

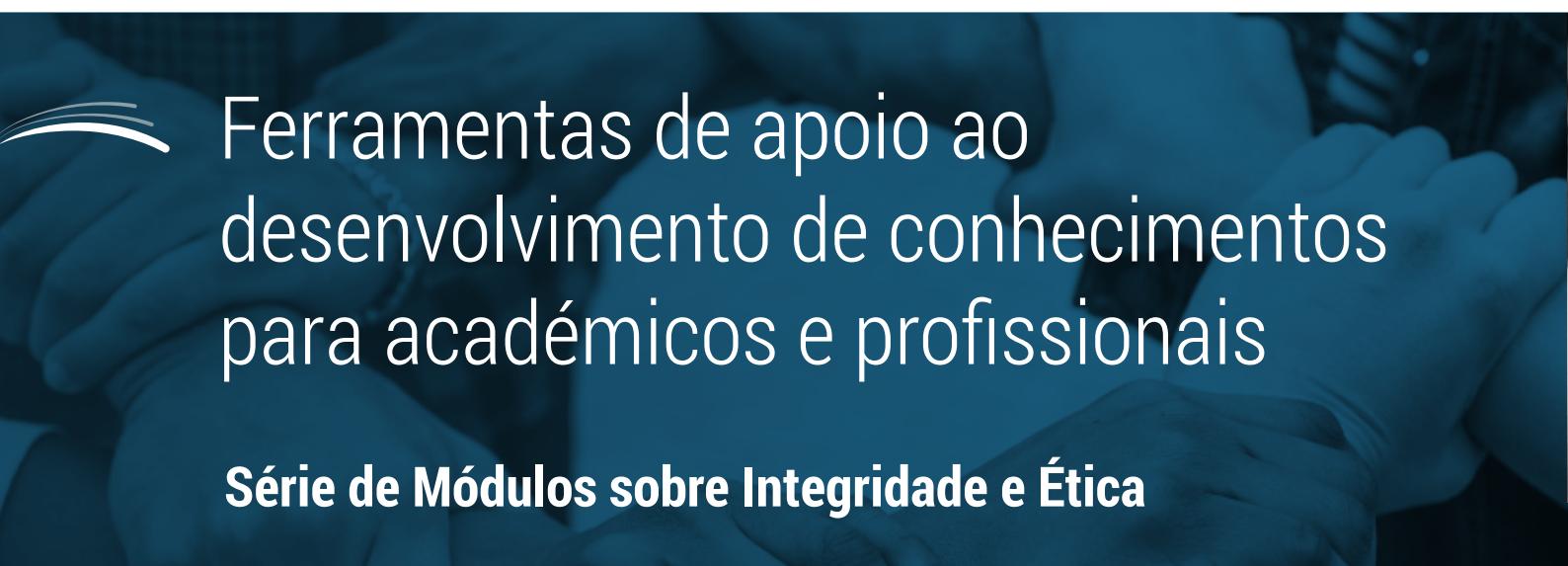


UNODC

Escritório das Nações Unidas
sobre Drogas e Crime



Iniciativa global para a educação e empoderamento
de Jovens na área de combate à corrupção



**Ferramentas de apoio ao
desenvolvimento de conhecimentos
para académicos e profissionais**

Série de Módulos sobre Integridade e Ética

Módulo 9
Dimensões da Ética de Gênero

Ferramentas de apoio ao desenvolvimento de conhecimentos para académicos e profissionais

UNODC Série de Módulos sobre Integridade e Ética

MÓDULO 9

DIMENSÕES DA ÉTICA DE GÊNERO

Enquadramento

A Série de Módulos UNODC sobre Integridade e Ética oferece 14 Módulos focados numa série de questões centrais dentro destas duas áreas. Isto inclui valores universais; ética e sociedade; a importância da ética nos sectores público e privado; diversidade e pluralismo, ética comportamental; e integração da ética e do género. Os Módulos também ilustram como a integridade e a ética se relacionam com áreas críticas tais como os meios de comunicação social, as empresas, o direito, o serviço público, e várias profissões.

Os Módulos são concebidos para utilização tanto por instituições académicas como por academias profissionais em todo o mundo. Os Módulos foram desenvolvidos para ajudar os docentes e formadores a ministrar educação ética, incluindo aqueles que não são docentes e formadores dedicados a estas áreas, mas que gostariam de incorporar estas componentes nos seus cursos. Os docentes são encorajados a personalizar os Módulos antes de os integrarem nas suas aulas e cursos. Os Módulos incluem discussões sobre questões relevantes, sugestões para atividades e exercícios, recomendações para a estruturação de uma aula, propostas para avaliação dos alunos e formandos, listas de leitura recomendada (com ênfase em materiais de acesso aberto), slides em PowerPoint, materiais em vídeo e outras ferramentas de ensino. Cada Módulo fornece um esboço para uma aula de três horas, bem como orientações sobre como desenvolver um curso completo.

Os Módulos concentram-se em valores e problemas universais e podem facilmente ser adaptados a diferentes contextos locais e culturais, incluindo uma variedade de programas de graduação, uma vez que são multidisciplinares. Os Módulos procuram reforçar a consciência ética e o empenho dos formandos e estudantes em agir com integridade e equipá-los com as competências necessárias para aplicar e difundir estas normas nas suas vidas, no trabalho e na sociedade. Para aumentar a sua eficácia, os Módulos cobrem tanto perspetivas teóricas como práticas, e utilizam métodos de ensino interativos tais como a aprendizagem experimental e o trabalho em grupo. Estes métodos mantêm estudantes e formandos empenhados e ajudam-nos a desenvolver o pensamento crítico, a resolução de problemas e as capacidades de comunicação, todos eles importantes para a educação ética.

Os tópicos dos Módulos foram escolhidos após consultas a nível global com peritos académicos que participaram, em março de 2017, numa reunião de peritos convocada pelo UNODC em Viena, e em três workshops regionais realizados em diferentes partes do mundo, em Abril de 2017. Os peritos enfatizaram a necessidade de uma maior educação sobre integridade e ética a nível global e aconselharam sobre áreas centrais a serem abordadas através dos Módulos. Foi ainda considerado fundamental que os Módulos possam preparar estudantes e formandos para uma ação eficaz orientada por valores, mantenham os estudantes envolvidos, se prestem à adaptação a diferentes contextos regionais e disciplinares, e permitam aos professores e formadores incorporá-los em vários outros cursos.

Para atingir estes objetivos, os peritos recomendaram que os Módulos tenham uma série de características, podendo, em última análise, ser capazes de:

- » Ligar a teoria à prática
- » Enfatizar a importância da integridade e da ética na vida quotidiana
- » Encorajar o pensamento crítico
- » Sublinhar não só a importância de tomar decisões éticas, mas também demonstrar como as implementar
- » Utilizar métodos inovadores de ensino interativo
- » Equilibrar a ética geral com a ética aplicada
- » Aproveitar as boas práticas dos estudantes e formandos
- » Ligar a integridade e a ética a outras questões globais e aos ODS
- » Adotar uma abordagem multidisciplinar e multinível
- » Focar na ética global e nos valores universais, deixando espaço para diversas perspetivas regionais e culturais
- » Empregar terminologia não técnica e clara
- » Ser de fácil utilização

Com base nestas recomendações, o UNODC trabalhou durante mais de um ano com mais de 70 peritos académicos de mais de 30 países para desenvolver os 14 Módulos Universitários sobre Integridade e Ética. Cada Módulo foi elaborado por uma equipa central de académicos e peritos do UNODC, e depois revisto por um grupo maior de académicos de diferentes disciplinas e regiões para assegurar uma cobertura multidisciplinar e universal. Os Módulos passaram por um meticoloso processo de aprovação na sede do UNODC antes de serem finalmente publicados online como materiais de fonte aberta. Além disso, foi acordado que o conteúdo dos Módulos seria regularmente atualizado para assegurar que estão em conformidade com os estudos contemporâneos e correspondem às necessidades atuais dos educadores.

O presente instrumento de conhecimento foi desenvolvido pela Seção de Corrupção e Crime Económico do UNODC (CEB), como parte da iniciativa Educação para a Justiça no âmbito do Programa Global para a Implementação da Declaração de Doha.

Termos de Responsabilidade

O conteúdo da Série de Módulos UNODC sobre Integridade e Ética não reflete necessariamente as opiniões ou políticas do Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime (UNODC), Estados Membros ou organizações contribuintes, e também não implica qualquer endosso. As designações utilizadas e a apresentação de material nestes módulos não implicam a expressão de qualquer opinião por parte do UNODC relativamente ao estatuto jurídico ou de desenvolvimento de qualquer país, território, cidade ou área, ou das suas autoridades, ou relativamente à delimitação das suas fronteiras ou limites. O UNODC encoraja a utilização, reprodução e disseminação destes módulos. Salvo indicação em contrário, o conteúdo pode ser copiado, descarregado e impresso para estudo privado, investigação e ensino, ou para utilização em produtos ou serviços não comerciais, desde que seja dado o devido reconhecimento ao UNODC como fonte e detentor dos direitos de autor e que o aval do UNODC às opiniões, produtos ou serviços dos utilizadores não esteja de forma alguma implícito.

As informações disponibilizadas neste documento são fornecidas “tal como estão”, sem qualquer tipo de garantia, expressa ou implícita, incluindo, sem limitação, garantias de comerciabilidade, adequação a um determinado fim e não-infração. Especificamente, O UNODC, não oferece quaisquer garantias ou declarações quanto à exatidão ou integridade destes Materiais. O UNODC poderá, periodicamente e sem aviso prévio, adicionar, alterar, melhorar ou atualizar os Módulos.

Em nenhuma circunstância o UNODC será responsável por qualquer perda, dano ou despesa incorrida ou sofrida que se alegue ter resultado da utilização deste módulo, incluindo, sem limitação, qualquer falha, erro, omissão, interrupção ou atraso em relação ao mesmo. A utilização deste módulo é da exclusiva responsabilidade do Utilizador. Em nenhuma circunstância, incluindo, mas não se limitando, à negligência, o UNODC será responsável por quaisquer danos diretos, indiretos, acidentais, especiais ou consequentes, mesmo que o UNODC tenha sido avisado da possibilidade de tais danos.

As ligações aos sítios da Internet contidos nos presentes módulos são fornecidas para conveniência do leitor e são precisas no momento da publicação (última revisão a 19 de maio de 2022). As Nações Unidas não se responsabilizam pela sua precisão contínua após a publicação deste Módulo ou pelo conteúdo de qualquer website externo.

Reserva de imunidades

Nada neste documento constituirá ou será considerado como uma limitação ou uma renúncia aos privilégios e imunidades das Nações Unidas, que são especificamente reservados.

As Nações Unidas reservam o seu direito exclusivo, a seu exclusivo critério, de alterar, limitar ou descontinuar a página web ou quaisquer Materiais em relação a qualquer aspecto. As Nações Unidas não têm a obrigação de ter em consideração as necessidades de qualquer Utilizador em relação com o mesmo.

As Nações Unidas reservam o direito de negar, a seu exclusivo critério, o acesso de qualquer Utilizador a esta página web ou a qualquer parte da mesma sem aviso prévio.

Nenhuma renúncia por parte das Nações Unidas a qualquer disposição dos presentes Termos de Responsabilidade será vinculativa, exceto conforme estabelecido por escrito e assinado pelo seu representante devidamente autorizado.

Estes módulos não foram formalmente editados.

A versão em língua portuguesa é fruto da colaboração voluntária de professores e alunos de várias universidades dos países de língua portuguesa e reflete o carácter pluricêntrico da língua, sendo possível encontrar textos e palavras com diferentes sintaxes e grafias.

Índice

Introdução	07
Objetivos de Aprendizagem	07
Questões chave	08
Termos básicos: Gênero e discriminação de gênero	09
Formas de discriminação de gênero	10
A Ética do Cuidado e o Feminismo	14
Referências	19
Exercícios	22
Exercício 1: O privilégio é invisível àqueles que o têm	23
Exercício 2: dramatização: caminhada esportiva	24
Exercício 3: Eu versus o outro	25
Exercício 4: O “Teste de Associações Implícitas de Carreira e Gênero”	26
Exercício 5: Equidade de gênero em anúncios de recrutamento (“Decodificador de Gênero”)	27
Exercício 6: Assédio sexual online (#MaisQueMaldoso) (#MoreThanMean)	28
Exercício 7: Dramatização: assédio sexual no local de trabalho	29
Exercício 8: Encerramento da aula - “Artigo de Minuto”	29
Exemplo de Estrutura de Aula	30
Leitura essencial	31
Leitura avançada	32
Avaliação dos Estudantes	36
Materiais de ensino adicionais	37
Apresentação em PowerPoint	37
Websites	37
Material em vídeo	37
Guia para desenvolver uma disciplina autônoma	40

Introdução

Este Módulo introduz as dimensões da ética de gênero. Visa ampliar o conhecimento dos estudantes sobre o quanto as visões, implícitas ou inconscientes, sobre os preconceitos relacionados às questões de gênero, podem impedir que pessoas levem uma vida ética. O Módulo enfoca a marginalização do gênero feminino. Isso não sugere que homens não possam ser discriminados. Contudo, como reconhecido pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas¹ (ODS), as mulheres são, em sua maioria, submetidas a diversos tipos de discriminação de gênero e violência ao redor do mundo. O Módulo discute diferentes formas de discriminação de gênero sofridas pelas mulheres e considera as abordagens que se desenvolveram em resposta a tais danos. Concentra-se na teoria ética feminista relacional conhecida como Ética do Cuidado e mostra como este enquadramento pode ajudar a identificar e tratar a discriminação de gênero. Embora o Módulo esteja focado na marginalização das mulheres, muitas de suas visões podem ser aplicadas na análise da marginalização de outros grupos.

O modulo é um recurso para palestrantes. Ele oferece um esboço para uma aula de três horas, mas pode ser usado em sessões mais curtas ou mais longas, ou expandido em um curso completo. (ver: Guia para desenvolver uma disciplina autônoma).

Objetivos de Aprendizagem

- Definir gênero, discriminação de gênero, interseccionalidade e a teoria da Ética do Cuidado.
- Compreender as formas pelas quais as pessoas são marginalizadas com base em seu gênero e as maneiras em que o gênero faz intersecção com outras estruturas de poder.
- Detectar o sexismo na vida cotidiana e compreender as maneiras de combatê-lo, individual e coletivamente.
- Compreender o feminismo e a ética feminista em seu contexto histórico
- Aplicar a teoria da Ética do Cuidado, para analisar e impedir a discriminação de gênero.
- Demonstrar o que significa, na vida cotidiana, tomar uma posição contra a discriminação de gênero.

¹ Website das Nações Unidas. <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Questões chave

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, tal como estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos², , analisada de maneira aprofundada no Módulo 2 da Série de Módulos sobre Integridade e Ética (Ética e Valores Universais). O comportamento ético envolve tratar as pessoas neste espírito, independentemente de seu gênero. Contudo, consciente e inconscientemente, indivíduos e sociedades têm permitido e tolerado a exclusão e negação de direitos humanos básicos, ao chamar a quem está fora do seu círculo de os “Outros”. Construímos um grupo “externo” quando buscamos e identificamos diferenças entre “nós” – sejam elas baseadas na pele, cabelo e cor dos olhos, altura, peso, gênero, orientação sexual, etnia, religião, idade, deficiências físicas ou mentais, status socioeconômico, educação, residência, status legal, vocação, línguas faladas e sotaque. Estes preconceitos internalizados podem nos levar, e as instituições que criamos, a negar aos outros benefícios que desfrutamos e justificar o nosso próprio excesso de direitos.

Historicamente, uma das bases de exclusão mais comuns tem sido o gênero. Consequentemente, mulheres e meninas são esmagadoramente sujeitas a diversos tipos de violência e discriminação relacionadas ao gênero. Isso não sugere que homens e meninos não sofram discriminações. Entretanto, uma vez que os homens historicamente fazem valer o seu poder sobre as mulheres, as desigualdades estruturais colocam as mulheres em desvantagem, em termos de acesso aos direitos e oportunidades. Isso é reconhecido pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (SDGs), que visam atingir a igualdade de gênero e empoderamento de todas as mulheres e meninas até 2030. Acabar com a discriminação de gênero contra mulheres também é o objetivo da Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women³), adotada pelas Nações Unidas em 1979. Em Junho de 2022, a Convenção tem 189 Estados Partes.

A discriminação de gênero contra as mulheres é composta pela marginalização que muitas mulheres enfrentam com base em seu status socioeconômico, idade, etnia ou raça. Estas realidades levaram à definição das mulheres como “pessoas vulneráveis”, conforme explicação mais detalhada que se seguirá. A teoria da Ética do Cuidado apela a todos os indivíduos para que tomem medidas de forma consciente e empática para o avanço e proteção de membros vulneráveis da sociedade – neste caso, as mulheres. O Módulo ilustra como a Ética do Cuidado pode ajudar os estudantes a agir em suas vidas cotidianas, no sentido de identificar e enfrentar a discriminação contra as mulheres.

Podem ser utilizadas diferentes teorias éticas para analisar e abordar a discriminação de gênero, incluindo o utilitarismo, a deontologia e a ética da virtude, que são discutidas no Módulo 1 da Série de Módulos da UNODC sobre Integridade e Ética (Introdução e Estrutura Conceitual). Contudo, este Módulo foca a teoria da Ética do Cuidado porque é um desenvolvimento importante no âmbito da longa história do feminismo, que vai para além da dicotomia do um/outro que sugere que uma pessoa deve abrir mão de seus direitos para que outra receba mais. A Ética do Cuidado também é uma teoria importante que nos traz ricos recursos para pensar sobre gênero e sexualidade. Ao discutir a Ética do Cuidado, o Módulo encoraja-nos a pensar a um nível mais transformacional, considerando

² Disponível em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>

³ Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/.

conceitos como o cuidado, a confiança e a solidariedade, e os papéis que desempenham junto a conceitos como o de justiça, igualdade e direitos individuais. Ao mesmo tempo, os palestrantes são encorajados a considerar e a utilizar outras teorias e abordagens que possam ser eficazes, para motivar os estudantes a desafiar importantes pressupostos e estruturas de poder relacionadas ao gênero em sua localidade (por exemplo, país, região) ou tipo de comunidade (por exemplo, urbana, periferia urbana, rural-indígena).

› Termos básicos: Gênero e discriminação de gênero

Antes de discutir as dimensões da ética de gênero, é importante distinguir os termos gênero e sexo, que são geral e erradamente usados como sinônimos. Enquanto o sexo é definido como “características físicas e biológicas que distinguem homens e mulheres” (UN Women, 2017), o conceito de gênero se refere a:

Os atributos sociais e oportunidades associadas a ser homem ou mulher e os relacionamentos entre mulheres e homens e meninas e meninos, bem como os relacionamentos entre mulheres e os relacionamentos entre homens. Estes atributos, oportunidades e relacionamentos são socialmente construídos e são aprendidos através de processos de socialização. Eles são específicos a tempo/contexto e mutáveis. O gênero determina o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher ou homem, em um dado contexto. Na maioria das sociedades há diferenças e desigualdades entre mulheres e homens na atribuição das responsabilidades, nas atividades desenvolvidas, no acesso e controle sobre os recursos, bem como nas oportunidades de tomada de decisões. O gênero é parte do contexto sociocultural mais abrangente. Outros importantes critérios para a análise sociocultural incluem a classe, raça, nível de pobreza, grupo étnico e idade. (UN Women, 2001)

Mulheres ao redor do mundo enfrentam a discriminação e outros desafios baseados em seu gênero. O Artigo 1.º da CEDAW⁴ define a discriminação de gênero como:

qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos do homem e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio.

A violência familiar e doméstica tem sido apontada como um problema fundamental em muitos países ao redor do mundo. Este tratamento das mulheres é a manifestação da opressão que enfrentam devido à sua identidade de gênero. Enfatizando este ponto, Iris Marion Young (2009) explica que a discriminação de gênero é composta por cinco tipos de opressão vividas por muitas mulheres: violência, exploração, marginalização, destituição de poder e imperialismo cultural (Young, 2009). De forma correlata, para entender completamente como o gênero funciona na sociedade, é necessário entender como o gênero interage com outras estruturas de poder como a raça, classe, etnia, orientação sexual ou idade. Tal estrutura analítica foi inicialmente apresentada e desenvolvida pela acadêmica do Direito Kimberlé Crenshaw, em seu artigo seminal “Mapeando as margens: interseccionalidade, identidade política e violência contra mulheres de cor” (1989).

⁴ Website da ONU Mulheres. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

O termo “interseccionalidade” é usado para descrever a consideração de outros fatores que contribuem para a discriminação de gênero, particularmente a raça, agravando os seus efeitos. Crenshaw estava interessada na forma como as ativistas pelos direitos das mulheres nem sempre consideravam as questões de raça, como a experiência de discriminação de uma mulher negra, por exemplo, poderia ser diferente da de uma mulher branca. Nos Estados Unidos, isso pode ser facilmente ilustrado pela diferença de remuneração. Enquanto as mulheres americanas ganham menos que os homens americanos, as mulheres afro-americanas e hispânicas ganham ainda menos que as mulheres brancas (Temple and Tucker, 2017). Feministas contemporâneas, tais como Vrushali Patil (2013), têm observado o modo como a interseccionalidade impacta as hierarquias raciais e culturais para além das fronteiras. Usar o termo “interseccionalidade” nos ajuda a visualizar como as categorias raça, gênero e classe se interligam em vidas concretas, e entender as múltiplas correntes de exclusão e violência às quais as mulheres são submetidas (por exemplo, as mulheres podem ser submetidas a diversos sistemas de opressão que vão além do patriarcado). Para uma discussão mais aprofundada da noção de interseccionalidade, incluindo um exercício de sala, veja o Módulo 5 (Ética, Diversidade e Pluralismo).

› Formas de discriminação de gênero

Os parágrafos seguintes discutem as noções de sexism, sexism implícito, assédio e agressão sexual, todas elas formas de discriminação de gênero contra as mulheres.

Sexismo

O sexism é o preconceito ou discriminação baseada no sexo, especialmente na forma de discriminação contra a mulher (Merriam-Webster⁵). Também pode significar o tratamento injusto das pessoas com base em seu sexo ou gênero. Embora a origem do termo, como é usada em todo o mundo, não seja inteiramente clara, é associada à “segunda onda de feminismo” que durou do final dos anos 1960 aos anos 1980, e provavelmente serviu como modelo ao conceito de racismo (Masequesmay, 2014). O sexism é baseado na ideia de que as mulheres são inferiores aos homens e funciona oprimindo as mulheres na sociedade.

Uma das formas pelas quais o sexism é manifestado, em países e culturas ao redor do mundo, é através da socialização das normas de gênero. Por exemplo, por séculos no Ocidente, atribuições de gênero mostraram as mulheres como o gênero mais acolhedor, emocional e fisicamente mais fraco. Assim, as mulheres têm sido relegadas à esfera doméstica, enquanto as atribuições de gênero têm mostrado os homens como mais aptos à vida pública, posições de liderança, atividades em administração de negócios, política e vida acadêmica. As crianças podem ser levadas desde pequenas a acreditar que as mulheres e os homens têm papéis diferentes e apropriados na sociedade. Tais crianças podem então crescer e perpetuar a existência de tais papéis, prejudiciais e restritivos, na sociedade. Um exemplo deste processo está nas diferenças entre os brinquedos vendidos para meninos e meninas. O vídeo *Girl toys vs boy toys*⁶ mostra que quando os adultos pensam em um bebê como um menino, eles dão ao bebê carrinhos de brinquedo, figuras de ação ou equipamento

⁵ Website da Merriam-Webster. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://www.merriam-webster.com/dictionary/sexism>

⁶ Vídeo publicado na plataforma YouTube. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.youtube.com/watch?v=nWu44AqF0il.

de construção e quando eles consideram o bebê como uma menina, oferecem bonecas e kits de cozinha. Como demonstrado no vídeo #LikeAGirl⁷, ditados como “corra como uma garota” ou “jogue como uma garota” não apenas ensinam as meninas a entender que são fisicamente mais fracas que os meninos, como também é um insulto para as meninas. É importante notar que estes papéis de gênero são limitantes para todos – enquanto as meninas são ensinadas que são fisicamente mais fracas (“correm como uma menina”), os meninos são ensinados que são emocionalmente mais fracos (“os meninos não choram”). Tais visões sobre os papéis de gênero e as socializações que os mantêm vivos, levaram à discriminação contra as mulheres na vida pública, uma vez que são frequentemente vistas como aquelas que inapropriadamente desafiam o seu papel. Essencialmente, a estrutura de poder na base da discriminação e da violência contra as mulheres, é reforçada pelo processo de estereótipos internalizados e papéis de gênero. É necessário enfatizar que este processo histórico não exclui nenhuma região do mundo; contudo, em algumas regiões, implica uma maior violência para com as mulheres.

O sexismo pode surgir devido a conceitos de privilégio e direito. “Privilégio” é definido pelo Oxford English Dictionary como “um direito especial, vantagem, ou imunidade cedida ou disponível somente a uma pessoa ou grupo em particular”. O “Direito” é definido tanto como “fato de ter direito a algo” quanto “crença de que alguém, inerentemente, merece privilégios ou um tratamento especial”.

Uma forma extrema de sexismo é a misoginia, ou “ódio às mulheres” (Masequesmay, 2017). A presença da misoginia em culturas e sociedades geralmente leva a altas taxas de violência contra as mulheres e à comoditização e objetificação das mulheres. Normas estruturais e culturais podem produzir misoginia.

Embora a maioria das formas de sexismo e discriminação impactem as mulheres negativamente, os homens também podem ser afetados. De acordo com uma pesquisa⁸, conduzida em cinco países (Bulgária Chipre, Dinamarca, França e Reino Unido), um número significativo de homens sofre de discriminação de gênero em seus locais de trabalho, especialmente em áreas com uma maior presença feminina, comparada ao número de trabalhadores homens, tais como em serviços relacionados à saúde (Eurofound, 2018, p.10). No entanto, as mulheres sofrem de discriminação no local de trabalho, incluindo no setor de saúde, devido a condições histórico-estruturais, que têm maiores implicações do que os casos de discriminação contra os homens.

Parcialidade (“Bias”) implícita / sexismo implícito

Preconceito e discriminação podem ser descritos como uma forma de parcialidade intergrupal. De acordo com o Programa Nacional de Educação Judicial dos EUA (US National Judicial Education Program), as formas mais proeminentes de parcialidade de gênero são “(i) Pensamento estereotipado sobre a natureza e os papéis das mulheres e dos homens; (ii) Desvalorização do que é entendido como ‘trabalho de mulher’; (iii) Falta de conhecimento das realidades sociais e econômicas das vidas das mulheres e homens” (Halilovic e outros, 2017, p. 29).

⁷ Vídeo publicado na plataforma YouTube. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs.

⁸ Website da Eurofound. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/discrimination-against-men-at-work-experiences-in-five-countries.

A parcialidade é geralmente implícita. A “parcialidade implícita” (“Implicit Bias”), algumas vezes chamada de parcialidade inconsciente, é definida por Brownstein (2015) na Stanford Encyclopedia of Philosophy⁹ como:

Um termo técnico referente a características relativamente inconscientes e relativamente automáticas de julgamento preconceituoso e de comportamento social. Enquanto os psicólogos na área de “cognição social implícita” estudam as “atitudes implícitas” em relação a produtos de consumo, autoestima, alimentos, álcool, valores políticos entre outros, a pesquisa mais surpreendente e conhecida enfoca as atitudes implícitas em relação a membros de grupos socialmente estigmatizados, como afro-americanos, mulheres e a comunidade LGBTQ [Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Homossexuais].

O sexismo implícito ou “sexismo do costume” tem sido enfatizado através de um projeto fundado por Laura Bates, em 2012. Por meio de seu website¹⁰, mais de 100.000 mulheres e homens têm trocado experiências sobre o desequilíbrio de gêneros. Nas TED Talks¹¹ de Laura, ela enfatiza as mudanças políticas e comportamentais que foram iniciadas a partir do compartilhamento dessas pequenas histórias ao redor do mundo. Na Nigéria, a dramaturga Ifeoma Fafunwa tem chamado a atenção para assuntos similares com a sua peça “HEAR WORD! A Mulher Naija Fala A Verdade, uma coleção de monólogos baseados em histórias da vida real de mulheres nigerianas que desafiam as regras sociais, culturais e políticas. A TED Talk¹² de Melanie Funchness, de 2014, discute a parcialidade implícita sob o ponto de vista de uma mulher afro-americana.

O sexismo implícito foi analisado pela primeira vez em um estudo conduzido nas audições “às cegas” para a orquestra sinfônica em Nova Iorque, dos anos 1970 a 1980. As descobertas mostram que as audições “às cegas” (usando uma tela para ocultar a identidade dos candidatos perante o júri, aumentaram significativamente as chances de mulheres serem selecionadas. Isso é explicado em detalhes no texto “Gender Action Portal”¹³ e ilustrado no video “How Blind Auditions Prevent Gender Bias”¹⁴.

Em outro estudo, com foco em práticas de empregabilidade nas faculdades de ciências das universidades, funcionários foram solicitados a revisar formulários de pedidos de emprego. Os formulários revisados eram idênticos, salvo pelo gênero do nome do candidato. Eles descobriram que membros das faculdades de ciências (ambos homens e mulheres), classificaram melhor os homens do que as mulheres e provavelmente dariam o emprego a eles e não a elas. Também descobriram que os candidatos receberiam melhores salários, se comparados aos das candidatas, e que os empregadores gostariam de investir mais no desenvolvimento dos candidatos do que no desenvolvimento das candidatas. (Moss-Racusin and others, 2012).

⁹ Website da “Stanford Encyclopedia of Philosophy”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias/>

¹⁰ Website “Everyday Sexism Project”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.everydaysexism.com/.

¹¹ Disponível em www.youtube.com/watch?v=LhsRjC6B8U.

¹² Disponível em www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk.

¹³ Website da “Gender Action Portal”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <http://gap.hks.harvard.edu/orchestrating-impartiality-impact-%E2%80%9Cblind%E2%80%9D-auditions-female-musicians>.

¹⁴ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=oMoCfpbVels>

Outros estudos mostram que as mulheres foram entrevistadas mais criticamente do que os homens e que eram frequentemente interrompidas (Yorke, 2017). A visão implícita impacta não somente na decisão de recrutamento, mas também no salário do indivíduo e no valor de desenvolvimento que é investido em sua progressão futura. De maneira similar, o estudo de Eagly e Karau (2002) descobriu que é mais difícil para mulheres tornarem-se líderes e alcançarem sucesso em papéis de liderança, devido a uma incongruência percebida entre o papel do gênero feminino e papéis de liderança que leva a duas formas de preconceito:

- (a) Entender as mulheres menos favoravelmente do que homens, enquanto potenciais ocupantes de papéis de liderança.
- (b) Avaliar comportamentos que cumprem as prescrições de um papel de liderança menos favoravelmente quando é decretado por uma mulher.

Um outro estudo interessante foca no uso de palavras sexistas em anúncios. O estudo mostra que, quando anúncios de emprego incluem palavras associadas a estereótipos masculinos (por exemplo, 'líder', 'competitivo' e 'dominante'), são menos atraentes a mulheres se comparados com anúncios que incluem palavras associadas a estereótipos femininos (por exemplo, 'apoio', 'compreender' e 'interpessoal'). Consequentemente, os anúncios de emprego com palavreado mais "masculino" reforçam a desigualdade em posições tradicionalmente consideradas como masculinas e, desta forma constituem um "mecanismo de nível institucional para a manutenção da desigualdade" (Gaucher e outros, 2011). Por fim, o artigo "Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified"¹⁵ discute porque as mulheres são menos prováveis que homens a se candidatarem a empregos para os quais elas não se adequam ao perfil exigido.

Assédio e agressão sexual

O assédio sexual é um termo legal que se refere a um comportamento verbal e físico não espontâneo de natureza sexual (Encyclopaedia Britannica, 2018). Inclui qualquer comportamento sexualmente motivado que a vítima entenda como ofensivo. As mulheres e meninas podem ser vítimas de assédio sexual em casa, no local de trabalho, na escola e na comunidade em geral, entre outros lugares. Como exemplos deste tipo de assédio temos os toques indesejados, os comentários sugestivos de natureza sexual, os comentários rudes ou ofensivos sobre a identidade de gênero de alguém ou sobre a expressão de seu gênero, as perguntas curiosas sobre a vida pessoal privada, sobre o seu passado ou sobre a sua orientação sexual, apenas para mencionar alguns. Os meninos também podem ser vítimas de assédio sexual, sendo os molestadores quase sempre homens. Isso ilustra o fato de que a violência sexual advém da supremacia masculina sobre o que é considerado sem valor ou que pode ser dominado através do corpo. É importante enfatizar os efeitos deste poder patriarcal, que é expresso em tudo o que é considerado sem valor e hierarquizado por tal supremacia.

Um exemplo de assédio sexual que existe em muitas culturas ao redor do mundo é o "assobio". Alguns defendem esse comportamento como fazendo parte da cultura, não havendo a intenção de ofender ou de causar sofrimento. Na França, por exemplo, foi proposta uma lei no sentido de criminalizar essa forma de assédio e impor multas contra os homens que assobiarem para as mulheres. Marlène Schiappa, a Ministra francesa de Igualdade de Gênero que está promovendo esta lei, disse que espera que a lei cause embaraço aos homens que assediaram as mulheres e então os leve a mudanças. Ela disse que tem havido oposição à legislação planejada, e que os homens defendem que o assobio é meramente parte da "cultura francesa" (Bell and Jones, 2017).

¹⁵ Disponível em <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>.

O assédio sexual vai além da rua, do local de trabalho ou de qualquer outro espaço físico ocupado por mulheres e também está presente no mundo virtual. As mulheres são assediadas nas mídias sociais e na Internet que se tem se mostrado uma ampla plataforma para o abuso, objetificação e assédio das mulheres. Apesar de todos os benefícios que as mídias sociais trazem em termos de mobilização e apoio às pessoas com os mesmos interesses, a anonimidade oferecida pelas mídias sociais também cria um fórum adicional para que mulheres sofram abusos. Muitas pessoas sentem que os proprietários dessas mídias (como Facebook, Twitter, Instagram, etc.) podem fazer muito mais para proteger os vulneráveis e agir contra aqueles que incitam a violência, o racismo e o sexism online. Como ilustrado no exemplo apresentado no Exercício 5 deste Módulo, as mulheres que estão diante do olhar público são particularmente escolhidas, mais do que homens ou outros grupos vulneráveis, para o abuso online ("trolling") simplesmente por realizarem seu trabalho (neste caso, jornalismo esportivo ou comentaristas).

A agressão sexual ou abuso sexual é outra dimensão da violência sexual que as mulheres ao redor do mundo enfrentam (UN, Women, 2017). Esta forma de violência e discriminação perpetrada sobre as mulheres em vista de seu gênero está particularmente presente (e prevalece) em campus universitários. Estudos nos Estados Unidos descobriram que uma em cinco mulheres, em universidades nos Estados Unidos, já sofreram agressão sexual (Krebs e outros, 2016), e isso tem sido replicado em outras partes do mundo ocidental (AHRC, 2017). A agressão sexual é a manifestação das normas societais sexistas e misóginas e está amplamente espalhada pelo mundo.

A exposição pública do abuso e agressão no ambiente de trabalho ganhou um novo nível de conhecimento, quando mulheres de grande visibilidade deram apoio à campanha #metoo (eu também), que foi iniciada pela ativista negra Tarana Burke, no início de 2007, e apontou o comportamento inapropriado por parte de colegas homens em Hollywood e na mídia nacional, declarando "Time's Up" (Chega). Além disso, há diversas investigações em andamento sobre alegações de abuso sexual contra reconhecidas organizações religiosas, instituições de caridade infantil, organizações esportivas e outras instituições governamentais. Parece que as atitudes da comunidade estão mudando e as pessoas vulneráveis se sentem mais confiantes e confortáveis em denunciar o abuso e a discriminação causados por aqueles em posições mais poderosas na sociedade.

Entretanto, as mulheres continuam a enfrentar discriminação e outros tipos de ofensas em vista de seu gênero e continua imperativo que nos perguntarmos o que podemos fazer para erradicar a violência contra as mulheres e garantir que elas tenham direitos e poderes iguais na sociedade. Estes assuntos estão no cerne da ética feminista e do feminismo.

› A Ética do Cuidado e o Feminismo

Diversos movimentos, teorias, ideologias e iniciativas foram desenvolvidas em resposta à discriminação com base no gênero. Estes incluem o feminismo, que é a "teoria da igualdade política, econômica e social" dos gêneros (Merriam-Webster¹⁶). O Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (The United Nations Development Fund for Women (UNIFEM) (estabelecido em 1976), Mulheres NU (UN Women) (estabelecido em 2010), o Fundo de Desenvolvimento para

¹⁶ Disponível em <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism>

Mulheres Africanas (fundado em 2001), a Federação de Todas as Mulheres da China (All-China Women's Federation (ACWF) (estabelecida em 1949), o Fórum Europeu Feminista (lançado em Abril 2007) e a Associação das Mulheres Indígenas Norte-Americanas (fundada em 1970) são apenas alguns exemplos de programas focados nos direitos e interesses das mulheres.

Chandra Talpade Mohanty escreveu, nos anos 1980, que as feministas ocidentais brancas tendem a encobrir as diferenças entre as mulheres das várias partes do Sul Global. Ela criticou o tratamento da “Mulher do terceiro Mundo” como um “assunto monolítico singular”, enfatizando que a experiência de opressão é incrivelmente diversa e contingente na geografia, história e cultura (Mohanty, 1984). Em 2003, contudo, ela revisitou a sua argumentação e observou que “A crítica e resistência ao capitalismo global, e a descoberta da naturalização de seus valores masculinos e racistas, começam a construir uma prática feminista transnacional” e que estas alianças feministas são cruciais (Mohanty, 2003).

Dentro dos movimentos feministas, pensadoras e defensoras desenvolveram abordagens para a ética centradas no gênero durante os séculos dezoito e dezenove. Enquanto há diversos ramos da ética feminista que focam as diversas formas pelas quais as noções tradicionais de ética podem levar em conta os assuntos relacionados ao gênero, o objetivo subjacente comum a todos os ramos é “a criação de uma ética de gênero que vise eliminar ou, pelo menos, amenizar a opressão de qualquer grupo de pessoas, mas mais particularmente das mulheres” (Tong e Williams, 1998). Uma abordagem importante dentro da ética feminista é aquela focada no cuidado, que é associada à teoria da Ética do Cuidado. Esta abordagem, como discutida detalhadamente mais abaixo, apela a todos os indivíduos para que tomem medidas e ações conscientes e empáticas para o avanço e proteção dos membros vulneráveis da sociedade – neste caso, as mulheres.

A Ética do Cuidado foi desenvolvida historicamente a partir da tradição feminista de reconhecer e reclamar que podemos e devemos responder a membros marginalizados da comunidade, com cuidado e empatia. Como explicado acima, a Ética do Cuidado foi selecionada a partir de várias teorias éticas que podem ser usadas para indicar e analisar a discriminação de gênero, devido às suas ligações históricas com o feminismo e em virtude de ser uma teoria influente que oferece ótimos recursos para a reflexão sobre o gênero e a sexualidade. A Ética do Cuidado é uma teoria ética normativa, o que significa que é uma teoria sobre o que torna as ações moralmente certas ou erradas. O imperativo moral da Ética do Cuidado vai para além das nossas responsabilidades legais e insta-nos a agir, mesmo quando tal possa ser desconfortável. De acordo com a Ética do Cuidado, agir moralmente significa mais do que a ideia passiva do “não causar dano”. Fazer a coisa certa significa agir para fazer do mundo um lugar melhor para aqueles que se tornaram vulneráveis ou ainda excluídos e/ou marginalizados.

A *Internet Encyclopedia of Philosophy*¹⁷ define a Ética do Cuidado como:

A teoria moral conhecida como “ética do cuidado” implica que haja significado nos elementos fundamentais dos relacionamentos e dependências na vida humana. Normativamente, a ética do cuidado busca manter relações contextualizando e promovendo o bem-estar dos cuidadores e cuidados em uma rede de relações sociais. É geralmente definida como uma prática ou

¹⁷ Website “Internet Encyclopedia of Philosophy”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <http://www.iep.utm.edu/care-eth/>

virtude, mais do que uma teoria; como tal, o “cuidado” envolve preservar o mundo, atender às necessidades de nós mesmos e dos outros. Constrói a motivação para o cuidado com aqueles que são dependentes e vulneráveis e é inspirada pelas memórias de se ter sido cuidado e pelas idealizações do eu. (Sander-Staudt, 2016)

A Ética do Cuidado difere das três principais teorias éticas ocidentais discutidas no Módulo 1 dos Módulos do UNODC sobre Integridade e Ética (Introdução e Estrutura Conceitual), a saber: utilitarismo, deontologia e ética da virtude. Enquanto a deontologia e o utilitarismo exigem a imparcialidade acima de tudo, a Ética do Cuidado está focada na importância moral dos relacionamentos entre famílias e grupos e como os indivíduos ou sociedades deveriam responder a uma situação ou pessoa que necessita de cuidado. A Ética do Cuidado difere da ética da virtude porque foca nas relações de cuidado e não nas virtudes dos indivíduos. Neste sentido, a Ética do Cuidado é uma ética relacional, uma estrutura que inclui muitas abordagens éticas não ocidentais como a Ética Chinesa Confuciana e a Ética Africana de Ubuntu. É interessante notar, neste contexto, que Ubuntu conceitualiza o poder como derivado da força imaterial e não de recursos materiais como a riqueza, as armas, a força física ou os recursos naturais (Tavernaro-Haidarian, 2018). O poder é entendido, portanto, como aquilo que está entre as pessoas, que cresce quanto mais inclui, e é medido em termos de quão sustentáveis as nossas ações são para a sociedade. Esta ideia é consistente com a ideia de que o empoderamento das mulheres vai para além de aspetos materiais.

As características chave da Ética do Cuidado são:

1. Reconhecimento e consideração da complexidade e variação da dependência e interdependência entre as pessoas e as instituições, ao longo do tempo.
2. Aquelas pessoas particularmente impactadas por nossas escolhas precisam ser cuidadosamente consideradas em nossas tomadas de decisão. Aqueles especialmente vulneráveis merecem consideração extra, amor e cuidado.
3. Ao invés de confiar em uma abordagem “geral” ou “genérica”, é necessário prestar atenção aos detalhes contextuais das situações, de modo a salvaguardar e promover os interesses reais e específicos daqueles envolvidos.

Carol Gilligan é creditada por ser a fundadora da Ética do Cuidado. O trabalho inicial de Gilligan em “Numa Voz Diferente”¹⁸ (In a Different Voice), promoveu a visão de que as mulheres tendem a enfatizar a empatia e a compaixão sobre as noções de moralidade baseadas na justiça. Pesquisas feministas subsequentes sugerem que estas preferências são, provavelmente, resultado de papéis de gênero socializados que, por sua vez, se refletem na desvalorização de uma abordagem de cuidado e de papéis de cuidado no local de trabalho e em casa.

Em resposta, o eticista Nel Noddings promoveu a visão de que a capacidade das mulheres para cuidar é uma virtude humana, que pode e deve ser ensinada e esperada tanto dos homens como das mulheres. O cuidado, então, é a responsabilidade social de ambos, homens e mulheres. Melhor do que a abordagem adotada por Gilligan, que via a moralidade baseada no cuidado como uma alternativa à

¹⁸ Disponível em https://ipfs.io/ipfs/QmXoypizjW3WknFiJnKLwHCnL72vedxjQkDDP1mXWo6uco/wiki/In_a_Different_Voice.html

moralidade baseada na justiça, Noddings considera que valores tais como justiça, igualdade e direitos individuais deveriam operar juntos com valores tais como o cuidado, a confiança, a consideração mútua e a solidariedade. Ao mesmo tempo, Noddings prioriza o cuidado como abordagem ética preferível que é “baseada na receptividade, afinidade e responsividade” (Noddings, 1984, p. 2). Joan Tronto (2005) elaborou um pouco mais sobre a Ética do Cuidado e identificou quatro elementos éticos: vigilância, responsabilidade, competência e responsividade. Tronto também delineia estes elementos em sua palestra intitulada “Os Desafios do Cuidado Médico em uma Democracia Atenta” (The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy)¹⁹.

A obrigação moral do cuidado, que está no cerne da teoria da Ética do Cuidado, pode ser contrastada com o padrão legal de cuidado, que não obriga uma pessoa a ajudar outras (fora da restrita classe de pessoas às quais uma obrigação legal é imposta). Em muitos sistemas legais, a lei pode exigir que as pessoas deixem de agir de uma maneira prejudicial, mas geralmente não há obrigação legal paraativamente ajudar os outros. Em sistemas onde tal obrigação existe, é sempre sob circunstâncias extremas, tais como quando uma pessoa necessita de resgate. Esta é uma diferença significativa entre obrigações legais e morais e ilustra porque alguém não pode somente confiar na lei para determinar a responsabilidade moral. A relação entre lei e moralidade é discutida em detalhe no Módulo 12 (Integridade, Ética e Direito).

A Ética do Cuidado defende uma obrigação moral que ofereça cuidado aos segmentos marginalizados da sociedade. Quando o cuidador é o beneficiário de um sistema estabelecido e perpetuando a desigualdade histórica e/ou atual, a perspectiva da Ética do Cuidado exige um dever acrescido de cuidar dos outros.

Mas mesmo os eticistas do utilitarismo, tais como o controverso filósofo Peter Singer, argumentam que indivíduos em uma posição de influência ou poder (seja financeiro, educacional ou posicional), têm um dever moral superior no sentido de cuidar daqueles por quem são responsáveis e daqueles que precisam de sua ajuda, e de operar mudanças nos sistemas e instituições que perpetuam o sexismo e a desigualdade. Para uma discussão aprofundada sobre o utilitarismo veja Módulo 1 (Introdução e Estrutura Conceitual).

O desafio, contudo, quando apresentado com tanta necessidade pelo mundo, é como determinar onde começar – e parar – de cuidar, sem nos tornarmos tão sobrecarregados a ponto de não fazermos nada. O ambientalista David Suzuki responde a este sentimento de impotência em uma entrevista de 2013: Nos anos 1960 e 1970 costumávamos sair por aí dizendo “pense globalmente, aja localmente” e em muitos modos isso estava completamente errado, porque quando as pessoas começaram a pensar globalmente, em termos de assuntos como a extinção da espécie, a mudança climática ou a acidificação do oceano, foi tão avassalador que as pessoas disseram, “Bem, e daí? Há mais de 7 bilhões de pessoas. Que diferença faz o que eu faço?” Isso impôs um sentimento de impotência.

¹⁹ Vídeo publicado na plataforma YouTube. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=91g5lvWDhqk&feature=youtu.be>

Acredito que temos que pensar localmente e agir localmente, de forma a termos uma esperança de sermos eficazes globalmente. Penso que onde se tem aquela sensação real de que podemos fazer algo é quando nos envolvemos ao nível local. É claro que se está sempre atento ao impacto coletivo das comunidades em todo o mundo. Mas no nível da comunidade, podemos realmente ver as consequências do que fazemos. Isso é encorajador.

Ao usarmos esta proposta junto ao problema da discriminação de gênero, podemos começar a agir localmente, implementando uma abordagem da Ética do Cuidado em nossas próprias vidas, em situações diárias envolvendo a desigualdade de gênero. Por exemplo, podemos chamar a atenção para as observações ou piadas sexistas. Podemos apoiar uma colega que foi interrompida durante uma reunião, no espírito da técnica da Amplificação²⁰ usada pelas mulheres da equipe de Barack Obama, para apoiar as ideias e os comentários de outras mulheres na sala. Ao fazê-lo, estamos demonstrando um comportamento de cuidado para com os outros que exige diferentes níveis de respostas (1993, p. 55-56).

Outra forma pela qual podemos assumir a responsabilidade é analisar as nossas próprias visões implícitas de gênero. Por exemplo, quando testemunhamos um ato de discriminação contra as mulheres, deveríamos nos perguntar se as nossas práticas comuns podem encorajar tais ações discriminatórias. Adotar a perspectiva da Ética do Cuidado pode nos ajudar a identificar e desafiar tais visões, aumentar nosso conhecimento sobre o sexismo, em todas as suas formas, e entender como podemos mudar a nossa vida para nos tornarmos mais inclusivos e empáticos. Estas ideias foram contextualizadas e exploradas nos exercícios abaixo. Nota-se que a Ética do Cuidado exige que cuidemos de todos os setores marginalizados da sociedade. Contudo, uma vez que este Módulo enfoca a discriminação de gênero, ele enfatiza a obrigação moral da Ética do Cuidado no sentido de oferecer cuidado às mulheres, enquanto uma classe de pessoas marginalizadas com base em seu gênero.

²⁰ Website “The Cut”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.thecut.com/2016/09/heres-how-obamas-female-staffers-made-their-voices-heard.html.

› Referências

Australian Human Rights Commission (2017). Change the course: national report on sexual assault and sexual harassment at Australian universities. Sydney, Australia.

» Disponível em <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.

» Disponível em <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 January.

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

Editors of Encyclopaedia Britannica (2018). Sexual Harassment. *Encyclopaedia Britannica*, 19 Apr.

Eagly, Alice. H. and Steven J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, vol. 109, No. 3, pp. 573-598.

» Disponível em 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*.

» Disponível em <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, pp. 109-28.

» Disponível em 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: Bureau of Justice Statistics, U.S. Department of Justice.

Masequesmay, Gina (2017). Sexism. *Encyclopaedia Britannica*, 11 June.

Mohanty, Chandra T. (1984). Under Western Eyes: Feminist Scholarship and Colonial Discourses. *Boundary 2*, Vol. 12, No. 3, pp. 333-358.

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

» Disponível em https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol_theory/mohanty_under_western_eyes_revisted.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, pp. 16474-16479.

» Disponível em <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>.

Merriam-Webster's Dictionary (2018). *Definition of Feminism*.

» Disponível em <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism?src=search-dict-hed>.

Merriam-Webster's Dictionary (2018). *Definition of Sexism*.

» Disponível em <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*.

» Disponível em <https://en.oxforddictionaries.com/definition/entitlement>.

Oxford English Dictionary (2018). *Definition of Privilege*.

» Disponível em <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, pp. 847-867.

» Disponível em 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*.

» Disponível em <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 McMillan.

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.

» Disponível em <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.

UN Women (2001). *Concepts and definitions*. Gender Mainstreaming: An Overview.

» Disponível em <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

UN Women (2017). *Gender Equality Glossary*.

» Disponível em <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=S&sortkey=&sortorder=asc>.

UN Women (2017). *Facts and Figures: Ending Violence Against Women*.

» Disponível em <http://www.unwomen.org/en/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.

» Disponível em <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.



Exercícios

Esta seção contém sugestões para exercícios educacionais, a serem aplicados pré-aulas ou durante as aulas; as tarefas pós-aula para avaliação do estudante do Módulo são sugeridas em uma seção à parte.

Os exercícios desta seção são mais apropriados para salas com o máximo de 25 estudantes (idealmente 10-15 estudantes), em que os estudantes possam se organizar facilmente em pequenos grupos, nos quais discutirão casos ou realizarão atividades, antes que os representantes dos grupos deem o feedback para o restante da sala. Embora seja possível ter a mesma estrutura de pequenos grupos em salas maiores, com algumas centenas de estudantes, é mais desafiador e o palestrante pode querer adaptar as técnicas de facilitação para garantir tempo suficiente para as discussões em grupo, bem como para oferecer feedback para toda a sala. A maneira mais fácil de lidar com a necessidade de um pequeno grupo de discussão em uma sala grande, é pedir que os estudantes discutam os assuntos com os quatro ou cinco colegas próximos a eles. Dadas as limitações de tempo, nem todos os grupos conseguirão dar o feedback em cada exercício. Recomenda-se ao palestrante que faça seleções aleatórias e tente garantir que todos os grupos tenham a oportunidade de oferecer o seu feedback, ao menos uma vez durante a seção. Se o tempo permitir, o palestrante pode facilitar a discussão em uma plenária, depois de cada grupo ter apresentado seu feedback.

Todos os exercícios desta seção são adequados para estudantes de graduação e pós-graduação. Contudo, como o conhecimento prévio e a exposição dos estudantes a estes assuntos varia amplamente, as decisões sobre a adequação dos exercícios devem ser baseadas em seu contexto social e educacional. Encorajamos o palestrante a relacionar e conectar cada exercício às questões chave do Módulo.

› Exercício 1: O privilégio é invisível àqueles que o têm

Mostrar aos estudantes um dos seguintes vídeos clips:

- Em “Entendendo Meu Privilégio²¹,” (“Understanding My Privilege”) uma TED TALK de 2016 TED Talk, a Chanceler Universitária Susan E. Borrego reflete sobre a sua vida como uma menor emancipada e dissecada o diálogo carregado de emoção sobre as relações raciais nos Estados Unidos. Esta narradora usa a sua ponderosa narrativa na primeira pessoa “Privilégio Branco” e “Vidas Negras Importam), para destacar a responsabilidade que cada um de nós deve trazer para a mudança.
- “Porque a Igualdade de Gênero é Boa para Todos – Inclusive para os Homens²²,” “Why Gender Equality is Good for Everybody—Men Included,” uma TED TALK do Dr Michael Kimmel, que ressalta que “ o privilégio é invisível àqueles que o têm”, porque as pessoas que se encaixam nesta posição se consideram neutras.

Discutir com a sala:

- Como esta TED TALK te faz sentir?
- Você pode refletir sobre as formas que o sexism e/ou racismo estão impactando na sua vida como indivíduo?
- Como você pode relacionar as ideias de Borrego's e/ou Kimmel à Ética do Cuidado?

Orientações para o palestrante

Dependendo do tamanho da sala e da tecnologia disponível, a sala pode ser dividida em dois, para que cada grupo assista a um dos clipes.

Para ganhar tempo, o palestrante pode pedir aos estudantes que assistam a um vídeo antes da aula.

O exercício pode ser complementado com uma atividade baseada na fala de Peggy McIntosh Privilégio Branco: desarrumando a mochila invisível (White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack)²³. A atividade descrita na fala enfoca o privilégio baseado na raça, mas pode ser adaptada para outros tipos de privilégios, incluindo aqueles baseados no gênero.

Os palestrantes também podem simplesmente pedir aos estudantes que desarrumem a sua própria “mochila do privilégio” e mostrar a TEDx Talk de 2012 de McIntosh “Como Estudar Sistemas de Privilégio Pode Fortalecer a Compaixão”. (“How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion²⁴”.

²¹ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=XIRxqC0Sze4>

²² Website da plataforma TED. Disponível em https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=en

²³ Disponível em https://www.ted.com/talks/peggy_mcintosh_how_to_recognize_your_white_privilege_and_use_it_to_fight_inequality/transcript

²⁴ Disponível em www.youtube.com/watch?v=e-BY9UEewHw.

› Exercício 2: dramatização: caminhada esportiva

Para ajudar os estudantes a compreender melhor a ideia de privilégio e fazê-los reconhecer seus próprios privilégios, os palestrantes podem pedir aos estudantes que façam a “caminhada do privilégio” mostrada no vídeo de 4 minutos “What Is Privilege?”²⁵.

Para evitar causar desconforto ou constrangimento aos estudantes, recomenda-se o uso do método de dramatização e a atribuição de falsas identidades aos estudantes (por exemplo, advogado, policial, mulher, etc). As amostras para o exercício estão amplamente disponíveis na internet²⁶. O Centro de Treinamento para Mulheres das Nações Unidas (The UN Women Training Centre), em seu Compêndio de Boas Práticas em Treinamento para Igualdade de Gênero (p. 64)²⁷ chama este exercício de “Patriarcado e a Caminhada Esportiva” e oferece as seguintes orientações:

- Cada participante “ocupa o lugar” de outra pessoa, ex: uma mãe solteira, um homem cego etc.
- As declarações são lidas em voz alta. Se estiverem relacionadas a eles, eles dão um passo à frente. Caso contrário, não se movimentam.
- Ao final, os participantes conseguem enxergar quanto poder, acesso a recursos e oportunidades alguns indivíduos na sociedade possuem em comparação a outros.
- Com base nisso, eles discutem como o poder e privilégio são relativos para o gênero, posição socioeconômica, etnia e outros assuntos transversais para uma pessoa. Segue-se a isso uma discussão do “Paradoxo Patriarcal”, por exemplo, como os homens também têm desvantagens no Sistema patriarcal.

As declarações sugeridas pela UN Women para este exercício incluem:

- Tenho acesso e posso ler jornais regularmente
- Como ao menos duas refeições nutritivas ao dia
- Eu pediria representação legal se fosse presa
- Eu estaria confiante se tivesse que falar diretamente com um magistrado
- Não estou em perigo de ser sexualmente assediada ou abusada
- Eu tenho uma renda fixa ou formas de me sustentar
- Posso falar em reuniões familiares
- Não seria tratada violenta ou brutalmente se fosse presa
- Posso pagar e tenho acesso a atendimento de saúde apropriado
- Posso questionar os gastos dos fundos comunitários
- Posso enumerar algumas leis de meu país
- Alguém seria avisado imediatamente caso eu fosse presa
- Eu tenho dinheiro sobrando no final da semana para gastar comigo mesma

²⁵ Disponível em www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ.

²⁶ Website da Peace Learner. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://peacelearner.org/2016/03/14/privilege-walk-lesson-plan/>

²⁷ Disponível em https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/72/mod_data/content/26773/COMPENDIO_ONU-M-WEB.pdf.

- Posso viajar para onde eu quiser sem assistência ou permissão
- Não me sinto ameaçada em meu local de trabalho, por assuntos relacionados à minha identidade
- Não me sinto socialmente desconfortável na maioria das vezes em que dou voz às minhas opiniões
- Posso fazer o que quiser em minha casa, sem medo

As identidades sugeridas pela Mulheres das NU (UN Women) incluem: advogado com firma própria, menino de rua de 10 anos, avó que cuida de órfãos, mãe solteira desempregada, lojista do sexo masculino, policial feminina, idoso cego, professor, mulher membro do parlamento, migrante de minoria étnica, trabalhador de fábrica alfabetizado etc. estas identidades sugeridas foram usadas pela UN Women em seu Curso Geral sobre Gênero, Bangkok, de outubro de 2017.

Orientações para o palestrante

Se for difícil conduzir esta atividade devido ao tempo e às limitações de espaço, os palestrantes podem mostrar um vídeo aos estudantes, como “Race & Privilege: A Social Experiment”²⁸. Note que este exercício levará a uma discussão que irá para além de questões de gênero.

› Exercício 3: Eu versus o outro

Assistir à TED Talk “Conectar uma Rede para o Bem Global” (Wiring a Web for Global Good)²⁹, na qual o antigo Primeiro Ministro do Reino Unido Gordon Brown discute como a tecnologia pode nos ajudar a enfrentar os grandes problemas da pobreza e mudanças climáticas, segurança e terrorismo, direitos humanos e desenvolvimento.

Pedir aos estudantes que discutam o que uma abordagem pela Ética do Cuidado nos traria, em relação ao equilíbrio das necessidades dos vulneráveis com as necessidades de nos provermos a nós mesmos e aos nossos dependentes.

Orientações para o palestrante

Ao conduzir este exercício, o palestrante pode tirar partido do que disse David Suzuki, citado na seção Questões Chave deste Módulo, e discutir o que segue.

Tiffany Jana explora temas similares em sua TED Talk de 2014: “O Poder do Privilégio³⁰ (“The Power of Privilege”). Jana discute o desenvolvimento transatlântico organizacional, marketing e iniciativas ao alcance da comunidade, focadas na raça e na democracia.

²⁸ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=F2hvibGdg4w>.

²⁹ Disponível em http://www.ted.com/talks/gordon_brown.

³⁰ Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=N0acvkHliZs>

› Exercício 4: O “Teste de Associações Implícitas de Carreira e Gênero”

Neste exercício, os estudantes farão o Teste de Associações Implícitas de Harvard (Harvard Implicit Associations Test³¹ (IAT), que oferece a oportunidade de explorar visões implícitas em uma série de tópicos.

Pedir aos estudantes que façam o “Teste de Associações Implícitas de carreira e Gênero”, disponível no Harvard IAT website. Idealmente, os estudantes devem realizar o teste individualmente.

Uma vez que tenham terminado seus testes (aprox. dez minutos), reveja as estatísticas gerais, mostradas ao final do teste, compiladas com base em participantes de todo o mundo. Este IAT geralmente revela uma ligação entre “família” e “mulheres” e entre “carreira” e “homens”.

Pedir aos estudantes que compartilhem os seus resultados com a sala e comparem tais resultados com os resultados gerais. Eles podem, então, discutir as seguintes questões:

- a) Você se surpreendeu com seus resultados? Porquê, ou por que não?
- b) O que você aprendeu com os seus resultados?
- c) Você se sentiu desafiado a ter as suas visões implícitas questionadas?
- d) De que forma isso está relacionado com a Ética do Cuidado?

Orientações para o palestrante

Informações básicas sobre o Harvard IAT podem ser encontradas em “Project Implicit³². O teste pedirá ao estudante (opcionalmente) que relate suas atitudes e crenças sobre o tópico do teste e para que dê informações gerais sobre si mesmo. O site declara que: “As informações compartilhadas neste site são protegidas pela criptografia SSL e nenhuma informação pessoal é coletada. Os endereços de IP são regularmente registrados, mas são absolutamente confidenciais.” Se os estudantes indicarem que estão despreparados para encontrar interpretações que possam achar questionáveis, eles podem interromper o teste. Os palestrantes podem optar por discutir as implicações em particular, quando os estudantes indicarem que não desejam que suas opiniões sejam questionadas em um ambiente universitário.

Como alternativa, os palestrantes podem pedir aos estudantes que resolvam a seguinte charada: Um pai e seu filho estão em um acidente de carro. O pai morre no local do acidente e seu filho é levado ao hospital. No hospital, o cirurgião olha para o menino e diz “Não posso operar este menino, ele é meu filho” Como é possível?³³.

³¹ Disponível em <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>.

³² Ibid. Disponível em <https://implicit.harvard.edu/implicit/iatdetails.html>

³³ Website da “Boston University”. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://www.bu.edu/today/2014/bu-research-riddle-reveals-the-depth-of-gender-bias/>

› Exercício 5: Equidade de gênero em anúncios de recrutamento (“Decodificador de Gênero”)

Pedir aos estudantes que encontrem um anúncio de trabalho, para uma vaga que estariam interessados em se candidatar. Pedir que usem a ferramenta “Decodificador de Gênero para Anúncios de Trabalho” (disponível aqui³⁴), para revisar o texto do anúncio escolhido. Pedir que respondam às seguintes questões:

1. Considere como esta ferramenta e a Ética do Cuidado podem direcioná-la a reescrever o anúncio, de forma a garantir que seja mais neutro em relação ao gênero. Que palavras você mudaria?
2. Há alguma palavra no Decodificador (usado na pesquisa original) que você questionaria ou indicaria como ausente? Explique as razões.
3. Reflita sobre o que você aprendeu sobre suas próprias visões sobre o uso da linguagem implícita.

Facilitar uma discussão em sala a partir das respostas. Se o tempo for curto, os palestrantes podem pedir aos estudantes que enviem suas respostas por escrito, anexando os anúncios previamente preparados.

Diretrizes para o palestrante

Uma das principais iniciativas sendo utilizadas pelas organizações é a revisão e correção das suas práticas de recrutamento, para garantir que sejam mais abertas e flexíveis e que a linguagem utilizada em seus anúncios de trabalho reflita as suas práticas. Uma ferramenta desenvolvida para este propósito é o “Decodificador de Gênero para Anúncios de Trabalho³⁵ (“Gender Decoder for Job Ads”). As descrições de anúncios de trabalho e cargos podem ser copiadas no Decodificador de Gênero e ele oferecerá reflexões sobre a linguagem utilizada, por exemplo, se o texto é masculino, feminino ou neutro.

Como alternativa, o palestrante pode conduzir um exercício no qual os estudantes transformem as frases sexistas e discriminatórias em linguagem inclusiva baseada na ética do gênero. O “Decodificador de Gênero” da Hamilton School³⁶ pode ser útil para este propósito. O recurso também ajudará a demonstrar que a linguagem sexista é difusa, demonstrando até que ponto foi considerada normal e é utilizada em contextos diários, de forma que sempre desconsideramos os efeitos traíçoeiros deste tipo de discriminação.

³⁴ Website: Gender Decoder. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <http://gender-decoder.katmatfield.com/>

³⁵ Website: Gender Decoder. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <http://gender-decoder.katmatfield.com/>

³⁶ Disponível em: www.hamilton.edu/academics/centers/writing/writing-resources/writing-about-gender-and-sexuality.

> Exercício 6: Assédio sexual online (#MaisQueMaldoso) (#MoreThanMean)

O impacto do assédio a jornalistas do sexo feminino foi enfatizado por Harlem Désir, representante da OSCE da Liberdade de Imprensa (2018)³⁷:

O assédio online a jornalistas do sexo feminino tem um impacto no público em geral. Afeta os tipos de vozes que ouvimos, as histórias que lemos e, por fim, a liberdade e qualidade das sociedades em que vivemos. Não há algo como a Liberdade de expressão se ela for o privilégio de alguns, com a exclusão de outros. A Liberdade só pode ser inclusive. Para todos.

Mostrar aos estudantes o vídeo "Women in Sports 'Face' Harassment³⁸ sobre assédio online a mulheres. Pedir aos formandos que se organizem em pequenos grupos e discutam como o sexismo no local de trabalho e o sexismo, de maneira geral, ocorrem em fóruns online. Eles podem focar nas seguintes questões:

- a) Quais mecanismos os donos dos meios de comunicação, legisladores, agências de segurança pública e/ou usuários poderiam/deveriam ter para evitar e/ou regular o abuso online às mulheres?
- b) Como você responderia aos cenários do vídeo, sob a perspectiva da Ética do Cuidado?

Orientações para o palestrante

Se o tempo permitir, depois da discussão em pequenos grupos, o palestrante pode pedir que os estudantes discutam as suas sugestões com a sala toda, e pensar no que mais pode ser feito para apoiar as mulheres quando sofrem assédio em público, seja na forma de "assobio", agressão sexual ou qualquer outra forma.

³⁷ Disponível em: <https://www.osce.org/representative-on-freedom-of-media/375382>

³⁸ Vídeo publicado na plataforma YouTube. Conteúdo em língua inglesa, disponível em www.youtube.com/watch?v=9tUD-m2JY8&t=179s

> Exercício 7: Dramatização: assédio sexual no local de trabalho

Os palestrantes que se sentirem confiantes em facilitar exercícios de dramatização, poderão pedir aos estudantes que escrevam os seus próprios roteiros, sobre culturas organizacionais que lhes sejam familiares, para depois dramatizarem os papéis especificados no roteiro.

Na preparação, os estudantes devem assistir:

- (a) Acadêmica feminista Catherine MacKinnon demonstra como CEOs deveriam falar sobre assédio sexual³⁹.
- (b) Tenente-General David Morrison, Chefe do Exército Australiano, faz um discurso utilizando a citação: “o padrão que você passa é o padrão que você aceita”⁴⁰. A transcrição do discurso de Morrison é explicada por Cam Barber⁴¹.

Orientações para o palestrante

Uma alternativa à dramatização é pedir uma tarefa solicitando aos estudantes que tragam um plano de aula para ensinar sobre o que é o assédio sexual e como a “organização” de sua escolha responderá a uma alegação que tenha sido feita em público.

> Exercício 8: Encerramento da aula - “Artigo de Minuto”

Alguns minutos antes do término da aula, peça aos estudantes que escrevam suas respostas a duas perguntas simples:

- a) Qual foi a coisa mais importante que você aprendeu hoje?
- b) Qual pergunta permanece em sua mente?

Para concluir a aula, pedir que os estudantes apresentem as suas respostas, de maneira breve.

Orientações para o palestrante

Se limitações de tempo impedirem a discussão, os palestrantes podem pedir aos estudantes que entreguem suas respostas ao término da aula, anonimamente ou com seus nomes no topo da página.

³⁹ Website: Quartz at Work. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://work.qz.com/1270499/watch-feminist-scholar-catherine-mackinnon-demonstrate-how-ceos-should-talk-about-sexual-harassment/>.

⁴⁰ Disponível em: www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U.

⁴¹ Website: Vivid Method. Conteúdo em língua inglesa, disponível em <https://vividmethod.com/transcript-the-standard-you-walk-past-is-the-standard-you-accept/>



Exemplo de Estrutura de Aula

Esta seção contém recomendações para uma sequência didática, com o objetivo de atingir resultados de aprendizagem a partir de uma aula de três horas. O palestrante pode desejar desconsiderar ou encurtar alguns dos segmentos abaixo, de forma a dar mais tempo a outros elementos, incluindo à introdução, atividades “quebra gelo”, conclusão ou intervalos. A estrutura também pode ser adaptada para aulas mais curtas ou mais longas, dado que a duração das aulas varia de país para país.

Idealmente, permitir que os estudantes reflitam e compartilhem as suas experiências. Pode usar-se até uma hora em cada exercício e o palestrante pode escolher conduzir um ou dois dos exercícios descritos no Módulo.

Introdução (15 mins)

- Apresentar termos relevantes e oferecer uma visão geral sobre o contexto histórico da Ética do Cuidado. Use o Gilligan, Noddings, Tronto como fontes.

Ética do Cuidado (25 mins)

- Discutir a Ética do Cuidado e a conduta moral do cuidado (incluindo a “Conduta Superior” de Singer.

Discriminação de Gênero (40 mins)

- Discutir a discriminação de gênero, incluindo sexismo, e conduzir o Exercício 1 (O privilégio é invisível àqueles que o têm) ou o Exercício 2 (Dramatização “Caminhada Esportiva”.

Equilíbrio entre o eu e o outro (30 mins)

- Discutir formas de equilibrar o cuidado com o outro com a ideia de prover a nós mesmos e aos nossos dependentes, com referência à fala de Suzuki e conduzir Exercício 3 (Eu versus Outro, com a Brown Ted Talk)..

Visão implícita de gênero (30 mins)

- Conduzir Exercício 4 (IAT Carreira-Gênero) ou Exercício 5 (Decodificador de Gênero) e discutir a visão implícita de gênero.

Assédio sexual online e no trabalho (30 mins)

- Conduzir Exercício 6 (Assédio sexual online) ou Exercício 7 (Dramatização: assédio sexual no local de trabalho).

Conclusão (10 mins)

- Concluir a sessão com o Exercício 8 (Estudo Rápido) e uma discussão das principais lições da sessão.

Leitura essencial

Esta secção apresenta uma lista de materiais (parcialmente em open access) que o professor pode pedir aos estudantes que leiam antes da aula relativa a este módulo.

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

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, pp. 109-28.

» Disponível em: 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. *See especially pp. 24-39.

» Disponível em: 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, pp. 499-535.

» Disponível em: https://warwick.ac.uk/fac/arts/english/currentstudents/pg/masters/modules/postcol_theory/mohanty_under_western_eyes_revisted.pdf.

National Women's Law Centre (2017). *Equal Pay for Black Women*.

» Disponível em: <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, pp. 847-867.

» Disponível em: 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.

» Disponível em: <https://www.iep.utm.edu/care-eth/>.

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.

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

UN Women (2017). *Facts and Figures: Ending Violence Against Women*.

» Disponível em: <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>.

Leitura avançada

As seguintes leituras são recomendadas para estudantes interessados em explorar os tópicos deste Módulo em mais detalhe, e para os palestrantes que forem lecionar o Módulo.

Abrams, Allison (2017). Gender-based interruption and the Supreme Court. *Psychology Today*, 1 May.
» Disponível em: <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., and David Blumenfeld, eds. (1995). *Overcoming Racism and Sexism*. Rowman & Littlefield.
» Esta coleção de artigos, de acadêmicos de muitas perspectivas intelectuais e contextos étnicos diferentes, explora aspectos teóricos e práticos do racismo e do sexismo, além de investigar as conexões e diferenças entre eles.

Brammertz, Serge and Michelle Jarvis, eds. (2016). *Prosecuting Conflict-Related Sexual Violence*. Oxford: Oxford University Press.

» O conteúdo do livro é técnico e focado em ajudar as promotorias e promotores a desenvolver melhores estratégias técnicas para analisar a violência sexual relacionada com os conflitos, à luz do quadro legal do direito criminal internacional. O anexo detalhado do livro expõe as conclusões factuais em casos apresentados perante o Tribunal, relacionados com a violência sexual presente nos conflitos da ex-Jugoslávia, e pode ajudar a fornecer material para estudos de caso.

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, pp. 411-432.

» Disponível em: http://www.peacewomen.org/sites/default/files/reconpb_campbell_gender_of_transitional_justice_2007_0.pdf.

Eagly, Alice. H. and Steven J. Karau (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological review*, vol. 109, No. 3, pp. 573-598.

» Disponível em: 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.

» Este livro traça a história das mulheres na transição para o capitalismo. Das revoltas camponesas, do final da Idade Média, à caça às bruxas e à ascensão da filosofia mecânica, Federici investiga a racionalização capitalista da reprodução social. Disponível em: <https://libcom.org/files/Caliban%20and%20the%20Witch.pdf>.

Fotaki, Marianna and Ajnesh Prasad (2015). Questioning neoliberal capitalism and economic inequality in business schools. *Academy of Management Learning & Education*, vol. 14, No. 4, pp. 1–20.

» Escolas de Administração falharam ao avaliar os assuntos no entorno da causa e do efeito da desigualdade da economia burguesa entre os mais ricos e os mais pobres.

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

» Disponível em: <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 teorizou que os papéis de gênero socializados implicam que as mulheres tendem a enfatizar a empatia e a compaixão sobre noções de moralidade com base na justiça favorecidas pelos homens.

Held, Virginia (2006). *The Ethics of Care: Personal, Political, and Global*. Oxford: Oxford University Press.

» Held explora o que significa “cuidado” e o que um cuidador representa. Demonstra como considerações além das forças de mercado deveriam ter prioridade em assuntos sociais e problemas globais, incluindo esforços para promover a civilidade internacional.

Jaeck, Francois and others (n.d.). “The Good Samaritan Law Across Europe”. The DAN Legal Network.

» Outlines the legal, rather than moral, duty to care. Disponível em: https://www.daneurope.org/c/document_library/get_file?uuid=c09228f3-a745-480b-9549-d9fc8bbbd535&groupId=10103.

Landsbaum, Claire (2016). Obama’s female staffers came up with a genius strategy to make sure their voices were heard. *The Cut*, 13 September.

» Setting out the “amplification” technique. Disponível em: <https://www.thecut.com/2016/09/heres-how-obamas-female-staffers-made-their-voices-heard.html>.

Melville, Sophie, Kathryn Eccles, and Taha Yasseri (2017). Topic Modelling of Everyday Sexism Project Entries.

» Disponível em: <https://arxiv.org/pdf/1711.09074.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, pp. 16474-16479.

» Disponível em: <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>.

Moss-Racusin, Corinne A. and others (2014). Scientific diversity interventions. *Science*, vol. 343, pp. 615-616.

» Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Jojanneke_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 os efeitos da discriminação de gênero e sexismo em um contexto global e porque isso deveria ser importante para todos.

Pally, Marcia (2016). *Commonwealth and Covenant: Economics, Politics, and Theologies of Relationality*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans.

» Embora todos sejamos indivíduos únicos, nós tornamo-nos nós mesmos através das nossas relações e das responsabilidades para com as pessoas e os ambientes que nos rodeiam. Pally argumenta que a ênfase exagerada da nossa cultura no individualismo resulta em ganância e chicana política contraditória e enganosa, apropriação de recursos, relações quebradas e anomia.

Peterson, Tove (2001). The ethics of care: normative structures and empirical implications. *Health Care Analysis*, vol. 19, No. 1, pp. 51-64.

» Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10728-010-0163-7>.

Project Implicit (2011).

» Disponível em: <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.

» As questões de Singer tais como a deficiência, o aborto, a eutanásia e os direitos dos animais polarizam muitos setores da comunidade. Esta coleção dá voz a muitos lados, para os debates sobre estes tópicos.

Schopen, Fay (2017). The healthcare gender bias: do men get better medical treatment? *The Guardian*, 20 November.

» Disponível em: <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, pp. 349-360.

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

» Noddings acredita que homens e mulheres podem abraçar os valores da justiça, igualdade e direitos individuais junto a valores como o cuidado, a confiança, a consideração mútua e a solidariedade. Available from <https://open.library.ubc.ca/media/download/pdf/831/1.0086303/1>.

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, Disponível em: <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>.

Steinem, Gloria (1978). *If men could menstruate*. Ms., October.

» O ensaio ilustra a diferença de como os assuntos relacionados ao cuidado de saúde de homens e mulheres é tratado. Disponível em: http://www.mylittleredbook.net/imcm_orig.pdf.

Taylor, David (2011). Wellbeing and welfare: a psychosocial analysis of being well and doing well enough. *Journal of Social Policy*, vol. 40, No. 4 pp. 777–794.

» Taylor argumenta que o “bem-estar” e a “prosperidade” são mutuamente constitutivas. Ao invés de uma preocupação com medidas de efeito como a felicidade, Taylor propõe uma visão de bem-estar como um processo que varia de acordo com o contexto. A partir da noção de necessidades “boas” e “ruins”, o conteúdo específico do bem-estar é visto como gerado através de relações “próximas” e “distantes”. Taylor pergunta: “quais relações e contextos são geradores do bem estar individual e da prosperidade? Disponível em: http://eprints.brighton.ac.uk/11429/1/Wellbeing_and_welfare.pdf.

Tong, Rosemarie (2013). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. Boulder, Colorado: Westview Press.

» Tong provides coverage of the psychoanalytic, existential and postmodern schools of feminism. UNAIDS (2011). *UNAIDS Terminology Guidelines*. Disponível em: http://files.unaids.org/en/media/unaidsccontentassets/documents/unaidspublication/2011/JC2118_terminology-guidelines_en.pdf.

UN Women (2001). Concepts and definitions. *Gender Mainstreaming: An Overview*.

» Disponível em: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

Upolu Luma Vaai & Unaasi 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.

» This book and the one above, both available online, urge Pacific islanders to deconstruct the negative legacy of colonialism through rediscovering the foundational Pacific understanding of relationality that governs and encompasses all of life in the Pacific itulagi (lifeworld).

Wylie, Catherine (2016). Sexist slant in media representation of women ‘needs to change.’ *Independent*, 30 December.

» Disponível em: <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.

» Disponível em: <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’Conor, eds. McGraw-Hill.

» Summary Disponível em: <https://mrdevin.files.wordpress.com/2009/06/five-faces-of-oppression.pdf>.

Avaliação dos Estudantes

Esta seção oferece sugestões para uma tarefa pós-aula com o propósito de avaliar os conhecimentos dos estudantes a respeito do Módulo. As sugestões de tarefas pré-aula e tarefas de aula encontram-se na seção Exercícios.

Para avaliar a compreensão dos estudantes a respeito do Módulo, é proposta a seguinte atividade pós-aula, com foco na visão implícita de gênero no recrutamento de trabalho e tomada de decisões:

Escreva um ensaio de 2000 palavras, analisando o fenômeno da visão implícita de gênero no recrutamento de trabalho e tomada de decisões. Em particular, examine as causas iniciais do fenômeno e as soluções oferecidas pela abordagem da Ética do Cuidado. Além disso, discuta se as candidaturas e entrevistas às cegas podem ajudar a combater as visões inconscientes contra as candidatas, tanto de homens quanto de mulheres. O ensaio deve considerar as hipóteses relevantes e as mudanças sociais (por exemplo, no que concerne à igualdade de oportunidades e à superação histórica da desvantagem feminina).

Materiais de ensino adicionais

Esta seção inclui links para ferramentas pedagógicas interessantes, como slides em PowerPoint e material em vídeo, que podem ajudar o palestrante a lecionar os tópicos inseridos no Módulo. Os palestrantes podem adaptar os slides e os outros recursos às suas necessidades.

› Apresentação em PowerPoint

PowerPoint Módulo 9: Apresentação sobre As Dimensões de Gênero da Ética, disponível em <https://grace.unodc.org>

› Websites

Uma seleção de reportagens sobre mulheres e violência com base no gênero.

» Disponível em <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/16Days2014/Pages/Stories.aspx>.

Um guia sobre como escrever de forma não-sexista.

» Disponível em <https://www.hamilton.edu/academics/centers/writing/writing-resources/avoiding-sexist-language>.

› Material em vídeo

Brinquedos de Menina vs brinquedos de menino: o experimento⁴² (Girl toys vs boy toys: the experiment) (2017). BBC Stories.

Administração e Direitos Humanos das Mulheres: Mulheres Migrantes Trabalhadoras⁴³ (Business and Women's Human Rights: Women Migrant Workers) (2015). International Women's Rights Action Watch Asia Pacific.

» Este vídeo observa os fatores que levam as mulheres a migrar para outros países em busca de emprego; empregos aos quais as mulheres migrantes são limitadas; discriminações sofridas antes, durante e depois da migração; falta de proteção nos setores informais e como a recomendação Geral da CEDAW No. 26 é relevante para discutir o assunto.

Sexismo Diário⁴⁴ (Everyday sexism) (2014). TEDx Mulheres de Covent Garden.

» Bates discute a inspiração para lançar seu premiado projeto Sexismo Diário e as respostas que ela recebeu.

Sexismo Diário⁴⁵ (Everyday sexism) (2014). TEDx Oxford.

» Bates confronta as realidades do sexismo diário nas universidades do Reino Unido. Citando relatos de testemunhas oculares, ela conta histórias chocantes de mulheres que foram obrigadas a participar de “corridas despidas” como partes de ritos de iniciação; sistema de pontuação por dormir com calouros (especialmente as virgens); e calouros sendo forçados a assistir pornografia.

⁴² Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=nWu44AqFOiI>. Acesso em 11 de maio de 2022.

⁴³ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=U8ni5GkMNGM>

⁴⁴ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=LhjsRjC6B8U>

⁴⁵ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=IshrD4mjnNU>

Entendendo meu Privilégio⁴⁶ (Understanding My Privilege) (2016). TEDx Mulheres de Pasadena.

» Chanceler Universitária, Susan E. Borrego, reflete sobre a sua vida como menor emancipada e dissecia o diálogo carregado de emoção sobre as relações raciais nos Estados Unidos. Esta narradora usa os seus poderosos relatos em primeira pessoa “Privilégio Branco” e “Vidas Negras Importam”, para enfatizar a responsabilidade que cada um de nós deve trazer para a mudança.

Conectar uma Rede para o Bem Global⁴⁷ (Wiring a Web for Global Good) (2009).

» O antigo Primeiro-Ministro do Reino Unido Gordon Brown discute como a tecnologia pode nos ajudar a enfrentar os grandes problemas da pobreza e mudanças climáticas, segurança e terrorismo e direitos humanos e desenvolvimento.

O que é Privilégio?⁴⁸ (2015). Buzzfeed.

Visão Implícita – como nos afeta e como devemos prosseguir⁴⁹ (2014). TEDx Flour City.

Always#LikeaGirl⁵⁰ (2014).

» Combater e sensibilizar para o impacto negativo que a expressão “como uma menina” tem na confiança de meninas e mulheres.

O poder do privilégio⁵¹ (The power of privilege) (2014). TEDxRVAWomen.

» Tiffany dirigiu iniciativas de desenvolvimento organizacional, de marketing e de divulgação para comunidades, por mais de 10 anos. Ela fundou a TMI Consultoria, a primeira Corporação Certificada pelo Benefício da Diversidade e Inclusão. A TMI Consultoria criou e facilitou uma série muito bem sucedida de workshops de cooperação e engajamento cívico nos estados Unidos e na União Europeia, para o fundo alemão Marshall bem como uma série de diálogos bipartidários sobre raça e democracia para a Liderança Congregacional.

Porque a igualdade de Gênero é boa para todos—Inclusive para os Homens⁵² (Why Gender Equality is Good for Everyone—Men Included) (2015). TedWomen.

» Kimmel enfatiza que “o privilégio é invisível para aqueles que o têm.”.

Como Estudar Sistemas de Privilégio pode Fortalecer a Compaixão⁵³ (How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion)(2012). TEDx Timberlane Schools.

⁴⁶ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XIRxqC0Sze4>

⁴⁷ Disponível em: http://www.ted.com/talks/gordon_brown

⁴⁸ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>

⁴⁹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Fr8G7MtRNlk>

⁵⁰ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs>

⁵¹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=N0acvkHliZs>

⁵² Disponível em: https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included?language=en

⁵³ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=e-BY9UEewHw>

Como Audições às Cegas Evitam a Cegueira de Gênero⁵⁴ (How Blind Auditions Prevent Gender Blindness) (2017). Media Partners.

Beleza Feminina: Um Construto Social?⁵⁵ (Feminine Beauty: A Social Construct?)

» Este vídeo do YouTube vídeo discute o argumento lançado por Simone de Beauvoir de que a resistência a estereótipos masculinos de beleza pode significar uma maior igualdade

O episódio do Bom Samaritano⁵⁶ (The Good Samaritan episode)(1998).

» Seinfeld. O episódio selecionado explora um cenário de fantasia, no qual, sem que os personagens saibam, afirmam que o estado que estão visitando impôs uma conduta restritiva legal sobre transeuntes, para que resgatem quem precise (neste caso, envolvendo um roubo de veículo).

A criança afogada⁵⁷ (The drowning child) (2011). The Carnegie Council.

Os Desafios do Cuidado Médico em uma Democracia do Cuidado⁵⁸ (The Challenges of Medical Care in a Caring Democracy) (2013).

» Tronto aponta 4 elementos da Ética do Cuidado: vigilância, responsabilidade, competência e responsividade.

⁵⁴ Ibid. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=oMoCfpbVels>

⁵⁵ Ibid. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=xT6wjgssVK4&t=7s>

⁵⁶ Ibid. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=y-8d_HD6kKI&feature=youtu.be

⁵⁷ Ibid. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=y-8d_HD6kKI&feature=youtu.be

⁵⁸ Ibid. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=91g5lvWDhqk&feature=youtu.be>

Guia para desenvolver uma disciplina autônoma

Este Módulo oferece um esboço para uma aula de três horas, mas há potencial para desenvolver seus tópicos em um curso independente. Um curso semestral ou anual permitirá ao palestrante levar os estudantes além da Ética do Cuidado, incluindo outras teóricas feministas, incluindo as diferenças entre as abordagens feministas liberais e as radicais. Começando com um dos primeiros feministas, John Stuart Mill (1806-1873), que escreveu a “Sujeição das Mulheres”, em 1869, e fez campanha pelos direitos das mulheres, um curso expandido deveria incluir os escritos de Simone de Beauvoir, cuja obra marcante, *O Segundo Sexo*, foi uma das primeiras inspirações para as ativistas do Movimento de Liberação das Mulheres, e foi seguida pelo livro de Betty Friedan, *A Mística Feminina*. Dependendo das limitações de tempo, também poderiam ser incluídas autoras feministas proeminentes focadas em teorias com base na opressão – por exemplo Iris Young (Cinco Faces da Opressão, 2009), Marilyn Frye (A Política da Realidade, 1983 e *Virgens Obstinadas*, 1992), e Bell Hooks (Da Margem ao Centro, 1984). O escopo e a estrutura de tal curso serão determinados pelas necessidades específicas de cada contexto que deverá incluir uma parte teórica e outra prática. Apresenta-se aqui uma possível estrutura, como sugestão:

Sessão	Tópico	Breve Descrição
1	Contexto histórico do feminismo	A tradição feminista, começando com a “Sujeição das Mulheres” (1869), de John Stuart
2	Análise dos tipos de injustiça sofridos através das teorias de “opressão” feministas	Young, Frye and Hooks. Exercícios sobre interseccionalidade – por exemplo, gênero, deficiência, raça/etnia e orientação sexual
3	Comparação entre a obrigação legal e a moral do cuidado	Episódio de <i>Seinfeld</i> , “O Bom Samaritano” e a obrigação legal positiva do cuidado
4	Conduta Superior para o cuidado – equilibrando família e outros	A teoria de Singer da “Criança Afogada” e exercícios relacionados
5-8	Formas de amenizar a injustiça	Considerar, em cada semana, as diversas abordagens, por exemplo: Ética do Cuidado, distributiva, relacional, procedural, retributiva e restaurativa da justiça, conforme apropriadas aos estudantes e ao tempo disponível
9	Encerramento	Reflexão sobre o que foi aprendido e o que foi alterado em seu comportamento e sobre a percepção dos outros.



Vienna International Centre, P.O. Box 500, 1400 Vienna, Austria
Tel.: +43-1-26060-0, Fax: +43-1-26060-5866, www.unodc.org