

INTEGRIDAD Y ÉTICA 9

# DIMENSIONES DE GÉNERO DE LA ÉTICA



EDUCACIÓN PARA LA JUSTICIA  
SERIE DE MÓDULOS UNIVERSITARIOS

Integridad y Ética

Módulo 9

# DIMENSIONES DE GÉNERO DE LA ÉTICA



NACIONES UNIDAS  
Viena, 2019

Este módulo es un recurso para los catedráticos.

Este Módulo sobre Integridad y Ética ha sido desarrollado por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en inglés) bajo su iniciativa Educación para la Justicia (E4J, por sus siglas en inglés) en línea con su Programa Global para la Implementación de la Declaración de Doha. Forma parte de la serie de Módulos Universitarios sobre Integridad y Ética de E4J y se encuentra acompañado de una Guía de Enseñanza. La totalidad de los materiales de E4J incluye módulos universitarios sobre prevención del delito y justicia penal, lucha contra la corrupción, delincuencia organizada, trata de personas / tráfico ilícito de inmigrantes, armas de fuego, ciber-delincuencia, delitos contra la vida silvestre, los bosques y la pesca y lucha contra el terrorismo, además de integridad y ética.

Todos los módulos universitarios de E4J incluyen sugerencias para la realización de ejercicios en clase, evaluación de estudiantes, presentaciones y otras herramientas de enseñanza que los profesores o capacitadores pueden adaptar a sus propios contextos, e integrar dentro de cursos o programas de nivel universitario ya existentes. Este Módulo propone un esquema para una clase de tres horas, pero puede utilizarse para presentaciones de menor o mayor duración.

Todos los módulos universitarios de E4J toman en consideración investigaciones y debates académicos existentes y pueden contener información, opiniones y declaraciones de una variedad de fuentes, incluyendo reportes de prensa y de expertos independientes. Las referencias a recursos externos fueron verificadas a la fecha de su publicación. Sin embargo, dado que los sitios web de terceros podrían sufrir modificaciones, le rogamos *nos contacte* si detecta una referencia equivocada o es redirigido a un sitio web con contenido inadecuado. También le solicitamos nos informe en caso de detectar que alguna publicación está vinculada a una versión o sitio web no oficial.

Pese a haber realizado una cuidadosa traducción de este módulo para asegurarnos una traducción al español precisa, la versión oficialmente aprobada es la versión en idioma inglés. Por ende, en caso de duda, le rogamos consultar la correspondiente versión en inglés.

*Condiciones de uso y descargas de responsabilidad para los módulos universitarios.*

© Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, 2019. Todos los derechos reservados.

Las denominaciones empleadas en esta publicación y la forma en que aparecen presentados los datos que contiene no implican, de parte de la Secretaría de las Naciones Unidas, juicio alguno sobre la condición jurídica de países, territorios, ciudades o zonas, o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites.

El presente documento no ha pasado por los servicios de edición.

# Índice de materias

Introducción .....	2
Resultados del aprendizaje .....	2
Cuestiones clave.....	3
Términos básicos: género y discriminación de género.....	4
Formas de discriminación de género.....	6
La ética del cuidado (EdC) y el feminismo .....	10
Referencias.....	15
Ejercicios .....	18
Ejercicio 1: El privilegio es invisible para quienes lo tienen.....	19
Ejercicio 2: Juego de roles: la caminata del poder.....	19
Ejercicio 3: El Yo vs. el otro.....	21
Ejercicio 4: La "Prueba de asociaciones implícitas de género y carrera" .....	21
Ejercicio 5: Equidad de género en las ofertas de trabajo ("Decodificador del género") ..	22
Ejercicio 6: Acoso sexual en línea (#MoreThanMean).....	23
Ejercicio 7: Juego de roles: acoso sexual en el lugar de trabajo .....	24
Ejercicio 8: Cierre de la clase.....	24
Posible estructura de la clase .....	25
Lecturas principales .....	26
Lecturas avanzadas .....	27
Evaluación de los alumnos.....	32
Herramientas de enseñanza adicionales .....	33
Presentación de Powerpoint.....	33
Páginas web .....	33
Material en video .....	33
Lineamientos para desarrollar un curso independiente.....	35

# Introducción

Este Módulo introduce las dimensiones de género de la ética. Su objetivo es concientizar a los alumnos de cómo los prejuicios y sesgos de género, incluso implícitos o inconscientes, impiden a las personas llevar una vida ética. El módulo se enfoca en la marginación de mujeres a partir del género. Ello no debe sugerir que los hombres no puedan ser víctimas de discriminación. Sin embargo, tal como lo reconocen los [Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas \(ODS\)](#) (ODS), las mujeres son sometidas abrumadoramente a varios tipos de discriminación y violencia de género en todo el mundo. El módulo aborda distintas formas de discriminación por género que sufren las mujeres, y considera los enfoques feministas que se desarrollaron en respuesta a estos prejuicios. Se centra en la teoría ética relacional feminista conocida como Ética del cuidado (EdC), y muestra cómo este marco puede ayudar a identificar y abordar la discriminación de género. Aunque el módulo se enfoca en la marginación de las mujeres, muchos de sus puntos de vista pueden aplicarse para abordar la marginación de otros grupos.

## Resultados del aprendizaje

- Definir el género, la discriminación de género, la interseccionalidad y la teoría de la ética del cuidado;
- Comprender cómo se margina a las personas en función del género, y cómo se cruza el género con otras estructuras de poder;
- Detectar el sexismo en la propia vida cotidiana y comprender cómo se le puede combatir individual y colectivamente;
- Comprender el feminismo y la ética feminista en su contexto histórico;
- Aplicar la teoría de la ética del cuidado para abordar y prevenir la discriminación de género;
- Mostrar qué significa adoptar una posición moral contra la discriminación de género en la propia vida cotidiana.

# Cuestiones clave

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, como se establece en la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), que es abordada a profundidad en el módulo 2 Integridad y Ética (Ética y valores universales). El comportamiento ético implica tratar a las personas con este espíritu, independientemente de su género. Sin embargo, consciente y subconscientemente, los individuos y las sociedades han permitido y tolerado la exclusión y la negación de los derechos humanos básicos al designar a aquellos que están fuera de su círculo como el 'Otro'. Concebimos un grupo que está "fuera" cuando buscamos e identificamos diferencias con respecto a "nosotros" – que pueden tener raíz en el color de la piel, el cabello y los ojos, la altura, el peso, el sexo, la orientación sexual, el origen étnico, la religión, edad, discapacidades físicas o mentales, el estatus socioeconómico, la educación, residencia, situación legal, la vocación, los idiomas hablados y el acento. Estos prejuicios pueden llevarnos a nosotros, y a las instituciones que creamos, a negarles a otros los beneficios que disfrutamos y a justificar nuestro propio exceso de derechos.

Históricamente, una de las bases más comunes para la exclusión ha sido el género. En consecuencia, las mujeres y las niñas son sometidas abrumadoramente a diversos tipos de violencia y discriminación basadas en el género. Ello no debe sugerir que los hombres y los niños no puedan ser víctimas de discriminación. Sin embargo, dado que los hombres históricamente han ejercido poder sobre las mujeres, las desigualdades estructurales ubican a las mujeres en desventaja en términos de acceso a derechos y oportunidades. Esto es reconocido por los [Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas](#) (ODS) de las Naciones Unidas, que buscan lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas para el año 2030. Poner fin a la discriminación de género contra la mujer es también el objetivo de la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW), (que fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979. Hasta junio de 2018, la CEDAW contaba con 189 Estados parte.

La discriminación de género contra las mujeres se ve agravada por la marginación que enfrentan muchas mujeres en función de su condición socioeconómica, edad, origen étnico o raza. Estas realidades han llevado a que se defina a las mujeres como "personas vulnerables". Como se explica con mayor detalle a continuación, la teoría de la Ética del Cuidado (EdC) llama a todas las personas a tomar medidas y acciones conscientes y empáticas para el avance y la protección de los miembros vulnerables de la sociedad - en este caso, las mujeres. Este módulo ilustra cómo la EdC puede ayudar a los alumnos a tomar medidas en sus vidas cotidianas para identificar y abordar la discriminación de género contra las mujeres.

Se pueden utilizar varias teorías éticas diferentes para analizar y abordar la discriminación de género, incluyendo el utilitarismo, la deontología y la ética de la virtud, que se analizan en el Módulo 1 Integridad y Ética (Introducción y Marco Conceptual). Sin embargo, este módulo se enfoca en la teoría de la EdC porque es un avance importante dentro de la larga historia del feminismo, uno que va más allá de la dicotomía de “o uno u otro” que sugiere que alguien debe renunciar a sus derechos para que otra persona reciba más. La EdC es una teoría influyente que nos proporciona recursos para pensar en el género y la sexualidad. Para analizar la EdC, el módulo nos invita a pensar a un nivel más transformacional considerando conceptos como el cuidado, la confianza y la solidaridad, y los roles que desempeñan junto a conceptos como la justicia, la igualdad y los derechos individuales. Al mismo tiempo, se invita a los profesores a que consideren y utilicen otras teorías y enfoques que pudieran ser eficaces para motivar a los alumnos a desafiar premisas y estructuras de poder clave relacionadas con el género en su entorno (por ejemplo, su país o región) o su tipo de comunidad (por ejemplo, urbana, urbana-periférica, rural-indígena).

## Términos básicos: género y discriminación de género

Antes de discutir las dimensiones de género de la ética, es importante distinguir los términos género y sexo, que comúnmente se alternan incorrectamente. Mientras que el sexo se define como “las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres” (ONU Mujeres, 2017), el concepto de género se refiere a:

los atributos y oportunidades sociales vinculados con el hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y el momento, y pueden cambiar. El género determina qué se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a las responsabilidades que se les asignan, las actividades que realizan, el acceso a los recursos y el control de éstos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural incluyen la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad. (ONU Mujeres, 2001).

Las mujeres de todo el mundo enfrentan discriminación y otros desafíos en función de su género. El artículo 1 de la [CEDAW](#) define la discriminación de género como:

toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la

mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Las mujeres son sujetas a sesgos y prejuicios en sus comunidades, en sus propios hogares y en sus lugares de trabajo de varias maneras, desde menor retribución (falta de paridad salarial) y segregación de género hasta el acoso y la agresión sexual. De ahí que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas se haya designado como el [Objetivo 5](#) de los ODS adoptados por las Naciones Unidas en 2015.

La violencia familiar y doméstica también ha sido destacada como un problema fundamental en muchos países del mundo. Esta forma de tratar a las mujeres es la manifestación de la opresión que enfrentan debido a su identidad de género. Para enfatizar este argumento, Iris Marion Young (2009) explica que la discriminación de género se ve agravada por cinco tipos de opresión experimentados por muchas mujeres: violencia, explotación, marginación, impotencia e imperialismo cultural (Young, 2009).

De manera similar, para comprender plenamente cómo funciona el género en la sociedad es necesario comprender cómo interactúa con otras estructuras de poder como la raza, la clase, el origen étnico, la orientación sexual o la edad. Dicho marco analítico fue presentado y desarrollado por primera vez por la jurista Kimberlé Crenshaw en su artículo seminal "Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color" (1989). El término "interseccionalidad" se usa para describir la consideración de otros factores que influyen en la discriminación de género, en particular la raza, agravando sus efectos. Crenshaw se interesó por la manera en que los activistas de los derechos de las mujeres no siempre tenían en cuenta las cuestiones de raza, ya que la experiencia de discriminación de una mujer negra, por ejemplo, podía ser muy diferente a la de una mujer blanca. En los Estados Unidos, esto se puede ejemplificar fácilmente por la brecha salarial. Si bien las mujeres estadounidenses ganan menos que los hombres estadounidenses, las mujeres afroamericanas e hispanas ganan incluso menos que las mujeres blancas (Temple y Tucker, 2017). Feministas contemporáneas, como Vrushali Patil (2013), han analizado el impacto de la interseccionalidad sobre las jerarquías raciales y culturales más allá de las fronteras. Usar el término "interseccionalidad" nos ayuda a visualizar la forma en que se relacionan categorías como la raza, el género y la clase en vidas concretas, y a comprender las múltiples cadenas de exclusión y violencia a las que están sometidas las mujeres (es decir, las mujeres pueden estar sujetas a varios sistemas de opresión más allá del patriarcado). Para una discusión más extensa del concepto de interseccionalidad, incluyendo un ejercicio de clase, consulte el Módulo 5 (Ética, Diversidad y Pluralismo).

## Formas de discriminación de género

Los siguientes párrafos discuten los conceptos de sexismo, sexismo implícito, acoso sexual y agresión sexual, todas ellas son formas comunes de discriminación de género contra la mujer.

### *Sexismo*

El sexismo es el prejuicio o la discriminación con base en el sexo, particularmente bajo la forma de la discriminación contra la mujer ([Merriam-Webster](#)). También puede significar un tratamiento injusto de las personas en función de su sexo o género. Aunque el origen del término tal como se usa en todo el mundo no está del todo claro, se le asocia con la "segunda ola del feminismo" que tuvo lugar de la década de 1960 hasta la década de 1980 y probablemente se basó en el concepto de racismo (Masequesmay, 2014). El sexismo se basa en la idea de que las mujeres son inferiores a los hombres, y se usa para oprimir a las mujeres en la sociedad.

Una de las formas en que el sexismo se manifiesta en países y culturas de todo el mundo es a través de la socialización de las normas de género. Por ejemplo, por siglos en Occidente los roles de género han representado a las mujeres como el género más emocional, físicamente más débil, y más involucrado en cuidar de otros, particularmente en la esfera doméstica. Por lo tanto, las mujeres han sido relegadas a la esfera doméstica, mientras que los roles de género han representado a los hombres como más adecuados para la vida pública, los puestos de liderazgo, las actividades empresariales, la política y la academia. Los niños pueden ser socializados desde una edad temprana para hacerles creer que las mujeres y los hombres tienen roles de género diferentes y adecuados en la sociedad. Esos niños podrían entonces crecer y perpetuar la existencia de estos roles dañinos y restrictivos en la sociedad. Un ejemplo de este proceso son las diferencias en los juguetes que se venden para niños y niñas. Este [video](#) muestra que cuando los adultos piensan en un bebé como varón, le dan vehículos de juguete, figuras de acción o equipos de construcción, y cuando lo consideran como una niña, le ofrecen muñecas y utensilios de cocina. Como se demostró en este [video](#), frases como "correr como una niña" o "lanzar la pelota como una niña" les enseñan a las niñas que son más débiles físicamente que los niños y también son un insulto para ellas. Es importante señalar que estos roles de género son limitantes para todos - mientras que a las niñas se les enseña que son más débiles físicamente ("corres como niña"), a los niños se les enseña que son más deficientes emocionalmente ("los niños no lloran"). Estos puntos de vista sobre los roles de género y la socialización que los mantiene vivos han llevado a la discriminación contra las mujeres en la vida pública, ya que a menudo se considera que desafían su rol de género asignado de una manera inadecuada. Esencialmente, la estructura de poder subyacente en la discriminación y la violencia contra las mujeres se refuerza a través del proceso de internalización de estereotipos y roles de género. Pero cabe destacar que este proceso histórico no excluye a ninguna región del mundo; sin embargo, en algunas regiones implica mayor violencia para las mujeres.

El sexismo puede surgir debido a conceptos socializados de privilegio y derecho. El Oxford English Dictionary define el "privilegio" como "un derecho, ventaja o inmunidad especial que es otorgada o está disponible solo para una persona o grupo en particular". "Merecimiento" se define como el "hecho de tener derecho a algo" y la "creencia de que uno es inherentemente merecedor de privilegios o trato especial".

Una forma extrema de sexismo es la misoginia, o el "odio hacia las mujeres" (Masequesmay, 2017). La presencia de la misoginia en las culturas y sociedades a menudo conduce a altas tasas de violencia contra las mujeres y a la mercantilización y cosificación de las mujeres. Las normas estructurales y culturales pueden engendrar misoginia.

Aunque la mayoría de las formas de sexismo y discriminación tienen un impacto negativo sobre las mujeres, también pueden afectar a los hombres. Según una [encuesta](#) realizada en cinco países (Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Francia y el Reino Unido), un gran número de hombres es víctima de discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, especialmente en las áreas con una mayor presencia de mujeres que de hombres, como en los servicios relacionados con la salud (Eurofound, 2018, pág. 10). Sin embargo, las mujeres son víctimas de discriminación en el lugar de trabajo, incluso dentro del sector de la salud, debido a las condiciones histórico-estructurales que tienen mayores implicaciones que los casos de discriminación contra los hombres.

### *Sesgo implícito / sexismo implícito*

El prejuicio y la discriminación pueden describirse como una forma de sesgo intergrupar. De acuerdo con el Programa Nacional de Educación Judicial de los EE.UU., las formas más prominentes de sesgo de género son "(i) El pensamiento estereotipado sobre la naturaleza y los roles de las mujeres y los hombres; (ii) Devaluar lo que se percibe como 'un trabajo de mujer'; (iii) La falta de conocimiento de las realidades sociales y económicas de las vidas de las mujeres y los hombres" (Halilovic et al, 2017, pág. 29).

El sesgo a menudo puede ser implícito. El "sesgo implícito", llamado a veces sesgo inconsciente, es definido por Brownstein (2015) en la [Stanford Encyclopedia of Philosophy](#) como:

un término técnico que se refiere a características relativamente inconscientes y relativamente automáticas del prejuicio y el comportamiento social. Si bien los psicólogos del campo de la "cognición social implícita" estudian "actitudes implícitas" hacia los productos de consumo, la autoestima, la comida, el alcohol, los valores políticos, y otros, las investigaciones más interesantes y conocidas se han enfocado en las actitudes implícitas hacia los miembros de grupos socialmente estigmatizados, como los afroamericanos, las mujeres y la comunidad LGBTQ [lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer].

El sexismo implícito o "sexismo cotidiano" se ha destacado a través de un proyecto fundado por Laura Bates en 2012. A través de su [página web](#), más de 100,000 mujeres y hombres han compartido sus experiencias sobre el desequilibrio de género. En las charlas [TED](#) de Laura , ella destaca los cambios de conducta y políticas que se desencadenaron al compartir estas anécdotas de todo el mundo. En Nigeria, la dramaturga Ifeoma Fafunwa, ha destacado temas similares a través de su obra llamada [HEAR WORD! Naija Woman Talk True](#), un compendio de monólogos basados en historias de la vida real de mujeres nigerianas que desafían las normas sociales, culturales y políticas. Y la charla [TED](#) de 2014 de Melanie Funchness habla del sesgo implícito desde la perspectiva de una mujer afroamericana.

El sexismo implícito se analizó por primera vez en un estudio realizado en audiciones "a ciegas" para la orquesta sinfónica de Nueva York de los años setenta y ochenta. Los resultados muestran que las audiciones a ciegas (usar una pantalla para ocultar la identidad de los candidatos ante el jurado) aumentan considerablemente las posibilidades de que se escoja a mujeres. Esto se explica con más detalle en [este](#) resumen de Harvard y se ejemplifica en [este](#) video.

En otro estudio, enfocado en las prácticas de reclutamiento de las facultades de ciencias universitarias, se pidió a los miembros del personal que revisaran varias solicitudes de empleo. Las solicitudes revisadas eran idénticas, aparte del género del nombre del postulante. Se descubrió había mayor probabilidad de que los miembros de la facultad de ciencias (tanto hombres como mujeres) calificaran a los candidatos como mejor cualificados que las candidatas y que contratarían a más hombres que mujeres. También se descubrió que a los candidatos se les daba un salario inicial más alto en comparación con las candidatas, y que los empleadores estaban dispuestos a invertir más en el desarrollo de un candidato que en el de una candidata (Moss-Racusin y otros, 2012).

Otros estudios muestran que las mujeres son entrevistadas con un nivel crítico mayor que sus homólogos masculinos, y se les interrumpe con más frecuencia (Yorke, 2017). De manera similar, el estudio de Eagly y Karau (2002) descubrió que es más difícil para las mujeres convertirse en líderes y alcanzar el éxito en roles de liderazgo por la percepción de que existe una incongruencia entre el rol de género femenino y los roles de liderazgo que conduce a dos formas de prejuicio:

- (a) percibir a las mujeres de manera menos favorable que los hombres como potenciales ocupantes de roles de liderazgo;
- (b) evaluar los comportamientos que cumplen con el concepto del rol del líder menos favorablemente cuando son llevados a cabo por una mujer.

Otro estudio interesante se centra en la redacción de género de los anuncios de trabajo. El estudio muestra que cuando los anuncios de trabajo incluyen palabras principalmente

asociadas con estereotipos masculinos (por ejemplo, "líder", "competitivo" y "dominante"), son considerados por las mujeres como menos atractivos en comparación con los anuncios de trabajo que incluyen principalmente palabras asociadas con estereotipos femeninos (por ejemplo, 'respaldo', 'comprender', e 'interpersonal'). Por lo tanto, los anuncios de trabajo con una redacción más "masculina" refuerzan la desigualdad de género en los trabajos tradicionalmente dominados por los hombres y por lo tanto equivalen a un "mecanismo de mantenimiento de la desigualdad a nivel institucional" (Gaucher et al, 2011). Finalmente, este [informe](#) habla de por qué las mujeres son menos propensas que los hombres a postularse para trabajos para los cuales no cumplen con todos los requisitos anunciados.

### *Acoso y agresión sexual*

El acoso sexual es un término legal que se refiere a un comportamiento verbal o físico no solicitado de naturaleza sexual (Encyclopaedia Britannica, 2018). Incluye cualquier comportamiento de motivación sexual que el destinatario considere ofensivo. Las mujeres y las niñas pueden ser víctimas de acoso sexual en el hogar, el lugar de trabajo, en la escuela y en su comunidad en general, entre otros lugares. Algunos ejemplos de este tipo de hostigamiento pueden ser el tacto no deseado, los comentarios sexualmente sugerentes, los comentarios groseros u ofensivos sobre la identidad de género o la expresión de género de una persona, las indagaciones sobre su historia u orientación sexual, por nombrar algunos. Los niños también pueden ser víctimas de acoso sexual, y los acosadores casi siempre son hombres. Esto demuestra que la violencia sexual se deriva de la supremacía masculina sobre aquello que se considera infravalorado o que puede ser dominado a través del cuerpo. Es importante enfatizar los efectos de este poder patriarcal, que se expresa en todo lo que es considerado como infravalorado y jerarquizado por esa supremacía.

Un ejemplo de acoso sexual público que existe en muchas culturas de todo el mundo son los "piropos". Algunos defienden este comportamiento con el argumento de que es parte de la cultura y no tiene la intención de ofender o causar angustia. En Francia, por ejemplo, se ha propuesto una ley que tipificaría esta forma de acoso como delito e impondría multas a los hombres que piropen a las mujeres. Marlene Schiappa, la ministra de Igualdad de Género de Francia que está promoviendo esta ley, ha declarado que espera que la ley avergüence a los hombres que acosan a las mujeres y conduzca así a un cambio. Declaró también que se ha encontrado oposición a esta propuesta de ley, y que los hombres respondieron diciendo que los piropos son simplemente "cultura francesa" (Bell y Jones, 2017).

El acoso sexual se extiende más allá de la calle, el lugar de trabajo y los demás espacios físicos que puedan ocupar las mujeres, y es omnipresente en el mundo virtual. Las mujeres son hostigadas en las redes sociales e Internet ha ofrecido una gran plataforma para el abuso, la cosificación y el acoso de las mujeres. A pesar de todos los beneficios que brindan las redes sociales al reunir y apoyar a personas afines, el anonimato que brindan también crea un foro adicional en el que se abusa de las mujeres. Muchas personas creen que los dueños de las

redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, etc.) deben esforzarse más para proteger a las personas vulnerables y emprender acciones en contra de aquellos que incitan a la violencia, el racismo y el sexismo en línea. Como se puede ver en el ejemplo proporcionado en el Ejercicio 5 de este Módulo, las mujeres que están ante la mirada del público, más que los hombres u otros grupos vulnerables, son un blanco más frecuente del abuso en línea (también conocido como "*trolling*") simplemente por hacer su trabajo (en este caso, de periodista o comentarista deportiva).

La agresión o el abuso sexual es otro problema omnipresente que enfrentan las mujeres en todo el mundo (ONU Mujeres, 2017). Esta forma de violencia y discriminación perpetrada contra las mujeres debido a su género es particularmente frecuente en los campus universitarios. Estudios en los Estados Unidos han revelado que una de cada cinco mujeres en las universidades de los EE. UU. han sido víctimas de agresión sexual (Krebs y otros, 2016), y esto se ha repetido en otras partes del mundo occidental (AHRC, 2017). La agresión sexual es la manifestación de normas sociales misóginas y sexistas y se encuentra muy extendida por todo el mundo en la actualidad.

La exposición pública del abuso sexual y el acoso en el lugar de trabajo ha llegado a un nuevo nivel de concientización con el respaldo de mujeres de alto perfil para la campaña #metoo, que fue iniciada por la activista negra Tarana Burke en 2007, delatando el comportamiento inapropiado de colegas masculinos en Hollywood y de estrellas de medios nacionales, declarando que "Se acabó el tiempo". Además, se están realizando varias investigaciones de gran tamaño con respecto a acusaciones de abuso sexual contra organizaciones religiosas, organizaciones benéficas para niños, organizaciones deportivas y otras instituciones gubernamentales. Parecería que las actitudes de la comunidad están cambiando y las personas vulnerables se sienten más seguras y cómodas delatando los abusos y la discriminación perpetrados por personas en posiciones de mayor poder en la sociedad.

Sin embargo, las mujeres continúan sufriendo discriminación y otros tipos de perjuicios debido a su género, y sigue siendo imperativo que nos preguntemos qué podemos hacer para erradicar la violencia contra las mujeres y para garantizar que las mujeres tengan los mismos derechos y poder en la sociedad. Estos son temas centrales para el feminismo y la ética feminista.

## La ética del cuidado (EdC) y el feminismo

Se han desarrollado varios movimientos, teorías, ideologías e iniciativas en respuesta a la discriminación basada en el género. Esto incluye el feminismo, que es la "teoría de la igualdad política, económica y social" de los géneros ([Merriam-Webster](#)). El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (establecido en 1976), ONU Mujeres (establecido en 2010), el Fondo de Desarrollo de las Mujeres Africanas (fundado en 2001), la Federación de

Mujeres de China (ACWF) (establecida en 1949), el Foro Feminista Europeo (lanzado en abril de 2007) y la Asociación Norteamericana de Mujeres Indias (fundada en 1970) son solo algunos de los programas e iniciativas enfocados en los derechos e intereses de las mujeres.

Chandra Talpade Mohanty escribió en la década de 1980 que las feministas occidentales blancas tendían a pasar por alto las diferencias entre las mujeres de varias partes del Sur Global. Criticó la manera en que trataban a la "Mujer del Tercer Mundo" como un "sujeto monolítico singular", enfatizando que la experiencia de la opresión es increíblemente diversa y depende de la geografía, la historia y la cultura (Mohanty, 1984). En 2003, sin embargo, actualizó su argumento y señaló que: "La crítica y la resistencia al capitalismo global, y la revelación de la naturalización de sus valores machistas y racistas, comienzan a desarrollar una práctica feminista transnacional" y que estas alianzas feministas son cruciales (Mohanty, 2003).

Dentro de los movimientos feministas, hubo pensadoras y activistas que desarrollaron enfoques éticos centrados en el género durante los siglos XVIII y XIX. Si bien hay muchas ramas de la ética feminista que se enfocan en las distintas formas en que las nociones tradicionales de ética podrían tomar más en cuenta las cuestiones de género, el objetivo común subyacente de todas las ramas es "la creación de una ética de género que busque eliminar o al menos paliar la opresión de cualquier grupo de personas, pero más particularmente de las mujeres" (Tong y Williams, 1998). Un enfoque prominente dentro de la ética feminista es el que se enfoca en el cuidado, que se asocia con la teoría de la EdC. Este enfoque, como se analiza con mayor detalle más adelante, hace un llamado a todas las personas a tomar medidas y acciones conscientes y empáticas para el avance y la protección de los miembros vulnerables de la sociedad - en este caso, las mujeres.

La Ética del Cuidado se desarrolló históricamente a partir de la tradición feminista de reconocer y exigir que podemos y debemos responder ante los miembros marginados de la comunidad con cuidado y empatía. Como se explicó anteriormente, la EdC fue seleccionada entre varias teorías éticas que pueden utilizarse para abordar la discriminación de género debido a sus vínculos históricos con el feminismo y porque es una teoría influyente que nos brinda abundantes recursos para pensar sobre el género y la sexualidad. La EdC es una teoría ética normativa, lo cual significa que es una teoría sobre qué es lo que hace que alguna acción sea moralmente buena o mala. El imperativo moral de la EdC va más allá de nuestras responsabilidades legales y nos insta a actuar incluso cuando pueda ser incómodo hacerlo. De acuerdo con la EdC, actuar moralmente significa más que la idea pasiva de "no hacer daño". Hacer lo correcto significa actuar para hacer del mundo un lugar mejor para quienes se han vuelto vulnerables, excluidos y/o marginados.

La [Internet Encyclopedia of Philosophy](#) define la EdC de la siguiente manera:

La teoría moral conocida como "la ética del cuidado" implica que hay un peso moral en los elementos fundamentales de las relaciones y las dependencias de la vida humana. Normativamente, la ética del cuidado busca mantener las relaciones al contextualizar y promover el bienestar de los proveedores y los receptores del cuidado en una red de relaciones sociales. A menudo se le define como una práctica o virtud más que una teoría. Como tal, la atención implica mantener nuestro mundo y el de los demás y satisfacer las necesidades de todos. Parte de la motivación de cuidar a quienes son dependientes y vulnerables, y está inspirado tanto en los recuerdos de ser cuidado como en las idealizaciones del yo (Sander-Staudt, 2016).

La EdC difiere de las tres principales teorías éticas occidentales discutidas en el Módulo 1 Integridad y Ética (Introducción y Marco Conceptual), a saber: el utilitarismo, la deontología y la ética de la virtud. Si bien la deontología y el utilitarismo exigen imparcialidad ante todo, la EdC se enfoca en la importancia moral de las relaciones con las familias y los grupos, y en la manera en que deben responder las personas o las sociedades ante una situación o persona que requiera cuidado. La EdC difiere de la ética de la virtud en que se enfoca en las relaciones de cuidado más que en las virtudes de los individuos. En este sentido, la EdC es una ética relacional, un marco que incluye muchos enfoques éticos no occidentales, como la ética confuciana china y la ética africana de Ubuntu. Es interesante observar en este contexto que Ubuntu conceptualiza el poder como algo derivado de la fuerza inmaterial más que de los recursos materiales como la riqueza, las armas, la fuerza física o los recursos naturales (Tavernaro-Haidarian, 2018). El poder se entiende, por lo tanto, como aquello que está entre las personas, que crece más en cuanto más personas incluya y se mide en términos de cuán sustentables son nuestras acciones para la sociedad. Esta idea es congruente con la idea de que el empoderamiento de las mujeres va más allá de los aspectos materiales.

Las características clave de una perspectiva de la EdC son:

1. Reconocer y tomar en cuenta la complejidad y la variación en los grados de dependencia e interdependencia entre las personas y las instituciones a lo largo del tiempo.
2. Considerar cuidadosamente a las personas que son afectadas particularmente por nuestras elecciones en nuestra toma de decisiones. Aquellos especialmente vulnerables merecen consideración adicional, amor y cuidado.
3. En lugar de confiar en un enfoque "unitalla", es necesario prestar atención a los detalles contextuales de las situaciones para salvaguardar y promover los intereses específicos de los involucrados.

Carol Gilligan es considerada como la fundadora de la EdC. La innovadora obra de Gilligan [\*In a Different Voice\*](#) promovió el enfoque de que las mujeres tendían a enfatizar la empatía y la compasión por encima de las nociones de la moral basada en la justicia. Otras investigaciones feministas posteriores sugieren que es más probable que estas preferencias sean resultado de

los roles de género socializados, lo que a su vez se refleja en la devaluación del enfoque de cuidado y en los roles de cuidado en el lugar de trabajo y en el hogar.

En respuesta, la especialista en ética Nel Noddings ha promovido el enfoque de que la capacidad de cuidado de las mujeres es una fortaleza humana, que puede y debe enseñarse y esperarse tanto de los hombres como de las mujeres. Luego entonces, proveer cuidado es responsabilidad social tanto de los hombres como las mujeres. En lugar del enfoque de dos opciones mutuamente excluyentes adoptado por Gilligan, que consideraba la moral basada en el cuidado como una alternativa a la moral basada en la justicia, Noddings considera que los valores como la justicia, la igualdad y los derechos individuales deben operar en conjunto con valores como el cuidado, la confianza, la consideración mutua y la solidaridad. Al mismo tiempo, Noddings prioriza el cuidado como el enfoque ético preferible que está "arraigado en la receptividad, la capacidad de identificarse con el otro y la capacidad de respuesta" (Noddings, 1984, pág. 2). Joan Tronto (2005) profundizó sobre la EdC e identificó cuatro elementos éticos: capacidad de atención, responsabilidad, competencia y capacidad de responder. Tronto también describe estos elementos en su conferencia titulada "[\*The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy\*](#)".

El deber moral del cuidado, que es un elemento medular de la teoría de la EdC, puede contrastarse con el estándar legal de cuidado, que no obliga a una persona a ayudar a otros (fuera del grupo reducido de personas a quienes se les impone el deber legal). En muchos sistemas legales, la ley exige que las personas se abstengan de actuar de manera perjudicial, pero en general no existe la obligación legal de ayudar activamente a los demás. En los sistemas en los que existe dicha obligación, suele darse en circunstancias extremas, como cuando una persona necesita ser rescatada. Esta es una diferencia significativa entre las obligaciones legales y morales y demuestra por qué no podemos confiar únicamente en la ley para determinar la responsabilidad moral. La relación entre la ley y la moral se analiza con más detalle en el Módulo 12 (Integridad, Ética y Derecho).

La EdC promueve la obligación moral de cuidar de los segmentos marginalizados de la sociedad. Cuando el cuidador es el beneficiario de un sistema establecido y perpetúa la desigualdad histórica y/o actual, la perspectiva de la EdC exigiría un mayor deber de cuidar a los demás. Pero incluso los éticos utilitaristas, como el polémico filósofo Peter Singer, sostienen que los individuos que están en una posición de influencia o poder (ya sea financiera, educativa o posicional) tienen un deber moral mayor de cuidar a aquellos a quienes puedan cuidar y que necesitan su ayuda, y de hacer cambios a los sistemas e instituciones que perpetúan el sexismo y la desigualdad. Para ver más información sobre el utilitarismo, consulte el Módulo 1 (Introducción y Marco Conceptual).

El reto, sin embargo, habiendo tanta necesidad en el mundo, es determinar por dónde empezar - y dónde parar- a proveer cuidado, sin abrumarnos al grado que nos paralicemos y

no hagamos nada. El ecologista David Suzuki responde así a esta sensación de impotencia en una entrevista de 2013:

En los años sesenta y setenta solíamos ir por ahí diciendo que "piensa globalmente, actúa localmente" y eso era completamente incorrecto de muchas maneras, porque cuando la gente comenzó a pensar globalmente en cuanto a temas como la extinción de especies o el cambio climático o la acidificación de los océanos, era algo tan inmenso que la gente decía: "Bueno, ¿qué demonios? Hay más de 7 mil millones de personas. ¿Qué diferencia hace lo que yo haga?" Se impuso una sensación de impotencia.

Creo que debemos pensar localmente y actuar localmente para tener la esperanza de ser efectivos globalmente. Yo siento que cuando tienes la sensación real de que podemos hacer algo es cuando te involucras a nivel local. Obviamente siempre ponemos el ojo en el impacto colectivo de las comunidades de todo el mundo. Pero a nivel comunitario es donde realmente podemos ver las consecuencias de lo que hacemos. Es muy motivante.

Aplicando esta propuesta al problema de la discriminación de género podemos comenzar a actuar localmente implementando un enfoque EdC en nuestras propias vidas en situaciones cotidianas en las que haya desigualdad de género. Por ejemplo, podemos llamar la atención cuando se hagan comentarios o bromas sexistas. Podemos apoyar y creerles a las víctimas de acoso o agresión sexual. Podemos hablar y apoyar a una colega que ha sido interrumpida o discutida durante una reunión, en el espíritu de la técnica de la [Amplificación](#) utilizada por las empleadas de Barack Obama para apoyar las ideas y comentarios de otras mujeres en la sala. Al hacerlo, estamos mostrando comportamientos de un cuidador hacia otras personas fuera de nuestro círculo familiar inmediato. Como destacó Eileen Sowerby, constantemente se nos presentan oportunidades para mostrar un comportamiento afectivo hacia personas ajenas (otros) que requieren diferentes niveles de respuesta (1993, pág. 55-56).

Otra forma en que podemos asumir la responsabilidad es abordar nuestros propios sesgos de género implícitos. Por ejemplo, cuando somos testigos de un acto de discriminación contra una mujer, debemos preguntarnos si nuestras propias prácticas cotidianas alentarían acciones discriminatorias similares. Es así como podemos deconstruir y cuestionar nuestros propios privilegios y prejuicios. Adoptar la perspectiva de la EdC puede ayudarnos a identificar y desafiar estos prejuicios, a aumentar nuestra conciencia sobre el sexismo en todas sus formas y a comprender qué podemos cambiar en nuestra propia vida para ser más inclusivos y empáticos. Estas ideas se contextualizan y exploran a través de los ejercicios que aparecen más adelante. Se destaca que la EdC exige que cuidemos a todos los segmentos marginados de la sociedad. Sin embargo, dado que este Módulo está enfocado en la discriminación de género, se enfatiza la obligación moral de la EdC de proveer cuidado a las mujeres como un grupo de personas marginadas en función de su género.

## Referencias

- Australian Human Rights Commission (2017). Change the course: national report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities. Sidney, Australia. Disponible en <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>
- Bell, Melissa, and Bryony Jones (2017). Minister on catcalling law: some say 'It's French Culture.' *CNN*, 19 October. Disponible en <https://edition.cnn.com/2017/10/19/europe/harassment-law-france/index.html>.
- Brownstein, Michael (2015). Implicit Bias. *Stanford Encyclopedia of Philosophy*.
- Brunell, Laura, and Elinor Burkett (2009). Feminism. *Encyclopaedia Britannica*, 22 de enero.
- Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, vol. 43, No. 6, págs. 1241-1299.
- Editors of Encyclopaedia Britannica (2018) Sexual Harassment. *Encyclopaedia Britannica*, 19 de abril.
- Eagly, Alice. H. and Steven J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, vol. 109, No. 3, págs. 573-598. Disponible en [http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley\\_Karau.pdf](http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley_Karau.pdf)
- Eurofound (2018). *Discrimination against Men at Work: Experiences in Five Countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/discrimination-against-men-at-work-experiences-in-five-countries>
- Gaucher, Danielle, Justin P. Friesen and Aaron C. Kay (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, No. 1, págs. 109-28. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/50303045\\_Evidence\\_That\\_Gendered\\_Wording\\_in\\_Job\\_Advertisements\\_Exists\\_and\\_Sustains\\_Gender\\_Inequality](https://www.researchgate.net/publication/50303045_Evidence_That_Gendered_Wording_in_Job_Advertisements_Exists_and_Sustains_Gender_Inequality)
- Halilovic, Majda, and others (2017). *Gender Bias and The Law: Legal Framework and Practice from Bosnia & Herzegovina and Beyond*. Sarajevo: Atlantic Initiative.

- Krebs, Christopher and others (2016). *Campus Climate Survey Validation Study Final Technical Report*. Washington, DC: Oficina de Estadísticas de la Justicia, Departamento de Justicia de los Estados Unidos.
- Masequesmay, Gina (2017). Sexism. *Encyclopaedia Britannica*, 11 de junio.
- Mohanty, Chandra T. (1984). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2*, Vol. 12, No. 3, págs. 333-358.
- Mohanty, Chandra T. (2003). 'Under western eyes' revisited: feminist solidarity through anticapitalist struggles. *Signs* vol. 28, No. 2, págs. 499–535. Disponible en [https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol\\_t heory/mohanty\\_under\\_western\\_eyes\\_revised.pdf](https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol_t heory/mohanty_under_western_eyes_revised.pdf)
- Moss-Racusin, Corinne and others (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 109, págs. 16474-16479. Disponible en <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>.
- Merriam-Webster's Dictionary (2018). Definición de Feminismo. Disponible en <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism?src=search-dict-hed>.
- Merriam-Webster's Dictionary (2018). Definición de Sexismo. Disponible en <https://www.merriam-webster.com/dictionary/sexism>.
- Noddings Nel. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Los Angeles: University of California Press
- OSCE (2018). OSCE media freedom representative calls on governments to step up efforts to effectively combat harassment of women journalists, 15 March.
- Oxford English Dictionary (2018). Definition of Entitlement. Disponible en <https://en.oxforddictionaries.com/definition/entitlement>.
- Oxford English Dictionary (2018). Definition of Privilege. Disponible en <https://en.oxforddictionaries.com/definition/privilege>.
- Patil, Vrushali (2013). From patriarchy to intersectionality: a transnational feminist assessment of how far we've really come. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, No. 4, págs. 847-867. Disponible en

[https://www.researchgate.net/profile/Vrushali\\_Patil6/publication/259713108\\_From\\_Patriarchy\\_to\\_Intersectionality\\_A\\_Transnational\\_Feminist\\_Assessment\\_of\\_How\\_Far\\_Women've\\_Really\\_Come/links/5665acdf08ae192bbf925a5a.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vrushali_Patil6/publication/259713108_From_Patriarchy_to_Intersectionality_A_Transnational_Feminist_Assessment_of_How_Far_Women've_Really_Come/links/5665acdf08ae192bbf925a5a.pdf)

Sander-Staudt, Maureen (2018). Care Ethics. The Internet Encyclopaedia of Philosophy. Disponible en <https://www.iep.utm.edu/care-eth/>.

Schaler, Jeffrey A., ed. (2009). *Peter Singer Under Fire: the Moral Iconoclast Faces his Critics*. Peru, Illinois: Open Court Publishing.

Sowerby, Eileen (1993). *Nel Nodding's Caring: A Critical Analysis*, Master of Arts Thesis. Vancouver: The University of British Columbia.

Suzuki, David (2013). Interview by Mandala. Portland, Oregon, May.

Tavernaro-Haidarian, Leyla (2018). Ubuntu and the communication-power nexus. In *The Palgrave Handbook of Media and Communication Research in Africa*, Bruce Mutsvairo, ed. London: Palgrave MacMillan.

Temple, Brandie and Jasmine Tucker (2017). Workplace justice: equal pay for black women. Washington, DC: National Women's Law Centre.

Tong, Rosemarie, and Nancy Williams (1998). Feminist ethics. Stanford Encyclopedia of Philosophy, 12 May.

Tronto, Joan (2005). An ethic of care. In *Feminist theory: a philosophical anthology*, Ann E. Cudd and Robin O. Andreasen, eds. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing.

United Nations (1979). *Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*.

United Nations (2017). Progress of Sustainable Development Goal 5 in 2017. Disponible en <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

UN Women (2001). Concepts and definitions. *Gender Mainstreaming: An Overview*. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

UN Women (2017). *Gender Equality Glossary*. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=asc>.

ONU Mujeres (2017). *Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas*. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.

Yorke, Harry (2017). Women are given a tougher time in interviews than men, scientists find, *The Telegraph*, 3 July. Disponible en <https://www.telegraph.co.uk/news/2017/07/03/women-given-tougher-time-interviews-men-scientists-find/>

Young, Iris Marion (2009). Five faces of oppression. In *Geographic Thought: A Praxis Perspective*, George L. Henderson and Marvin Waterstone, eds. New York: Routledge.

## Ejercicios

En esta sección se sugieren algunos ejercicios educativos para el aula y para antes de la clase, y en otra sección se sugiere una tarea posterior a la clase para evaluar la comprensión del módulo por parte del alumno.

Los ejercicios de esta sección son idealmente para aulas de hasta 25 alumnos (idealmente de 10 a 15 alumnos), donde los alumnos pueden organizarse fácilmente en grupos pequeños para hablar de los casos o realizar actividades antes de que algún representante del grupo le pase la información a toda el aula. Aunque es posible tener la misma estructura de grupos pequeños en aulas con más de cien alumnos, ello implica un mayor desafío y podría convenirle al ponente adaptar las técnicas de facilitación para garantizar que haya tiempo suficiente para las discusiones grupales y para dar retroalimentación a toda la clase. La manera más fácil de abordar el requisito de la discusión en grupos pequeños en una clase grande es pedirles a los alumnos que discutan los problemas con los cuatro o cinco alumnos que están sentados a su alrededor. Dadas las limitaciones de tiempo, no todos los grupos podrán dar retroalimentación en cada ejercicio. Se recomienda que el ponente seleccione al azar y trate de garantizar que todos los grupos tengan la oportunidad de dar retroalimentación al menos una vez durante la sesión. Si el tiempo lo permite, el ponente podría facilitar una discusión en sesión plenaria después de que cada grupo haya dado su opinión.

Todos los ejercicios son apropiados tanto para alumnos de posgrado como para alumnos de pregrado. Sin embargo, dado que el conocimiento previo de los alumnos y su exposición a estos temas varía ampliamente, las decisiones sobre la idoneidad de los ejercicios deben basarse en su contexto educativo y social. Se invita al ponente a relacionar y conectar cada ejercicio con los temas clave del Módulo.

## Ejercicio 1: El privilegio es invisible para quienes lo tienen

Haga que los alumnos vean uno de los dos siguientes videos:

- En "[Understanding My Privilege](#)", una charla TED de 2016, la rectora universitaria Susan E. Borrego reflexiona sobre su vida como menor emancipada y analiza la carga de emociones que conlleva el discurso sobre las relaciones raciales en los Estados Unidos. Esta narradora usa su emotiva crónica en primera persona sobre el "Privilegio Blanco" y el movimiento "Black Lives Matter" para subrayar la responsabilidad que cada uno de nosotros debe tener sobre el cambio.
- "[Why Gender Equality is Good for Everybody—Men Included](#)" una charla TED de 2015 del Dr. Michael Kimmel destaca que "el privilegio es invisible para quienes lo tienen" porque las personas beneficiadas se consideran a sí mismos como neutrales.
- 

Discuta con los alumnos:

- ¿Cómo los hace sentir estas charlas TED?
- ¿De qué maneras el sexismo y/o el racismo afectan sus vidas personales?
- ¿Cómo podrían relacionar las ideas de Borrego y/o de Kimmel con la EdC?

### *Pautas para el ponente*

Según el tamaño del grupo y la tecnología disponible, se puede dividir al grupo en dos para que cada subgrupo vea uno de los videos.

Para ahorrar tiempo, el ponente puede pedir a los estudiantes que vean el video antes de llegar a clase.

También se puede complementar el ejercicio con una actividad basada en la nota de Peggy McIntosh [White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#). La actividad descrita en la nota se enfoca en los privilegios basados en la raza, pero podría adaptarse a otro tipo de privilegios, incluyendo los privilegios de género. El ponente puede también pedirle a los alumnos que saquen lo que tienen en su propia "mochila de privilegio" y ponerles la charla TEDx de 2012 de McIntosh, "[How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion](#)".

## Ejercicio 2: Juego de roles: la caminata del poder

Para ayudar a los alumnos a comprender el concepto del privilegio y hacer que tomen consciencia de sus propios privilegios, los ponentes pueden solicitar a los alumnos que realicen la "caminata del privilegio" que se muestra en [este](#) breve video de 4 minutos. Para evitar hacer que los alumnos se sientan incómodos y avergonzados, se recomienda utilizar el método de juego de roles y asignarles identidades falsas (por ejemplo, abogado, mujer policía). Hay enunciados de muestra para el ejercicio disponibles en Internet (por ejemplo, [aquí](#) y [aquí](#) y

[aquí](#)). El Centro de Capacitación de ONU Mujeres, en su [Compendio de Buenas Prácticas de Capacitación para la Igualdad de Género](#) (pág. 64), llama a este ejercicio el "Patriarcado y la caminata del poder", y ofrece las siguientes instrucciones:

- Cada estudiante debe “ponerse en los zapatos” de otra persona, por ejemplo, una madre soltera, un ciego, etc.
- Los enunciados se deben leer en voz alta y los alumnos deben dar un paso al frente cuando uno de los enunciados se refiera al personaje que ellos están representando. Alumnos no deben moverse si el enunciado no es relevante al personaje que ellos están representando.
- Una vez que todos los enunciados se hayan leído, los participantes atestiguarán visualmente el poder, acceso a recursos y oportunidades que tienen algunas personas en la sociedad en comparación con los demás.
- Basándose en ello, los alumnos deben discutir la manera en que se relaciona el poder y el privilegio con el género, la posición socioeconómica, el origen étnico y otros aspectos de una persona que se interceptan en formas complejas. Después se discute la "Paradoja Patriarcal", es decir, cómo los hombres también son desfavorecidos por el sistema del patriarcado.

Entre los enunciados que sugiere ONU Mujeres para este ejercicio están:

- Tengo acceso a periódicos y puedo leerlos regularmente
- Hago al menos dos comidas nutritivas al día
- Tendría representación legal si soy arrestado
- Yo sentiría confianza si tuviera que hablar directamente con un magistrado
- No estoy en peligro de ser acosado o abusado sexualmente
- Tengo ingresos regulares o medios para mantenerme
- Puedo hablar en las reuniones de mi familia extendida
- No sería tratado con violencia o bruscamente si soy arrestado
- Puedo pagar y tener acceso a una atención médica adecuada
- Puedo cuestionar el gasto de los fondos de la comunidad
- Puedo nombrar algunas de las leyes del país
- Inmediatamente se le avisaría a alguien si fui arrestado
- Me queda dinero al final de la semana que puedo gastar en mí mismo
- Puedo viajar a cualquier lugar sin asistencia ni permiso
- No me siento amenazado en el lugar de trabajo por ningún aspecto de mi identidad
- No me siento socialmente incómodo para expresar mis opiniones en la mayoría de las situaciones
- Puedo hacer lo que quiera en mi casa sin miedo

Entre las identidades que sugiere ONU Mujeres están: abogado de sexo masculino con empresa privada, niño de la calle de 10 años, abuela cuidadora de huérfanos, madre soltera desempleada, tendero de sexo masculino, mujer policía, anciano ciego, maestro de escuela de sexo masculino, diputada, migrante de una minoría étnica, obrero alfabetizado de sexo masculino, etc. Estas identidades y enunciados fueron utilizados por ONU Mujeres en su *Curso Sobre la Incorporación de la Perspectiva de Género*, Bangkok, octubre de 2017.

### *Pautas para el ponente*

Es difícil realizar esta actividad debido a restricciones de tiempo y espacio, los ponentes pueden mostrarles el video a los alumnos. La versión del video en Singapur está disponible [aquí](#). Tome en cuenta que este ejercicio lleva a una discusión que se extiende más allá del tema del género.

## Ejercicio 3: El Yo vs. el otro

Vea la charla TED "[Wiring a Web for Global Good](#)", en la que el ex primer ministro británico Gordon Brown explica cómo nos puede ayudar la tecnología a abordar los grandes problemas de la pobreza y el cambio climático, la seguridad y el terrorismo, los derechos humanos y el desarrollo.

Pídales a los alumnos que analicen qué nos diría un enfoque EdC acerca de cómo equilibrar las necesidades de otras personas vulnerables con la necesidad de proveer para nosotros y nuestros dependientes.

### *Pautas para el ponente*

Mientras se realice este ejercicio, el ponente puede retomar la cita de David Suzuki citada en la sección Cuestiones Clave de este Módulo y la discusión subsiguiente.

Tiffany Jana explora temas similares en la charla TED "[The Power of Privilege](#)" de 2014. Jana analiza el desarrollo organizacional transatlántico, la mercadotecnia y las iniciativas de comunicación comunitaria enfocadas en la raza y la democracia.

## Ejercicio 4: La "Prueba de asociaciones implícitas de género y carrera"

En este ejercicio los alumnos hacen la [Prueba de Asociaciones Implícitas de Harvard \(IAT\)](#), que ofrece la oportunidad de explorar el sesgo implícito en una variedad de temas.

Pídales a los alumnos que realicen la prueba IAT de "Género-Carrera" que está disponible en la [página web](#) IAT de Harvard. Lo ideal sería que los alumnos la realicen individualmente.

Una vez que los alumnos hayan terminado la prueba (que dura aproximadamente diez minutos), revise las estadísticas generales que se encuentran en la misma página web. Estas se basan en la totalidad de los participantes de todo el mundo. Esta IAT suele revelar un vínculo implícito entre "familia" y "mujeres" y entre "carrera" y "hombres".

Pídales a los alumnos que compartan sus resultados con el grupo y que los comparen con los resultados generales. Luego pueden hablar de las siguientes preguntas:

- a) ¿Te sorprendieron tus resultados? ¿Por qué o por qué no?
- b) ¿Qué aprendiste de tus resultados?
- c) ¿Te sentiste desafiado al ver cuestionado tu sesgo implícito?
- d) ¿Qué relación tiene esto con la EdC?

### *Pautas para el ponente*

Se puede encontrar información general sobre IAT de Harvard [aquí](#). IAT es parte de un proyecto más amplio llamado Implícito y que se describe [aquí](#). La prueba (opcionalmente) les puede pedir a los alumnos que informen sobre sus actitudes o creencias sobre el tema de la prueba y que brinden información general sobre sí mismos. La página declara que: "Los datos intercambiados con este sitio están protegidos por cifrado SSL y no se recopila información de identificación personal. Las direcciones IP se registran rutinariamente, pero son completamente confidenciales." Si los alumnos señalan que no se sienten preparados para enfrentar lo que podría emerger si toman la prueba, entonces no deben hacerla. Y si algunos de los alumnos no desean ver sus puntos de vista desafiados por el grupo, los académicos pueden organizar sesiones privadas con los alumnos.

Como alternativa, los ponentes pueden pedirle a los alumnos que resuelvan el siguiente acertijo: Un padre y su hijo se ven involucrados en un accidente de auto. El padre muere en el lugar y el niño es llevado al hospital. En el hospital, el médico encargado de la cirugía ve al niño y dice "Yo no puedo operarlo, es mi hijo." ¿Cómo puede ser? El acertijo se analiza [aquí](#) y [aquí](#).

## Ejercicio 5: Equidad de género en las ofertas de trabajo ("Decodificador del género")

Pídales a los alumnos que busquen una oferta de trabajo para un puesto que les interese. Pídales que utilicen la herramienta "Decodificador de Género para las Ofertas de Trabajo" (disponible [aquí](#)) para revisar la redacción de la oferta de trabajo que eligieron. Pídales que respondan las siguientes preguntas:

1. Consideren la forma en que esta herramienta y la EdC los orientarían para reescribir el anuncio de forma que sea más neutral en términos de género. ¿Qué palabras cambiaron?
2. ¿Hay alguna palabra del Decodificador (usado en la investigación original) que cuestionarían o sientan que falta? Expliquen por qué.
3. Reflexionen sobre lo que aprendieron en relación a su propio uso sesgado del lenguaje.

Dirija una discusión entre el grupo basándose en sus respuestas. Si hay poco tiempo, el ponente puede pedirles a los alumnos que envíen sus respuestas por escrito, adjuntando la oferta de trabajo revisada por el Decodificador.

### *Pautas para el ponente*

Una iniciativa clave que está siendo utilizada por las organizaciones es revisar y modificar sus prácticas de contratación para garantizar que sean más abiertas y flexibles y que el lenguaje utilizado en sus ofertas de trabajo refleje esas políticas. Una herramienta desarrollada para este fin es el "[Decodificador de Género para las Ofertas de Trabajo](#)". Se pueden copiar y pegar las ofertas de trabajo y las descripciones de puestos en el Decodificador de Género y este ofrece retroalimentación sobre el tipo de lenguaje utilizado, es decir, si la redacción expresa sesgos de género.

Como alternativa, los ponentes pueden realizar un ejercicio en el que los estudiantes conviertan las frases sexistas o discriminatorias a un lenguaje inclusivo e informado por la ética de género. [Este recurso](#) de la *Hamilton School* puede ser útil para este fin. Este recurso también ayuda a demostrar que el lenguaje sexista es omnipresente, mostrando la medida en la que el sexismo ha sido normalizado a tal punto de que amenudeo ni si quiera vemos los resultados insidiosos de este tipo de discriminación.

## Ejercicio 6: Acoso sexual en línea (#MoreThanMean)

El impacto del acoso contra las periodistas fue [resaltado](#) por Harlem Désir, el Representante para la Libertad de los Medios de Comunicación de OSCE (2018):

El acoso en línea contra mujeres periodistas tiene un impacto sobre el público general. Afecta el tipo de voces que escuchamos, las historias que leemos y, a final de cuentas, la libertad y la calidad de las sociedades en las que vivimos. No existe libertad de expresión si es tan solo privilegio de algunos, excluyendo a los demás. La libertad solo puede ser inclusiva. Para todos.

Muestre a los alumnos [este](#) video corto sobre el acoso contra las mujeres en internet. Pídales a los alumnos que se organicen en grupos pequeños y que discutan cómo se manifiesta el

sexismo en el lugar de trabajo y en los foros en línea. Podrían enfocarse en las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué mecanismos deberían implementar los dueños de las redes sociales, los legisladores, los agentes de la ley y/o los usuarios para prevenir y/o regular el abuso en contra de las mujeres en el internet?
- b) ¿Cómo responderían a las situaciones del video desde la perspectiva de la EdC?

### *Pautas para el ponente*

Si el tiempo lo permite, después de la discusión en grupos pequeños, el ponente podría pedirles a los alumnos que discutan sus sugerencias con todo el grupo, y que compartan ideas sobre qué más puede hacerse para apoyar a las mujeres que enfrentan acoso sexual en público, ya sea como "piropos", agresiones sexuales o de otra manera.

## Ejercicio 7: Juego de roles: acoso sexual en el lugar de trabajo

Los profesores que se sientan confiados en facilitar un ejercicio de juegos de roles, le deben pedir a los alumnos que escriban sus propios guiones sobre culturas organizacionales que le sean familiares, y que jueguen los papeles especificados en el guion.

Para prepararse, los alumnos deben ver:

- (a) La académica feminista Catherine MacKinnon demuestra [aquí](#) cómo deberían hablar los CEO sobre el acoso sexual
- (b) [Discurso](#) del teniente general David Morrison, jefe del ejército australiano, usando la cita: "la norma que ignoras al seguir caminando es la norma que aceptas". Cam Barber explica la transcripción del discurso de Morrison [aquí](#).

### *Pautas para el ponente*

Una alternativa al juego de roles es pedirles a los alumnos que diseñen una clase sobre el tema del acoso sexual. Si deciden hacer esta tarea, los alumnos deben preguntarse cómo responderá una organización elegida por ellos a un caso de acoso salido a la luz.

## Ejercicio 8: Cierre de la clase

Unos minutos antes del final de la clase, pídale a los alumnos que escriban sus respuestas a dos preguntas sencillas:

- a) ¿Qué fue lo más importante que aprendiste hoy?
- b) ¿Con que pregunta sin respuesta se han quedado?

Para concluir la sesión, pídeles a los alumnos que presenten sus respuestas brevemente.

### *Pautas para el ponente*

Si las limitaciones de tiempo no permiten ese debate, los ponentes pueden pedir a los estudiantes que entreguen sus respuestas al salir de la clase. Si los profesores y alumnos lo prefieren, las respuestas podrían ser entregadas anónimamente.

## Posible estructura de la clase

Esta sección contiene recomendaciones para una secuencia de enseñanza y el tiempo previsto para lograr resultados de aprendizaje a través de una clase de tres horas. El ponente puede optar por ignorar o acortar algunos de los siguientes segmentos para darle más tiempo a otros elementos, incluyendo la introducción, los rompehielos, la conclusión o algunos breves descansos. La estructura también podría adaptarse para clases más cortas o más largas, dado que la duración de las clases varía de un país a otro.

Idealmente, para permitir que todos los estudiantes reflexionen y compartan sus experiencias, se podría dedicar hasta una hora a cada ejercicio y el ponente podría elegir realizar solo uno o dos de los ejercicios descritos en el Módulo.

### *Introducción (15 minutos)*

- Presente los términos pertinentes y ofrezca una reseña del contexto histórico de la EdC. Use a Gilligan, Noddings, Tronto como fuentes.

### *Ética del cuidado (25 minutos)*

- Discutir la EdC y el deber moral del cuidado (incluyendo el Deber Superior de Singer).

### *Discriminación de género (40 minutos)*

- Hable de la discriminación de género, incluyendo el sexismo, y realice el Ejercicio 1 (El privilegio es invisible para quienes lo tienen) o el Ejercicio 2 (Juego de rol de la Caminata del poder).

### *Equilibrio entre sí y otros (30 minutos)*

- Hablen de las formas en que se puede equilibrar el cuidado del otro con el proveer para nosotros mismos y nuestros dependientes, remitiendo a la cita de Suzuki y llevando a cabo el Ejercicio 3 (El Yo vs. el Otro, con la Charla Ted de Brown).

### *Sesgo de género implícito (30 minutos)*

- Realice el Ejercicio 4 (IAT de género y carrera) o el Ejercicio 5 (Decodificador de género) y hablen del sesgo implícito basado en el género.

### *Acoso sexual en línea y en el trabajo (30 minutos)*

- Realice el Ejercicio 6 (Acoso sexual en línea) o el Ejercicio 7 (Juego de roles: acoso sexual en el lugar de trabajo).

### *Conclusión (10 minutos)*

- Concluya la sesión con el Ejercicio 8 y una charla sobre las principales lecciones de la sesión.

## Lecturas principales

Esta sección proporciona una lista de materiales de acceso abierto (mayoritariamente) que el profesor podría pedir que lean los alumnos antes de tomar una clase basada en este módulo.

Crenshaw, Kimberle (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, vol. 43, No. 6, pág. 1241-1299.

Disponible en:

<http://multipleidentitieslgbtq.wiki.westga.edu/file/view/crenshaw1991.pdf>.

Gaucher, Danielle, Justin P. Friesen y Aaron C. Kay (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 101, No. 1, pág. 109-28. Disponible en

[https://www.researchgate.net/publication/50303045\\_Evidence\\_That\\_Gendered\\_Wording\\_in\\_Job\\_Advertisements\\_Exists\\_and\\_Sustains\\_Gender\\_Inequality](https://www.researchgate.net/publication/50303045_Evidence_That_Gendered_Wording_in_Job_Advertisements_Exists_and_Sustains_Gender_Inequality)

Gilligan Carol (1982). *In a Different Voice*. Cambridge: Harvard University Press. \*Ver en especial la págs. 24-39. Disponible en

[https://www.researchgate.net/publication/275714106\\_In\\_A\\_Different\\_Voice\\_Psychological\\_Theory\\_and\\_Women's\\_Development](https://www.researchgate.net/publication/275714106_In_A_Different_Voice_Psychological_Theory_and_Women's_Development)

Mohanty, Chandra T. (2003). 'Under western eyes' revisited: feminist solidarity through anticapitalist struggles. *Signs* vol. 28, No. 2, pág. 499–535. Disponible en

[https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol\\_theory/mohanty\\_under\\_western\\_eyes\\_revisited.pdf](https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol_theory/mohanty_under_western_eyes_revisited.pdf)

National Women's Law Centre (2017). *Equal Pay for Black Women*. Disponible en <https://nwlc-ciw49tixgw5lbab.stackpathdns.com/wp-content/uploads/2017/07/Equal-Pay-for-Black-Women.pdf>

Noddings Nel. (1984). *Caring: A Feminine Approach to Ethics and Moral Education*. Los Angeles: University of California Press

Patil, Vrushali (2013). From patriarchy to intersectionality: a transnational feminist assessment of how far we've really come. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, No. 4, págs. 847-867. Disponible en [https://www.researchgate.net/profile/Vrushali\\_Patil6/publication/259713108\\_From\\_Patriarchy\\_to\\_Intersectionality\\_A\\_Transnational\\_Feminist\\_Assessment\\_of\\_How\\_Far\\_We've\\_Really\\_Come/links/5665acdf08ae192bbf925a5a.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Vrushali_Patil6/publication/259713108_From_Patriarchy_to_Intersectionality_A_Transnational_Feminist_Assessment_of_How_Far_We've_Really_Come/links/5665acdf08ae192bbf925a5a.pdf)

Sander-Staudt, Maureen (2018). Care Ethics. The Internet Encyclopaedia of Philosophy. Disponible en <https://www.iep.utm.edu/care-eth/>.

Tronto, Joan (2005). An ethic of care. In *Feminist theory: a philosophical anthology*, Ann E. Cudd y Robin O. Andreasen, eds. Malden, Massachusetts: Blackwell Publishing.

Tronto, Joan C. (2010). Creating caring institutions: politics, plurality, and purpose. *Ethics and Social Welfare*, vol. 4, págs. 158-71.

ONU Mujeres (2017). *Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas*. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.

## Lecturas avanzadas

Las siguientes lecturas se recomiendan para los estudiantes interesados en explorar los temas de este Módulo en más detalle, y para los profesores de este módulo.

Abrams, Allison (2017). Gender-based interruption and the Supreme Court. *Psychology Today*, 1 May. Disponible en <https://www.psychologytoday.com/us/blog/nurturing-self-compassion/201705/gender-based-interruption-and-the-supreme-court>

Bates, Laura (2014). *Everyday Sexism: The Project that Inspired a Worldwide Movement*. New York: St Martin's Press.

Bell, Linda A., y David Blumenfeld, eds. (1995). *Overcoming Racism and Sexism*. Rowman & Littlefield. » Este compendio de ensayos escritos por académicos de distintas perspectivas intelectuales y de distintos orígenes étnicos, explora aspectos prácticos y teóricos del racismo y el sexismo y al tiempo sondea las conexiones y las diferencias que hay entre ellos.

Brammertz, Serge y Michelle Jarvis, eds. (2016). *Prosecuting Conflict-Related Sexual Violence*. Oxford: Oxford University Press. » El cuerpo del libro es técnico y se enfoca en ayudar a las fiscalías y los fiscales a desarrollar mejores estrategias técnicas para abordar la violencia sexual relacionada con conflictos bajo el marco del derecho penal internacional. El anexo detallado del libro presenta los hallazgos factuales en casos ante el Tribunal que están relacionados con la violencia sexual relacionada con conflictos en la antigua Yugoslavia, y podría ayudar a proveer material de casos de estudio.

Campbell, Kirsten (2007). The gender of transitional justice: law, sexual violence and the International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia. *The International Journal of Transitional Justice*, vol. 1, No. 3, págs. 411-432. Disponible en [http://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpb\\_campbell\\_gender\\_of\\_transitional\\_justice\\_2007\\_0.pdf](http://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpb_campbell_gender_of_transitional_justice_2007_0.pdf)

Eagly, Alice. H. y Steven J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, vol. 109, No. 3, págs. 573-598. Disponible en [http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley\\_Karau.pdf](http://web.pdx.edu/~mev/pdf/Eagley_Karau.pdf)

Federici, Silvia (2009). *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. Brooklyn: Brooklyn, NY: Autonomedia. Disponible en <https://libcom.org/files/Caliban%20and%20the%20Witch.pdf>. » Este libro narra la historia de las mujeres en la transición al capitalismo. Pasando de las revueltas campesinas de finales de la Edad Media hasta las cacerías de brujas y el surgimiento de la filosofía mecánica, Federici investiga la racionalización capitalista de la reproducción social.

Fotaki, Marianna y Ajnesh Prasad (2015). Questioning neoliberal capitalism and economic inequality in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, vol. 14, No. 4, págs. 1–20. » Las facultades de negocios no han abordado las cuestiones en torno a la causa y el efecto de la creciente desigualdad económica entre los más ricos y los más pobres.

Garcia Bordeaux, V. (2017). How media sexism demeans women and fuels abuse by men like Weinstein. *Chicago Tribune*, 17 October. Disponible en

<http://www.chicagotribune.com/sns-how-media-sexism-demeans-women-and-fuels-abuse-by-men-like-weinstein-85789-20171017-story.html>.

Gilligan Carol (1987). Moral orientation and moral development. In *Women and Moral Theory*, Eva Feder Kittay and Diana T. Meyers, eds. Totowa, NJ: Rowman & Littlefield. » Gilligan teorizó que los roles de género socializados significan que las mujeres tienden a enfatizar la empatía y la compasión por encima de los preceptos de la moral basada en la justicia que prefieren los hombres.

Held, Virginia (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford: Oxford University Press. » Held explora lo que significa el “cuidado” y qué es una persona proveedora de cuidado. Held muestra que hay consideraciones más allá de las fuerzas del mercado que deberían tener prioridad en las cuestiones sociales y los problemas globales, incluyendo los esfuerzos para promover el civismo internacional.

Jaeck, Francois and others (n.d.). “The Good Samaritan Law Across Europe”. The DAN Legal Network. Disponible en [https://www.daneurope.org/c/document\\_library/get\\_file?uuid=c09228f3-a745-480b-9549-d9fc8bbbd535&groupId=10103](https://www.daneurope.org/c/document_library/get_file?uuid=c09228f3-a745-480b-9549-d9fc8bbbd535&groupId=10103). \*Delinea el deber legal, más que moral, de proveer cuidado

Landsbaum, Claire (2016). Obama’s female staffers came up with a genius strategy to make sure their voices were heard. *The Cut*, 13 September. Disponible en <https://www.thecut.com/2016/09/heres-how-obamas-female-staffers-made-their-voices-heard.html>. » Explica la técnica de la “amplificación”.

Melville, Sophie, Kathryn Eccles, and Taha Yasseri (2017). Topic Modelling of Everyday Sexism Project Entries. Disponible en <https://arxiv.org/pdf/1711.09074>.

Moss-Racusin, Corinne and others (2012). Science faculty’s subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 109, pág. 16474-16479. Disponible en <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>.

Moss-Racusin, Corinne A. and others (2014). Scientific diversity interventions. *Science*, vol. 343, pág. 615-616. Disponible en [https://www.researchgate.net/profile/Joanneke\\_Toorn/publication/260119985\\_Scientific\\_Diversity\\_Interventions/links/5591307408aed6ec4bf69dfb.pdf/download?version=vrp](https://www.researchgate.net/profile/Joanneke_Toorn/publication/260119985_Scientific_Diversity_Interventions/links/5591307408aed6ec4bf69dfb.pdf/download?version=vrp)

Murray, Anne Firth (2008). *From Outrage to Courage: Women Taking Action for Health and Justice*. Monroe, Maine: Common Courage Press. » Murray explora los efectos de la

discriminación de género y el sexismo en un contexto global, y por qué es asunto de todos.

Pally, Marcia (2016). *Commonwealth and Covenant: Economics, Politics, and Theologies of Relationality*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdsman. » Aunque todos somos individuos únicos, desarrollamos nuestro yo singular a través de nuestras relaciones y responsabilidades con las personas y los entornos que nos rodean. Pally argumenta que el énfasis excesivo que pone nuestra cultura en la “separabilidad” - el individualismo sin control – deriva en la codicia, un discurso político confrontativo y engañoso y en el hábito de hacer trampa, el acaparamiento de recursos, el rompimiento de las relaciones rotas y la anomia.

Peterson, Tove (2001). The ethics of care: normative structures and empirical implications. *Health Care Analysis*, vol. 19, No. 1, págs. 51-64. Disponible en <https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7>

Project Implicit (2011). Disponible en <https://implicit.harvard.edu/implicit/backgroundinformation.html>.

Schaler, Jeffrey A., ed. (2009). *Peter Singer Under Fire: the Moral Iconoclast Faces his Critics*. Peru, Illinois: Open Court Publishing. » Las preguntas de Singer sobre cuestiones como la discapacidad, el aborto, la eutanasia y los derechos de los animales polarizan a muchos grupos de la comunidad. Este compendio da voz a muchos de las facciones del debate sobre estos temas.

Schopen, Fay (2017). The healthcare gender bias: do men get better medical treatment? *The Guardian*, 20 November. Disponible en <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/nov/20/healthcare-gender-bias-women-pain>

Shlasko, Davey (2015). Using the five faces of oppression to teach about interlocking systems of oppression. *Equity & Excellence in Education*, vol. 48, No. 3, págs. 349-360.

Sowerby, Eileen (1993). *Nel Nodding's Caring: A Critical Analysis*, Master of Arts Thesis. Vancouver: The University of British Columbia. Disponible en <https://open.library.ubc.ca/media/download/pdf/831/1.0086303/1>. » Noddings cree que los hombres y las mujeres pueden abrazar los valores de la justicia, la igualdad y los derechos individuales junto con valores como el cuidado, la confianza, la consideración mutua y la solidaridad.

- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*, 6, 1400, <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Steinem, Gloria (1978). If men could menstruate. *Ms.*, October. Disponible en [http://www.mylittleredbook.net/imcm\\_orig.pdf](http://www.mylittleredbook.net/imcm_orig.pdf). » Este ensayo ejemplifica la diferencia de cómo se abordan las cuestiones de la atención médica para los hombres y para las mujeres.
- Taylor, David (2011). Wellbeing and welfare: a psychosocial analysis of being well and doing well enough. *Journal of Social Policy*, vol. 40, No. 4 pág. 777–794. Disponible en [http://eprints.brighton.ac.uk/11429/1/Wellbeing\\_and\\_welfare.pdf](http://eprints.brighton.ac.uk/11429/1/Wellbeing_and_welfare.pdf). » Taylor argumenta que el “bienestar” y la “seguridad social” son mutuamente constitutivos. En vez de una inquietud con resultados como la felicidad, Taylor propone una perspectiva del bienestar como un proceso que varía dependiendo del contexto. Retomando el concepto de las necesidades “gruesas” y “delgadas”, se examina el contenido específico como algo que generan las relaciones “cercanas” y “distantes”. Taylor pregunta: “¿qué relaciones y contextos generan bienestar individual?”
- Tong, Rosemarie (2013). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Boulder, Colorado: Westview Press. » Tong ofrece una cobertura de las escuelas psicoanalítica, existencial y posmoderna del feminismo.
- UNAIDS (2011). *UNAIDS Terminology Guidelines*. Disponible en: [http://files.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118\\_terminology-guidelines\\_en.pdf](http://files.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118_terminology-guidelines_en.pdf).
- UN Women (2001). Concepts and definitions. *Gender Mainstreaming: An Overview*. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
- Upolu Luma Vaai & Unaisi Nabobo-Baba, eds. (2017). *The Relational Self: Decolonising Personhood in the Pacific*. Suva: University of the South Pacific.
- Upolu Luma Vaai & Aisake Casimira, eds. (2017). *Relational Hermeneutics: Decolonising the Mindset and the Pacific Itulagi*. Suva: University of the South Pacific, 2017. » Este libro y el anterior, ambos disponibles en línea, invitan a los isleños del Pacífico a deconstruir el legado negativo de colonialismo redescubrimiento el concepto fundacional del Pacífico de la relacionalidad que rige y abarca toda la vida en el itulagi (mundo) del Pacífico.
- Wylie, Catherine (2016). Sexist slant in media representation of women ‘needs to change.’ *Independent*, 30 December. Disponible en

<https://www.independent.co.uk/news/media/sexism-latest-theresa-may-meghan-markle-hillary-clinton-angela-merkel-everyday-sexism-laura-bates-a7501491.html>

Yorke, Harry (2017). Women are given a tougher time in interviews than men, scientists find, *The Telegraph*, 3 July. Disponible en <https://www.telegraph.co.uk/news/2017/07/03/women-given-tougher-time-interviews-men-scientists-find/>

Young, Iris Marion (2004). Five faces of oppression. In *Oppression, Privilege, and Resistance: Theoretical Perspectives on Racism, Sexism, and Heterosexism*, Lisa Maree Heldke and Peg O'Connor, eds. McGraw-Hill. » Resumen disponible en <https://mrdevin.files.wordpress.com/2009/06/five-faces-of-oppression.pdf>.

## Evaluación de los alumnos

Esta sección sugiere una tarea posterior a la clase para evaluar la comprensión del módulo por parte del alumno. En la sección Ejercicios se sugieren tareas previas a la clase o para la clase. Para evaluar si los alumnos comprendieron el módulo se propone la siguiente tarea posterior a la clase, enfocada en el sesgo implícito basado en el género en las decisiones de reclutamiento y selección laboral:

Escribir un ensayo de 2000 palabras que aborde el fenómeno del sesgo implícito de género en las decisiones de reclutamiento y selección laboral: En particular deben examinarse las causas raíz del fenómeno y las soluciones basadas en la EdC. Además, se debe mencionar si las postulaciones y las entrevistas a ciegas pueden ayudar a combatir el sesgo inconsciente contra las candidatas tanto por parte de los hombres como de las mujeres. El ensayo debe tomar en cuenta premisas culturales relevantes y el cambio social (por ejemplo, sobre la igualdad de oportunidades y la superación de las desventajas históricas de las mujeres).

# Herramientas de enseñanza adicionales

Esta sección incluye enlaces a herramientas de enseñanza relevantes, como diapositivas de PowerPoint y material de video, que podrían ayudar al ponente a impartir los temas abordados en el Módulo. Los ponentes pueden adaptar las diapositivas y demás recursos a sus necesidades.

## Presentación de Powerpoint

- Módulo 9 Presentación sobre las dimensiones de género de la ética [enlace pendiente]

## Páginas web

- <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/16Days2014/Pages/Stories.aspx>.  
» Una selección de artículos con crónicas de mujeres y violencia de género.
- <https://www.hamilton.edu/academics/centers/writing/writing-resources/avoiding-sexist-language>. » Una guía sobre cómo escribir de manera no sexista.

## Material en video

- [Girl toys vs boy toys: the experiment](#) (2017). BBC Stories.
- [Business and Women's Human Rights: Women Migrant Workers](#) (2015). International Women's Rights Action Watch Asia Pacific. » Este video examina los factores que empujan a las mujeres a emigrar a otros países en busca de empleo; los trabajos a los que las mujeres emigrantes están limitadas; las discriminaciones que enfrentaron antes, durante y después de emigrar; la falta de protección en los sectores informales; y de qué manera es relevante la Recomendación General Núm. 26 de la CEDAW a esta cuestión.
- [Everyday sexism](#) (2014). TEDx Covent Garden Women. » Bates habla de lo que la inspiró a lanzar su proyecto galardonado Everyday Sexism y las respuestas que ha recibido.
- [Everyday sexism](#) (2014). TEDx Oxford. \*Bates confronta las realidades del sexismo cotidiano en las universidades del Reino Unido. Citando informes de testigos presenciales, cuenta historias impactantes de mujeres a las que se espera que se desnuden como parte de ceremonias de iniciación; sistemas de calificación con puntos

por acostarse con recién ingresadas (especialmente vírgenes); y varones de nuevo ingreso que son forzados a ver pornografía.

- [Understanding My Privilege](#) (2016). TEDxPasadenaWomen. » La rectora universitaria Susan E. Borrego reflexiona sobre su vida como menor emancipada y analiza la carga de emociones que conlleva el discurso sobre las relaciones raciales en los Estados Unidos. Esta narradora usa su emotiva crónica en primera persona sobre el “Privilegio Blanco” y el movimiento “Black Lives Matter” para subrayar la responsabilidad que cada uno de nosotros debe tener sobre el cambio.
- [Wiring a Web For Global Good](#) (2009). Global Ted. » el ex primer ministro británico Gordon Brown explica cómo nos puede ayudar la tecnología a abordar los grandes problemas de la pobreza y el cambio climático, la seguridad y el terrorismo, los derechos humanos y el desarrollo.
- [What is Privilege?](#) (2015). BuzzFeed.
- [Implicit bias - how it affects us and how we push through](#) (2014). TEDx Flour City.
- [Always #LikeAGirl](#) (2014). Always. » Combatiendo y concientizando sobre el impacto negativo que tiene la expresión “como niña” sobre la confianza de las niñas y las mujeres.
- [The power of privilege](#) (2014). TEDxRVAWomen. » Tiffany ha dirigido iniciativas de desarrollo organizacional, mercadotecnia y comunicación comunitaria por más de 10 años. Fundó TMI Consulting, la primera Corporación Benéfica Certificada para la Diversidad y la Inclusión. TMI Consulting diseñó e impartió una serie muy exitosa de talleres transatlánticos cooperativos de participación cívico en los Estados Unidos y la Unión Europea para el German Marshall Fund y una serie de Liderazgo Parlamentario de diálogos bi partisanos sobre raza y democracia.
- [Why Gender Equality is Good for Everyone—Men Included](#) (2015). TedWomen. » Kimmel destaca que “el privilegio es invisible para quienes lo tienen”.
- [How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion](#) (2012). TEDx Timberlane Schools.
- [How Blind Auditions Prevent Gender Blindness](#) (2017). Media Partners.
- [Feminine Beauty: A Social Construct?](#) » Este video de YouTube discute el argumento presentado por Simone de Beauvoir de que la resistencia contra los estereotipos masculinos de la belleza puede llevar a una mayor igualdad.
- [The Good Samaritan episode](#) (1998). *Seinfeld*. » El episodio del que se presenta un fragmento explora una situación ficticia en la que, sin que los personajes lo sepan, el estado que están visitando impuso el deber legal positivo a las personas que atestigüen un incidente para que rescaten a los que lo necesiten (en este caso, con respecto a un robo de auto).
- [The drowning child](#) (2011). The Carnegie Council.

- [The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy](#) (2013). » Tronto describe cuatro elementos de la EdC: capacidad de atención, responsabilidad, competencia y capacidad de responder

## Lineamientos para desarrollar un curso independiente

Este módulo ofrece un bosquejo para una clase de tres horas, pero existe potencial para desarrollar estos temas en un curso independiente. Un curso de un periodo o de un año completo le permitirá al ponente llevar a los estudiantes más allá de la EdC e incluir a muchas otras teóricas feministas, incluyendo las diferencias entre los enfoques feministas radicales y liberales. Comenzando por uno de los primeros feministas, John Stuart Mill (1806-1873), quien escribió "La Esclavitud Femenina" en 1869 realizó una campaña enérgica por los derechos de la mujer, la versión ampliada del curso debería cubrir los escritos de Simone de Beauvoir, cuyo libro parteaguas *El Segundo Sexo* fue una de las primeras inspiraciones para los activistas del Movimiento de la Liberación de la Mujer, y fue seguido por el libro de Betty Friedan *La Mística de la Femenidad*. Dependiendo de las restricciones de tiempo, también se podría incluir a autoras feministas prominentes enfocadas en teorías basadas en la opresión, por ejemplo, Iris Young (*Las Cinco Caras de la Oposición*, 2009), Marilyn Frye (*Políticas de la Realidad*, 1983 y *Willful Virgin*, 1992), y Bell Hooks (*De los Márgenes al Centro*, 1984). El alcance y la estructura de dicho curso estarán determinados por las necesidades específicas de cada contexto, y se debe incluir una parte teórica y práctica dentro de cada curso. Aquí se sugiere una posible estructura:

<i>Sesión</i>	<i>Tema</i>	<i>Breve descripción</i>
1	Contexto histórico del feminismo	Tradicción feminista que comienza con <i>La esclavitud femenina</i> (1869) de John Stuart Mill
2	Repaso de los tipos de injusticia sufridos a través de las teorías feministas de la "opresión"	Young, Frye y Hooks. Ejercicios sobre interseccionalidad: por ejemplo, género, discapacidad, raza/origen étnico y orientación sexual

<i>Sesión</i>	<i>Tema</i>	<i>Breve descripción</i>
<b>3</b>	Comparación entre el deber legal y moral de proveer cuidado	Episodio " <i>El buen samaritano</i> " de Seinfeld y el deber legal positivo de proveer cuidado
<b>4</b>	Deber superior de proveer cuidado: equilibrio entre la familia y los demás	Teoría del "niño que se ahoga" de Singer y ejercicios relacionados
<b>5-8</b>	Formas de paliar la injusticia	Considerar cada semana los distintos enfoques, por ejemplo: EdC, de justicia distributiva, relacional, procedimental, retributiva y restaurativa. Según convenga a los alumnos y al tiempo que se tenga
<b>9</b>	Cierre	Reflexión sobre lo que se ha aprendido y lo que ha cambiado el su propio comportamiento y forma en que se percibe a los demás





**UNODC**

United Nations Office on Drugs and Crime

Vienna International Centre, P.O. Box 500, 1400 Vienna, Austria  
Tel.: (+43-1) 26060-0, Fax: (+43-1) 26060-3389, [www.unodc.org](http://www.unodc.org)

