

PROJETO GÊNERO E DIREITOS HUMANOS: CONSTRUINDO DIÁLOGOS PARA A AUTONOMIA ECONÔMICA



instituto
Coca-Cola Brasil

 **ONU**
MULHERES 

Entidade das Nações Unidas para a Igualdade
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

ibam
instituto brasileiro de
administração municipal

TRABALHO REALIZADO PELO
INSTITUTO BRASILEIRO DE
ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL
(IBAM) PARA A ONU
MULHERES E O INSTITUTO
COCA-COLA BRASIL

APRESENTAÇÃO

A **Coca-Cola** e a **ONU Mulheres** estão envolvidos em uma parceria global para **aumentar a autonomia econômica das mulheres**, especialmente daquelas que são mais excluídas, na África do Sul, Brasil e Egito.

No Brasil, esta parceria pretende fortalecer a capacidade das beneficiárias da Plataforma Coletivo ao incluir um modelo de intervenção que contempla os seguintes temas: **direitos humanos, igualdade de gênero e empoderamento econômico das mulheres**. Uma rigorosa metodologia de monitoramento e avaliação está em implementação para medir o impacto deste modelo e registrar lições aprendidas e boas práticas.

O Instituto Coca-Cola do Brasil (ICCB) tem promovido o acesso de mulheres e homens ao empoderamento econômico nas comunidades mais excluídas do país através da sua Plataforma Coletivo. Em seus programas, o ICCB busca a transformação social em larga escala através do fortalecimento do perfil empreendedor, da autoestima e do protagonismo das/os envolvidas/os com a finalidade de ampliar o acesso a melhores oportunidades sociais e econômicas. Em 2014, cerca de 450 Coletivos já estão presentes em 300 comunidades de baixa renda do país.

A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) tem mais de vinte anos de experiência na promoção dos direitos das mulheres no Brasil, para que elas tenham uma vida livre de discriminação, violência e pobreza. E junto com o Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM), contribui na incorporação das perspectivas de direitos humanos, igualdade de gênero, empoderamento econômico das mulheres e facilitação nos currículos de treinamento do ICCB.

Neste contexto, este caderno de leitura foi concebido para proporcionar maiores informações sobre esses temas às equipes que implementam os projetos. Como material de consulta para revisão dos conteúdos, acreditamos que ao reunir estes conceitos-chave, aprofundaremos a abordagem e proporcionaremos a sustentabilidade das ações nos próximos ciclos do Coletivo.

**TRABALHO REALIZADO PELO INSTITUTO
BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL
(IBAM), PARA A ONU MULHERES E O
INSTITUTO COCA-COLA BRASIL**

INSTITUTO COCA-COLA BRASIL

Daniela Redondo
Diretora Executiva

Roberto Silva
Gerente Administrativo-Financeiro

Guilherme Oliveira
Gerente de RH, Educação e Empregabilidade

Maicon Lopes
Gerentes de Operações Sociais – Coletivo Varejo

Thaís Vojvodic
**Gerentes de Operações Sociais – Coletivos Artes
e Reciclagem**

Isa Lopes
Coordenadora de Educação

Ana Tacite
Coordenadora de Projetos Sênior

ONU MULHERES

Nadine Gasman
Representante da ONU Mulheres no Brasil

Ana Carolina Querino
Gerente de Programas

Rafaela Lamounier
Associada de Programas

**INSTITUTO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO
MUNICIPAL**

Paulo Timm
Superintendente Geral

Tereza Cristina Baratta
**Diretora da Escola Nacional de Serviços Urbanos
- ENSUR**

Delaine Martins Costa
**Coordenadora do Programa Gênero e Políticas Públicas
Área Desenvolvimento Econômico e Social - DES**

Juliana Leite
Assistente de Projeto

Delaine Martins Costa
Juliana Leite
Revisão Técnica

Maria Lúcia Resende
Bete Muniz
Revisão Ortográfica

2015_IBAM, ICCB, ONU MULHERES

Tiragem: 250 exemplares

Impresso no Brasil

A reprodução do todo ou parte deste documento é permitida somente para fins não lucrativos e com autorização prévia e formal do Instituto Brasileiro de Administração Municipal, do Instituto Coca Cola Brasil e da ONU Mulheres, desde que citada a fonte.

ONU MULHERES

Setor de Embaixadas Norte – SEN

Quadra 802 – Lote 17

Brasília – DF

Cep: 70800-400

Tel: + 55 (61) 3038-9280

Fax: + 55 (61) 3038-9289

onumulheres@unwomen.org

<http://www.onumulheres.org.br/>

Instituto Brasileiro de Administração Municipal – IBAM

Rua Buenos Aires, 19 - Centro

Rio de Janeiro – RJ

Cep: 20070-021

Tel.: (21) 2142-9797

Fax: (21) 2537-1262

ibam@ibam.org.br

www.ibam.org.br

Instituto Coca Cola Brasil – ICCB

Praia de Botafogo, 374

2º andar - Botafogo

Rio de Janeiro – RJ

Cep: 22.250-040

Tel: 0800 0212121

<http://www.institutococacola.org.br/>

Projeto Gráfico

Grito Design

<http://www.gritodesign.com/>

Esta é uma publicação do Projeto Gênero e Direitos Humanos: construindo diálogos para a autonomia econômica realizado através do Termo de Cooperação (Agreement nº 003/2013) firmado com a ONU Mulheres para o desenvolvimento de atividades com o Instituto Coca Cola Brasil.

1ª edição

Rio de Janeiro_2015

Projeto Gênero e Direitos Humanos:
Construindo diálogos para a autonomia econômica
Rio de Janeiro
IBAM, ICCB e ONU Mulheres, 2015

92 p. ; 21x31cm

Inclui Bibliografia
ISBN: 978-85-7403-047-0

1. Educação; 2. Gênero; 3. Direitos Humanos; 4. Facilitação de Grupos; 5. Empoderamento das Mulheres

Curriculum dos autores

Rosana Rapizo

MÓDULO 1: FACILITAÇÃO DE GRUPOS

Psicóloga, Especialista em Terapia de Família - IPUB/UFRJ (1984), Mestre em Psicologia Clínica □ PUC-RIO (1994), Doutora em Psicologia Social - UERJ (2013), facilitadora de processos coletivos, terapeuta comunitária, autora do livro *Terapia Sistêmica de Família: da instrução à construção* (Ed. Instituto Noos, 1996) e de diversos artigos nas áreas de terapia de família, construcionismo social e trabalho com grupos. Membro do Conselho Gestor do Instituto Noos, coordenadora do Teoria e Prática do Trabalho com grupos: Ateliês em Curso no Instituto Noos, membro docente do Certificado Internacional de Práticas Colaborativas do INTERFACI SP/TAOS Institute, Houston, EUA. Atua na clínica desde 1982, com indivíduos, casais e famílias e na facilitação de processos coletivos em organizações e pequenos grupos.

Leonora Corsini

MÓDULO 2: GÊNERO

Psicóloga de formação, mestre em Psicologia Social e doutora em Serviço Social, realiza seu estágio de pós-doutorado no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação IBICT-UFRJ, desenvolvendo atividades de ensino e pesquisa sobre o tema dos refugiados e a produção de direitos. É pesquisadora associada do Laboratório Território e Comunicação da UFRJ desde 2001, tendo entre seus principais temas de pesquisa: migrações, produção de subjetividade, gênero, identidade, linguagem, representações sociais e trabalho. É terapeuta de família e atualmente coordena o Curso de Formação em Terapia de Família, do Instituto Noos, no Rio de Janeiro.

Rosana Heringer

MÓDULO 3: DIREITOS HUMANOS

Rosana Heringer é Doutora em Sociologia, professora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Educação e dos cursos de graduação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FE/UFRJ). Foi coordenadora Executiva da ActionAid Brasil, Diretora do Centro de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade Candido Mendes, pesquisadora do IBASE (Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas) e pesquisadora da CEPIA (Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação). Foi professora adjunta da Universidade Federal de Viçosa. Publicou vários artigos e capítulos de livros sobre relações raciais, discriminação racial, desigualdades raciais, desigualdades de gênero, políticas de ação afirmativa e direitos humanos. É Relatora do Direito Humano à Educação da Plataforma Dhesca Brasil (mandato 2012-2014) e conselheira do Fundo Elas de Investimento Social. Integra o Conselho Fiscal da Campanha Latino-Americana pelo Direito à Educação (CLADE-Brasil) e do IBASE.

Adriana Valle Mota

MÓDULO 4: EMPODERAMENTO

Socióloga, formada pela Universidade Federal Fluminense (UFF), com pós-graduação em Estudos e Pesquisa em Direitos Humanos, Gênero e Violência pelo Núcleo de Estudos de Segurança, da Universidade Federal do Rio de Janeiro – NESEG/IFCS/UFRJ. Consultora do IBAM em temas de gênero e empreendedorismo da mulher. Consultora da Nova Pesquisa e Assessoria em Educação no projeto *Catadores de Materiais Recicláveis e Inserção Social*, onde adquiriu experiência na implementação e no monitoramento de projetos de coleta seletiva por cooperativas de catadores e catadoras de materiais recicláveis, com foco no desenvolvimento social e ambientalmente sustentável. Foi presidente do Conselho Estadual dos Direitos da Mulher (CEDIM) e Superintendente da Superintendência dos Direitos da Mulher (SUDIM) do Governo do Estado do Rio de Janeiro (agosto de 2013 a janeiro 2014).

Os pontos de vista e opiniões contidas neste caderno são dos autores e não representam necessariamente a opinião oficial do Instituto Coca-Cola Brasil.

SUMÁRIO

MÓDULO 1: FACILITAÇÃO

UNIDADE DIDÁTICA 1: O trabalho com grupos	10
1. Por que trabalhar com grupos?	10
2. Processo grupal	10
3. O que é facilitação de grupos?	11
UNIDADE DIDÁTICA 2: Recursos para a facilitação	13
1. Principais características da facilitação de grupos	13
2. Os recursos para a facilitação de grupos	15
3. As perguntas como um recurso da facilitação	16
4. O/A facilitador/a: o exercício permanente de uma postura	17
UNIDADE DIDÁTICA 3: Plano de Trabalho	20
1. Construindo um Plano de Trabalho:	20
2. Um tipo especial de grupo: a equipe	23
Sugestões de Dinâmicas	24
Referências Bibliográficas	26

MÓDULO 2: GÊNERO

UNIDADE DIDÁTICA 1: Das diferenças, desigualdades e oposições ao conceito de gênero	29
1. Sistema sexo/gênero	31
UNIDADE DIDÁTICA 2: As variações culturais, históricas e socioeconômicas na compreensão das diferenças de gênero	32
UNIDADE DIDÁTICA 3: Divisão sexual do trabalho e os impactos na diminuição da desigualdade e na promoção de equidade	33
1. Papéis de gênero	34
a. Trabalho produtivo e reprodutivo	35
b. Dupla jornada de trabalho	36
UNIDADE DIDÁTICA 4: Políticas de gênero e políticas públicas: enfrentando a violência contra a mulher e outras ações paradigmáticas	37

Sugestões de Dinâmicas	40
Glossário	45
Referências Bibliográficas	48
Apêndice	50

MÓDULO 3: DIREITOS HUMANOS

UNIDADE DIDÁTICA 1: Direitos Humanos e Direitos Humanos das Mulheres	55
1. O que são direitos humanos? Como surgiram?	55
2. Direitos Humanos: longo caminho entre teoria e prática	56
3. Responsabilidade do Estado em matéria de Direitos Humanos	57
UNIDADE DIDÁTICA 2: Instrumentos Internacionais de Proteção aos Direitos Humanos	59
UNIDADE DIDÁTICA 3: Direitos Humanos: Afirmação da Igualdade e da Diferença	60
UNIDADE DIDÁTICA 4: Proteção Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres no Brasil	62

Sugestões de Dinâmicas	64
Glossário	67
Textos Complementares e Sites	68
Referências Bibliográficas	69

MÓDULO 4: EMPODERAMENTO

UNIDADE DIDÁTICA 1: Autonomia econômica das mulheres	72
1. O que é autonomia econômica?	72
2. Desafios para a conquista da autonomia econômica das mulheres	73
UNIDADE DIDÁTICA 2: Representação feminina nas instâncias de poder	79
1. Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão	79
UNIDADE DIDÁTICA 3: Institucionalização de políticas de gênero no Brasil	82
1. A institucionalização das políticas para as mulheres no país	82
2. Conferências e planos de políticas para as mulheres	84

Sugestões de Dinâmicas	86
Sugestões de Leitura	91

MÓDULO 1:

FACILITAÇÃO

PROJETO GÊNERO E DIREITOS HUMANOS:
CONSTRUINDO DIÁLOGOS PARA A AUTONOMIA ECONÔMICA

Competências curriculares a serem desenvolvidas:

- Desenvolver habilidades de interação e comunicação para o trabalho em e com grupos.
- Refletir sobre como se tem compreendido e atuado em e com grupos.
- Reconhecer o processo grupal como dinâmico, imprevisível e flexível.
- Desenvolver a integração de distintos saberes pessoais e profissionais.
- Formular perguntas e buscar respostas em contextos colaborativos.
- Desenvolver uma prática apreciativa para os problemas derivados da atividade profissional.
- Criar e fortalecer redes e vínculos sociais a partir do trabalho com grupos.

Como verificar se as competências foram desenvolvidas:

- Aquisição de recursos metodológicos que facilitam a comunicação e a interação no trabalho com grupos.
- Reflexão sobre a própria prática do trabalho com grupos e sobre o(s) grupo(s) de que faz parte.
- Aumento da capacidade para lidar com imprevistos.
- Desenvolvimento da capacidade de escuta e de diálogo a partir da elaboração de perguntas e reflexão sobre os processos pessoais e grupais.
- Desenvolvimento de uma postura colaborativa junto à equipe e ao grupo.
- Incorporação de uma análise apreciativa frente aos problemas.
- Criação, fortalecimento e expansão de redes e vínculos.

As competências requeridas acima são parte de um processo de desenvolvimento das habilidades para a facilitação de grupos. Estas habilidades só se adquirem completamente com a prática. Após este módulo, o/a facilitador/a poderá conduzir uma reunião com o grupo com que trabalha e montar conjuntamente uma agenda de trabalho e de seus objetivos e, com base nas dinâmicas propostas, desenvolver a avaliação do processo para o grupo e para si mesmo/a. O conforto com a prática e a resposta do grupo em termos do fluxo do processo e da chegada ao objetivo poderão indicar se o/a facilitador/a está em um caminho de desenvolvimento das habilidades.

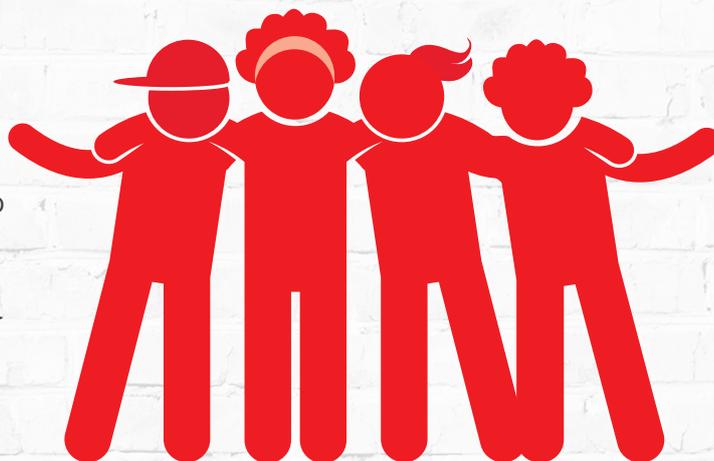
Objetivos:

- Propomos que ao final da leitura deste Módulo você:
- Compreenda as principais definições conceituais e metodológicas sobre a facilitação de grupos.
- Reconheça as principais habilidades a serem desenvolvidas pelo/a facilitador/a.
- Disponha de recursos metodológicos para desenvolver a facilitação de grupos.

UNIDADE DIDÁTICA 1: O TRABALHO COM GRUPOS

1. Por que trabalhar com grupos?

Vivemos em uma cultura que valoriza as realizações individuais. Nossa sociedade e os ambientes em que vivemos, como família, escolas, trabalho, valorizam as conquistas individuais e únicas, muitas vezes incentivando a competição. Entendemos a nós e aos outros como seres isolados em si mesmos, com ideias e sentimentos sendo gerados no interior de nossas mentes individuais. Isso cria uma espécie de “esquecimento” de que somos seres coletivos.



O trabalho com grupos valoriza a dimensão relacional entre as pessoas envolvidas e promove uma série de possibilidades que o trabalho apenas com o indivíduo não consegue alcançar. Um grupo não é um agrupamento de pessoas. É também um modo de entender o ser humano. Quando entendemos que o ser humano está permanentemente influenciando e sendo influenciado por outros seres humanos, podemos dizer que ele não é um indivíduo isolado, mas conectado com outros. O que ele pensa, sente e diz possui contribuição da ação de uma rede de pessoas e está também influenciando essa rede.

O grupo é um modo de conversar, um espaço para falar de si, para ouvir o outro, um lugar de trocar experiências, de conviver com diferentes realidades e com outros “jeitos de ser”. Quando escutamos a história do outro, fazemos conexões com nossas próprias experiências.

2. Processo grupal

O grupo é vivo no sentido de que sempre se transforma, não fica estático, está sempre em movimento. A esse movimento, a essas transformações, independentemente dos conteúdos que circulam nos grupos, chamamos de processo grupal.

O trabalho com grupos pode ter muitos objetivos diferentes. As ideias que surgem, a criatividade, a solução de problemas, etc., têm uma qualidade que não se resume à soma dos indivíduos, mas à relação entre eles. A convivência em grupo nos torna capazes de criar, aprender, produzir ideias e adquirir práticas que não conseguiríamos sozinhos. Ela dá às pessoas uma sensação de pertencimento que potencializa suas qualidades individuais, trazendo a voz de cada um para o centro do grupo, mesclando a autoria individual com a construção de um conhecimento coletivo.

Atualmente, existem muitos tipos de trabalhos com grupos que buscam a transformação social em vários níveis e apostam que são capazes de oferecer mais condições e viabilizar de forma mais evidente as mudanças¹. Como exemplos, temos: grupos de homens e mulheres em situações de

¹Para mais informações sobre o trabalho de facilitação de processos grupais, consultar as pesquisas realizadas pelo Instituto Noos

violência intrafamiliar; grupos de portadores de doenças crônicas como diabetes, hipertensão, etc.; grupos de pessoas que sofreram perdas; grupos de usuários de drogas ou álcool. Também têm se tornado cada vez mais comuns as atividades com grupos de trabalho, associações, equipes e cooperativas, nos quais as pessoas passam bastante tempo juntas, precisam coordenar suas ações, lidar com diferenças e conflitos e tomar decisões sobre seu cotidiano de trabalho.

À medida que seguirmos as ideias que estamos desenvolvendo, ficará mais claro que é muito importante pensar nos grupos com que convivemos, em que trabalhamos, amamos, produzimos.

É consenso nesta literatura (ver textos sugeridos no final deste), que a mudança tem a ver exatamente com a característica dos grupos de promover a interação colaborativa e a troca de experiências, o suporte e a criação de redes.



Em uma conversa inicial sobre a participação das pessoas em grupos, o/a facilitador/a pode usar como estímulo algumas sentenças e perguntas abertas como, por exemplo:

- Você considera que faz parte de um grupo de trabalho?
- Você considera que este grupo de trabalho é uma equipe?
- O que faz com que você se sinta parte de um grupo?
- Qual o sentimento, ideia, que faz com que você se sinta conectado com essas pessoas de uma forma diferente?
- E, se não se sente parte do grupo, quais são para você os indicadores de que isso está acontecendo?
- Como você se vê neste grupo?
- Quais são as principais trocas que acontecem no grupo para você?
- Como você considera que o grupo poderia trabalhar para ampliar o sentimento de pertencimento em seus participantes?

A partir dessa proposta de conversa, cada participante pode ter um olhar reflexivo para seu grupo, assim como para a própria ideia ou conceito de grupo de forma geral.

3. O que é facilitação de grupos?

O conjunto de metodologias de trabalho da facilitação de grupos tem em comum a ideia do papel do/a facilitador/a como criador (ou produtor, se preferirem) de condições para que seus participantes alcancem seus objetivos. Nesse sentido, utilizam-se recursos pessoais e técnicos para melhorar a eficiência do grupo no que diz respeito à tomada de decisões, resolução de problemas e criação de soluções para que seus participantes possam concretizar os objetivos fixados por eles.

Essa definição de facilitação ressalta dois aspectos básicos: o acompanhamento e o compromisso com os objetivos fixados pelo grupo. Esses dois enfoques são de suma importância e diferenciam a facilitação de outras formas de trabalho em grupo em que o/a coordenador/a traz previamente decididos os objetivos ou as normas que o grupo deve cumprir para atingir tais objetivos.

Por exemplo, se um grupo tem como objetivo criar um plano de trabalho com metas para o próximo trimestre, o/a facilitador/a concentrará sua atuação em formas que ele/a possa propor ao grupo para alcançar essas metas. Pode propor que o grupo se divida em pequenos grupos e escreva cartazes com as metas e as maneiras de atingi-las.

Portanto, não cabe ao/ã facilitador/a julgar se as metas são boas ou não, nem se seriam as que ele/a proporia se estivesse no lugar dos/as participantes do grupo. Cabe a ele/ela sim, se for o caso, questionar o processo pelo qual o grupo chega a seus resultados. Nessa posição, o/a facilitador/a exercita uma confiança no processo grupal. Promovendo a abertura para o diálogo genuíno, as diferenças entre os participantes surgirão e será criado o espaço para a convivência dessas diferenças, as objeções, críticas e questionamentos que virão do próprio grupo.

A facilitação de grupos está baseada em algumas ideias básicas:

Um grupo não é um agrupamento de pessoas

O que chamamos de grupo é mais do que o simples fato de estarem várias pessoas juntas, seja em um ambiente de trabalho ou em um espaço qualquer onde elas se encontrem, como um clube, por exemplo. Um grupo vai surgindo aos poucos, a partir da interação das pessoas. A convivência, em geral em torno de um motivo ou objetivo em comum, gera formas de conversar específicas e um sentimento de fazer parte, de pertencer, que caracterizam um grupo. Pensamos nos grupos como:

- **Redes:** uma rede de relações, de conversações onde vários pontos se conectam, outros se bifurcam. Portanto, um grupo não é estático, está sempre em movimento. As interações e as conversas que mantêm seus integrantes estão sempre os transformando e eles, por sua vez, transformam o grupo.
- **Sistemas linguísticos e de comunicação:** isso significa que vivemos imersos na linguagem. Nossas palavras, pensamentos, sentimentos, ações são nossa linguagem. Não criamos essa linguagem sozinhos, mas ao conviver. Apesar da nossa forma de falar e viver ter uma história, a cada momento ela se modifica, criando novos significados.

Nossa vida se dá em grupos

Desde que nascemos, fazemos parte de grupos sociais. Eles podem ser pequenos e íntimos, como nossa família de origem (pai, mãe, irmãos), ou maiores, como nossa turma na escola, nosso clube de futebol, sua torcida, etc. Também fazemos parte de organizações como aquela onde trabalhamos, ou de instituições religiosas como a que frequentamos. Tais grupos de convivência cotidiana, ou de pertencimento religioso, profissional ou social fazem parte de quem nós somos. Construimos a ideia de quem nós somos no mundo a partir desses grupos a que pertencemos.



Somos seres sociais e coletivos

Apesar de sermos indivíduos em uma sociedade que valoriza a autonomia e a independência individual, somos seres coletivos. Ou seja, o que pensamos, como vivemos, como nos relacionamos são partes de uma cultura, de um conjunto de valores, crenças, significados que damos às coisas resultantes da nossa convivência. O que pensamos ou sentimos, o que somos, em última instância, é fruto de nossa convivência nesses inúmeros contextos sociais.

O conhecimento é uma construção social

Aquilo que sabemos ou o nosso conhecimento não é algo que aprendemos sozinhos. Cada época, cada cultura, em países, cidades e bairros diferentes vão criar ideias e maneiras de entendimento muito distintas. Nascemos em uma cultura e compartilhamos esses conhecimentos. Quando participamos de uma organização, por exemplo, uma empresa onde trabalhamos, somos influenciados por tudo o que já aconteceu em nossa história, e aprendemos uma maneira de pensar e nos comportar que se encaixa com aquela empresa. Pensamentos, ideias, conhecimento estão sempre em movimento. Embora a atividade de aprender possa ser, às vezes, individual, tudo o que usamos para aprender, inclusive nossas formas de pensar, vieram do ambiente externo, da interação social.

UNIDADE DIDÁTICA 2: RECURSOS PARA A FACILITAÇÃO

1. Principais características da facilitação de grupos

Prática colaborativa

A facilitação é uma prática que visa à colaboração entre as pessoas, à construção conjunta de conhecimentos e ao diálogo como forma de relação e comunicação. O grupo é entendido como um espaço de conversação, assim como de produção de ideias, valores ou ações e estratégias. Tal produção é sempre em “co-laboração”, que significa co (juntos ou em conjunto) e laborar (trabalhar). Por isso, a facilitação de grupos é uma prática colaborativa.



A palavra “colaborativa” se refere à possibilidade de construção de uma agenda conjunta entre as pessoas que estarão participando do trabalho e, ao mesmo tempo, à crença de que o trabalho se focalize mais nas competências dos/as participantes. Entretanto, enfatiza-se que a colaboração não significa que todos são iguais ou precisam pensar da mesma forma. Ela não se resume a uma técnica ou um conjunto de manobras instrumentais, trata-se de escolhas que demandam tempo, energia, dedicação, persistência, conformando uma maneira de nos conduzirmos na vida, uma mudança de visão de mundo.

Nas práticas colaborativas, o ideal é que os participantes possam desenvolver um senso de participação, pertinência e “co-propriedade” do conhecimento.

Corresponsabilidade

A facilitação de grupos, ainda que em diferentes contextos e com objetivos diversos, sempre parte dos pressupostos da “co-construção” e da “co-responsabilidade” (ou responsabilidade relacional) como estratégia principal do trabalho. É importante estar sempre atento/a à necessidade de ouvir a todos para que o resultado do trabalho seja compartilhado pelo grupo e não apenas por uns poucos participantes. As dinâmicas de reflexão e de produção de sínteses, por exemplo, ajudam a perceber e valorizar o conhecimento como coletivo, “co-construído” e pertencente a todo o grupo e não a um ou dois indivíduos, não importando quem teve a primeira ideia. Isso significa ter um foco permanente no diálogo.

Diálogo

O diálogo visa a incluir no trabalho as várias vozes dos/as participantes, abrir espaço para as ideias e para a diversidade entre as pessoas e formas de pensar. Mas isso não significa ausência de contradições, diferenças ou tensão. Ao contrário, significa a possibilidade de conviver com a multiplicidade. Por isso, consideramos a facilitação uma prática dialógica, pois não há necessidade de consenso. Mais importante é a habilidade de entreter e conviver com a multiplicidade de ideias, sem ser necessário ao final escolher a melhor ou chegar a uma ideia do grupo.

Olhar apreciativo

No mundo atual, tanto em família como nas escolas e no mundo corporativo, tendemos a acreditar que a forma mais eficaz de resolução de problemas ou obstáculos é descobrir o que está errado e criar ou empregar meios de consertar os erros. As diversas possibilidades metodológicas da facilitação de grupos têm em comum a ideia de abordar os problemas por outro ângulo: o olhar apreciativo. O que significa isso?

Se pensarmos em uma organização, grupo ou equipe provavelmente encontraremos em seu cotidiano problemas e dificuldades, mas também momentos de sucesso, práticas que funcionam e experiências que promovem aprendizagem em vários níveis. O olhar apreciativo vai buscar essas boas experiências onde elas estiverem. Muitas vezes, dado nosso hábito de começar a resolver os problemas procurando o que está errado para produzir uma solução que o conserte, não conseguimos perceber o que está efetivamente funcionando. Essas ideias vêm de um campo de trabalho com grupos e organizações conhecido como investigação apreciativa.

Os trabalhos de facilitação de grupos promovem uma busca ativa pelo que há de melhor nas pessoas, em suas organizações e no mundo à sua volta. Isso envolve perceber o que dá vida a um grupo ou comunidade. Assim, em vez de críticas, negação e diagnósticos, esse método focaliza o potencial positivo dos grupos, promovendo as descobertas e facilitando a emergência de novos formatos e práticas. Por isso, consideramos a facilitação uma prática apreciativa. Mais uma vez é importante lembrar que um olhar apreciativo não se sustenta pela mera aplicação de técnicas, mas exige um posicionamento diferente, um olhar genuíno de curiosidade para o que funciona nos indivíduos, sistemas, grupos e equipes.

Reconhecimento das diferenças

Outro objetivo do trabalho em grupos nas organizações e nas comunidades é o desenvolvimento de lideranças que possam ao mesmo tempo refletir os anseios do grupo e levá-lo às melhores condições de produção. Isso implica, muitas vezes, dedicar parte do trabalho à solução ou ao gerenciamento de conflitos, que são parte do processo grupal. A ideia é transformar essas divergências existentes em diferença possível, não evitá-las, mas encará-las como parte da tensão e diferença presentes em um diálogo.

O grupo propicia o contato entre pessoas com histórias de vida marcadas por semelhanças e diferenças que podem servir como amostra de diversas perspectivas de como a vida poderia ser, ou de como situações diferentes podem ter significados semelhantes.

Os focos combinados na colaboração, no diálogo e no olhar apreciativo ampliam as capacidades do grupo de aprender, antecipar e usar o máximo de seu potencial criativo em seu processo.

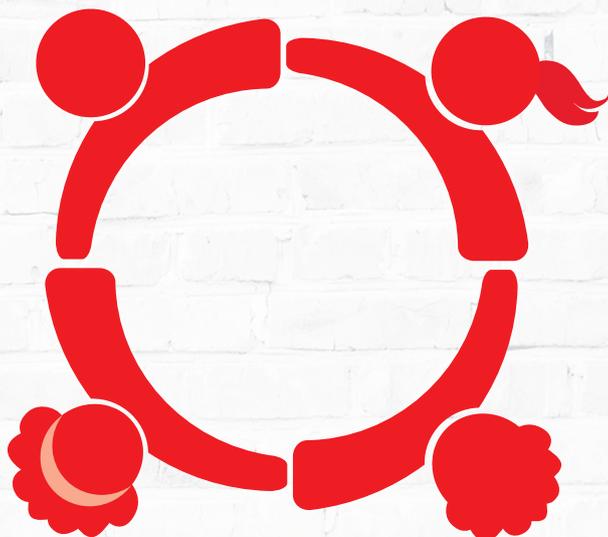
2. Os recursos para a facilitação de grupos

A facilitação não é meramente um conjunto de técnicas e dinâmicas que aplicamos a um grupo. Muitos recursos podem ser usados, mas a escolha ou criação deles estará ligada à sua relação com essa visão de mundo. Os trabalhos tradicionalmente fazem uso das chamadas dinâmicas de grupo.

O uso da dinâmica, que também podemos chamar de exercícios reflexivos, não é apenas um movimento repetitivo de facilitação, mas, ao contrário, um ato criativo. Assim, é possível encontrá-las em vários materiais, como livros, sites, etc., ou elaborar algo novo.

A utilização das dinâmicas deve estar integrada ao propósito do grupo, a seus participantes e ao processo em que ele se encontra. Assim, uma dinâmica de apresentação pode variar de acordo com o tamanho do grupo (se pequeno ou grande), o grau de escolaridade, o sexo, a raça/etnia, a idade dos indivíduos, o posicionamento deles/as em relação à constituição do grupo, etc. Também pode variar de acordo com os objetivos do grupo: se ele está reunido para produzir algo, para conversar sobre algum episódio, para refletir sobre uma situação, para trabalhar em um plano de ação dentro de uma organização.

Além disso, as dinâmicas também precisam estar em conformidade com as habilidades do/a facilitador/a, pois são suas ferramentas de trabalho. São também os momentos em que ele/a exercita a criação, a improvisação. Em geral, constituem-se em exercícios e jogos metafóricos que auxiliam a promover e facilitar conversas. Criam a possibilidade de conversar de uma maneira não habitual e, portanto, abrem as portas para formas não habituais de conhecimento. Elas ajudam o/a facilitador/a a perceber determinadas condições do grupo, assim como ajudam o próprio grupo e cada participante a se perceberem.



3. As perguntas como um recurso da facilitação

Todos nós fazemos e respondemos perguntas o tempo todo em nossas vidas. Entretanto, como facilitadores/as de grupos, tentamos fazer perguntas de forma um pouco diferente das habituais.

A maior diferença é que as perguntas na facilitação de grupos não têm a intenção unicamente de obter informações. Elas têm a intenção de provocar uma reflexão, levar as pessoas a pensarem coisas que não haviam pensado ainda e a encontrarem caminhos novos para lidar com suas dificuldades. O/A facilitador/a não tem uma resposta certa para a pergunta, nem mesmo precisa de resposta. Seu foco é no que o questionamento trouxe de novo para o pensamento e para a atividade grupal. Por isso, podemos dizer que as perguntas para a facilitação de grupos são instrumentos de transformação, uma forma de manter o caráter dialógico do grupo, e convidam antes à continuidade de uma conversa do que a afirmações.

A forma como são feitas as perguntas orienta a conversa, em certo sentido. Por exemplo, se você questiona um grupo de pessoas: *Sobre quais problemas vamos conversar hoje?* ou *Quais foram as experiências mais importantes para vocês esta semana?*, a conversa seguirá rumos muito diferentes.



Para conseguir fazer perguntas nessa linha, o/a facilitador precisa construir suas questões a partir de uma curiosidade genuína. Isso significa fazer perguntas sobre o que ele/a realmente não sabe, e não perguntas para as quais já tem resposta prévia.

Por exemplo, se diante de um episódio eu tenho a convicção de que uma pessoa agiu de forma errada e faço a ela uma pergunta do tipo *Você não acha que poderia ter feito isso ou aquilo?*, demonstro minha opinião a respeito do que ela fez, considero que eu sei o que ela poderia ter feito e, principalmente, deixo como resposta poucas possibilidades: um sim ou um não. Provavelmente a pessoa, ao responder, reagirá à crítica que percebe na pergunta. Essa conversa não trará muitas novidades para a situação e não gerará uma relação de confiança e diálogo.

No entanto, se a pergunta for algo como: *Quais os pontos mais fortes e os mais fracos do rumo que tomamos nessa questão? Poderíamos ter feito coisas diferentes que não nos ocorreram naquele momento?* Essas e muitas outras perguntas poderão fazer emergir uma conversa que gerará menos acusação/defesa e mais reflexão sobre a situação.

Aprendemos melhor e com mais abertura quando estamos em um ambiente de confiança e apreciação do que em um ambiente de desqualificação e justificativas.

As perguntas têm a intenção de ajudar as pessoas e o grupo todo a olharem as histórias sob outras e variadas perspectivas, abrir espaço para formas diferentes de ação e gerar reflexão sobre

comportamentos e significados que damos às coisas e que são automáticos em nossas vidas. Nas situações relacionadas aos comportamentos femininos e masculinos, por exemplo, isso é bem fácil de perceber. Tomamos por óbvia uma série de coisas que caracterizam o homem e a mulher e, por vezes, não sabemos responder o porquê de certas atitudes nossas. Se nos questionam sobre isso, podemos refletir, analisar e talvez mudar algo que passa a não ser mais tão satisfatório.

Por isso, perguntamos não para obter respostas mais ou menos apropriadas, mas para que surjam conversas que permitam ao/à facilitador/a e ao próprio grupo se ouvirem de forma diferente da habitual.

4. O/A facilitador/a: o exercício permanente de uma postura

Ser um/a facilitador/a de grupo não é ocupar o lugar daquele que tem o saber, que indica o que é melhor para o outro. A função do/a facilitador/a é ajudar a desenvolver o diálogo, criando espaços de fala com os/as participantes de um grupo, dando a eles/as a voz e a vez de falarem livremente e serem escutados/as. Sua tarefa primordial é incluir todas as vozes na conversação. O/A facilitador/a acompanha o grupo, não o dirige. Facilita ao grupo que crie suas metas, suas regras de convivência e que mantenha suas combinações ao longo do processo ou as modifique, se considerar necessário.



Por isso, é importante valorizar e respeitar o conhecimento e o saber de cada membro e do grupo como um todo. Estar em posição de quem convida a pensar e partilhar saberes ajuda a construir algo com o grupo e não para o grupo, evitando assim estabelecer uma relação assimétrica ou vertical com os participantes.

O/A facilitador/a não é um mediador de conflitos entre os participantes do grupo. Um/a mediador/a concentra-se mais no conflito entre pessoas, partes ou subgrupos. Já o/a facilitador/a abre espaço de escuta igualitária para todos e ajuda o grupo a encontrar maneiras de lidar com as diferenças. Para isso, precisa ter multiparcialidade, que implica uma curiosidade genuína por cada um dos pareceres diferentes surgidos em uma conversa. Ele não pode se encarregar de representar qualquer posição, já que seu compromisso é com o processo coletivo e não com determinado resultado.

Muitas vezes, ao perceber uma tensão no grupo, o/a facilitador/a assume que precisa “resolvê-la” e se coloca no lugar de mediador, esquecendo o processo grupal como um todo e focalizando no conflito. É claro que quando isso acontece em um grupo pode haver prejuízo para o processo deste e para a possibilidade de alcance de seus objetivos. No entanto, cabe ao/à facilitador/a estar atento/a para esse

aspecto e oferecer recursos como dinâmicas que permitam ao grupo encontrar formas de enfrentar suas dificuldades no rumo determinado. Assim, o/a facilitador/a precisa nutrir o grupo e fazê-lo praticar a confiança de que possui recursos para lidar com suas dificuldades.

Por este motivo, uma das ferramentas mais importantes do/a facilitador/a é a escuta. Uma escuta atenta e qualificada, sem críticas e julgamentos, é capaz de fazer com que cada pessoa se sinta acolhida e estimular o interesse, a abertura e a participação de todos.

O/A facilitador/a é o/a guardião/o do processo grupal. A atenção do/a facilitador/a, assim, dirige-se ao cuidado com a continuidade das conversações, o clima do grupo, o tom dos diálogos. Ele/a está atento/a para que o grupo não se desvie dos propósitos acordados e não deixe de lado a agenda proposta e as regras de convivência. Sua função é fornecer apoio e contenção, cuidar do clima dos encontros e garantir formas equilibradas de participação. Além disso, promover a criatividade, dando destaque ao que é novo, diverso, no fluxo do grupo, permitindo espaço para a reflexão e acompanhando a possibilidade de os/as participantes se apropriarem dos recursos grupais e individuais surgidos na conversação.

Na agenda construída pelo grupo poderá constar o plano de trabalho: o tempo de duração do encontro, as atividades, ferramentas e dinâmicas que serão utilizadas. Mas a agenda serve como um norteador. É importante não ficar preso a ela. O/a facilitador/a precisa ter jogo de cintura e manter o seu foco concentrado no processo para não ficar engessado num formato específico.

A rigidez impede que o/a facilitador/a ouça atentamente o grupo e entenda para onde o grupo está se dirigindo, assim como não permite a criação de novos contextos. Mantendo uma postura mais flexível e focado/a no processo, o/a facilitador/a poderá ajudar o grupo a permanecer organizado, atento à meta e concentrado no conteúdo.

Na orientação com o grupo, é importante que se estabeleçam certas regras básicas de convivência. Algumas podem ser sugeridas pelo/a facilitador/a, mas é importante que, em sua maioria, sejam construídas pelos participantes do grupo. Como, por exemplo:

- Permanecer em silêncio enquanto o outro estiver falando.
- Evitar conversas paralelas.
- Desligar os celulares.
- Evitar chegar atrasado, etc.
- Propor regras possíveis, fáceis de entender e com as quais todos estejam de comum acordo.



Não é necessário que o/a facilitador/a saiba tudo sobre todos os assuntos, mas é importante que tenha informações sobre o lugar onde está entrando, quem são as pessoas que irá encontrar, em que contexto cultural e social elas vivem.

É importante que o/a facilitador/a se mantenha atento/a aos sentimentos que o grupo desperta nele/a: *Como ele/a se sente diante das questões trazidas pelo grupo? Como está sua conexão com o grupo? Qual a sua disponibilidade para esta relação?*

Para um manejo eficaz do processo, o/a facilitador/a precisa se orientar por algumas perguntas fundamentais: *Qual é o objetivo ou a meta desejada para nosso encontro? Em que direção o grupo se move atualmente? Na direção das metas desejadas?*

Se existe diferença entre a meta e o movimento atual do grupo, o facilitador precisa colaborar para que o grupo se reorientem em direção à meta desejada. Os objetivos do encontro do grupo, em geral, têm a ver com algum resultado esperado ao final. Ele pode ser resumido em algumas perguntas como: *O que eu quero que tenha acontecido ao final desse encontro? O que precisa acontecer para que eu considere que nosso encontro foi bem-sucedido?*

As metas nem sempre serão de caráter objetivo, do tipo construir um documento sobre um determinado tema. Podem ser bem menos palpáveis, mas igualmente importantes, como sentir que o grupo conseguiu se integrar ou superar uma dificuldade. Por isso, é importante que as metas não sejam vagas. Se uma delas for, por exemplo, conseguir maior integração, vale perguntar: *Quais indicadores as pessoas consideram confiáveis para saberem que o objetivo foi atingido?* Por exemplo: *“as pessoas se sentirem mais à vontade para contar suas histórias”*. Ou *“o número de cumprimentos e sorrisos aumentar depois do encontro”*. Enfim, as metas devem ser realizadas pelo grupo, da forma mais específica possível, com a ajuda do/a facilitador/a.

Em resumo, o/a facilitador/a pode adotar os seguintes direcionamentos no processo grupal:



Acordo ou regras de convivência: é importante que o grupo possa estabelecer suas regras. Dessa forma, ele pode se apropriar mais delas, considerá-las suas e não algo que vem de fora, através do/a facilitador/a, e tem que ser obedecido.

Aqui estão presentes desde regras do tipo: não falar ao mesmo tempo que outra pessoa; ouvir atentamente quando alguém estiver falando; desligar o celular; até regras mais intersubjetivas como “não são permitidos ataques pessoais”.

Sugestões de perguntas: *Como vamos atingir nossas metas? De qual ambiente precisamos para que o trabalho do grupo aconteça? Quais as condições relacionais que ampliam a possibilidade do grupo de alcançar seus objetivos? O que eu espero que aconteça aqui? ou O que eu não quero que aconteça aqui?*

Estas perguntas são simples e auxiliam o trabalho sobre esses temas. O grupo pode trabalhar em subgrupos, caso seja grande, e depois compartilhar.



Agenda do encontro: o/a facilitador/a também constrói com o grupo uma agenda de trabalho. Ou seja, os pontos importantes a serem abordados, os desejos, demandas e o tempo que pode ser destinado a eles. Essa agenda deve ser compartilhada com o grupo e, principalmente, ser flexível de acordo com o processo grupal. Uma agenda clara cria um conjunto de pressupostos comuns para envolver a todos os participantes do grupo.

Algumas vezes, o/a facilitador/a pode elaborar um roteiro prévio para o trabalho, pensar na distribuição do tempo, em como adequar o objetivo do grupo a alguma dinâmica ou formato de conversação.

É importante que o/a facilitador/a desdobre, discuta e reafirme a agenda para que todos possam se localizar, se sentir representados no trabalho e se ver como autores da própria trajetória no grupo.



Cuidado com o tempo: é uma tarefa das mais importantes para a realização dos encontros de um grupo. Algumas vezes, o grupo funciona em um ritmo que não lhe permite alcançar seus objetivos. O/a facilitador/a deve apontar isso, e promover uma negociação no grupo de modo que surja uma nova relação entre o tempo possível e o objetivo necessário.

A frustração por não conseguir um objetivo é maior quando os/a participantes não se dão conta dessa relação. Se isso é checado e avisado durante o trabalho, o grupo pode se apropriar da decisão de não conseguir terminar a tarefa, de mudá-la para caber no tempo ou de optar por outra alternativa qualquer, diminuindo a sensação de frustração, já que é autor das soluções.



Condições de realização do encontro: o/a facilitador/a também é responsável pelas condições físicas e de conforto do encontro. Por exemplo, providenciar para que as pessoas tenham acomodações necessárias ao tipo de trabalho, e pensar no material necessário para as tarefas e dinâmicas propostas.

Por isso, é importante que, quando o grupo estiver trabalhando nas tarefas propostas ou em dinâmicas para seus objetivos, o/a facilitador/a assuma um lugar mais de observador/a. Muitas vezes não é possível participar de uma tarefa do grupo e cuidar das condições para que ela ocorra. Em alguns momentos é importante que o/a facilitador/a fique um pouco mais periférico/a ao trabalho, cuidando das condições para o processo. Em outras, no entanto, ele/a estará facilitando diretamente a conversa do grupo.

Com essas ferramentas iniciais, o/a facilitador/a promove um ambiente seguro e criativo que permite aos participantes um espaço para trocar livremente seus pontos de vista, negociar assuntos e discutir opções. A escuta, o reconhecimento e a valorização das opiniões possibilitam aos membros dos grupos explorar opções diferentes das que tinham ao alcance da mão e entrar na negociação baseada no interesse. Um ambiente criativo aumenta a sensação de liberdade e participação, incrementando as potencialidades do trabalho com outros.

UNIDADE DIDÁTICA 3: PLANO DE TRABALHO

1. Construindo um Plano de Trabalho

Embora enfatizemos que cada grupo e cada encontro dele são muito diferentes uns dos outros, é importante que o/a facilitador/a tenha um plano de trabalho. Para realizá-lo, ele/a mais uma vez precisa estar atento/a ao propósito do encontro, a quem são os participantes, ao processo do grupo e ao momento em que o este se encontra. Esquemáticamente, podemos dividir esse plano em seis momentos:

i. Abertura:

É o momento da chegada, do encontro propriamente dito com as expectativas, desejos, temores. Em geral, neste momento o grupo começa a se conectar, ou se reconecta se já se encontrou antes. Aqui são indicadas algumas atividades que ajudem os participantes nesta conexão, assim como na presentificação, ou seja, na possibilidade de cada participante estar presente no grupo por inteiro, sem



demandas, preocupações ou fatores externos que retirem sua atenção ou energia daquele espaço. Abaixo, damos um exemplo de apresentação:

Os/As participantes se reúnem em duplas e conversam durante dez minutos, apresentando-se um/a ao/a outro/a. A seguir, cada membro da dupla apresenta o outro para o grupo todo. É importante pedir aos/as participantes que combinem previamente como querem ser apresentados por seus/suas parceiros/as.

- Essa dinâmica, bem simples, serve para que as apresentações não durem mais tempo do que o necessário.
- Favorece uma intimidade inicial entre alguns membros do grupo e não exige que as apresentações sejam feitas de início diante do grupo todo, auxiliando pessoas mais tímidas a lidar com seus temores iniciais. Caso o grupo já se conheça, as apresentações podem não ser necessárias, ou podem adotar um caráter mais lúdico. Este é o caso quando, por exemplo, pedimos aos participantes que se apresentem de novo, informando algo que queiram compartilhar e que o grupo ainda não saiba sobre eles.
- Alguns/mas facilitadores/as usam, neste momento, dinâmicas de aquecimento, lúdicas, com movimento e música, como forma de quebrar o gelo e ritualizar a chegada do grupo.

ii. Construção da agenda de trabalho:



Neste momento, o/a facilitador/a, através de perguntas, começa a construir com o grupo o que e como vão trabalhar no encontro. A agenda contém tanto os temas e tarefas que necessitam ser abordados como a distribuição do tempo para conseguir isso. Pode-se anotar em um quadro grande as ideias e ir organizando um roteiro, ou criar subgrupos que trarão uma agenda para ser negociada e transformada em uma só com o grupo todo.

- A agenda clara permite ao grupo se apropriar de seu processo e cuidar das próprias metas.
- Caso seja um primeiro encontro, junto com a agenda é importante o trabalho sobre o acordo de convivência.

iii. A tarefa a ser cumprida:



De acordo com os objetivos do grupo, o/a facilitador/a vai propor formas de conversar que possam auxiliar o grupo em sua tarefa. É aqui que entram perguntas, exercícios de reflexão, reuniões em subgrupos para discussão dos temas escolhidos pelo grupo; busca de soluções e alternativas; e propostas de novidades. Esse é o momento em que o grupo se debruça sobre seu propósito.

Muitas vezes o/a facilitador/a propõe um primeiro momento de reflexão individual, que depois vai ser compartilhada em um subgrupo ou dupla

e em seguida no grupo completo. Esse movimento permite que as ideias se propaguem dos indivíduos para o coletivo em ritmo suave, possibilitando a reflexão de cada um consigo mesmo, a comparação com alguém mais próximo ou com o subgrupo, e depois o compartilhamento com todos.

- A síntese da conversa do subgrupo ou dupla não é a soma das ideias individuais, mas ao conversar os/as participantes vão perceber: *O que têm em comum? O que têm de diferente? O que chamou a atenção?*

iv. Compartilhar com todos:



Após qualquer dinâmica em que se criem subgrupos, é importante retornar ao grupo como um todo. É neste momento que a troca, as novas experiências e alternativas aparecem. O sentido de pertencer, a colaboração e o diálogo se apoiam nesta ocasião de compartilhamento. O/A facilitador/a torna-se um maestro da conversação, ajudando a todos a se escutarem uns aos outros, a terem voz, incluindo as diferenças e apontando a diversidade existente no grupo.

- Assim, caminhamos do íntimo para o compartilhado e construímos terrenos comuns, valores e conhecimento coletivos, criando uma cultura local, uma identidade compartilhada e um sentido de pertencimento ao grupo.
- Deve-se estar atento/a ao desafio de controle do tempo, pois é comum que todos queiram falar e contar tudo o que aconteceu nas discussões menores.

v. Encerramento e avaliação:



Ao final do encontro é importante que se faça uma avaliação do encontro e uma despedida. Nem sempre a avaliação precisa ser longa ou detalhada. Muitas vezes a pergunta *O que você está levando hoje desse encontro?* é suficiente para que as pessoas sintam como ficou o clima do grupo e até relatem expectativas para um próximo encontro, caso haja.

- Podem-se usar dinâmicas de despedida, em que os participantes se separem de forma lúdica. Algumas vezes apenas uma comemoração pelo trabalho realizado é suficiente para ritualizar uma despedida.

O/a facilitador/a deve estar atento/a ao processo do grupo, e ter o plano de trabalho sempre como uma possibilidade. Um grupo, em seu processo, tem movimentos imprevisíveis e não sabemos de antemão como as conversas vão caminhar. Portanto, o roteiro do facilitador é flexível, precisa ser checado e, se necessário, transformado a todo momento, coadunando-se com as metas e o ritmo do trabalho decidido pelo grupo.

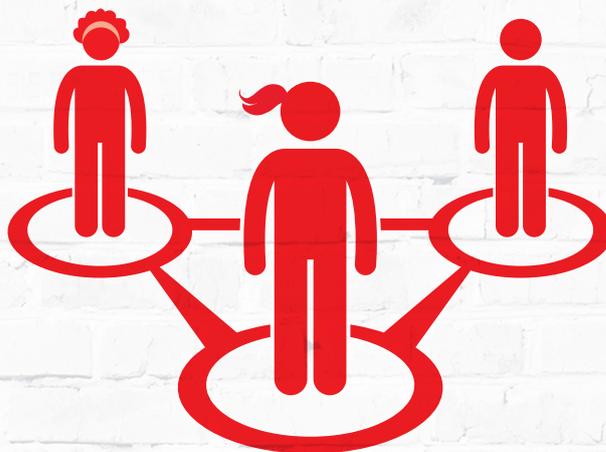
2. Um tipo especial de grupo: a equipe

Quando reunimos para trabalhar em conjunto pessoas que têm metas em comum, costumamos chamar isso de equipe de trabalho. Porém, a equipe é um tipo muito especial de grupo, pois implica a transferência dos recursos individuais para o conjunto.

Por exemplo, alguém pode ter uma grande habilidade verbal, mas que não funciona quando a pessoa está em grupo. Percebe-se que esse recurso não é automaticamente transformado em auxílio para a equipe, haja vista que o grupo é uma construção sofisticada e instável. Nos vários tipos de equipe a troca de ideias é apenas uma parte, às vezes pequena, do trabalho, embora nossa cultura faça parecer diferente.

Seja no campo das trocas de ideias ou não, a integração entre as pessoas é de suma importância. Na rotina do ambiente de trabalho raramente acontece oportunidade para conversas e diálogos entre as pessoas. Por isso, é importante que, além dos espaços informais onde as pessoas da equipe se encontram e interagem, sejam abertos outros espaços de desenvolvimento de recursos para o aumento das capacidades ou habilidades comunicacionais relacionadas à colaboração, à criação de lideranças cooperativas, à valorização das diferenças internas do grupo.

Em uma equipe não é necessário, ou melhor, não é desejável que todos saibam fazer a mesma coisa. Assim como não é desejável que todos pensem da mesma forma ou tenham características semelhantes. Recursos diferentes vão trazer resultados diferentes em relação à delegação de tarefas, pertencimento e liderança em uma equipe. Nos trabalhos com grupos que são ou serão equipes de trabalho, refletimos sobre a transformação de recursos individuais em recursos da equipe.



Dada a complexidade do trabalho com grupos, muitos/as facilitadores/as preferem trabalhar em equipes ou ainda em duplas de trabalho. Além de ajudar a divisão das tarefas da facilitação, o trabalho da dupla pode inspirar o grupo em temas como colaboração e diálogo. A forma como a dupla interage e trabalha suas diferenças visibiliza recursos, e não obstáculos, para o processo de trabalho em conjunto.

ANEXO - SUGESTÕES DE DINÂMICAS

SENTENÇAS ABERTAS

Conecte-se com sua história como participante de grupos. Lembre-se dos grupos de que você participa hoje em sua vida: no trabalho, na vida social, na família, na vida religiosa. Complete as sentenças abaixo pensando nesses grupos:

- 1) Quando eu entro em um grupo novo eu sinto...
- 2) Quando as pessoas me encontram pela primeira vez, em geral, elas...
- 3) Quando estou em um grupo novo, em geral, sinto-me mais à vontade quando...
- 4) Em um grupo sinto mais medo de...
- 5) Sinto-me mais próximo dos outros quando...
- 6) Minha maior habilidade para trabalhar em grupo é...
- 7) Minha maior dificuldade para trabalhar em grupo é...

Depois de completar as sentenças, converse com um/a parceiro/a sobre o que vocês responderam. Encontraram semelhanças? Diferenças? O que você sentiu ao conversar sobre esse assunto?

Com o grupo completo: depois de preencher as sentenças abertas e conversar com o colega, como poderemos juntos pensar sobre por que trabalhar em grupo?

Dinâmica de síntese do dia

1º. Momento: individual

O que aprendi hoje nesse encontro? O que fez diferença para mim?

Anotar em um papel.

2º. Momento: dividir em subgrupos de no máximo cinco pessoas. Cada grupo vai:

- Compartilhar o que respondeu individualmente.
- A partir do aprendizado individual, refletir sobre o que esse subgrupo está obtendo como aprendizado. Qual seria a síntese do grupo para o dia de hoje?
- Construir uma imagem, uma metáfora, que simbolize essa síntese e colocar em um papel grande tipo cartolina. Pode ser um desenho, colagem, mensagem.
- Cada grupo apresenta o seu cartaz.
- O grupo todo conversa com a ajuda do/a facilitador/a sobre os cartazes e o que eles evocaram.

DINÂMICA: O DILEMA

Alguém é voluntário/a para contar brevemente uma situação que considere um dilema em sua vida. Não deve ser um grande dilema, muito íntimo, que necessite de uma ajuda maior, mas um dilema cotidiano do tipo: não sei se vou a uma festa no sábado ou viajo; ou ainda, não sei se deixo minha filha adolescente sair sozinha com as amigas; ou, ainda, não sei se fico no meu atual posto de trabalho ou tento ir para outro mais próximo à minha residência. O/a voluntário/a faz um breve relato de seu dilema.

O/a facilitador/a pergunta após esse relato por que essa situação é importante para o/a voluntário/a.

Em seguida, cada participante do grupo poderá fazer uma pergunta para o/a voluntário/a. A pergunta deve ser feita com o intuito de ajudar a pessoa a pensar sobre o dilema e não para sugerir coisas ou para obter informações somente. É muito importante que o/a facilitador/a oriente o grupo a não dar conselhos por meio das perguntas, mas explorar diversas possibilidades e curiosidades.

O que a pessoa ganha ou perde a cada possibilidade que surge?

O que ela tem medo de perder?

Qual a coisa mais importante para ela na situação?

O/a voluntário/a que trouxe o dilema ouve atentamente as perguntas de seus colegas, mas não as responde. Fica em silêncio a cada uma e reflete sobre se aquela pergunta o ajudou a pensar em alternativas para o dilema, se trouxe alguma novidade que ele/a não havia pensado ainda, se foi uma pergunta útil.

Terminando a rodada de perguntas, o/a facilitador/a volta a perguntar ao/à voluntário/a como ele/a entendeu as perguntas. Quais fizeram mais sentido, em que o ajudaram a pensar de forma geral.

Dicas importantes para este exercício:

- Não se trata de uma competição de perguntas.
- Não existe pergunta certa ou errada, mas perguntas que naquele momento, para aquela pessoa e situação, geram mais ideias.
- Não responder às perguntas é uma oportunidade de refletir de outra forma sobre elas.
- Não se trata de um exercício para resolver um problema, mas de um exercício sobre como as perguntas podem ampliar as alternativas para a pessoa tentar resolver seu problema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANDERSEN, T. (1996). *Processos reflexivos* (1a. edição). Rio de Janeiro: Instituto Noos.

ANDERSON, H. (2007). *Conversação, linguagem e possibilidades: um enfoque pós-moderno da terapia*. São Paulo: Roca.

BOJER, M. M.; ROEHL, H.; KNUTH, M. & MAGNER, C. (2008). *Mapeando diálogos: ferramentas essenciais para a mudança social*. Rio de Janeiro: Instituto Noos.

CONNELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, J. W. (2005). "Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept". *Gender & Society*, 19 (6), pp. 829-859.

COOPERRIDER, D. L. & WHITNEY, D. (2006). *Investigação Apreciativa: uma abordagem positiva para a gestão de mudanças*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

FUKS, S. (2009). "FSPC: La facilitación sistémica de procesos colectivos. 'Artesanía de contextos' focalizada en la promoción de los procesos participativos en grupos, comunidades y redes". *Revista IRICE*, 20, pp. 63-76.

GERGEN, K. & GERGEN, M. (2010). *Construccionismo Social: um convite ao diálogo*. Rio de Janeiro: Instituto Noos.

MCNAMEE, S. & GERGEN, K. (1999). *Relational Responsibility: resources for sustainable dialogue*. Londres: Sage.

RAPIZO, R. (2013). *Entre laços e nós, perdas e ganhos: um espaço de conversa sobre divórcio*. Tese de Doutorado em Psicologia Social, UERJ, Rio de Janeiro.

MÓDULO 2:

GÊNERO

PROJETO GÊNERO E DIREITOS HUMANOS:
CONSTRUINDO DIÁLOGOS PARA A AUTONOMIA ECONÔMICA

Competências curriculares a serem desenvolvidas:

- Incorporar a perspectiva de gênero com vistas à redução das desigualdades e à promoção de direitos de cidadania.
- Identificar situações em que as atribuições e as designações de tarefas no mundo do trabalho estão orientadas por visões sexistas e estereótipos de gênero.
- Refletir sobre próprios preconceitos e pressupostos acerca da divisão sexual do trabalho e das relações de gênero.

Como verificar se as competências foram desenvolvidas:

- Participantes buscando maior equidade entre homens e mulheres no trabalho, na família e na sociedade;
- Participantes refletindo sobre mudanças de percepções e de atividades no mundo do trabalho em prol de práticas não discriminatórias;
- Participantes atuando para o maior equilíbrio na divisão do trabalho doméstico e nas relações entre homens e mulheres.

Para o desenvolvimento dessas competências curriculares serão extremamente importantes os exercícios e as dinâmicas propostas em anexo para cada unidade temática. Pensar e se posicionar em relação a desigualdades de gênero, preconceitos e discriminação contra mulheres, sexismo, relações de poder e violência doméstica envolve nossa disposição de rever significados que aprendemos e de construir novos significados. Não há, neste caso, resposta certa ou errada, o melhor parâmetro será a adesão e o grau de participação em cada uma das atividades práticas e exercícios.

Objetivos

Propomos que ao final da leitura deste Módulo você:

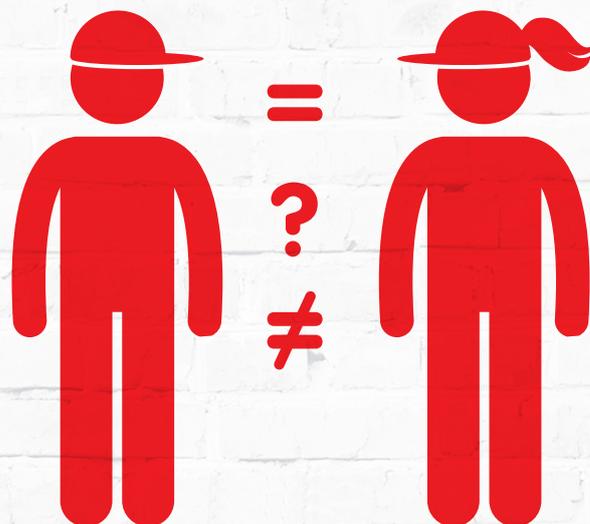
- Diferencie os conceitos de gênero e de sexo.
- Identifique o conceito de gênero a partir de uma perspectiva histórica, como base para a divisão social do trabalho.
- Reflita sobre divisões e hierarquizações entre homens e mulheres percebidas no cotidiano do trabalho e na sociedade como um todo.

UNIDADE DIDÁTICA 1: DAS DIFERENÇAS, DESIGUALDADES E OPOSIÇÕES AO CONCEITO DE GÊNERO

Para iniciarmos nossa reflexão sobre gênero, colocamos as seguintes perguntas: é possível observar em nosso cotidiano atividades diferentes entre homens e mulheres? Que atividades são essas? O que elas trazem em comum? O que elas trazem de diferente? Como elas são aprendidas? Onde elas são ensinadas?

O papel da mulher como mãe e dona de casa é, em geral, influenciado pelas imagens que se formam sobre o que se imagina ser uma vocação natural das mulheres para cuidar de certos assuntos. Mas por que isso acontece? Porque a educação familiar pode favorecer a construção e a atribuição de papéis e comportamentos diferenciados para meninos e meninas e do que é ser homem ou mulher. Além disso, os meios de comunicação reforçam e reproduzem o corpo da mulher de maneira bastante estereotipada, muitas vezes até mesmo pejorativa, fato que podemos observar tanto em propagandas de imprensa e televisão (por exemplo, mulheres comparadas a cerveja, mulheres usadas como chamariz para venda de automóveis, mulheres sempre associadas a produtos de limpeza e eletrodomésticos etc.) quanto em revistas sobre estética e saúde direcionadas ao público feminino que cultuam a magreza e a juventude como valores ideais a serem perseguidos pelas mulheres.

Por outro lado, as estatísticas apontam para o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, mesmo em tempos de redução de quadros e de diminuição de postos de trabalho. Além disso, indicam um crescente número de lares chefiados por elas, como atesta a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD, do IBGE, realizada em 2011 e divulgada em 2012.



O número de mulheres que são chefes de família tem aumentado ao longo dos anos no Brasil. Em 1996, 20,81% dos lares tinham como chefe uma mulher, segundo pesquisa do IBGE na época. No Censo realizado em 2000, a porcentagem subiu para 26,55%. Já a PNAD que teve como ano base 2011 aponta que 37,4% das famílias têm como pessoa de referência uma mulher.

A desigualdade social entre homens e mulheres é uma questão antiga, que tem dois grandes marcos históricos: os movimentos de igualdades civis para as mulheres, materializados na luta pelo direito ao voto na década de 1920, e a revolução sexual, que deu impulso ao feminismo nos anos 1960. No entanto, podemos constatar que, apesar de as desigualdades serem hoje menos visíveis, a distância diferencial entre os dois sexos se mantém ou até mesmo se acentua, como demonstra o quadro a seguir.

Indicadores	% Mulheres	% Homens
População	50	50
Horas trabalhadas	52	48
Dinheiro em propriedade	10	90
Propriedade de terras	1	99
Crédito rural	2	98
Pobres	67	33
Adultas/os analfabeta/os	70	30
Pessoas desnutridas	80	20
Crianças fora da escola	67	33
Postos parlamentares	17	83
Postos ministeriais	16	84
Postos de administração econômica	14	86

Fonte: Fórum Econômico Mundial – *Relatório Global sobre Desigualdade de Gênero*, out. 2013

Para compreender a desigualdade histórica entre homens e mulheres, deve-se levar em conta que ela é resultado de um processo social através do qual nos adaptamos e também mudamos a sociedade. Importante lembrar que esta desproporção vem se somar, muitas vezes, à brutal disparidade entre brancos e negros, o que caracteriza o fenômeno que os estudiosos e ativistas dos direitos humanos chamam “interseção das desigualdades de raça e gênero”.²

Outro ponto a ser considerado é que, embora os grupos que vivem em condições de acentuada diferença e subordinação sejam muitas vezes numericamente majoritários, as desvantagens sociais são tão expressivas que se tornam determinantes, motivo pelo qual são chamados minorias sociais. Ou seja, quando falamos de combate à desigualdade e políticas de proteção às minorias, não estamos necessariamente tratando de grupos com menos quantidade de pessoas, mas de segmentos que estão em situação de violação e/ou não reconhecimento dos seus direitos.

Nos ambientes de trabalho pode acontecer de a configuração minorias/majorias coincidir com as diferenças entre mulheres e homens. É comum observarmos em ambientes de trabalho mais tradicionais que às mulheres são atribuídos certos papéis (como secretárias, recepcionistas, atendentes,

²Para ilustrar esta sobreposição de discriminação (a racial/étnica e a de sexo) e desigualdade que atinge as minorias no Brasil, podemos citar a grande defasagem salarial entre trabalhadores e trabalhadoras que compõem a população economicamente ativa (ver a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD e a pesquisa “Os Negros no Mercado de Trabalho”, realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese).

responsáveis pela limpeza, alimentação, cuidados etc.), o que evidencia a ligação entre determinadas tarefas e funções a símbolos do sexo feminino. Isto pode ter como consequência o fato de essas trabalhadoras serem ignoradas, não terem sua competência profissional reconhecida, ou ainda passarem despercebidas aos superiores (LIPOVETSKY, 2000, p. 269-270).

Atualmente, se pensarmos na dimensão política, de participação e cidadania, perceberemos que houve transformações e ganhos, inclusive com o surgimento de dispositivos sociais e políticas públicas que garantem maior representatividade e participação das mulheres. Portanto, pode-se dizer que a construção de identidades e papéis sociais envolve necessariamente relações de poder e que as mudanças nas relações sociais correspondem também a mudanças nas representações de poder, embora estes elementos não operem isoladamente.

1. Sistema sexo/gênero

O termo gênero começou a ser utilizado pela antropóloga americana Gayle Rubin (1975), que explicava a opressão das mulheres como resultante do sistema de relações sociais e desmistificava essa decorrência como oriunda apenas das diferenças biológicas e anatômicas, mas sim como uma diferença sexual. Rubin defende que as relações sociais organizam a sociedade em termos de atividades masculinas e femininas.

Um pouco mais tarde, a historiadora Joan Scott (1990) utilizou a categoria gênero para explicar as relações de poder. Gênero passa a ser entendido como um elemento que constitui as relações sociais que se baseiam nas diferenças percebidas entre os sexos e também uma forma de expressão das relações de poder.

Nesse sentido, o conceito passou a ser mais utilizado para destacar principalmente os aspectos sociais marcados pelas diferenças entre o sexo feminino e o masculino. Rejeita-se o determinismo biológico das explicações para as várias formas de subordinação e opressão das mulheres, como, por exemplo, o fato de as mulheres se dedicarem à criação dos filhos, pois os homens com força muscular superior deveriam focar nas atividades de geração de renda. A categoria gênero é, ao invés disso, uma forma de indicar que os comportamentos atribuídos aos homens e às mulheres são construções sociais, que se baseiam nas relações sociais entre homens e mulheres através da história.



(fotos de diversas passeatas do movimento de luta pelo direito das mulheres)

A partir de um resgate histórico, podemos apontar três momentos principais na construção do conceito gênero. O primeiro tem origem nos movimentos feministas, embora todos tenham implicação direta com os diversos movimentos sociais de mulheres. O início das reivindicações expôs o problema da subordinação das mulheres à dominação masculina. Pregavam a necessidade de se enfrentar esta dominação histórica através da união de todas as mulheres contra os símbolos de tal opressão, que marcavam a sua condição como objetos sexuais ou reforçavam o seu papel reprodutivo e de donas de casas.

Num segundo momento, predominou a abordagem que buscava uma explicação para o problema da subordinação feminina em função da divisão sexual do trabalho, da qual trataremos a seguir. Rejeitava-se a ideia de que as exigências da reprodução biológica determinavam a divisão sexual do trabalho pelo capitalismo.

A terceira vertente dos estudos procura explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero. Coloca-se ênfase na influência da experiência concreta, focalizando as relações sociais no âmbito da família e das relações domésticas.

Portanto, é pertinente colocar que as diferentes perspectivas dos movimentos sociais de mulheres impulsionaram lutas diversas e algumas vezes contraditórias. A pluralidade de opiniões promove tanto a ampliação do escopo de atuação dos movimentos como garante a problematização das questões de exclusão social. Para o entendimento destes posicionamentos políticos, antes se torna necessário refletir sobre o cotidiano. A seguir algumas perguntas que podem trazer novos elementos para a compreensão da construção social de gênero

Momento de reflexão

- Como podemos explicar, por exemplo, a persistente associação da masculinidade com o poder e o fato de que os valores mais altos estão investidos na virilidade e não na feminilidade?
- Como podemos explicar o fato de que as crianças aprendem essas associações e avaliações mesmo quando elas vivem fora de lares nucleares ou dentro de lares onde o marido e a mulher dividem as tarefas domésticas e as responsabilidades na criação dos filhos?

UNIDADE DIDÁTICA 2: AS VARIAÇÕES CULTURAIS, HISTÓRICAS E SOCIOECONÔMICAS NA COMPREENSÃO DAS DIFERENÇAS DE GÊNERO

Nas últimas décadas as mulheres têm obtido o reconhecimento de direitos e o exercício das liberdades individuais que antes lhes eram negadas. Estamos vivendo em um tempo em que é relevante a participação das mulheres no mundo do trabalho e na geração de riqueza, bem como nas esferas políticas, incluindo cargos de decisão, criação e de gestão de políticas públicas. Desde as chefias de famílias até as tarefas de governar um país encontramos hoje mulheres, o que tem conseguido derrubar preconceitos e fortalecer sua liberdade e autonomia.

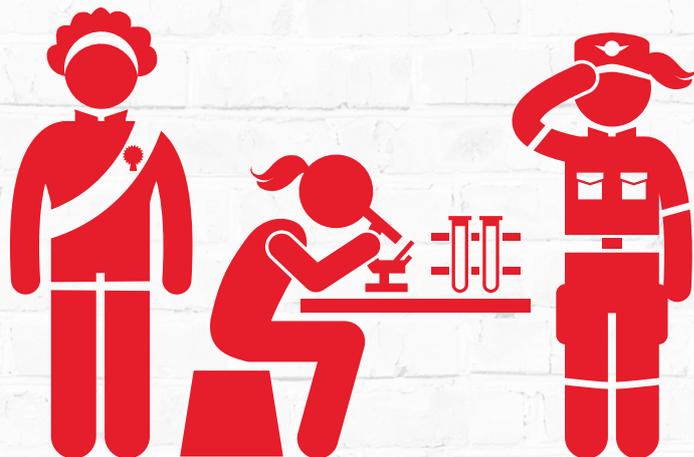
Mas, apesar disso, ainda persiste uma visão estereotipada do lugar que deve ocupar uma mulher na sociedade e dos papéis que se espera que ela desempenhe. Esta visão, atrelada a questões culturais ou religiosas ou à tradição social, impede que se quebrem relações de gênero desiguais e injustas

que se expressam não só no espaço privado, mas também na chamada esfera pública, nos locais de trabalho, nos espaços de participação política e cidadania.

Por outro lado, o controle sobre a vida e a liberdade das mulheres não é apenas exercido por pessoas com quem elas se relacionam diretamente no dia a dia. Tem-se estudado muito o controle institucional, em que as famílias, o bairro, a igreja e outras organizações influenciam o comportamento das mulheres, seus movimentos, sua forma de vestir, suas atividades. Juntos eles formam uma

espécie de “cerco” que desempenha o papel de censura diante de qualquer conduta que rompa com o estereótipo e com os papéis tradicionais que se espera que as mulheres desempenhem (PLOU, 2013).

Assim, quando trabalhamos com mulheres ou pesquisamos sobre as desigualdades de gênero no trabalho, encontramos situações bastante complexas, nas quais se mesclam aspectos culturais, políticos, econômicos. Um exemplo é a globalização e os consequentes desequilíbrios e mudanças geopolíticas no mundo. São problemas que envolvem a extrema pobreza e a vulnerabilidade de algumas populações, fome, desemprego, guerras e catástrofes ambientais que assolam regiões inteiras do planeta, gerando um aumento significativo nos fluxos migratórios, nos deslocamentos dentro de países e entre países. E as mulheres têm tido um papel de destaque nesses processos, constituindo mais da metade da população mundial de migrantes, fenômeno chamado de “feminização das migrações” (CRUZ, 2013; MTE, 2013).



UNIDADE DIDÁTICA 3: DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E OS IMPACTOS NA DIMINUIÇÃO DA DESIGUALDADE E NA PROMOÇÃO DE EQUIDADE

A noção de divisão sexual do trabalho é utilizada para designar a repartição das tarefas entre os homens e as mulheres nas sociedades. Mas foram os estudos de gênero os primeiros a demonstrar que a divisão de tarefas traduzia não uma complementaridade, mas uma relação de poder dos homens sobre as mulheres.³

A divisão sexual do trabalho decorre das relações sociais entre homens e mulheres e é adaptada historicamente a cada sociedade. Sua principal característica é a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.) e o direcionamento das mulheres à esfera reprodutiva e socialmente pouco valorizada. Assim, a divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação – existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres – e o princípio de hierarquização – um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher (HIRATA, 2009).

³Para ilustrar esta sobreposição de discriminação (a racial/étnica e a de sexo) e desigualdade que atinge as minorias no Brasil, podemos citar a grande defasagem salarial entre trabalhadores e trabalhadoras que compõem a população economicamente ativa (ver a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD e a pesquisa “Os Negros no Mercado de Trabalho”, realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese).

Portanto, o conceito de divisão sexual do trabalho teve um papel muito importante ao questionar a própria definição clássica do que seja o trabalho.

A distinção entre trabalho de homens e trabalho de mulheres acabou sendo também afetada pela crescente integração do que antes havia sido imaginado como duas esferas separadas da vida econômica: a produção e a reprodução. Com o fim da hegemonia do trabalho industrial, ou seja, com a crescente importância econômica dos trabalhos realizados fora da fábrica, as esferas da produção e da reprodução ficaram embaralhadas, tanto em termos de seus respectivos produtos quanto em termos de seus vários processos de trabalho.

Atividades que envolvem cuidado, afeto, atenção são vistas como formas feminizadas de trabalho assalariado no setor de serviços, mesmo quando executadas por trabalhadores homens. A economia do cuidado, que envolve as funções ligadas ao ambiente doméstico e ao suporte das necessidades de crianças e idosos, por exemplo, possui impactos importantes no acesso das mulheres ao mercado de trabalho. Como recai sobre as mulheres grande parte da responsabilidade sobre tais tarefas, elas passam a ter mais dificuldade em administrar seu tempo e dedicação no espaço profissional. Logo, em comparação com os homens que não respondem por esses cuidados, as mulheres acabam perdendo espaço, em razão da menor disponibilidade para o ambiente laboral.

Por exemplo, é extremamente importante reconhecer que o direito à creche pública faz parte da luta de todos e todas que trabalham, homens e mulheres. É necessário refletir sobre isto porque a luta por creche atinge todo mundo e quem mais precisa dela para trabalhar são as mulheres; os homens podem entrar no mercado de trabalho como se não tivessem filhos. Assim, é fundamental questionar a destinação exclusiva das mulheres ao cuidado das crianças. Para isso precisamos focar esses problemas de outra forma, levando em conta as experiências concretas e cotidianas das mulheres.

Nesse sentido, propomos o seguinte momento de reflexão para se observar a divisão sexual do trabalho em seu cotidiano:

- Como são distribuídas responsabilidades e tarefas entre homens e mulheres no seu espaço laboral?
- Você observa este tipo de divisão no dia a dia do seu trabalho?

1. Papéis de gênero

Quantas vezes não ouvimos que homens exercem determinados papéis e mulheres, outros? Por que se separam e se delimitam tanto as tarefas entre homens e mulheres?

Como já abordamos, aos homens é imposto um papel de provedor, de macho viril que “molda” a sua identidade, enquanto às mulheres cabe um papel submisso, passivo, de coadjuvante na sociedade. Compreender que esse pensamento faz parte de uma construção social, histórica e cultural constitui um primeiro passo para questionar a manutenção desta concepção. Entretanto, observar que esta perspectiva faz parte de uma conjuntura de relações de poder também é outro importante ato para iniciar o processo de mudança de paradigma.

No entanto, antes das problematizações, devem ser distinguidos os entendimentos sobre papel sexual e papel de gênero. A noção de “papel sexual” deriva do conceito de “papel social”, que começou a ser desenvolvido na década de 1930. Este conceito, que define um conjunto de atitudes esperadas para o comportamento de cada pessoa em conformidade com normas culturais para as posições sociais, foi

rapidamente aplicado a gênero. Na década seguinte, já se falava em um suposto papel masculino e feminino na sociedade, em relação ao qual todo comportamento que escapasse à norma era entendido como um desvio (CONNELL, 1987).

Por mais que a teoria dos papéis sexuais tenha permitido o reconhecimento das construções sociais relativas à vida de homens e mulheres em sociedade, bem como às possibilidades de mudanças, acaba trazendo uma compreensão mais parcial sobre a vida social. Uma das razões é que se começou a explicar os diferentes comportamentos de homens e mulheres como algo que se adquire por meio da cultura, afastando e/ou isolando as determinações biológicas e genéticas. Por isso, ao invés de se falar em papéis sexuais, fala-se atualmente em papéis de gênero e expressões de gênero, destacando sempre o aspecto histórico e cultural dessas construções.

a. Trabalho produtivo e reprodutivo

A divisão do trabalho em produtivo e reprodutivo tem estreita relação com a classificação de trabalho remunerado e não remunerado. Observando esse contexto, percebe-se que as tarefas domésticas, ou o dito “trabalho de mulher”, passam a ser vistas como atividade de trabalho reprodutivo e não remunerada.



Num primeiro momento, parecia haver uma destinação (ou *papel social*) dos homens ao trabalho chamado produtivo, ou seja, o trabalho que produz lucro e acumulação de capital; e uma destinação prioritária das mulheres ao trabalho reprodutivo ou de reprodução social. Mas o que se viu foi muito mais do que isso: as mulheres estavam, simultaneamente, nas duas esferas, no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo, e esta é uma situação que pode ser observada até os dias de hoje.

Um dos principais debates desta questão repensa as concepções predominantes que enxergavam trabalho basicamente como produção assalariada de bens materiais. Mas novas perguntas surgem:

- O domínio doméstico faz parte do sistema capitalista, ou deve ser considerado um modo de produção à parte?
- O trabalho doméstico é um trabalho “improdutivo” porque não gera valor, deixando de ser central para o capital?
- Ou seria, ao contrário, uma forma de trabalho “produtivo”, que produz sim valor e, portanto, deve ser concebido como parte integrante da produção capitalista?

Todas estas perguntas tocam nas concepções do modo de produção capitalista, da geração de valor. Isto porque, antes do capitalismo, o trabalho era considerado o conjunto completo das atividades humanas necessárias para a subsistência da espécie.

A redução do conceito de trabalho a trabalho produtivo veio vinculada a uma forte separação que o capitalismo instaurou entre o que é uma esfera produtiva e o que é uma esfera reprodutiva. No capitalismo, é considerado produtivo só aquilo que gera valor de troca no mercado, ou seja, aquilo que pode se “mercantilizar”. E aí o trabalho reprodutivo deixa de ser trabalho, porque não se troca no mercado.

Em resumo, pode-se dizer que o trabalho mercantil depende enormemente do trabalho doméstico e de cuidados. As abordagens feministas da economia tiveram o mérito de trazer uma visão mais ampla do processo econômico, que considera o trabalho de reprodução e outras atividades não monetárias como parte da economia. Resgataram o conceito do econômico, que não é só o que se produz para vender no mercado, e afirmaram que o trabalho doméstico tem de fato um papel relevante na economia.

b. Dupla jornada de trabalho

Sabemos que homens e mulheres têm possibilidade de desenvolver trabalhos semelhantes e hoje já é mais comum encontrarmos mulheres que são técnicas, gestoras, executivas, presidentes de empresas e empreendedoras. Mas as condições para que isso realmente possa acontecer diferem bastante. A sociedade em que vivemos ainda vê as mulheres desempenhando naturalmente a dupla jornada de trabalho, na qual elas acumulam a responsabilidade pelo cuidado com a família assim como pelo seu sustento econômico, a administração de suas casas e famílias e a maior parte das atividades relacionadas à educação dos filhos.

Eleonora Menicucci de Oliveira, atual titular da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, realizou uma pesquisa entre os anos de 1992 e 1995 com trabalhadoras de São Paulo e da cidade italiana de Milão de diferentes categorias profissionais. Neste estudo ficou patente a discriminação que sofrem as mulheres-mães. Muitas delas chegam a abdicar da maternidade – não por não quererem ter filhos, mas por sentirem que não serão capazes de manter o duplo papel de mãe e trabalhadora, tendo que sacrificar um ou outro: “As mulheres não fazem carreira porque existe um estereótipo masculino segundo o qual elas antes ou depois de entrarem no mercado de trabalho engravidam” (Trabalhadora da área da saúde de Milão, in OLIVEIRA, 1999b).

Independentemente dos avanços em termos de distribuição de renda, garantia de trabalho decente e acesso à saúde e à educação, observa-se que ainda temos que superar uma posição bastante arraigada em nossa sociedade de que certas tarefas e responsabilidades são naturalmente “obrigações” ou “deveres” das mulheres.

Como sinaliza Helena Hirata (2004), as transformações observadas nas últimas décadas na atividade profissional das mulheres não foram acompanhadas por mudanças notáveis na repartição das tarefas domésticas entre os sexos.

UNIDADE DIDÁTICA 4: POLÍTICAS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS: ENFRENTANDO A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E OUTRAS AÇÕES

Historicamente, as relações e o espaço da família eram vistos como restritos e privados, o que acabou gerando uma alta impunidade dos autores de violência no ambiente familiar. A naturalidade com que, socialmente, tem sido tratada a violência contra a mulher nas relações privadas ofusca a visibilidade do problema e banaliza a sua ocorrência. Além disso, a violência doméstica fornece as bases para que se estrutrem outras formas de violência, o que acaba por produzir experiências de brutalidades também contra crianças e adolescentes.



Movidos pela preocupação com essa realidade que assola não só o Brasil, mas todo o mundo, inúmeros instrumentos internacionais foram criados (todos ratificados pelo Estado brasileiro):

- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW (1979)
- Plano de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995)
- Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, 1994)
- Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (2002)
- Além de outros instrumentos de Direitos Humanos

No caso brasileiro, a ampliação dos direitos e da cidadania das mulheres e a continuidade de avanços democráticos desde a Constituição Federal de 1988 resultaram, dentre outras conquistas, numa pauta que redimensiona a responsabilidade do poder público em identificar as situações reais de discriminação e desigualdade que atingem as mulheres e na criação de condições de exercício de cidadania em todos os espaços públicos. Algumas políticas públicas têm sido formuladas e implementadas justamente para enfrentar as persistentes desigualdades e a discriminação contra as mulheres.

Por exemplo, está em vigor no nosso país uma Lei Federal (Lei n. 10.683 de 2003, atualizada na Lei n. 12.314 de 2010) que instituiu uma Secretaria de Políticas para as Mulheres – a SPM. A Secretaria assessora diretamente a Presidência da República, em articulação com os demais Ministérios, na formulação e no desenvolvimento de políticas para as mulheres. Paralelamente, desenvolve campanhas educativas de caráter nacional, assim como projetos e programas de cooperação com organizações nacionais e internacionais, públicas e privadas. A atuação da SPM respeita todas as formas de diversidade: racial, geracional e de orientação sexual; mulheres negras, indígenas, do campo, da floresta e/ou com deficiência (portal da SPM: <http://www.spm.gov.br/>).

A Lei Maria da Penha incorporou o avanço legislativo internacional e se transformou no principal instrumento de enfrentamento à violência doméstica contra a mulher no Brasil, tornando efetivo o dispositivo constitucional que impõe ao Estado assegurar a “assistência à família, na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência, no âmbito de suas relações” (art. 226, § 8º, da Constituição Federal). A Lei Maria da Penha foi criada para impedir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher e oferece novos mecanismos de proteção para que as mulheres se sintam encorajadas a denunciar as agressões e outros tipos de violência sofridos por elas.

As formas de violência que podem acontecer são: psicológica (xingar, ameaçar), física (bater, socar, beliscar), sexual (forçar a relação sexual ou aproveitar-se sexualmente de alguém indefeso), ou por negligência (não cuidar de alguém que depende de nós).

Além da Lei Maria da Penha, outros programas se destacam por sua amplitude e pelo acesso direto e imediato por parte das mulheres. São eles:

- **Ligue 180: Central de Atendimento à Mulher**, que funciona 24 horas por dia durante todos os dias da semana (as ligações são gratuitas). Além de receber denúncias de violência contra a mulher, as atendentes prestam informações e orientam as mulheres em situação de violência a buscarem os serviços da Rede de Atendimento à Mulher em Situação de Violência para a garantia de seus direitos. A Rede pode ser acessada diretamente pelo portal da Secretaria de Políticas para as Mulheres.
- **Aplicativo do Ligue 180**: disponível apenas para a cidade do Rio de Janeiro, ele pode ser baixado gratuitamente em qualquer celular smartphone e permite o acesso direto ao Ligue 180, além de outras funcionalidades que permitem acesso às informações sobre os tipos de violência contra a mulher, dados de localização dos serviços da rede de atendimento e proteção e sugestões de rota para chegar até eles.
- **Rede de Atendimento à Mulher em Situação de Violência**: conjunto de ações e serviços públicos especializados (assistência social, justiça, segurança pública e saúde), que visam à melhoria da qualidade do atendimento às mulheres, sobretudo na identificação e no encaminhamento adequado daquelas em situação de violência. A Rede leva em conta toda a diversidade das mulheres brasileiras em seus aspectos étnico-raciais, territoriais, geracionais, de orientação sexual, de deficiência e de inserção social, econômica e regional.
- **Programa “Mulher: Viver sem Violência”**: conjunto de ações estratégicas de enfrentamento à violência contra a mulher. Visa à melhoria e à rapidez no atendimento às vítimas da violência de gênero. São serviços públicos de segurança, justiça, saúde, assistência social, acolhimento, abrigamento e orientação para trabalho, emprego e renda reunidos num mesmo local, a Casa da Mulher Brasileira, em diferentes capitais. O programa inclui ainda ônibus equipados para levar os mesmos serviços às mulheres do campo e da floresta.



Em conclusão, observamos como as desigualdades históricas entre homens e mulheres envolvem interações sociais, características culturais e relações de poder. Gênero é uma construção social que tem como base as diferenças entre os sexos, mas não se confunde com a sexualidade nem com a reprodução sexual.

Acompanhamos a evolução histórica do conceito de gênero desde as primeiras formulações dos estudos, passando pelas questões da divisão sexual do trabalho; dos diferentes papéis de gênero; das hierarquias e subordinações presentes nas relações cotidianas de trabalho; da não valorização de alguns tipos de trabalho apesar do reconhecimento da importância do trabalho doméstico e do cuidado; da acumulação de tarefas e da dupla jornada de trabalho que atinge grande parte das mulheres ativas; até chegar ao problema da violência doméstica e contra mulheres, ainda muito presente na sociedade apesar dos avanços que podemos perceber.

Nesse percurso, foi destacado que entre as causas das desigualdades entre mulheres e homens está a invisibilidade das diferentes formas de opressão, bem como a naturalização das diferenças em razão de determinantes físicos e biológicos.

ANEXO - SUGESTÕES DE DINÂMICAS

Exercício de aquecimento “Quem do grupo...?” (adaptado de Mille Bojer, 2013)

Objetivo: tornar presentes as próprias ideias sobre o que é ser homem e o que é ser mulher, as diferenças entre atividades e tarefas de homens e mulheres, as diferenças nas percepções sobre divisões de tarefas.

Recursos: folha de papel com frases já impressas que serão lidas pelo facilitador.

Método: os/as participantes ficarão em pé cada vez que a resposta à frase for “sim”, sucessivamente, até terminarem as frases abaixo:

1. Quem do grupo vive em família?
2. Quem do grupo é casado?
3. Quem do grupo tem filho(s)/a(s)?
4. Quem do grupo leva o(s)/a(s) filho(s)/a(s) para a escola?
5. Quem do grupo leva o(s)/a(s) filho(s)/a(s) ao médico?
6. Quem do grupo toma conta de crianças?
7. Quem do grupo tem avó ou avô?
8. Quem do grupo cuida da avó ou do avô?
9. Quem do grupo trabalha em casa?
10. Quem do grupo passa a própria roupa?
11. Quem do grupo faz serviços domésticos?
12. Quem do grupo faz trabalho de limpeza fora de casa?
13. Quem do grupo sabe dirigir automóvel?
14. Quem do grupo sabe cozinhar?
15. Quem do grupo opera máquinas no trabalho?
16. Quem do grupo faz trabalhos que exigem força física?
17. Quem do grupo é responsável pelo sustento da família?
18. Quem do grupo é responsável por ensinar tarefas aos colegas de trabalho?

Tempo total estimado: 15 minutos

O jogo do gênero (adaptado de Williams, 1994, p. 87)

Objetivo: introduzir o termo “gênero” para um grupo não familiarizado com o conceito e distingui-lo da categoria “sexo”.

Recursos: Flipchart, canetas, folhas impressas com as frases sem as respostas.

Preparação: reproduzir no Flipchart com caneta pilot as frases seguidas de parênteses vazios que serão depois completados com as letras S (sexo) ou G (gênero).

Método:

1. Perguntar qual a diferença de significado entre “gênero” e “sexo”.
2. Explicar resumidamente com base no glossário ao final deste módulo (5 min).
3. Entregar a cada participante uma folha de papel e pedir que façam uma lista numerada de 1 a 8.
4. Ler as oito frases abaixo com afirmações sobre homens e mulheres e pedir que escrevam a letra **S** quando acharem que a frase se refere a sexo, e a letra **G** quando acharem que é sobre gênero (5 min).
5. Em seguida, distribuir as folhas que têm as frases com as respostas para compararem com as próprias respostas, e iniciar uma conversa em grupo.

Perguntas disparadoras: Alguma dessas frases surpreendeu você? Alguma das respostas foi diferente do que tinha pensado? As frases dão a entender que comportamentos são aprendidos, ou já nascemos com comportamentos definidos?

Frases:

1. Mulheres dão à luz a bebês; os homens não. (S)
2. Meninas são delicadas; meninos são brutos. (G)
3. Quando uma menina recebe bonecas para brincar, vai aprendendo como cuidar de crianças. (G)
4. Mulheres podem amamentar bebês; os homens têm que alimentar os bebês com mamadeira. (S)
5. De acordo com o quadro das desigualdades entre homens e mulheres (p. 5 deste módulo), apenas 1% das mulheres no mundo são proprietárias de terras, enquanto 99% dos homens possuem propriedades em terras. (G)
6. A voz dos meninos muda na puberdade; a voz das meninas não muda. (S)
7. Na nossa sociedade, a maioria das mulheres prepara a comida e cuida da casa. (G)
8. Na divisão de tarefas no trabalho, as que exigem força física e destreza em geral são dadas aos homens. (G)

Tempo total estimado: 40 minutos

Preconceitos e estereótipos de gênero (adaptado de Williams, 1994, p. 121)

Objetivo: ampliar a percepção de estereótipos sobre homens e mulheres; iniciar discussão sobre as consequências dos preconceitos e dos estereótipos no dia a dia.

Recursos: canetas, folhas de papel de duas cores diferentes (pode ser azul e rosa)

Método:

1. Dividir a turma em dois pequenos grupos de homens e mulheres (caso existam somente homens ou somente mulheres, dividir em dois grupos mesmo assim); cada grupo receberá duas folhas de papel de cores diferentes (5 min).
2. Explicar que faremos um exercício para conversar sobre o que entendemos sobre preconceitos, estereótipos de gênero.
3. Explicar brevemente o significado de estereótipos de gênero, com auxílio do glossário. Cada grupo terá um tempo para refletir e conversar sobre as características que acha que as pessoas do sexo oposto têm. Por exemplo, mulheres gostam mais de falar do que os homens; mulheres são mais pacientes etc. O grupo de homens deve escrever no alto da folha: "mulheres são..." e em seguida as características que escolheram; as mulheres escreverão "homens são..." e farão a relação das suas características (10 min).
4. Pedir que repitam a mesma operação, mas desta vez para o próprio sexo. O grupo de homens escreverá "homens são..."; o grupo de mulheres escreverá "mulheres são..." (5 min)
5. Pedir que uma pessoa de cada grupo apresente em 5 minutos as características apontadas pelo seu grupo para homens e mulheres (10-15 min).
6. Perguntar: Se essas características que vocês apresentaram são as imagens mais comuns de homens e mulheres na sociedade, quais poderiam ser as consequências? Por exemplo, se os homens são tidos como mais objetivos e as mulheres como mais afetivas, o que pode acontecer? Cada grupo deve conversar e escrever as consequências que imaginarem (10 min).

Tempo total estimado: 45 min

Gincana sobre papéis e tarefas de homens e mulheres (adaptado de Williams, 1994, p. 169-173)

Objetivo: refletir sobre nossas ideias e impressões acerca de papéis de homens e mulheres e da divisão de tarefas nos ambientes de trabalho e em casa.

Recursos: Flipchart, canetas, questionário.

Método:

1. Preparação: numa folha de Flipchart (ou de papel pardo) reproduzir a tabela abaixo (sem as respostas), que será também fotocopiada para ser distribuída entre os participantes.
2. Explicar para o grupo que vamos fazer uma gincana, enfatizando que não se trata de um teste de conhecimentos, que não existem respostas certas e erradas, e que as respostas devem ser as primeiras que vierem à cabeça, não precisa pensar muito antes de responder. Explicar que o símbolo arroba @ quer dizer que pode ser "o" ou "a" (10 min).
3. Entregar as folhas com a tabela e pedir que respondam, o mais rápido possível, marcando com um X a resposta a cada pergunta (20-25 min).
4. Recolher, embaralhar as folhas e distribuir novamente entre o grupo, de forma que cada um receba uma folha diferente (2-3 min).
5. Pedir que levantem a mão a cada pergunta se a resposta que está na sua folha for "homens", contar e anotar no Flipchart; em seguida, o mesmo para "mulheres". A resposta é a que está na folha, não a que foi marcada por cada um (10 min).
6. Conversar com o grupo sobre os acordos e os desacordos em relação aos papéis e às tarefas de mulheres e homens. Por exemplo, por que será que a maioria pensa que homens devem desempenhar uma tarefa ou atividade em particular? Ou por que pensam que algumas tarefas são masculinas e outras femininas? (20-25 min).
7. Discutir brevemente sobre papéis e estereótipos com o auxílio do glossário (10 min).

Tempo total estimado: 1 hora e 15 min

Papéis		Homens	Mulheres
	1. Cozinheir@		
	2. Serviços de casa		
	3. Agricultor@		
	4. Enfermeir@		
	5. Costureir@		
	6. Agente comunitári@		
	7. Mãe		
	8. Líder sindical		
	9. Político		
	10. Chefe de família		
Tarefas	11. Carregar coisas pesadas		
	12. Operar máquinas		
	13. Cozinhar		
	14. Costurar		
	15. Cuidar da horta		
	16. Fazer faxina		
	17. Buscar água		
	18. Servir cafezinho		
	19. Tomar decisões		
	20. Dirigir vans e ônibus		

GLOSSÁRIO:

Determinismo biológico: é a doutrina que afirma que todos os acontecimentos, inclusive vontades e escolhas humanas, são causados por acontecimentos anteriores, independente de quem age e participa desses acontecimentos, e que são determinados genética ou biologicamente. Existe um ditado popular que ilustra bem esta ideia: “Filho de peixe peixinho é”.

Dominação masculina: refere-se à estrutura de dominação em uma sociedade marcada pela diferença de poder entre homens e mulheres. O sociólogo Pierre Bourdieu, em um livro intitulado justamente *A dominação masculina*, procura analisar como esta estrutura de dominação se estabelece, se “naturaliza” e assim se eterniza, perdendo-se de vista ser parte de um processo histórico e, como tal, possível de ser transformado.

Essencialismo: remete à crença na existência das coisas em si mesmas, não exigindo qualquer atenção ao contexto em que existem. Para as teorias feministas, o conceito de essencialismo diz respeito, de maneira simplificada, à determinação da natureza específica da mulher, considerando que as mulheres possuem uma essência, um conjunto de atributos que já vêm desde o seu nascimento e que a definem e confirmam o seu papel na história e na cultura. Desde o livro de Simone de Beauvoir *O Segundo Sexo*, a concepção de uma essência universal da mulher tem merecido várias críticas. A tese de Beauvoir é de que não se nasce mulher, *torna-se mulher*. O essencialismo também pode reforçar o estereótipo de que as mulheres são, por natureza, incapazes de certas funções por causa das suas características morfológicas e anatômicas. E quando estas crenças se generalizam e se tornam universais, as mulheres têm de enfrentar mais dificuldades para serem reconhecidas e respeitadas como seres humanos que constroem, através das relações e das interações sociais, suas identidades singulares.

Estereótipos: são generalizações que as pessoas fazem sobre comportamentos ou características de outros. Estereótipos são pressupostos sobre determinadas pessoas, muitas vezes eles acontecem sem que se tenha conhecimento sobre grupos sociais ou características de indivíduos, como a aparência, as condições financeiras, o comportamento, a sexualidade etc. É bastante confundido com preconceito, uma vez que estereótipos acabam tornando-se rótulos, muitas vezes pejorativos, que causam impacto negativo nos outros. Estereótipo é geralmente um conceito infundado sobre algo e costuma ser depreciativo. As pessoas se baseiam em opiniões alheias e as assumem como se fossem verdadeiras. Os estereótipos de gênero são direcionados aos comportamentos masculinos e femininos. Antigamente se ouvia muito que o papel da mulher era casar e ter filhos, o homem sendo visto como o provedor financeiro que tinha que focar em sua carreira. Hoje essas ideias não são tão predominantes como foram no passado. Os homens já não são os únicos responsáveis pelo sustento da família, muitas vezes suas parceiras contribuem nas despesas, trabalhando fora de casa, dividindo tarefas e responsabilidades.

Feminismo: o feminismo é um movimento que teve origem no ano de 1848, na Convenção dos Direitos da Mulher em Nova York. As conquistas da Revolução Francesa, que tinha como lema “Igualdade, Liberdade e Fraternidade”, foram reivindicadas pelas feministas porque elas acreditavam que os direitos sociais e políticos adquiridos a partir das revoluções deveriam se estender a elas enquanto cidadãs. Algumas conquistas podem ser registradas como consequência da participação das mulheres nesse processo, um exemplo é o divórcio. Os movimentos feministas são sobretudo movimentos políticos, cuja meta é conquistar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, isto é, garantir a participação das

mulheres na sociedade de forma equivalente à dos homens. Além disso, os movimentos feministas são movimentos intelectuais e teóricos que procuram desnaturalizar a ideia de que a diferença entre os gêneros se deve a diferenças anatômicas ou biológicas.

Generificação, formas generificadas de trabalho: o termo generificação deriva da expressão em inglês *genderization*, que aponta para o caráter processual e socialmente construído do gênero (*gender*) a partir da experiência. Desde que Simone de Beauvoir formulou a célebre frase “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher”, colocou-se em questão a crença em identidades essencialistas, ou seja, a pessoa é o que é a partir de uma essência sem a qual não poderia existir. Transpondo para o trabalho, a generificação aponta para um processo de feminização das formas do trabalho contemporâneo, um tornar-se mulher do trabalho que não se restringe às mulheres trabalhadoras, mas afeta aos trabalhadores como um todo.

Gênero: é muitas vezes confundido com o sexo, mas sexo se refere às características físico-biológicas e gênero, a atributos sociais e culturais.

Identidade de gênero: concepção de si mesmo como “masculino” ou “feminino”, forma como os indivíduos se identificam e percebem a si mesmos e se nomeiam perante os demais. A maioria das pessoas desenvolve uma identidade de gênero que corresponde ao seu sexo biológico. Para alguns, no entanto, esta identidade de gênero é diferente do seu sexo biológico.

Interseção das desigualdades de raça e gênero: segundo Kimberlé Crenshaw (2002), interseccionalidade refere-se à interação entre dois ou mais eixos de subordinação. No caso específico da interseção raça e gênero, trata-se da forma com que o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que vão estruturar posições e hierarquizações em relação a mulheres, raças, etnias, classes e outras minorias sociais.

Modo de produção capitalista: o modo de produção capitalista se baseia na relação entre capital, a classe que detém os meios de produção e a classe trabalhadora, que vende seu tempo de trabalho em troca de salário.

Modos de produção: em economia, modo de produção é a forma de organização socioeconômica associada a uma determinada etapa de desenvolvimento das forças produtivas e das relações de produção. Os modos de produção são formados pelo conjunto das forças produtivas e pelo conjunto das relações de produção, na sua interação, num certo estágio de desenvolvimento. Também designam as condições técnicas e sociais que constituem a estrutura de um processo historicamente determinado.

Patriarcado: origina-se da palavra em latim *pater*, que quer dizer pai de família, aquele que detém o pátrio poder. Os estudos feministas permitiram uma compreensão do patriarcado como conjunto de relações sociais que tem uma base material. Nele há relações hierárquicas entre homens e solidariedade entre eles, o que lhes possibilita controlar as mulheres. Patriarcado é, assim, um sistema de opressão das mulheres pelos homens.

Sexismo, pensamento sexista: sexismo é termo que se refere ao conjunto de ações e ideias que privilegiam determinado sexo em detrimento de outro. Embora seja constantemente usado como sinônimo de machismo, em geral é empregado para excluir ou rebaixar o sexo feminino. Assim, o pensamento sexista é desqualificador, pressupõe que um sexo (ou uma identidade sexual) seja superior a outro, que homens e mulheres sejam essencialmente diferentes e que existam características comportamentais que são intrínsecas e determinadas pelo sexo.

Sexo biológico: pode ser considerado uma espécie de “embalagem” com que viemos para a vida. O sexo biológico é determinado por cromossomos (XX para as fêmeas; XY para os homens); hormônios (estrogênio/progesterona para mulheres; testosterona para homens), e genitália interna e externa (vulva, vagina, clitóris para as mulheres; pênis e testículos para os homens). Cerca de 1% da população pode ser definida como intersexuais – pessoas cujos corpos não estão em conformidade com as definições padrão de macho ou fêmea. Assim, com efeito, existem mais do que dois sexos.

Sistemas econômicos: um sistema econômico pode ser definido como a forma política, social e econômica pela qual está organizada uma sociedade. Engloba o tipo de propriedade, a gestão da economia, os processos de circulação das mercadorias, o consumo e os níveis de desenvolvimento tecnológico e da divisão do trabalho. No mundo contemporâneo, conhecemos dois sistemas econômicos distintos: o capitalismo e o socialismo.

Trabalho imaterial: compreende as atividades que têm como conteúdo principal a comunicação, a cooperação, o conhecimento e o saber. O trabalho imaterial se define pelo tipo de ação humana nele envolvido, e não pelas propriedades das mercadorias, o que valoriza a subjetividade criativa existente na condução do ofício pelo/a trabalhador/a.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BOJER, Marianne Mille. Aula do Curso Teoria e Prática do Trabalho com Grupos. Instituto Noos, 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. http://portal.mte.gov.br/cartilha_exterior/migracao-feminina.htm

CRENSHAW, Kimberlé. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Rio de Janeiro: IBAM, Consulado Geral dos Estados Unidos e Secretaria Especial de Políticas de Promoção de Igualdade Racial, 2002.

CRUZ, Tuila Botega. Os desafios da migração feminina. *Adital*, nov. 2011. Disponível em: <http://site.adital.com.br/site/noticia.php?lang=PT&cod=62628>.

FUTUROS POSSÍVEIS. Sua atitude define seu destino. Fotonovela produzida em parceria pelo Instituto Avon, Instituto Noos e CECIP – Centro de Criação de Imagem Popular, Rio de Janeiro, 2011.

HENNING, Carlos Eduardo. *As diferenças na diferença: hierarquia e interseções de geração, gênero, classe, raça e corporalidade em bares e boates GLS de Florianópolis*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 2008.

HIRATA, Helena. Trabalho doméstico: uma servidão “voluntária”? In: GODINHO, Tatau & SILVEIRA, Maria Lúcia da (orgs.). *Políticas Públicas e Igualdade de Gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004.

KERGOAT Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARE, Hélène & SENOTIER, Danièle (orgs.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Trad. Miriam Nobre. Paris: Ed. Presses Universitaires de France, 2000.

LIPOVETSKY, Gilles. *A terceira mulher. Permanência e revolução do feminino*. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

MURARO, Rose Marie. Acerca do conceito de gênero. In: MURARO, Rose Marie & PUPPIN, Andréa Brandão (orgs.). *Mulher, gênero e sociedade*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: CUT, 1999a.

_____. Parte V – Saúde reprodutiva e grupos sociais. O drama da mulher no mundo do trabalho: o ser e o estar. In: GIFFIN, K.; COSTA, S. H. (orgs.). *Questões da saúde reprodutiva*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 1999b. Disponível em: <<http://books.scielo.org>>.

PLOU, Dafne Sabanes. Novos cenários, velhas práticas de dominação: a violência contra as mulheres na era digital In: NATANSOHN, Graciela (org.). *Internet em código feminino: teorias e práticas*. Buenos Aires: La Crujía, 2013.

RUBIN, Gayle. The Traffic in Women. Notes on the “political economy of sex”. In: REITER, Rayana (comp.). *Toward an Anthropology of Women*. Nova York: Monthly Review Press, 1975. Versão em espanhol disponível em: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/nuant/cont/30/cnt/cnt7.pdf>. Acesso em: 23/10/2013.

SCOTT, Joan. Gender: a useful category of historical analyses. [Gênero: uma categoria útil para análise histórica]. In: *Gender and the politics of history*. Nova York: Columbia University Press, 1989.

WILLIAMS, Suzanne. *The Oxfam Gender Training Manual*. Inglaterra, Irlanda: Oxfam, 1994.

Filmes e vídeos

O feminismo e a vovozinha. Renata Druck e Keka Reis, Brasil, 2012. Disponível no Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=HcOD-6ruKWM>

A fonte das mulheres. Direção Radu Mihaileanu, França, 2011. Disponível no Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=JOXfXbAq-Ls>.

APÊNDICE:

Notas biográficas de alguns autores citados

Céli Pinto

Cientista política e professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, tem se dedicado aos temas da história política brasileira, participação política e feminismo. No campo do feminismo, enfoca a luta das mulheres contra todas as formas de dominação, exclusão e discriminação que têm marcado a história nos últimos séculos. É autora de *A história do movimento feminista no Brasil*, de 2003, livro no qual resgata a atuação de algumas das principais militantes e organizações que construíram a história do feminismo em nosso país, situando sua atuação no processo de transformação vivido pela sociedade brasileira a partir do final do século XIX.

Danièle Kergoat (1942-)

Socióloga francesa, autora de várias obras sobre mulheres, gênero e trabalho. Suas pesquisas e publicações voltam-se, entre outros temas, para a questão da divisão sexual do trabalho, seja na esfera profissional ou doméstica. Ela faz parte do conjunto de autores que defendem a concepção das relações sociais de sexo, que visa fornecer uma base materialista à análise das relações entre os homens e as mulheres em uma sociedade capitalista.

Eleonora Menicucci de Oliveira (1944-)

Socióloga brasileira e atual ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Estudiosa e militante feminista, defende a legalização do aborto no Brasil. Por se opor ao regime militar, foi presa em 1971. Eleonora Menicucci é autora de uma obra relevante para a pesquisa sobre saúde integral da mulher, relações de gênero e direitos reprodutivos, destacando-se *Gênero, Saúde e Trabalho na era da globalização* (em coautoria com Lucila Scavone, 1997); *A mulher, a sexualidade e o trabalho* (1999).

Gayle Rubin (1949-)

Em 1975, a antropóloga norte-americana Gayle Rubin publicou um capítulo que se tornou uma referência obrigatória. Rubin apresentou uma conceituação que, a partir do seu texto, passou a ser utilizada largamente por autoras feministas. Embora seu texto discuta principalmente o pensamento de Lévi-Strauss e Freud – sem falar em uma breve crítica ao marxismo – Rubin fez história ao descrever o que ficou conhecido como sistema sexo/gênero, ainda influente nos dias atuais, mesmo disputando espaço com outras concepções distintas.

Gilles Lipovetsky (1944-)

Filósofo francês, professor de filosofia e teórico da hipermodernidade, Lipovetsky é autor, entre outras obras, de *A era do Vazio*, *O império do efêmero*, *A felicidade paradoxal: ensaio sobre a sociedade do hiperconsumo*, e *A Terceira mulher: permanência e revolução do feminino*, de 1997. Mesmo não sendo um teórico do feminismo, tem especial interesse na questão da constituição das identidades, defendendo que as mulheres, em suas lutas, politizaram os problemas do sexo e deram visibilidade pública aos dramas íntimos.

Helena Hirata

Socióloga e pesquisadora do GEDISST (Groupe d'Études sur la Division Sociale et Sexuelle du Travail) no CNRS (Centre National de la Recherche Scientifique), na França, dedica-se ao estudo das interfaces e transversalidades das áreas do trabalho, classe e gênero. Em seu livro *Nova divisão sexual do trabalho?* (2002) apresenta o resultado de duas décadas de rigorosa pesquisa, com o olhar voltado para as inúmeras particularidades e metamorfoses que vêm ocorrendo no mundo do trabalho.

Jacira Melo

Diretora-executiva do Instituto Patrícia Galvão Comunicação e Mídia, Jacira Melo é uma militante feminista brasileira que luta desde a década de 1970 contra a desigualdade, a injustiça, a violência de gênero e pelo combate à linguagem sexista e à visão estereotipada das mulheres veiculada na mídia. Participou da 6ª edição do seminário nacional A Mulher e a Mídia, promovido pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres e realizado pelo Instituto Patrícia Galvão Comunicação e Mídia, em 2009, no Rio de Janeiro. Este evento reuniu 260 mulheres de 24 estados brasileiros para discutir e construir propostas para a 1ª CONFECOM – Conferência Nacional de Comunicação no Brasil.

Joan Scott (1941-)

No fim da década de 1980, outro artigo se torna clássico. A historiadora norte-americana Joan Scott, influenciada pelas correntes pós-estruturalistas que se inspiraram no pensamento de Foucault e Derrida, esquematizou uma nova forma de se pensar gênero, a partir de uma crítica a outras concepções, inclusive a do sexo/gênero que, em sua opinião, eram incapazes de historicizar a categoria sexo e o corpo. Assim, Scott reforça uma utilidade analítica para o conceito de gênero para além de um mero instrumento descritivo, e chama a atenção para a necessidade de se pensar na linguagem, nos símbolos, nas instituições e sair do pensamento dual que recai no binômio homem/mulher, masculino/feminino.

Kimberlé Crenshaw (1959-)

Pesquisadora e ativista do movimento negro norte-americano, criou o conceito de interseccionalidade de raça e gênero. É docente da UCLA, onde leciona Direito Civil e outros cursos no campo dos estudos críticos do racismo e da desigualdade racial. Foi uma das fundadoras e é uma das principais lideranças da teoria crítica do racismo nos Estados Unidos. É também fundadora do Fórum de Política Afro-Americana, um instituto dedicado à questão racial, justiça, gênero e direitos humanos. Nos anos 1990 morou no Brasil por um ano e participou de vários momentos do movimento negro no país.

Luiza Bairros (1953-)

Pesquisadora brasileira e ativista do Movimento Negro Unificado, fez sua graduação em Administração Pública e doutorado em Sociologia pela Universidade de Michigan. Participou de projetos do PNUD contra o racismo e foi consultora do Sistema Nações Unidas no Brasil no processo da II Conferência Mundial contra o Racismo. Desde 2011 é ministra-chefe da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial – SEPPIR.

Pierre Bourdieu (1930-2002)

Muito conhecido pelas suas contribuições ao reprodutivismo e à economia simbólica, o cientista social francês Pierre Bourdieu não fez propriamente uma discussão sobre gênero, pois este conceito não é central nos seus trabalhos, entretanto, interessado também em um construcionismo social (radical), Bourdieu escreveu um trabalho altamente referenciado que traz contribuições – e problemas – dignos de discussão sobre o conceito de gênero.

Raewyn Connell (1944-)

Grande referência para o campo de estudos das masculinidades, a socióloga australiana Raewyn Connell também se aventurou na conceituação de gênero, embora este não seja seu carro-chefe. Enfatizando também o papel das construções sociais e históricas, Connell traça um caminho distinto para chegar a gênero. Ela chama a atenção para as formas como a sociedade lida com processos reprodutivos e diferenças entre os corpos e, logo, como os corpos são trazidos para as práticas sociais. Em suma, o que a sociedade faz com o corpo que lhe é dado.

Rose Marie Muraro (1930-2014)

Intelectual e feminista brasileira, nasceu praticamente cega. Sua personalidade singular deu-lhe força e determinação suficientes para tornar-se uma das mais brilhantes intelectuais de nosso tempo. Publicou livros polêmicos, contestadores e inovadores dos valores sociais modernos. Nos anos 70, foi uma das pioneiras do movimento feminista no Brasil. Nos anos 80, quando a Igreja adotou uma postura mais conservadora, passou a ser perseguida por seus ideais libertários. As ideias se refletem na vida pessoal desta mulher notável: Rose Marie Muraro desafiou os próprios limites quando, aos 66 anos, recuperou a visão com uma cirurgia e viu seu rosto pela primeira vez.

Simone de Beauvoir (1908-1986)

Muito conhecida por sua grande influência em toda uma geração de movimentos pelos direitos das mulheres e militantes feministas, Simone de Beauvoir foi uma escritora, filósofa existencialista e feminista francesa. É autora de uma obra extensa que vai de romances a ensaios críticos, dentre os quais se destaca *O segundo sexo*, de 1949, uma profunda análise sobre o papel das mulheres na sociedade.

MÓDULO 3:

DIREITOS HUMANOS

PROJETO GÊNERO E DIREITOS HUMANOS:
CONSTRUINDO DIÁLOGOS PARA A AUTONOMIA ECONÔMICA

Competências curriculares a serem desenvolvidas:

- Sensibilização e reflexão sobre as questões dos direitos humanos na sociedade
- Reconhecimento do processo histórico dos direitos humanos e o exercício destes direitos
- Identificação dos instrumentos internacionais dos direitos humanos e dos direitos humanos das mulheres
- Desenvolvimento de uma consciência crítica quanto às responsabilidades do Estado e aos direitos à cidadania

Como verificar se as competências foram desenvolvidas:

- Participantes mais sensíveis à igualdade entre os seres humanos, apesar da diversidade existente
- Participantes com atitudes de respeito e tolerância mesmo em relação a pessoas que têm comportamento e opinião diferentes dos seus
- Participantes mais informados sobre a história dos direitos humanos
- Participantes que compreendem (ou estão atentos ou conscientes) que a questão dos direitos humanos é um tema global e não só do Brasil
- Participantes entendem que as leis devem respeitar os direitos humanos
- Participantes compreendem que existem formas de reivindicar o respeito aos direitos humanos mesmo quando são desrespeitados pelas leis nacionais
- Participantes percebem o Estado e os governos como responsáveis por garantir os direitos de todas as pessoas, independente de sua condição social ou qualquer outra característica
- Participantes compreendem que todos devem ter seus direitos humanos assegurados e respeitados

Objetivos:

Ao final desta módulo os/as participantes deverão ser capazes de:

- Reconhecer os conteúdos principais do histórico e dos princípios dos direitos humanos em nível global.
- Relacionar os princípios gerais dos direitos humanos ao contexto em que irão atuar junto às cooperativas de catadores.
- Reconhecer os direitos das mulheres como direitos humanos.

UNIDADE DIDÁTICA 1: DIREITOS HUMANOS E DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

1. O que são direitos humanos? Como surgiram?

Quando assistimos à televisão ou ouvimos notícias no rádio é comum escutarmos as palavras “direitos humanos” no meio de algumas notícias que envolvem violações e desrespeitos. Mas, afinal de contas, o que são direitos humanos? Onde e quando surgiram? Estas são as questões que vamos apresentar neste item.

A ideia de que os seres humanos têm direitos está presente na história do mundo há bastante tempo. Entretanto, foi sobretudo com a Revolução Francesa (26 de agosto de 1789) que a Assembleia Nacional Constituinte da França proclamou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, cujos principais pontos eram:

- O respeito pela dignidade das pessoas
- Liberdade e igualdade dos cidadãos perante a lei
- Direito à propriedade individual
- Direito de resistência à opressão política
- Liberdade de pensamento e opinião



Ainda na França, alguns anos depois desta declaração, em 1791, uma liderança feminina chamada Olympe de Gouges escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, pois observou que a Declaração de 1789 não fazia referência às mulheres. Nesta Declaração ela afirmava: “A mulher nasce e vive igual ao homem em direitos. As distinções sociais não podem ser fundadas a não ser no bem comum”.

É interessante observar que nos documentos desse período, e ainda por muitos anos depois, os termos utilizados estão sempre no masculino (“homem”, “cidadão”). Apenas na segunda metade do século XX, a partir dos anos 1960, a ONU passará a empregar homens e mulheres, ou pessoa humana nos seus documentos.

Durante os séculos XIX e XX, o mundo passou por mudanças importantes na economia, na política e na organização das sociedades. Na Europa, que era o centro do desenvolvimento mundial naquela época, cresceu muito a industrialização, houve a modernização da tecnologia e, com isso, também o crescimento das cidades, e muitas pessoas migraram da zona rural em busca de trabalho.

Com todas essas mudanças, aumentou a pobreza e surgiram *movimentos, sindicatos e partidos políticos* que lutavam pela melhoria das condições de vida da população. Esses movimentos contribuíram para fortalecer ainda mais a ideia: *todos os seres humanos têm direitos*.

Muitos conflitos surgiram ao longo dos anos: conflitos por terra, emprego, melhores salários, direito ao voto e também, em nível mundial, entre países. Os conflitos aconteciam por disputas de territórios entre duas ou mais nações e também por lutas de alguns povos para se tornarem independentes. Como consequência dos vários embates, o mundo passou por duas grandes guerras mundiais: a Primeira Guerra Mundial, entre 1914-1918, e a Segunda, entre 1939-1945.

Um dos desdobramentos da Segunda Guerra foi a busca por soluções de conflitos mundiais que evitassem novos confrontos armados. As soluções foram pensadas através da criação de espaços de diálogo entre os países. O principal espaço criado para os diálogos foi a ONU – Organização das Nações Unidas, criada em 1948.

No mesmo ano, como parte desses esforços de paz, a ONU aprovou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que propõe os Direitos Humanos como “ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações”. Foi escrita com a intenção de evitar que grandes violações de direitos humanos, como os ocorridos durante a II Guerra Mundial, voltassem a acontecer.

Embora tenha havido a criação da ONU e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, infelizmente não podemos dizer que a violência e a violação de direitos humanos no mundo tenham terminado. Sabemos que documentos como este são uma orientação para os países e dependem de muitos outros aspectos para que sejam integralmente colocados em prática. Entretanto, desde a segunda metade do século XX, podemos dizer que se ampliou a consciência mundial sobre a importância de respeitar e procurar fazer cumprir a Declaração dos Direitos Humanos. No item a seguir veremos de que forma aconteceu esse processo.

2. Direitos Humanos: longo caminho entre teoria e prática

Os direitos humanos são vistos como ideias que fazem críticas à situação existente e são demandados por grupos sociais a partir de circunstâncias históricas concretas. Como afirma Sorondo (2013): “os direitos humanos não caem do céu, nem os lemos numa carta ou em um texto. São produto, assimilado na consciência coletiva, da luta histórica dos grupos sociais para impô-los e defendê-los”.

Portanto, podemos afirmar que os direitos humanos são afetados por diferentes circunstâncias históricas que vão favorecer ou dificultar sua concretização. A proposta de uma nova ordem, com realidades históricas concretas, não segue uma única sequência, pois contém grandes avanços e ao mesmo tempo muitos retrocessos.

Mas podemos perguntar: quando e por que se converteram em normas universalmente conhecidas?

Os direitos humanos só se tornam normas quando existe por parte de homens e mulheres uma tomada de consciência em relação a situações de injustiça. Isto faz com que a gente possa defini-los como patrimônio de toda a humanidade. E esta foi uma grande novidade histórica: os seres humanos têm direitos porque são seres humanos, independentemente de suas diferenças e características próprias. A Declaração carrega a mensagem de que cada indivíduo, ao nascer, já é titular de determinados direitos, que são ali apresentados, devendo existir determinadas garantias para que esta dignidade seja preservada e ampliada.

Alguns estudiosos da história dos direitos humanos apontam que a conquista dos direitos se deu historicamente em três momentos:

Em primeiro lugar, foram conquistados os direitos civis, conhecidos como Direitos de Primeira Geração ou “Direitos de Liberdade”. São assim chamados porque se referem ao direito do cidadão de participar da vida política do seu país, ter liberdade de opinião e de votar e ser votado numa eleição.

Num segundo momento, surgiram os direitos sociais, econômicos e culturais, denominados também Direitos de Segunda Geração ou Direitos de Igualdade. Estes receberam tal nome porque se referem à garantia de condições adequadas de vida, incluindo saúde, educação, moradia, alimentação, transporte etc.

Em seguida, veio a Terceira Geração de Direitos Humanos. Esta diz respeito aos direitos dos povos, que são coletivos e não são vivenciados individualmente. Entre eles está o direito a um meio ambiente saudável e os direitos dos consumidores, por exemplo.

Se pensarmos em todos estes direitos e no que significa a sua concretização, parecerá que tudo isso está muito distante da realidade em que vivemos. Mas uma das principais formas de se exercerem estes direitos é fazer com que os governos assumam a responsabilidade de garantia e proteção dos direitos humanos dos cidadãos.

Sabemos que esta não é uma tarefa fácil. Muitas vezes o governo de um determinado país não age motivado pelo respeito aos direitos humanos. Em outros casos, só uma parte da população tem seus direitos garantidos pelo governo, e a outra não. Também vemos situações em que, em nome de um tipo de progresso e crescimento econômico, os governos desrespeitam os direitos humanos de grande parte da população. Portanto, apesar de quase todos os países do mundo terem assinado a Declaração Universal dos Direitos Humanos, nem sempre a obediência a este documento acontece na prática e é necessário que a população lute pela garantia dos seus direitos e para que os governos se responsabilizem por eles.

Veremos no próximo item como os governos têm assumido ou não tal responsabilidade.

3. Responsabilidade do Estado em matéria de Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma que: “toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país”.

Também declara que: “toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle”.

Estes dois trechos demonstram que os governos têm responsabilidade na garantia e na proteção dos direitos humanos.

Desde o século XVIII se desenvolveu a ideia de que o Estado – isto é, o governo de um determinado território – tem o papel de representar os interesses da sociedade e proteger os direitos dos cidadãos. A própria percepção de democracia também está relacionada a esta visão. Mas desde que as primeiras nações passaram a eleger seus governantes, ampliou-se a ideia de que os governos têm que se responsabilizar por organizar e cuidar da coletividade, do que é comum a todos, em outras palavras, do “bem comum”. Assim, começaram a surgir aos poucos o sistema de elaboração de leis e os sistemas nacionais de educação pública, saúde pública, assistência social, transporte público etc. para atender às demandas da população.



Entretanto, como nem sempre os governantes cumprem sua tarefa, entram em cena organizações, grupos e movimentos de reivindicação que fazem pressão sobre o governo para que os direitos sejam garantidos.

No caso do Brasil, temos conhecimento de muitos movimentos importantes que se destacaram na luta por direitos, como, por exemplo, por educação, saúde, moradia, reforma agrária, transporte etc.

Um momento importante de reivindicação dessas lutas foi a Constituição de 1988. A Constituição é a principal lei de um país e traz muitas orientações sobre como o governo e a sociedade se organizam e sobre os direitos e deveres dos cidadãos.

No artigo 5º, que trata dos direitos fundamentais e relaciona vários direitos que todos os brasileiros têm desde o seu nascimento, expressa-se o seguinte: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Também é importante destacar que a mobilização do movimento de mulheres no processo de elaboração da Constituição trouxe novos direitos para elas e obrigações para o governo, tais como o reconhecimento da igualdade na família, o repúdio à violência doméstica, a igualdade entre filhos etc. (Pitanguy, 2012).

Como apontam muitos estudiosos do tema, a concretização dos direitos previstos na Constituição depende não apenas da existência das leis, mas também da vontade dos governos em colocá-los em prática. Depende também da participação da sociedade cobrando para que os governos assumam sua responsabilidade de garantir e respeitar os direitos humanos de toda a população.

Quando um governo desrespeita os direitos humanos, ele pode ser criticado e cobrado dentro do país. E, se não realizar mudanças, pode ser denunciado internacionalmente na ONU por esta violação de direitos.

A seguir veremos quais são os instrumentos internacionais importantes para proteger os direitos humanos.

UNIDADE DIDÁTICA 2: INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

No ano de 2013, o Brasil foi sacudido por uma série de manifestações que levaram milhares de pessoas às ruas pedindo melhoria da saúde, da educação, o fim da corrupção, entre outras reivindicações. Será que estas manifestações têm relação com a luta pelos direitos humanos?

Os efeitos de tais manifestações nos fazem pensar que, embora os governos possuam o dever de respeitar os direitos humanos, em muitos casos eles também têm o poder de interferir na vida das pessoas e desrespeitar estes direitos.

Por outro lado, podemos perguntar: quem mais pode ser agente de violação dos direitos humanos? Vamos pensar numa outra situação: uma empresa se instala em um determinado espaço físico e produz danos ambientais e prejudica a população, inclusive interferindo em seus meios de subsistência.

Nesta situação é possível pensar que houve violação dos direitos humanos das pessoas afetadas e que a responsabilidade por tal violação é da empresa. Portanto, empresas também podem ser violadoras dos direitos humanos dos/as cidadãos/ãs. Isto acontece no caso de um empreendimento mas também em outras situações, quando as empresas não respeitam os direitos trabalhistas dos funcionários, por exemplo, ou não atendem às regras de respeito aos consumidores existentes em determinado país.

Para garantir que governos e empresas respeitem os direitos humanos, existem vários documentos das Nações Unidas que procuram definir quais são os direitos e os deveres dos governos e também das empresas.



Desde os anos 1960, a ONU vem organizando diferentes conferências para debater temas que considera importante aprofundar. Estas conferências contam com a participação de representantes de governos e também de organizações, movimentos e grupos que lutam pelo respeito aos direitos humanos.

Podemos mencionar as principais conferências ocorridas no decorrer dos anos:

Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 1993)

Conferência Mundial sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994)

IV Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim, 1995)

Conferência Mundial sobre Desenvolvimento Social (Copenhague, 1995)

Conferência Mundial contra o Racismo e a Discriminação Racial (Durban, 2001)

Em todas elas foram estabelecidos planos de ação que devem orientar e influenciar os governos para que adotem medidas com o objetivo de garantir estes direitos.

É importante destacar a Conferência Mundial dos Direitos Humanos (1993), porque nela foi fortalecida a ideia de que os direitos humanos têm que ser pensados como um conjunto, e não isoladamente. Por exemplo, uma mulher negra pode ser discriminada tanto pelo fato de ser mulher quanto por ser negra e estas duas formas de discriminação não devem ser tratadas isoladamente.

UNIDADE DIDÁTICA 3: DIREITOS HUMANOS: AFIRMAÇÃO DA IGUALDADE E DA DIFERENÇA

Como vimos anteriormente, no momento em que a primeira Declaração dos Direitos do Homem foi assinada, após a Revolução Francesa, não havia a percepção de que homens e mulheres eram iguais. Aqueles que escreveram a Declaração não entendiam que as mulheres tinham direitos iguais aos dos homens. Refletindo a forma como a sociedade se organizava naquela época, eles pensavam nas mulheres como menos importantes que os homens: elas não participavam da política, a maioria não trabalhava fora de casa, poucas estudavam e, comumente, eram dependentes dos homens (fossem pais ou maridos) para quase tudo.

Podemos dizer então que havia uma ideia construída, um estereótipo, de que os direitos humanos que deveriam ser protegidos e garantidos eram aqueles principalmente dos homens, em geral, homens brancos (maioria na Europa naquele período) e heterossexuais (que se relacionam apenas com mulheres).

Quando a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi assinada em 1948, a sociedade já tinha se modificado, mas muitas destas ideias permanecem até hoje. Vemos então que temas importantes para as mulheres não foram de imediato reconhecidos e tratados na declaração dos Direitos Humanos. Esse processo foi acontecendo aos poucos, ao longo das últimas décadas.

Por exemplo, quando ouvimos alguém falar que “é pobre porque é burro” estamos diante de uma violação da dignidade e dos direitos humanos das pessoas pobres. A discriminação também acontece com frequência em função da aparência das pessoas, como traços faciais, cor da pele, tipo de cabelo e outros.

A ciência já demonstrou há muito tempo que características como cor da pele, formato do rosto ou tipo de cabelo não comprometem a capacidade de desenvolvimento humano. Acontece que, na prática, as pessoas continuam discriminando outras em função da aparência. Conhecemos vários exemplos no Brasil de afirmações do tipo: “negro é sujo”; “índio é preguiçoso”; “nordestino é burro”; “judeu é sovina” etc.

Assim, quando falamos de direitos humanos, estamos também falando da importância de as pessoas modificarem suas atitudes e sua mentalidade para que não continuem a ter comportamentos e pensamentos preconceituosos que ferem a dignidade humana.

Um tema que tem aparecido com frequência é a questão do respeito à liberdade religiosa. No Brasil, o Estado é laico, ou seja, o governo não segue nenhuma religião e tem o dever de respeitar todas as religiões e garantir que as pessoas tenham direito de professar sua fé e crenças.

Assim, é importante observar que, para que os direitos humanos sejam respeitados, é necessário que se reconheça que os seres humanos não são todos iguais. Como afirma Flavia Piovesan:

Neste cenário as mulheres, as crianças, as populações afro-descendentes, os migrantes, as pessoas com deficiência, dentre outras categorias vulneráveis, devem ser vistas nas especificidades e peculiaridades de sua condição social. Ao lado do direito à igualdade, surge também como direito fundamental o direito à diferença. Importa o respeito à diferença e à diversidade, o que lhes assegura um tratamento especial (Piovesan, 2012).

Em relação aos direitos de diferentes grupos, as Nações Unidas foram definindo ao longo do tempo os documentos que orientam quais são seus direitos e como devem ser respeitados.

Veremos a seguir, especificamente, como se dá a proteção internacional aos direitos humanos das mulheres.

UNIDADE DIDÁTICA 4: PROTEÇÃO INTERNACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NO BRASIL

Quando hoje uma mulher jovem decide trabalhar, escolher um/a candidato/a para votar nas eleições ou estudar, estas coisas parecem comuns e não causam surpresa. Entretanto, como já vimos no início do texto, estes direitos só foram conquistados pelas mulheres há pouco tempo, e como resultado de muita luta.

No âmbito internacional, em 1979, por pressão dos movimentos feministas de diversos países, a *Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* foi adotada. Este foi um marco histórico na definição internacional dos Direitos Humanos das mulheres, concretizando um compromisso assumido na I Conferência Mundial da Mulher, realizada no México em 1975.

O Brasil assinou esta Convenção em 1981 e ratificou-a em 1984.

A partir do documento, apontou-se que a expressão “discriminação contra as mulheres” significa “toda distinção, exclusão ou restrição fundada no sexo e que tenha por objetivo ou consequência prejudicar ou destruir o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.

Também é importante destacar que a Conferência Mundial dos Direitos Humanos de Viena, em 1993, abriu caminho para outro documento da OEA muito importante para as mulheres: a *Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher*, de 1994, que ficou conhecida como “Convenção de Belém do Pará”. Este instrumento fortalece o debate do movimento de mulheres em todo o mundo sobre a necessidade de se repudiar esse tipo de violência e cria para o Estado a obrigação de elaborar políticas públicas e de criar serviços voltados para a proteção das mulheres.

Essa luta tem uma longa história marcada por obstáculos, mas também por conquistas. De acordo com Jacqueline Pitanguy (2011), entre os avanços das mulheres, podemos citar os seguintes marcos:

- Na década de 1930, o direito ao voto para as mulheres e os direitos trabalhistas;
- Na década de 1970, a lei do divórcio dando iguais direitos a homens e mulheres e a conquista de alguns direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas;
- Na década de 1980, a elaboração do Programa de Assistência Integral à Saúde da Mulher, o reconhecimento da constituição da igualdade entre homens e mulheres, o repúdio legal à violência doméstica, as Delegacias de Mulheres e os primeiros abrigos para mulheres vítimas de violência doméstica.



- Na década de 1990, a expansão desses serviços, a ampliação dos direitos reprodutivos e a interrupção legal de gravidez resultante de estupro.

Entretanto, mesmo com estes marcos, torna-se imprescindível expor alguns dos direitos das mulheres que ainda são infringidos no Brasil:

- Violência contra a mulher: muitas mulheres sofrem violência física, sexual e psicológica, muitas vezes praticada dentro de casa, por seus maridos e companheiros;
- Direitos sexuais e reprodutivos: de acordo com o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) esses direitos garantem o exercício individual, livre e responsável, da sexualidade e reprodução humana. No Brasil, ainda é preciso avançar no pleno exercício destes direitos;
- Participação política e ocupação de espaços de poder: ainda temos poucas mulheres ocupando cargos políticos no Brasil. Entre os deputados federais, há menos de 10% de mulheres;
- As crianças ainda aprendem na escola coisas equivocadas sobre as diferenças entre homens e mulheres: em muitos casos, os professores ensinam que “homem não chora”, que “mulher tem mais vocação para cuidar da casa e dos filhos”, que “algumas profissões são mais adequadas para homens do que para mulheres”;
- Preconceitos nos meios de comunicação: em muitos programas e comerciais de televisão as mulheres são tratadas com preconceito, apenas seu corpo e sua aparência são valorizados e, às vezes, aparecem como menos inteligentes ou capazes do que os homens.

Os governos têm a responsabilidade de fazer com que os direitos das mulheres sejam garantidos e respeitados. Em 2003 foi criada no Brasil a Secretaria de Políticas para as Mulheres, que tem justamente este objetivo dentro do governo federal. Também em alguns estados e municípios foram criados secretarias e conselhos com o mesmo objetivo.

Uma das mudanças mais significativas que aconteceram nos últimos anos foi a aprovação da Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, também conhecida como “Lei Maria da Penha”, que pune e previne a violência contra mulheres no Brasil, estabelecendo medidas para a prevenção, a assistência e a proteção às mulheres em situação de violência. Esta lei é um exemplo da luta para fazer com que o governo assuma sua responsabilidade em relação aos direitos das mulheres.

A Lei Maria da Penha, assim como outras leis que existem no Brasil, precisa da ação de vários órgãos do governo para ser de fato colocada em prática. Por exemplo, a atuação da Polícia Militar, das delegacias, do Judiciário, da Defensoria Pública, do Ministério Público, das prefeituras, entre outros. A partir do momento em que se faz a queixa de uma violência sofrida, todos estes órgãos são responsáveis pelo apoio a mulher e punição do agressor.

ANEXO - SUGESTÕES DE DINÂMICAS

Proposta de atividade de grupo:

Objetivo da atividade: ampliar o conhecimento dos participantes sobre a discussão atual em relação aos direitos humanos e contribuir para que estabeleçam ligação entre os temas atuais e os artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos

ATIVIDADE DE GRUPO:

Dividir a turma em pequenos grupos (quatro a cinco pessoas)

1. Distribuir recortes de jornal com notícias que falem de direitos humanos no Brasil ou no mundo.
2. Pedir que leiam as notícias e discutam no grupo à qual direito humano aquela notícia se refere (20 min).
3. Pedir que uma pessoa de cada grupo faça um resumo em 5 minutos do que o grupo discutiu e concluiu sobre a notícia.

Proposta de atividade em dupla:

Objetivo da atividade: Familiarizar os participantes com momentos marcantes da história mundial contemporânea, notadamente episódios de mobilização e luta pelo cumprimento dos direitos humanos.

ATIVIDADE EM DUPLA:

Dividir a turma em pequenos grupos (quatro a cinco pessoas)

1. Pedir que os participantes se dividam em duplas para um "cochicho".
2. Distribuir entre eles fotos que ilustrem situações atuais de violação e também de respeito aos direitos humanos, principalmente no Brasil.

Exemplos de fotos:

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|
| - uma pessoa morando na rua | - uma mulher apanhando |
| - uma pessoa se alimentando de lixo | - uma pessoa votando |
| - uma longa fila no hospital | - uma pessoa num comício político |
| - uma pessoa idosa abandonada na rua | - uma criança indo para a escola |
| - uma criança pedindo esmola | - uma queimada na mata |
| | - um rio poluído |

3. Pedir que identifiquem nas fotos qual é a situação de luta por direito envolvida (15 min.).
4. Pedir que cada dupla apresente o resumo do que discutiram.

Proposta de atividade de grupo:

Objetivo da atividade: possibilitar a reflexão dos participantes sobre o efeito de eventos históricos, como as manifestações de junho ocorridas no Brasil em 2013, e sobre como eventos deste tipo podem interferir no cotidiano da população de um determinado país ou região.

ATIVIDADE DE DEBATE:

1. Lançar para o grupo a seguinte pergunta:
“Vocês acham que as manifestações ocorridas em junho de 2013 no Brasil provocaram mudanças no comportamento das pessoas? De que forma?”
2. Anotar no quadro as respostas que surgirem.
3. Resumir e discutir com o grupo as respostas dadas.

Proposta de atividade de grupo:

Objetivo da atividade: Esclarecer para os participantes o conceito de ratificação e discutir a situação da conjuntura política brasileira entre as décadas de 1960 e 1990 e que tipo de efeito teve na luta pelos direitos humanos no país.

ATIVIDADE DE DEBATE:

1. Perguntar aos participantes: o que é ratificação?
2. Anotar as respostas no quadro.
3. Caso ninguém saiba, explicar o que significa.
4. Perguntar se percebem quanto tempo se passou entre a aprovação destes documentos internacionais e a ratificação pelo Brasil.
5. Perguntar: por que será que isso aconteceu? Explorar o que estava havendo no Brasil nesse período que impediu a ratificação dos tratados.

Proposta de atividade de grupo:

Objetivo da atividade: Ampliar a percepção dos participantes sobre as violações aos direitos humanos das mulheres no Brasil; estabelecer a conexão entre situações cotidianas e a violação de direitos.

ATIVIDADE DE DEBATE:

1. Pedir que os participantes se dividam em grupos de quatro.
2. Pedir que conversem entre si e façam uma lista de pelo menos três direitos das mulheres que são desrespeitados no Brasil atualmente. Pedir que, se possível, apresentem exemplos ou casos que conheçam, que já presenciaram ou que viram na imprensa (20 min).
3. Pedir que apresentem a lista de cada grupo para o conjunto dos participantes.
4. Discutir coletivamente as respostas.

GLOSSÁRIO:

Estereótipos: são generalizações que as pessoas fazem sobre comportamentos ou características de outros. Estereótipos são pressupostos sobre determinadas pessoas, muitas vezes eles acontecem sem que haja conhecimento sobre grupos sociais ou características de indivíduos, como aparência, condições financeiras, comportamento, sexualidade etc. É bastante confundido com preconceito, uma vez que estereótipos acabam tornando-se rótulos, muitas vezes pejorativos, que causam impacto negativo nos outros. Estereótipo é geralmente um conceito infundado sobre algo e costuma ser depreciativo, já que as pessoas se baseiam em opiniões alheias e as transmitem como verdadeiras.

Homofobia: medo, aversão, ódio, atitudes ou sentimentos negativos em relação à pessoa homossexual, isto é, a pessoa que tem como característica sentir atração física, estética e/ou emocional por outro ser do mesmo sexo ou gênero.

Revolução Francesa (1789-1799): foi um período de intensa agitação política e social na França, que teve um impacto duradouro na história do país e, mais amplamente, em todo o continente europeu. A monarquia absolutista que tinha governado a nação durante séculos entrou em colapso em apenas três anos. A sociedade francesa passou por uma transformação épica, quando privilégios feudais, aristocráticos e religiosos evaporaram-se sob um ataque sustentado por grupos políticos radicais de esquerda, pelas massas nas ruas e por camponeses na região rural do país. Antigos ideais da tradição e da hierarquia de monarcas, aristocratas e da Igreja Católica foram abruptamente derrubados pelos novos princípios de liberdade, igualdade e fraternidade. As casas reais da Europa ficaram aterrorizadas com a revolução e iniciaram um movimento contrário, que até 1814 restaurou a antiga monarquia, mas muitas reformas importantes tornaram-se permanentes. O mesmo aconteceu com os antagonismos entre os partidários e os inimigos da revolução, que lutaram politicamente ao longo dos dois séculos seguintes.

Utopia: É algo considerado perfeito, ideal, porém que não se sabe ao certo se é possível alcançar ou realizar, é almejado, mas apenas utópico. Utopia é o conceito relativo a algo fantástico que transita no campo das ideias, segundo os padrões da atual sociedade. É uma palavra oriunda do grego e significa “lugar que não existe”, relacionando-se tanto a uma cidade como ao mundo, sendo possível no futuro e no presente, porém em paralelo. Pode também ser utilizada para definir um sonho ainda não realizado, uma fantasia, uma esperança muito forte.

Xenofobia: Forma de preconceito que se caracteriza pela aversão e a discriminação dirigidas a pessoas de outras raças, culturas, crenças e grupos. Essa aversão pode desenvolver sentimentos de ódio, causando preconceito em relação a tudo que se julga ser diferente.

TEXTOS COMPLEMENTARES E SITES

CEPIA (Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação):

www.cepia.org.br

Textos sobre Direitos Humanos:

www.dhnet.org.br

Cedaw: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Constituição Federal Brasileira de 1988:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

Convenção de Belém do Pará:

<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>

Declaração Universal dos Direitos Humanos:

http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm

BARSTED, Leila Linhares. Os Direitos Humanos na perspectiva de gênero. São Paulo, 2001. Disponível em:

http://www.dhnet.org.br/direitos/textos/a_pdf/barsted_dh_perspectiva_genero.pdf

Direitos Humanos e Desenvolvimento:

<http://www.youtube.com/watch?v=AaGgHTUciCY>

Jacqueline Pitanguy comenta 7 anos da Lei Maria da Penha:

<http://www.youtube.com/watch?v=0R40U88IVPI>

Lei Maria da Penha:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm

Programa Nacional de Direitos Humanos 3:

<http://portal.mj.gov.br/sedh/pndh3/pndh3.pdf>

O Progresso das Mulheres no Brasil (livro para download):

Pitanguy, J. & Barsted, L. (orgs.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro/Brasília:

CEPIA/ ONU Mulheres, 2011. Disponível para download em:

<http://www.cepia.org.br/progresso.pdf>

LISTA DE SIGLAS

CEDAW – sigla em inglês para Convenção pela Eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

OEA – Organização dos Estados Americanos

ONU – Organização das Nações Unidas

PNDH – Plano Nacional de Direitos Humanos

SPM – Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARSTED, Leila Linhares. Gênero e Direitos Humanos. Disponível em: <http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/cidadania/0019.html>. Acesso em 03/11/2013.

FAUSTINO, Cristiane & FURTADO, Fabrina. Indústria do Petróleo e Conflitos Ambientais na Baía de Guanabara: o caso do Comperj – Relatório da Missão de Investigação e Incidência. Rio de Janeiro: Plataforma Dhesca – Relatoria do Direito Humano ao Meio Ambiente e Fundação Heinrich Boell, 2013.

HERINGER, Rosana & PAULA, Marilene de (orgs.). Caminhos Convergentes: Estado e Sociedade na superação das desigualdades raciais no Brasil. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Boll/ActionAid, 2009.

HERINGER, Rosana. Gender Equality, Sexual and Reproductive Health, and Poverty Reduction: Understanding the Links with Economic Growth and Improvements in Household Income – Case Study from Brazil. New York: UNFPA, 2011.

HERINGER, Rosana & SILVA, Joselina da. Diversidade, Relações Raciais e Étnicas e de Gênero no Brasil Contemporâneo. In: PITANGUY, J. & BARSTED, L. (orgs.). O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010. Rio de Janeiro/Brasília: CEPIA/ ONU Mulheres, 2011. Disponível para download em: <http://www.cepia.org.br/progresso.pdf>

PIOVESAN, Flavia. A Proteção Internacional dos Direitos Humanos das Mulheres. Revista EMERJ, Rio de Janeiro, Edição Especial, v. 15, n. 57, p. 70-89, jan.-mar. 2012.

PITANGUY, Jacqueline. O STF e os direitos humanos das mulheres. Jornal O Dia, 29/04/2012a. Disponível em: <http://odia.ig.com.br/portal/opiniao/jacqueline-pitanguy-o-stf-e-os-direitos-humanos-das-mulheres-1.435594>

_____. Os direitos humanos das mulheres. São Paulo: Fundo Brasil de Direitos Humanos, 2012b.

SORONDO, Fernando. Os Direitos Humanos através da História, 2013. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/livros/edh/mundo/sorondo/index.html>. Acesso em 21/10/2013.

MÓDULO 4:

EMPODERAMENTO

PROJETO GÊNERO E DIREITOS HUMANOS:
CONSTRUINDO DIÁLOGOS PARA A AUTONOMIA ECONÔMICA

Competências curriculares a serem desenvolvidas:

- Capacidade de análise do tema empoderamento e sua conexão com a subordinação feminina
- Reflexão sobre o impacto da divisão sexual do trabalho sobre o uso do tempo pelas mulheres
- Reflexão sobre a participação das mulheres nos espaços de poder e decisão
- Conhecimento sobre as conferências e os planos de políticas para as mulheres
- Identificação da institucionalização das políticas para as mulheres no país

Como verificar se as competências foram desenvolvidas:

- Participantes mais sensíveis às práticas sexistas e à divisão de tarefas no ambiente de trabalho e familiar
- Participantes com uma perspectiva de autonomia das mulheres no cotidiano do ambiente de trabalho e familiar
- Participantes conscientes sobre a importância da equidade de gênero nos espaços de poder e decisão
- Participantes mais informados sobre as ferramentas de construção de políticas públicas para as mulheres
- Participantes que compreendem a incorporação de políticas públicas para as mulheres como algo transversal a todas as áreas

Objetivos:

Propomos que ao final da leitura deste módulo a você:

- Reconheça a autonomia das mulheres no espaço público e privado.
- Reflita sobre os desafios quanto à equidade de gênero no mercado de trabalho.
- Identifique os instrumentos políticos orientadores das políticas públicas para as mulheres

UNIDADE DIDÁTICA 1: AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES

1. O que é autonomia econômica?

Empoderamento é um conceito que nasceu durante a IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em Beijing (Pequim), no ano de 1995, para se referir ao aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões e acesso ao poder.

O texto da Declaração e Plataforma de Ação desta Conferência ressalta:

O empoderamento da mulher e sua total participação, em base de igualdade, em todos os campos sociais, incluindo a participação no processo decisório e o acesso ao poder, são fundamentais para a realização da igualdade, do desenvolvimento e da paz.⁴

O empoderamento, portanto, diz respeito não apenas à representação feminina nas instâncias de poder, mas também à capacidade de as mulheres participarem dos processos de decisão, assim como de conquistarem autonomia econômica e financeira e a institucionalização de políticas que visem à redução da desigualdade de gênero.

Ainda neste documento se aborda a importância de eliminar as diferenças salariais de sexo, de implementar políticas públicas que assegurem os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres – que inclui o acesso aos serviços de saúde como condição para a sua participação na vida política e no mundo do trabalho remunerado – e a necessidade de adotar medidas que reduzam e eliminem todas as formas de violência contra as mulheres.

Endossando essa orientação internacional, em 2007 ocorreu a 10ª Conferência Regional da América Latina e do Caribe sobre a Mulher, em Quito (Equador), cujo texto, conhecido como “Consenso de Quito”, trata de vários destes aspectos sobre a autonomia e o empoderamento. Essas mesmas questões foram novamente debatidas e aprofundadas na 11ª e na 12ª Conferência Regional da América Latina e do Caribe sobre a Mulher, que ocorreram em Brasília e Santo Domingo, respectivamente.

Segundo o texto do “Consenso de Quito”, é preciso que os governos adotem :

medidas em todas as esferas da vida democrática institucional e, em particular, nos âmbitos econômico e social, incluindo medidas legislativas e reformas institucionais, para garantir o reconhecimento do trabalho não remunerado e sua contribuição para o bem-estar das famílias e o desenvolvimento econômico dos países.



⁴A íntegra da Declaração e Plano de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher pode ser lida em português acessando o link <http://mulheres.gov.br/Articulacao/articulacao-internacional/relatorio-pequim.pdf>

A autonomia física, econômica, política e cultural tem diferentes dimensões que compõem o quadro de maior ou menor empoderamento das mulheres. Quanto mais autonomia, mais empoderamento.

A dimensão da autonomia econômica se define pela capacidade de uma pessoa gerar renda para si e para aqueles que dela dependem, como filhos e pais, por meio de seu próprio trabalho, em condições dignas e com seguridade social. Refere-se também à possibilidade de acessar políticas públicas e serviços que viabilizem, além do salário formal, o acesso à educação, à formação

continuada e à capacitação para o mundo do trabalho. Portanto, a autonomia econômica vai além da meramente financeira, pois o salário não é a nossa única fonte de independência.

No âmbito das políticas públicas, as mulheres precisam de ações que garantam seus direitos mínimos para o exercício da vida profissional e redução das desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho.⁵ Um exemplo de política pública deste tipo são as creches, para que crianças de 0 a 6 anos possam ficar em segurança e bem cuidadas enquanto suas mães e pais estão trabalhando. Embora cuidar dos filhos seja uma tarefa que deve ser compartilhada por homens e mulheres, historicamente, em nossa sociedade, as mulheres é que são responsabilizadas por esses cuidados. Quando não há creches para as crianças, quase sempre são elas que perdem oportunidades de trabalho para se dedicar às tarefas domésticas e de cuidado de filhos e filhas. A creche é uma política pública que beneficia a um só tempo as mulheres e as crianças, assim como seus pais, proporcionando oportunidades concretas de autonomia econômica e empoderamento.

Nesse sentido, em 2012, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR) lançou a campanha de rádio, TV e internet “Mulheres Mais: Autonomia e Desenvolvimento Sustentável”. A campanha retrata as diferentes participações das mulheres na cadeia produtiva brasileira – da atividade cooperativada às pesquisas em laboratórios. O objetivo da campanha é mostrar como a independência das mulheres é importante e pode ter impacto nos processos de inclusão social e sustentação da economia, e também valorizar os novos papéis sociais assumidos pelas mulheres brasileiras.⁶



2. Desafios para a conquista da autonomia econômica das mulheres

A conquista da autonomia econômica das mulheres é um processo histórico que vem se ampliando ao longo do tempo em nosso país. As mulheres têm vencido desafios e obstáculos nesse processo, pois as desigualdades de gênero, tratadas em Unidade Didática anterior, estão presentes, predominantemente quando focalizamos nossa atenção no mundo do trabalho e na independência econômica das mulheres.

⁵Você também pode assistir à entrevista da secretária Nacional de Avaliação de Políticas e Autonomia Econômica das Mulheres, Tatau Godinho. Nesta entrevista, temas importantes são abordados, em especial sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres e o acesso destas aos cargos de chefia. A entrevista está disponível em http://www.youtube.com/watch?v=bJF042UX_oQ.

⁶Para assistir ao vídeo da campanha, entre em <http://www.youtube.com/watch?v=uDnVHyvR1p0&feature=youtu.be>.

Outro desafio que as mulheres enfrentam para a conquista da autonomia econômica diz respeito ao que chamamos de dupla jornada de trabalho. Como já falado na unidade anterior, em muitas famílias as mulheres são as responsáveis pelas tarefas domésticas, além de desempenharem um trabalho remunerado fora de casa.

Os estudos sobre o uso do tempo no Brasil feitos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2009/2010) mostram que as mulheres com 16 anos ou mais dedicam 25 horas semanais aos afazeres domésticos. Já os homens da mesma faixa etária destinam apenas 10 horas a este tipo de ocupação. Isto nos permite afirmar que as mulheres permanecem sendo as responsáveis pelas tarefas que chamamos de trabalho reprodutivo.

Segundo as pesquisadoras Maria Betânia Ávila e Verônica Ferreira,

o trabalho reprodutivo, também denominado como trabalho doméstico, envolve o cuidado das pessoas, a manutenção da casa, preparação dos alimentos, cuidados com saúde, enfim, um conjunto de atividades sem as quais a reprodução humana e do cotidiano não estaria assegurada.⁷

É importante ressaltar que o trabalho doméstico não precisa ser uma tarefa exclusivamente desempenhada pelas mulheres da família. Ao contrário, homens e mulheres devem se responsabilizar pelos afazeres domésticos, de forma solidária e compartilhada, pois todos os membros da família se beneficiam de um ambiente limpo, agradável e organizado.

Neste contexto, é importante refletir: o trabalho doméstico, ou reprodutivo, é um trabalho, certo? Mas é desvalorizado, invisível e não remunerado. Apesar de necessitar de tempo, energia, conhecimento e habilidades para ser desempenhado, o trabalho doméstico – uma função predominantemente atribuída às mulheres – é considerado de pouco valor e de menor importância.

Para termos um exemplo concreto das diferenças entre as atividades que homens e mulheres desempenham em suas casas e na sociedade, sugerimos que você assista ao vídeo *Acorda Raimundo... Acorda*.⁸ O filme foi produzido pelo Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE) em 1990 e conta de maneira muito divertida a história de Raimundo e Marta, um casal comum que vê sua rotina diária ser modificada de repente quando acontece uma inversão dos papéis tradicionais de homem e mulher.

Ainda em relação ao trabalho doméstico, é importante destacar que em 2013 foi aprovada a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 72, que alterou o artigo 7º da Constituição Federal e igualou os direitos



⁷http://www.chesf.gov.br/portal/page/portal/chesf_portal/conteudos_portal/docs/trabalho_reprod.pdf

⁸<http://www.youtube.com/watch?v=HvQaqcYQyxU>

das empregadas domésticas aos dos demais trabalhadores no país. Esta proposta ficou conhecida como PEC das Domésticas.

O Ministério do Trabalho e Emprego lançou uma cartilha⁹ para melhor explicar as mudanças que a PEC das Domésticas traz para o exercício da profissão. Na cartilha está a definição de empregado/a doméstico/a: “Considera-se empregado/a doméstico/a aquele/a maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD 2009) aponta que existem cerca de 6,6 milhões de trabalhadores/as domésticos/as no Brasil, sendo 92,6% deles mulheres. Em outras palavras, a maioria absoluta das pessoas que trabalham como empregadas domésticas é de mulheres. Segundo estudo da Organização Mundial do Trabalho (OIT 2013) em 117 países, o Brasil é o maior mercado de mão de obra doméstica do planeta, com mais de 7 milhões de profissionais formais e informais.

Outra questão importante para ser refletida quando tratamos da autonomia econômica das mulheres diz respeito ao modo como mulheres e homens são tratados no ambiente de trabalho. Muitas mulheres se queixam do tratamento preconceituoso que recebem ou do assédio que sofrem por parte dos patrões e outros funcionários. São piadas, insinuações, convites para sair ou propostas de receber promoções e outras vantagens caso cedam à pressão de um relacionamento sexual. Essas atitudes podem ser classificadas como crime porque, em geral, caracterizam assédio sexual no trabalho.

Abaixo temos uma definição do que é o assédio sexual e como ele se manifesta no ambiente de trabalho. Essa definição foi retirada da cartilha “Assédio Moral e Sexual no Trabalho”,¹⁰ elaborada, em 2013, pela Subcomissão de Gênero do Ministério do Trabalho e Emprego.

O que assédio sexual?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem

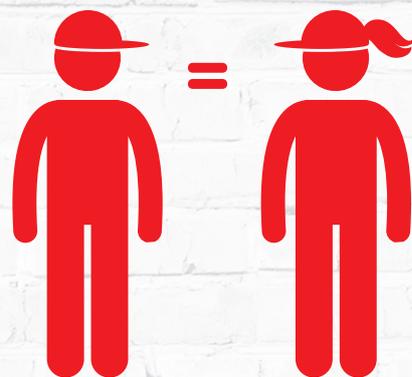
⁹http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/trabalho-domestico.htm

¹⁰http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIO_MORALESEXUAL%20web.pdf

Importante: homens também podem sofrer assédio sexual no trabalho, mas o número de vítimas do sexo feminino é maior, o que mostra que as mulheres estão mais sujeitas a este tipo de violência.

Superar o desemprego da população feminina e a desigualdade de salários entre homens e mulheres é mais um desafio.

A escolaridade das mulheres no Brasil está aumentando a cada ano, mas elas ainda são a maioria entre as pessoas desempregadas e recebem menos do que os homens, até quando desempenham a mesma função. Segundo a 4ª. Edição do estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, publicado em 2011 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA e ONU Mulheres, as mulheres brancas tinham, em média, quase dez anos de estudo, enquanto os homens brancos chegavam a quase nove anos de estudo. Entre a população negra, as mulheres tinham quase oito anos de estudo e os homens não chegavam a completar sete anos. Isto significa que as mulheres têm estudado mais do que os homens, tanto entre a população branca quanto entre a população negra. Abaixo temos a ilustração que exemplifica os dados sobre anos de estudo de mulheres e homens.



Educação

Média de anos de estudo da população ocupada com 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 1999 e 2009



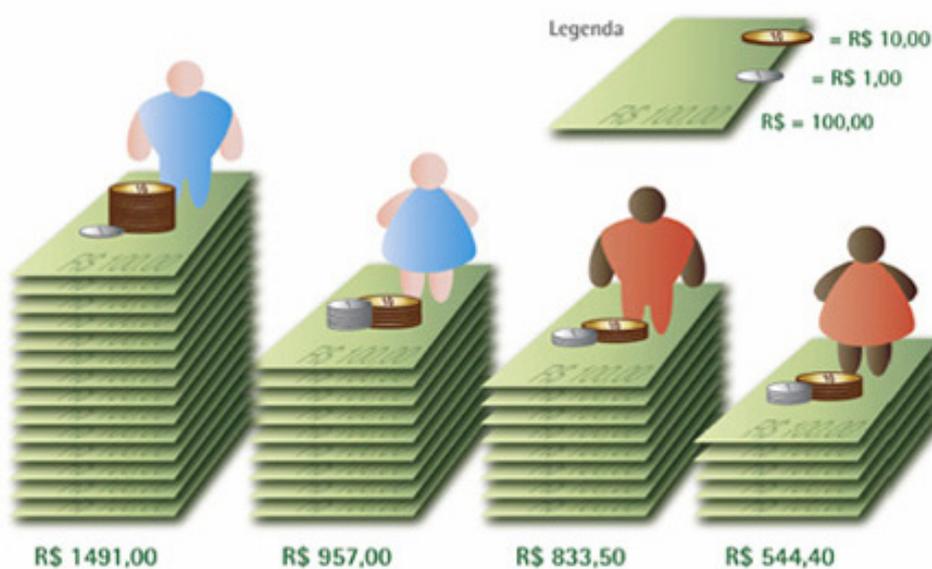
Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça – 4ª edição

¹¹<http://www.ipea.gov.br/retrato/apresentacao.html>

Estudar durante mais tempo do que os homens, no entanto, não garantiu ainda às mulheres salários compatíveis no mercado de trabalho ou maiores oportunidades de autonomia econômica. Como diz a economista Hildete Pereira de Melo, as mulheres brasileiras são educadas, mas pobres. Na figura abaixo, observe quanto ganham os homens e quanto ganham as mulheres, em média.

Pobreza, distribuição e desigualdade de renda

Renda média da população, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.

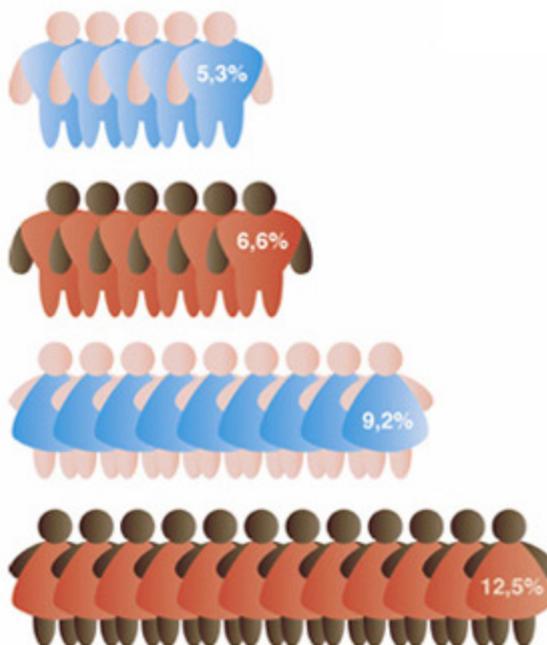


Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça – 4ª edição

Analisando a ilustração acima, percebemos que os homens brancos ganham mais do que as mulheres brancas e que o mesmo acontece na população negra, pois os homens negros também ganham mais do que as mulheres negras. Há, portanto, uma desigualdade de renda entre homens e mulheres, sendo que a melhor renda média é a dos homens brancos e a pior, a das mulheres negras.

Mercado de trabalho

Taxa de desemprego da população de 16 anos ou mais de idade, segundo sexo e cor/raça. Brasil, 2009.



Fonte: Retrato das desigualdades de gênero e raça – 4ª edição

Estudo feito pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) em 2013, a pedido do jornal *O Globo*, mostra que as mulheres e a população negra, que já são a maioria de todos os desempregados,¹² ainda estão entre os que buscam emprego há mais de um ano. Entre as pessoas que procuram emprego há menos de um ano, pouco mais da metade (53,9%) são mulheres. Esse percentual sobe para 63,2% entre os que estão desempregados há mais de um ano. Em outras palavras, as mulheres têm mais chances de permanecer desempregadas por mais tempo do que os homens.

O “Anuário das Mulheres Empreendedoras e Trabalhadoras em Micro e Pequenas Empresas”,¹³ elaborado em 2013 pelo Sebrae e o Dieese, mostra que os homens são a maioria entre os empresários. No entanto, o número de mulheres empreendedoras cresceu 21,4% entre 2001 e 2011. No mesmo período, a participação dos homens à frente dos micro e pequenos negócios subiu apenas 9,8%. Ou seja, de cada dez micro ou pequenas empresas em atividade no Brasil, três são comandadas por mulheres.

Momento de reflexão

E você: o que tem a nos dizer? Que desafios você enfrentou e enfrenta em busca da autonomia econômica? Na sua atividade profissional há diferenças salariais entre homens e mulheres que desempenham a mesma função? Como você faz uso do seu tempo quando não está no trabalho? Quem na sua família desempenha as tarefas domésticas?

¹² <http://oglobo.globo.com/economia/os-excluidos-do-trabalho-9603327>

¹³ <http://www.sebrae.com.br/customizado/estudos-e-pesquisas/anuario-das-mulheres-empreendedoras/anuario-das-mulheres-2013.pdf>

UNIDADE DIDÁTICA 2: REPRESENTAÇÃO FEMININA NAS INSTÂNCIAS DE PODER

1. Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão

Em abril de 2013, o Ibope, em parceria com o Instituto Patrícia Galvão, realizou uma pesquisa¹⁴ que mostrou a necessidade de aumento da participação das mulheres nos espaços de poder nacionais. A pesquisa indica ainda que 71% dos brasileiros consideram muito importante alterar a legislação eleitoral do país para garantir a metade de mulheres nas listas de candidaturas apresentadas pelos partidos. Abaixo está um quadro que mostra algumas das principais conclusões desta pesquisa.



MAIS MULHERES NA POLÍTICA

Pesquisa Ibope / Instituto Patrícia Galvão

Principais Resultados

71%
dos entrevistados consideram a **reforma política muito importante/ importante** para garantir 50% de homens e 50% de mulheres nas listas de candidaturas dos partidos.

8 em cada 10 entrevistados **consideram** que, sendo as mulheres hoje mais da metade da população, deveria ser **obrigatória a participação de metade de mulheres e metade de homens nas Câmaras de Vereadores, Assembleias legislativas Estaduais e no Congresso Nacional**

74% dos entrevistados **acreditam que só há democracia de fato com a presença de mais mulheres nos espaços de poder e de tomada de decisão.**

¹⁴ http://www.spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2013/mais_mulheres_politica.pdf

Hoje, a Lei 9.504/97 já garante mínimo de 30% e máximo de 70% para as candidaturas de cada sexo. Esta lei ficou conhecida como “lei das eleições” e muitas pessoas pensam que nela se define uma cota para as mulheres na política. Mas o que a lei diz é que um dos sexos não pode ter mais do que 70% das vagas, não fazendo diferença se são homens ou mulheres.

A legislação brasileira atual também prevê algumas políticas afirmativas para incrementar a participação das mulheres nos partidos políticos e possibilitar melhores condições de concorrer a uma vaga no Legislativo e no Executivo. A Lei 9.096/95, conhecida como Lei dos Partidos Políticos, trata, entre outros temas, da criação de um Fundo Partidário, destinando 5% dos recursos para programas de promoção da participação política das mulheres. Nesta mesma lei está prevista a reserva de no mínimo 10% do tempo de propaganda eleitoral para as mulheres candidatas.

Hoje, no Brasil, existem 81 vagas para senadores da República, mas apenas oito delas são ocupadas por mulheres. Na Câmara de Deputados, onde há 513 vagas, somente 45 mulheres foram eleitas e 40 estão entre os parlamentares em cumprimento efetivo do mandato (cinco renunciaram ou estão licenciadas).

Nesse contexto político, é importante saber que a primeira mulher eleita deputada federal no Brasil foi a médica, escritora e pedagoga paulista Carlota Pereira de Queiróz (1892-1982). Carlota tomou posse como deputada federal em 1934 e participou dos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte. Exerceu seu mandato em defesa da mulher e das crianças, sempre trabalhando por melhorias na educação que as contemplassem. Além disso, publicou uma série de trabalhos em defesa da mulher brasileira. A parlamentar ainda elaborou o primeiro projeto sobre a criação de serviços sociais no país. Abaixo vemos uma foto de Carlota no Congresso Federal, em 1934.



Com a implantação do Estado Novo no Brasil, em novembro de 1937, o Congresso Brasileiro foi fechado e vivemos um período de muitas dificuldades no campo da democracia e da política. O retrocesso na liberdade democrática afetou particularmente as mulheres de partidos políticos e, na retomada do processo de democratização, em 1946, nenhuma mulher foi eleita para a Câmara.

Até 1982 o número de mulheres eleitas para o Legislativo brasileiro podia ser contado nos dedos da mão. Somente com o processo de redemocratização, este número começou a aumentar.

Número de deputadas federais no Brasil	
1986	26
1994	32
2002	42
2006	45
2010	45
2014	51

Retomando a Pesquisa Mais Mulheres na Política, do Ibope e Instituto Patrícia Galvão, o aumento da participação das mulheres nos cargos do Legislativo ainda é muito tímido. Em média, houve acréscimo de apenas 1% no número total de eleitas a cada pleito municipal. Se o ritmo de ampliação da participação feminina não for incrementado, serão necessários 150 anos para que a representação feminina e masculina seja proporcional nos espaços de poder e decisão. Abaixo, o infográfico da pesquisa:

Aumento tímido no âmbito municipal: 150 anos para atingir paridade

De 1992 a 2012 o avanço da participação feminina foi, em média de 1% no número total de eleitas a cada pleito municipal.

Segundo o demógrafo José Eustáquio Diniz Alves (ENCE/IBGE), neste ritmo a paridade entre os sexos nos espaços municipais de poder vai demorar 150 anos no Brasil.



Além de refletir sobre a participação das mulheres como candidatas, é preciso também conhecer a sua participação como eleitoras e a história da conquista do direito ao voto. A luta pelo voto das mulheres no Brasil teve início com a Constituinte de 1891 e perdurou por 40 anos. Somente em 1932 elas conquistaram tal direito, por meio do movimento conhecido como “As sufragistas” (sufrágio = voto).

De acordo com Branca Moreira Alves e Jaqueline Pitanguy, que escreveram o texto “O Movimento Sufragista”, a luta pelo voto feminino no Brasil iniciou-se quando a professora Leolinda Daltro fundou, no Rio de Janeiro, o Partido Republicano Feminino, “com o objetivo de ressuscitar no Congresso Nacional o debate sobre o voto da mulher, que não havia sido retomado desde a Assembleia Constituinte de 1891”.¹⁵ Até 1998, as mulheres eram minoria do eleitorado. A partir de 2000, passaram a ser maioria e, nas últimas eleições, em 2012, já superavam os homens em 5 milhões de pessoas aptas a votar. Este superávit feminino tende a crescer nas próximas eleições.

Momento de reflexão

E você: o que tem a nos dizer? Que mulheres você conhece que ocupam espaços de poder e decisão? Quantas vereadoras existem na cidade em que você mora? Qual a sua opinião sobre a presença das mulheres no Parlamento brasileiro? Na sua cooperativa, as mulheres já ocuparam algum cargo de poder? Qual?

UNIDADE DIDÁTICA 3: INSTITUCIONALIZAÇÃO DE POLÍTICAS DE GÊNERO NO BRASIL

1. A institucionalização das políticas para as mulheres no país

As políticas para as mulheres no Brasil existem desde o início do século passado. No entanto, naquele tempo, as políticas para as mulheres estavam desorganizadas, ou melhor, não estavam concentradas em um organismo específico para este fim, como um Ministério ou uma Secretaria de Governo. Somente da década de 80, com a criação do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), é que vivemos a primeira experiência de institucionalização das demandas em relação às mulheres. O CNDM foi criado em 1985 como parte integrante da estrutura do Ministério da Justiça.



¹⁵ <http://www.empoderandoasmulheres.com/2011/03/o-que-e-feminismo-4-o-movimento.html>

CNDM Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) foi criado em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça, para promover políticas que visassem eliminar a discriminação contra a mulher e assegurar sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país.

De 1985 a 2010, teve suas funções e atribuições bastante alteradas. Em 2003, passou a integrar a estrutura da Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República, contando em sua composição com representantes da sociedade civil e do governo, o que amplia o processo de controle social sobre as políticas públicas para as mulheres.

É também atribuição do CNDM apoiar a Secretaria na articulação com instituições da administração pública federal e com a sociedade civil.

Visite <http://www.spm.gov.br/conselho>

Os Conselhos são espaços de controle social e de interlocução da sociedade civil organizada com os governos, por meio das suas representações. O papel de um Conselho está relacionado à formulação, ao monitoramento e à avaliação de políticas públicas, sendo a implementação dessas políticas uma responsabilidade do Poder Executivo em âmbito municipal, estadual ou nacional. Porém, entre os anos de 1985 e 2002, o CNDM era o único órgão, em âmbito federal, que atuava no sentido de promover políticas para as mulheres. Em abril de 2002 foi criada a Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, também vinculada ao Ministério da Justiça, que passou a ser a responsável pela implementação e a execução destas políticas.

Atualmente, no nível federal, temos a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR), criada em 2003 como Secretaria Especial, mas que hoje em dia tem *status* de Ministério, cuja responsável é a ministra Eleonora Menicucci. Vejamos o que diz o site da SPM-PR sobre ela: "A Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR) tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente". Desde a sua criação pelo então presidente Lula, a SPM vem lutando pela construção de um Brasil mais justo, igualitário e democrático, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do país.

Hoje, a questão de gênero está incluída nas políticas dos três níveis de governo. Além disso, percebe-se uma crescente mobilização da sociedade civil na busca de igualdade entre homens e mulheres, em termos de direitos e obrigações. Essas mudanças têm sido possíveis em função de um processo contínuo de cooperação transversal entre a SPM e os demais Ministérios, a sociedade civil e a comunidade internacional.

Assim como no âmbito federal, também os estados e os municípios possuem organismos de políticas para as mulheres (OPMs), que podem ser estruturados de forma diferente, de acordo com a realidade local: secretarias, subsecretarias, superintendências, gerências, departamentos ou coordenadorias. É importante salientar que a criação de um OPM é um compromisso ético e político do poder público com as causas e políticas para as mulheres.

O número de OPMs no Brasil teve um crescimento grande de 2004 até os dias de hoje. De 13 instituições em 2004, chegamos a 603 organismos estaduais e municipais em 2013. Os dados foram apresentados pela secretária de Articulação Institucional e Ações Temáticas da SPM-PR, Vera Soares, durante o Fórum Nacional de OPMs, realizado em 2013.

Atualmente, somente dois estados (Paraná e Roraima) e duas capitais (Boa Vista e Cuiabá) não possuem nenhum organismo de políticas para as mulheres. No estado de São Paulo o OPM foi criado, mas ainda não foi feita a nomeação da gestora do cargo. Nos estados do Acre e do Amapá, além da existência de um organismo estadual, todos os municípios têm OPMs. Procure saber se no seu estado e na sua cidade existe um organismo de políticas para as mulheres.

2. Conferências e planos de políticas para as mulheres

A Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República inaugurou um novo momento da história do Brasil no que se refere à formulação, à coordenação e à articulação de políticas que promovam a igualdade entre mulheres e homens.

O governo federal deu um importante passo para a promoção dessas mudanças com a realização da I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (I CNPM), em julho de 2004. A Conferência foi um marco na afirmação dos direitos femininos e mobilizou, por todo o Brasil, cerca de 120 mil mulheres que participaram diretamente dos debates e apresentaram as propostas para a elaboração do Plano Nacional de Políticas para as Mulheres. A Conferência Nacional foi precedida por Conferências Municipais e Estaduais e proporcionou uma verdadeira onda de cidadania por todo o país, ao colocar no centro das atenções as políticas para as mulheres.

Em 2007, aconteceu a II Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, que deu origem ao II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, publicado pela SPM-PR em 2008.

Em 2011, houve o terceiro e mais recente ciclo de conferências, que culminou com a III Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), com duração de 2013 a 2015, está às vésperas de completar sua primeira década de existência e continua sendo um marco no processo de consolidação e amadurecimento de tais políticas.

Os princípios norteadores do PNPM são:

- autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida
- busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos
- respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação
- caráter laico do Estado
- universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado
- participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas
- transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas

Assim como existe o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, os estados e os municípios também devem elaborar seus Planos, tendo como fundamento as Conferências de Políticas para as Mulheres.

Momento de reflexão

E você: o que tem a nos dizer? Existe Organismo de Políticas para as Mulheres na cidade e no estado em que você mora? Existe Conselho dos Direitos da Mulher na cidade e no estado em que você vive? Você participou de alguma Conferência de Políticas para as Mulheres? Gostaria de participar? Já conhecia o Plano Nacional de Políticas para as mulheres?

ANEXO - SUGESTÕES DE DINÂMICAS

ATIVIDADE EM GRUPO:

A ilustração abaixo exemplifica algumas diferenças entre o dia a dia de uma mulher e de um homem. Em grupos de até oito pessoas, comentem: o que mais chama a atenção na ilustração? A sua realidade é parecida com o que a ilustração mostra? Quem deve ser responsável pelo trabalho doméstico? Após a discussão em grupo, compartilhem as ideias no coletivo.



ATIVIDADE EM GRUPO:

Dinâmica: Uso do tempo pelas mulheres (Adaptado de: Levy, C. & Moser, C. *Training Materials developed for training in gender planning for development, 1984-1989*).

PORTELLA, Ana Paula & GOUVEIA, Taciana. Ideias e dinâmicas para trabalhar com gênero. SOS Corpo Gênero e Cidadania, Recife, 1999.

1. Em grupos, escolham um moderador e um relator. O moderador será responsável pela coordenação das discussões no grupo e o relator, pela sistematização e a leitura dos resultados para o grupo maior (plenária).
2. Conversem livremente sobre suas famílias, se são grandes ou pequenas, se têm mais homens ou mulheres, crianças ou adultos, quem é o/a chefe de família etc.
3. Escolham, dentre as famílias descritas, qual a mais interessante para utilizar no trabalho de grupo. Justifiquem a escolha.
4. Pensando na família escolhida, identifiquem e descrevam quem são os dois principais responsáveis pela manutenção e a administração da casa.
5. Descrevam o que cada uma dessas pessoas faz em cada hora do dia; anotem também quando dormem.
6. Apresentem os resultados para o grupo maior.

Modelo de quadro

Atividades realizadas num dia da semana

Hora	Responsável Homem -	Responsável Mulher -
0		
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		

Avaliem como homens e mulheres fazem uso do tempo no cotidiano.

1. Preencham o quadro abaixo e calculem quantas horas são dedicadas pela mulher e pelo homem –responsáveis pela família – para a realização das seguintes atividades:

Atividades	Homem	Mulher
Não remuneradas associadas ao trabalho reprodutivohoras horas
Remuneradas associadas ao trabalho produtivohorashoras
Totalhorashoras

2. Comparem o tempo gasto pelo homem e pela mulher com as atividades remuneradas e as não remuneradas e respondam:

a) Em que tipo de atividades o homem empregou mais tempo? _____

b) Em que tipo de atividades a mulher empregou mais tempo? _____

ATIVIDADE EM GRUPO:

Dinâmica: Definindo o poder

- Os/as participantes recebem uma cartela na qual devem responder à seguinte pergunta:
Para você, o que é poder?
- As cartelas são entregues à facilitadora, até que todos os participantes tenham terminado a tarefa.
- A facilitadora lerá cada cartela para o grupo e fixará em algum lugar visível da sala, agrupando-as de acordo com as definições.

ATIVIDADE EM GRUPO:

1. A facilitadora colará nas paredes da sala fotos com imagens diferentes (sem legendas).
2. As participantes são convidadas a caminhar pela sala, observar as diferentes imagens e escolher, posicionando-se perto dela, a imagem que melhor representa o poder, na sua concepção.
3. As participantes que escolheram a mesma foto deverão conversar entre si sobre os motivos que as levaram a escolher aquela imagem de poder.
4. Ao final, a facilitadora deverá conduzir um debate abordando os seguintes temas: como essa imagem se relaciona com a sua definição de poder? Quão confortável você está com essa descrição de poder? O que levou você a escolher esta imagem e não outra?

Sugestões de imagem: notas de dinheiro; um médico numa consulta; a presidente Dilma Rousseff; um padre ou uma igreja; um leão; mulheres negras; soldados armados etc.

SUGESTÕES DE LEITURA

ALVES, Branca Moreira & PITANGUY, Jaqueline. Empoderando as Mulheres – O que é feminismo 4 – O Movimento Sufragista:

<http://www.empoderandoasmulheres.com/2011/03/o-que-e-feminismo-4-o-movimento.html>

ÂVILA, Maria Betânia & FERREIRA, Verônica. Trabalho Produtivo e Reprodutivo e os Desafios para a Igualdade de Gênero:

http://www.chesf.gov.br/portal/page/portal/chesf_portal/conteudos_portal/docs/trabalho_reprod.pdf

Globo Repórter sobre Empreendedorismo:

<http://grep.globo.com/Globoreporter/0,19125,VGC0-2703-11094-4-179624,00.html>

<http://grep.globo.com/Globoreporter/0,19125,VGC0-2703-11094-4-179625,00.html>

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO E IBOPE. Pesquisa Mais Mulheres na Política:

http://www.spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2013/mais_mulheres_politica.pdf

LISBOA, Teresa Kleba. O Empoderamento como estratégia de inclusão das mulheres nas políticas sociais.

Apresentado na 8ª Edição do Seminário Fazendo Gênero, de 25 a 28 de agosto de 2008:

http://www.fazendogenero.ufsc.br/8/sts/ST11/Teresa_Kleba_Lisboa_11.pdf

MELO, Hildete Pereira de & CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz?:

http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2008/docsPDF/ABEP2008_1942.pdf

ONU Mulheres. Princípios de Empoderamento das Mulheres:

http://www.unifem.org.br/005/00502001.asp?#CD_CHAVE=29254

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015 SPM-PR:

<http://spm.gov.br/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13.pdf>

Políticas Públicas para as Mulheres, SPM-PR:

http://spm.gov.br/publicacoes-teste/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres

Regimento Interno do CNDM:

http://www.spm.gov.br/conselho/CNDM_Regimento.pdf

SCHUMAHER, Schuma & VITAL BRAZIL, Érico (orgs.). Dicionário Mulheres do Brasil. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000:

<http://www.almanaquebrasil.com.br/curiosidades-politica/7929-feminista-fez-barulho-a-favor-do-voto-das-mulheres.html>

Sugestão de vídeos:

“Mercado de Trabalho ainda diferencia homens e mulheres quanto a salários e cargos de chefia”:

“Mulheres em Movimento – Programa 4 – Mulheres nos espaços de poder e decisão”:

<http://www.youtube.com/watch?v=SisG0aiWaRQ>

Lista de Siglas

CNDM – Conselho Nacional dos Direitos da Mulher

CNPM – Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas

OPM – Organismo de Políticas para as Mulheres

PNPM – Plano Nacional de Políticas para as Mulheres

SPM-PR – Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República

TRABALHO REALIZADO PELO
INSTITUTO BRASILEIRO DE
ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL
(IBAM), PARA A ONU MULHERES E O
INSTITUTO COCA-COLA BRASIL

instituto
Coca-Cola Brasil

 **ONU** 
MULHERES
Entidade das Nações Unidas para a Igualdade
de Gênero e o Empoderamento das Mulheres

ibam
instituto brasileiro de
administração municipal