado inexperiente. Essa linguagem não se alinhava aos

valores e atitudes que mantínhamos, e não queríamos trazê-la para o processo de aprendizagem com os participantes. Então, na nossa primeira sessão de planejamento de mentoria, concordamos que, em vez de nos envolvermos em um processo de 'mentoria', estaríamos em um processo de 'acompanhamento' como 'acompanhantes' e não 'mentores'.

*Acompanhar alguém é ir a algum lugar com ele, partir o pão juntos, estar presente numa viagem... Há um elemento de mistério, de abertura, de confiança, de acompanhamento. (Farmer, 2013, p. 234<sup>1</sup>)*

Em seu artigo de jornal *Acompanhamento Psicossocial*<sup>2</sup>, Mary Watkins traça a ideia de acompanhamento de volta à teologia da libertação na América Latina, que migrou para formas libertadoras de psicologia como 'acompanhamento psicossocial', um processo de psicologia descolonizante onde, através do diálogo, uma atitude de respeito mútuo, compreensão, solidariedade e empoderamento dos marginalizados, é promovida. A descrição de Watkins de "acompanhamento psicossocial" de muitas maneiras captura o que, como facilitadores de Gênero no Trabalho, descrevemos como o processo de acompanhamento. É um processo de diálogo com foco no respeito e compreensão mútuos, práticas interpessoais que desafiam a hierarquia associada à relação especialista-novato e um desencadeamento de imaginação conjunta para criar mudanças.

## **Desafiar o papel do especialista praticando a horizontalidade**

Entrando no processo de aprendizagem como um "companheiro", eu me vi desempenhando o papel de um acompanhante, semelhante ao de um acompanhante em um concerto de música. Como 'companheiro' ou

---

<sup>1</sup> Farmer citado em Watkins, M. *Psychosocial Accompaniment*, Journal of Social and Political Psychology, 2015, Vol. 3(1), 324–341, doi:10.5964/jspp.v3i1.103

<sup>2</sup> ibid

acompanhante, eu deveria manter o espaço enquanto ouvia atenta e intencionalmente as ideias e estratégias emergentes dos participantes à medida que se desenrolavam. Isso eu achei incrivelmente desafiador. O meu primeiro impulso foi intervir, gerir, corrigir ou controlar a situação. Por que permitir um longo curso quando eu poderia encurtar a jornada com respostas rápidas derivadas de anos de experiência? Afinal, eu era considerada a 'especialista em gênero' pelos participantes do processo GAL, empregado para oferecer conhecimento técnico para criar um equilíbrio de gênero nos conselhos de financiamento de ciência (SGCs). Mas quanto do contexto eu realmente entendi? Eu estaria lá quando as estratégias bem desgastadas de "integração de gênero", "campeões de gênero", "políticas de gênero" e assim por diante fossem testadas? Eu estaria lá quando os membros das equipes de mudança dos SGCs lutassem para serem vistos, ouvidos ou reconhecidos quando voltassem a trabalhar em seus conselhos, ou quando as mulheres nos conselhos escolhessem a invisibilidade como forma de evitar lidar com situações desconfortáveis e minadoras? Não, não estaria. Então, meu papel como acompanhante me desafiou a pensar além da caixa de ferramentas técnicas de igualdade de gênero debaixo do meu braço. 'Andar ao lado' significava deslocar meu olhar para a esquerda, para a direita, para a frente, mas também para trás, enquanto permanecia em sintonia com aqueles que estavam sendo acompanhados, como um verdadeiro companheiro de viagem. Deixar de tentar consertar a situação era sobre o meu processo de abrir mão de um poder que eu estou constantemente tentada a impor. É o poder excludente do professor, o poder do especialista, um poder que é mantido através do suposto "conhecimento do especialista" e da falta de conhecimento de todos os outros.

À medida que minha jornada de acompanhamento se desenrolava, descobri que não eram os papéis principais, orientadores ou mesmo coadjuvantes que eu

desempenhava que eram fundamentais para o meu trabalho como acompanhante. Em vez disso, era a prática contínua de aprender a compartilhar o poder, interrogar minhas suposições, escolher perguntas que realmente importam e ouvir as respostas com uma profunda apreciação do que cada pessoa trouxe para o processo de acompanhamento. Embora ela chame o processo de “orientação”, Srilatha Batliwala no livro [“Mentoria Feminista para Futuros Feministas”](#) escreve sobre compartilhar poder, mas também “desistir do poder”, onde você se abre a um processo de investigação apreciativa. A maioria das conversas se concentra em poder e controle, mas com uma abordagem de investigação apreciativa, o foco está em fazer a si mesmo e aos outros perguntas poderosas que revelam construtivamente verdades sobre si mesmo. É aqui que você segura um espelho e vê preconceitos patriarcais e outros preconceitos internalizados, bem como o seu poder interior para criar mudanças.

## **Trabalhando com o nosso poder – como acompanhante e acompanhado**

Como facilitadores do Projeto Gênero e Inclusão acompanhamos membros das equipes de mudança nos SGCs. Os membros da equipe de mudança, por sua vez, acompanharam e continuarão a acompanhar seus colegas membros do conselho ou os membros da circunscrição que interagem com seu conselho, por exemplo, jovens estudantes que estudam nas ciências ou áreas afins ou mulheres pesquisadoras e profissionais que solicitam fundos.

Também tive o privilégio de poder atuar em ambos os papéis como acompanhante e acompanhado. Como acompanhante inicialmente das equipes de mudança do Uganda e da Zâmbia e mais tarde apenas da equipe de mudança da Zâmbia, o meu papel era orientar o processo de acompanhamento. Ao mesmo tempo, os facilitadores da G@W trabalharam muito de perto como uma equipe e

eu me vi acompanhado por meus colegas facilitadores, cada um compartilhando suas diferentes vidas, experiência profissional, conhecimento e habilidade. Muitas vezes me vi guiado pelos seus comentários.

Minha experiência de ser acompanhada foi vital para moldar meu papel como acompanhante. Foi na equipe de facilitadores que vivenciei um espaço generativo e dialógico de apoio à contestação, onde não era apenas seguro, mas libertador expressar e ouvir diferentes pontos de vista e experiências. Guiado pela nossa questão central de enquadramento: *O que será necessário para que os SGCs desenvolvam e implementem mais plenamente os compromissos políticos em torno de gênero e inclusão?* questionamos não apenas as ideias uns dos outros, mas nossas próprias relações com o privilégio e o poder. Cada facilitador trouxe sua própria experiência única e, embora tivéssemos uma pergunta central comum para o projeto, cada um de nós tinha nossas próprias perguntas internas sobre o que significava ser uma mulher e uma facilitadora em uma equipe encarregada de liderar um projeto sobre gênero e inclusão.

Em diferentes pontos, cada um de nós se tornou o acompanhante ou o acompanhado e tudo isso aconteceu através de conversas críticas. Estas foram conversas que desafiaram enquanto eram explicitamente fundamentadas em uma ética feminista de cuidado, empatia e confiança e onde nenhuma pergunta ou preocupação era considerada “tola” e nenhuma pessoa agia como o “modelo” para os outros seguirem. Embora cada facilitador possa ter entrado em uma conversa com uma perspectiva diferente, sairíamos com um acordo sobre o que primeiro ‘testaríamos’ em nossa prática e depois voltaríamos a refletir. Esse processo de experimentar e testar não apenas se aplicava ao nosso trabalho “externo” com os membros da equipe de mudança, mas também ao trabalho

interior individual do que significava desafiar as relações de poder patriarcais das quais todos fazemos parte.

### **‘Caminhar ao lado’ como acompanhante das equipas de mudança**

‘Aprender a aprender e aprender a ouvir’ foi a minha maneira de desafiar a hierarquia vertical do expertismo e praticar a horizontalidade. Cada sessão de acompanhamento dos membros da equipa de mudança do Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia da Zâmbia abriu os meus olhos para formas de partilhar e não impor aos outros a minha experiência de trabalho com género e inclusão. Usando uma lente de investigação apreciativa, entendi que a mudança começa com as perguntas que você faz. As perguntas em si não são neutras e com cada pergunta que fiz, eu estava exercendo alguma influência e poder. No entanto, o mais importante era que eu mantivesse uma abertura e um senso de curiosidade – não uma curiosidade fingida - mas um interesse genuíno em aprender com as respostas dos participantes. Foi essa vontade de aprender com aqueles que acompanhei que foi fundamental para criar as relações de horizontalidade, essenciais para qualquer prática encarnada e descolonizadora.