

PROMOÇÃO DO RESPEITO À **DIVERSIDADE** **NAS EMPRESAS:** CADERNO DE FERRAMENTAS



Reino dos Países Baixos



PROMOÇÃO DO RESPEITO À **DIVERSIDADE** **NAS EMPRESAS:** CADERNO DE FERRAMENTAS



PROMUNDO



Conexão G
Grupo LGBT nas favelas



Reino Unido dos Países Baixos



Eletrobras

INSTITUTO PROMUNDO

Rua da Lapa, 161
Lapa – Centro – Rio de Janeiro, RJ
CEP: 20021 -180
www.promundo.org.br
promundo@promundo.org.br

DIRETORA EXECUTIVA

Tatiana Moura

CONCEPÇÃO E COORDENAÇÃO DO PROJETO

Vanessa Fonseca
Gilmara Cunha

PRODUÇÃO DE CONTEÚDO

Vanessa Fonseca
Jacqueline Cabral
Gilmara Cunha
Danielle Araújo

REVISÃO

Marcos Nascimento
Pedro Capanema
Nilton Cesar dos Santos
Danielle Lopes

PROJETO GRÁFICO

Mórgula - Oficina de Ideias

Junho, 2016

PARCERIAS:



REALIZAÇÃO:



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO DO CADERNO DE FERRAMENTAS	5
DESCONSTRUINDO E CONSTRUINDO IDEIAS	13
EXERCÍCIOS DE GRUPO	53
DIVERSIDADE NO MUNDO DO TRABALHO: PRÁTICAS PARA A CONSTRUÇÃO DO RESPEITO	115
RECURSOS AUDIOVISUAIS	135
GLOSSÁRIO IRIDESCENTE	153
REFERÊNCIAS	169



APRESENTAÇÃO

Este caderno de ferramentas tem como objetivo apresentar algumas ideias para ações de promoção do respeito à diversidade nas empresas.

Criado por um conjunto de diferentes organizações da sociedade civil – Instituto Promundo e Grupo Conexão G – e empresas do Grupo Eletrobras – Cepel, Furnas, Eletrobras e Eletronuclear -, ele visa complementar as ações desenvolvidas para a promoção da equidade de gênero e raça nas empresas, com exercícios de grupo, práticas institucionais de respeito à diversidade, entre outros recursos, que incluem também estratégias para a redução das discriminações contra a população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros (que vamos resumir sob a sigla LGBT) e segmentos populares. Busca-se, portanto, a promoção de estratégias que visem enfrentar as diferentes discriminações de forma articulada.

SOBRE AS ORGANIZAÇÕES
QUE PARTICIPARAM
DO PROJETO “PROMOVENDO
DIREITOS E DIVERSIDADE
EM EMPRESAS”



O **Instituto Promundo** é uma organização não-governamental fundada em 1997 no Rio de Janeiro, que atua no Brasil e internacionalmente para promover a igualdade de gênero com foco no envolvimento de homens e mulheres. Transformar normas e dinâmicas de poder relacionadas ao gênero é um fator estratégico para prevenir violência, promover saúde e relações igualitárias entre diferentes grupos. Com base em pesquisas, o Promundo busca identificar os fatores que levam à desigualdade de gênero e aqueles que contribuem para a transformação dessa realidade. Assim, são criadas, testadas e avaliadas metodologias para envolver homens e meninos e favorecer o empoderamento de mulheres e meninas, utilizando esportes, escolas, unidades de saúde, empresas e outros espaços. As pesquisas e o resultado da avaliação dos programas e ações desenvolvidos pela organização são utilizados para influenciar políticas públicas que possam aumentar o impacto na transformação das relações de gênero.

www.promundo.org.br



O **Grupo Conexão G** de Cidadania LGBT é uma organização da sociedade civil fundada por um grupo de jovens em março de 2006, em Nova Holanda, na Maré, com o objetivo de minimizar preconceitos vividos por homossexuais nas comunidades, em uma atuação integrada e abrangente, com foco nos direitos humanos e promoção da saúde. O grupo tem servido como referência para o debate sobre o tema, sendo responsável pela organização de diversos seminários e da primeira Parada Gay realizada em território de favela, em 2012.

<http://conexaog.org/>



A **Embaixada do Reino dos Países Baixos**, representando os interesses do país no Brasil, atua fortemente para proteger e promover os Direitos Humanos. Essa política é baseada em liberdade, justiça e dignidade para todos. Especialmente, o respeito às pessoas LGBTI, gênero e raça são pontos focais. Com este projeto a Embaixada quer contribuir para proteger a diversidade no trabalho e combater a discriminação. Por isso, é importante destacar que a Responsabilidade Social Empresarial é indispensável nesse processo.

A **Eletrobras** é uma holding de empresas de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, com economia mista e capital aberto. Criada em 1962, é uma instituição de grande porte, detentora de uma das matrizes mais limpas do mundo para a geração de energia elétrica. As subsidiárias da Eletrobras geram e transmitem, diariamente, energia para quase metade do país. Desde 2005, as empresas do grupo Eletrobras estão alinhadas com os Objetivos do Milênio e, desde 2006, são signatárias do Pacto Global, reforçando seu compromisso com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU). Em 2014, a Eletrobras assinou um termo de compromisso com o Ponto de Contato Nacional (PCN) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, que trazem recomendações para uma conduta empresarial responsável no contexto global, com um capítulo específico sobre direitos humanos. A Eletrobras reafirma seu compromisso com o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, tendo aderido a todas as suas edições e participa do Comitê Permanente para Questões de Gênero do Ministério de Minas e Energia (MME).

www.eletrobras.com

VISANDO COMPLEMENTAR O PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA¹

Criado em 2005, o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça é uma iniciativa do Governo Federal do Brasil que, por meio da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM/PR)² e do II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, reafirma os compromissos de promoção da igualdade entre mulheres e homens inscritos em nossa Constituição. Seu objetivo é contribuir para a eliminação das discriminações e desigualdades vivenciadas pelas mulheres e pessoas negras no ambiente de trabalho. Para tal, destina-se a empresas e instituições de médio e grande porte dos setores públicos e privados.

A adesão ao Programa é voluntária. A empresa realiza um diagnóstico e elabora um plano de ação em que explicita como serão desenvolvidas as ações em prol da equidade de gênero e de raça e etnia ao longo de 18 meses. Ao executar o plano de maneira satisfatória, a empresa ganha o Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça.

A iniciativa teve o apoio da ONU Mulheres, da Organização Internacional do Trabalho e da Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPP/PR), que passou a integrar o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, pela Lei 13.266, de 05 de abril de 2016³, e foi absorvida pelo recém-criado Ministério de Justiça e Cidadania, pela Medida Provisória nº 726 de 12 de maio de 2016, com a extinção do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos⁴.

A experiência de empresas que aderiram ao programa afirma a importância de que as ações pró-equidade sejam também complementadas com práticas que assegurem o respeito à diversidade de forma mais ampla, incluindo os direitos da população LGBT. Este caderno de ferramentas busca, assim, inspirar a complementação do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, articulando tais desigualdades sociais às discriminações que se voltam contra a população LGBT.

1. Informações extraídas do site: premiowepsbrasil.org/o-que-e-o-programa-pro-equidade-de-genero-e-raça/
2. Integrada ao Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos, em 05 de abril de 2016, pela Lei 13.266, e extinta pela Medida Provisória nº 726 de 12 de maio de 2016. Ver: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2016/2016/Mpv/mpv726.htm. Acesso em 22 de maio de 2016.
3. Ver: presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/321364228/lei-13266-16. Acesso em 22 de maio de 2016.
4. Ver: www.seppir.gov.br/medida-provisoria-estabelece-nova-organizacao-dos-ministerios-2. Acesso em 22 de maio de 2016.

COMO FOI ELABORADO ESTE MATERIAL?

Com o apoio da Embaixada do Reino dos Países Baixos no Brasil, por meio do edital de financiamento de projetos na área dos direitos humanos e responsabilidade social empresarial, este caderno de ferramentas foi construído através da parceria entre duas organizações da sociedade civil, o Instituto Promundo e o Grupo Conexão G, e as empresas do sistema Eletrobras - a Eletrobras holding, o Cepel, a Eletronuclear e Furnas -, a partir de pesquisa com pessoas pertencentes a grupos sociais tradicionalmente discriminados em nossa sociedade. O objetivo das pesquisas, feitas por meio de grupos focais e entrevistas, foi analisar, a partir de seu ponto de vista, quais as barreiras mais frequentes enfrentadas na busca por qualificação, acesso e ascensão/progressão nas instituições de trabalho. Como base no diálogo com estes grupos, visamos promover um debate sobre como gestores e trabalhadores também *cisgêneros*⁵, de forma geral, podem questionar seus posicionamentos, práticas e políticas que limitam o acesso de determinadas populações às empresas.

Não podemos deixar de enfatizar que esta é uma obra criada a muitas mãos, com participação ativa de uma organização – o Grupo Conexão G – representada por pessoas LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis), em sua maioria negras e jovens, moradoras de favela. Esta organização vem se destacando no cenário brasileiro por sua denúncia às discriminações que diferentes grupos LGBT sofrem nas diversas instituições sociais: de saúde, educação, assistência social, empresariais, entre outras, e lembrando que diferentes formas de intolerância estão articuladas à homofobia, ou melhor, à LGBTfobia. Pessoas LGBT sofrem diferentes opressões e preconceitos, dependendo de sua classe social, faixa etária, gênero e raça. Uma política pró-equidade não pode ignorar estas diferenças, nem deixar de articular as variadas necessidades para um acesso mais justo a todos os espaços de nossa sociedade.

As ideias aqui presentes para o trabalho em empresas foram discutidas em três oficinas de dois dias sobre “Promoção do Respeito à Diversidade nas Empresas”, com profissionais da Eletrobras, Furnas, Cepel e Eletronuclear, no Rio de Janeiro. Na primeira oficina, a partir de um debate sobre as análises das falas dos grupos LGBTs compostos por moradores de favelas e de ideias de ações para transformar possíveis discriminações relatadas em empresas, foi encaminhada a elaboração deste caderno de ferramentas e de sua estrutura. As duas oficinas seguintes serviram para testagem, ajustes e adequação do material.

5. Para o significado deste e outros termos, consulte o glossário iridescente ao final desta publicação..

A QUEM SE DESTINA ESTE CADERNO DE FERRAMENTAS?

Embora em nossa experiência de criação deste caderno de ferramentas as/os profissionais das áreas de recursos humanos, responsabilidade social e programas organizacionais destinados à promoção dos direitos humanos e equidade de gênero costumem encontrar maior abertura para a realização de ações para reduzir iniquidades na empresa, este material se destina a todas as pessoas incumbidas e interessadas em realizar atividades para a promoção do respeito às diversidades no ambiente de trabalho, do recrutamento à ascensão na gestão e convivência entre os e as funcionárias.

COMO USAR ESTE CADERNO DE FERRAMENTAS?

“Qualquer coisa refletida e voluntária, como uma publicação, deveria tornar possível uma cultura homossexual, isto é, possibilitar os instrumentos para relações polimorfos, variáveis, individualmente moduladas. Mas a ideia de um programa e de proposições é perigosa. Desde que um programa se apresenta, ele faz lei, é uma proibição de inventar. Deveria haver uma inventividade própria de uma situação como a nossa e que estas vontades disso que os americanos chamam de *coming out* isto é, de se manifestar. O programa deve ser vazio. É preciso cavar para mostrar como as coisas foram historicamente contingentes, por tal ou qual razão inteligíveis, mas não necessárias. É preciso fazer aparecer o inteligível sob o fundo da vacuidade e negar uma necessidade; e pensar o que existe está longe de preencher todos os espaços possíveis. Fazer um verdadeiro desafio inevitável da questão: o que se pode jogar e como inventar um jogo?”⁶ (FOUCAULT, 1981, p. 39).

6. Entrevista do pensador francês Michel Foucault ao hebdomadário “Gai Pied” em 1981, disponível em portalgens.com.br/portal/images/stories/pdf/amizade.pdf. Acesso em 02 de maio de 2016.

Este caderno não pretende ser uma receita ou um manual para ser seguido passo a passo. As ferramentas aqui apresentadas podem ser utilizadas na ordem que se desejar. Estão dispostas para serem selecionadas como numa caixa de ferramentas. Servem para inspirar e promover reflexões. Permitem a reinvenção, para alcançar o objetivo de promover o respeito às diferenças. As experiências institucionais devem ser levadas em conta. É importante ouvir os representantes de diferentes grupos nas empresas e suas reivindicações.

Portanto, aqui você encontrará algumas ideias para traçar um mapeamento do campo e organizar uma estratégia. Utilizar processos participativos ajuda na adequação das práticas, promove engajamento, estimula melhores ideias e traz resultados mais eficientes e eficazes. Sugestões de exercícios de grupo também são encontradas aqui para apoiar reflexões que transformem ideias e comportamentos discriminatórios e conduzam para a construção de ações coletivas que de fato promovam um ambiente mais respeitoso à diversidade e equânime entre todas as pessoas que fazem parte da empresa.

Todas as ferramentas são complementares e se reforçam nas reflexões para o respeito às diversidades, mas não é necessário que todas sejam realizadas. Tudo depende da disponibilidade de tempo e espaço. Mas, para a melhor realização do trabalho, é importante que você busque conhecer outras experiências, informe-se e crie canais de reflexão sobre o tema. Convidamos você a passar pelas questões da seção “Construindo e Desconstruindo Ideias” e a buscar outras fontes de informação sobre o assunto, principalmente de representantes de grupos sociais que enfrentam cotidianamente os entraves para a igualdade de direitos em nossa sociedade.

COMO ESTE CADERNO DE FERRAMENTAS ESTÁ ORGANIZADO?

Este caderno está organizado em módulos que dispõem de ferramentas organizadas da seguinte forma:

- **APRESENTAÇÃO DO CADERNO DE FERRAMENTAS**
Seção que traz informações sobre o caderno de ferramentas, seu processo de criação e como usá-lo.
- **DESCONSTRUINDO E CONSTRUINDO IDEIAS**
Seção que apresenta temas relacionados ao respeito à diversidade no formato de perguntas e respostas.
- **DIVERSIDADE NO MUNDO DO TRABALHO: PRÁTICAS PARA A PROMOÇÃO DO RESPEITO ÀS DIFERENÇAS**
Seção com políticas e exemplos de experiências para o respeito à diversidade nas empresas.
- **EXERCÍCIOS DE GRUPOS**
Seção que traz ferramentas práticas para a proposição de reflexões em grupo.
- **RECURSOS AUDIOVISUAIS**
Seção com dicas de filmes que podem auxiliar o debate sobre a temática da diversidade nas empresas.
- **GLOSSÁRIO IRIDESCENTE**
Seção que apresenta o significado dos principais termos relacionados ao tema no caderno de ferramentas. A palavra iridescente vem de arco-íris, que é o símbolo da diversidade.

A organização do caderno foi pensada para que profissionais de empresas variadas possam encontrar com mais facilidade as ferramentas de que necessitam, a partir das estratégias planejadas em conjunto na instituição em que trabalham. Apesar de termos disposto as ferramentas em uma ordem, sua implementação não precisa seguir uma sequência determinada. Tudo dependerá das possibilidades que existem para a realização do trabalho.



DESCONSTRUINDO
E CONSTRUINDO
IDEIAS

POR QUE AINDA PRECISAMOS FALAR SOBRE RESPEITO À DIVERSIDADE?

Muitas populações marginalizadas vivenciam ao longo de suas vidas, preconceitos e discriminações que dificultam o acesso a muitos direitos, inclusive ao trabalho digno⁷. Desde muito jovens, passam por violências sucessivas, na escola, na vizinhança, nas famílias e em outros meios sociais, que criam barreiras à qualificação profissional bem como à sensação de merecimento e pertencimento a determinados espaços sociais. Até chegar ao trabalho, experimentam muitas violações de direitos, o que dificulta o acesso aos meios que garantiriam sua qualificação e escolha profissional.

Como exemplo, podemos citar o aumento do número de transexuais e travestis que fizeram o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) em 2015. Graças à possibilidade de utilização do nome social, evitando constrangimentos e conferindo segurança e tranquilidade na hora da prova, a taxa de inscritos no exame aumentou de 102, em 2014, para 278, em 2015, de acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). O nome social passou a ser adotado oficialmente na aplicação do exame em 2014, mas era preciso solicitar o uso por telefone. No ano seguinte, o pedido foi feito pela internet:

7. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação define trabalho decente como um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Este e outros acordos firmados no âmbito da OIT tratam de temas que ajudam na promoção de ambientes de trabalho mais acolhedores. Ver www.oit.org.br/node/472. Acesso em 01 de fevereiro de 2016.

8. Ver matéria da Agência Brasil em agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2015-10/numero-de-travestis-e-transexuais-inscritos-no-enem-que-se-triplica. Acesso em 01 de fevereiro de 2016.

“Eu acho que os números por si só já mostram que quando se instrumentaliza, quando se atende a uma solicitação que a gente faz há tempo, isso repercute de alguma forma”, diz a vice-presidenta da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT), Keila Simpson⁸.

CONTANDO HISTÓRIAS

TRANSFOBIA AFASTA DO AMBIENTE ESCOLAR E DO MERCADO DE TRABALHO

Apesar da Portaria nº 1.612 de 2011 do Ministério da Educação assegurar a transexuais e travestis o direito de serem tratadas pelo nome social, a violência contra essa população continua sendo uma realidade nas escolas e universidades brasileiras. É o que relata a maioria das mulheres transexuais que ousaram e ousam cada vez mais frequentar os espaços de formação acadêmica, direito de todas as brasileiras e brasileiros.

Uma das primeiras a tentar romper as barreiras do preconceito foi Rafaela Damasceno que, em 1999, ingressou no curso de geografia da Universidade Federal de Goiás (UFG). Sua conquista logo se tornou um grande pesadelo, e a discriminação e perseguição sofridas fez com que abandonasse a faculdade um ano antes de se formar. Seus depoimentos mencionam que era tratada “como se fosse um bicho de zoológico”, tamanha era a surpresa das pessoas em lidar com a situação. Rafaela também conta que muitos professores se recusavam a chamá-la pelo nome social na hora da chamada ou simplesmente “pulavam” seu nome, como se a aluna não existisse. Após muitos anos dessa experiência nada agradável, Rafaela voltou a estudar para terminar sua formação como geógrafa, mas ainda se lembra da professora da UFG que dizia que ela deveria estar no salão de cabeleireiro ou na cozinha, e não na faculdade.

Na consulta realizada com moradores e moradoras que frequentam o Grupo Conexão G para a elaboração deste caderno de ferramentas, as violências já sofridas na escola produziram o afastamento da sala de aula: “Olha eu não cheguei a pensar muito na minha vida profissional eu saí do colégio na terceira série, eu não suportei (...) porque é muito preconceito, sabe?”

VAI TER TRAVESTI E TRANS NA UNIVERSIDADE, SIM!

Este é o lema do Prepara Nem, um coletivo que teve início em 2015 na Lapa e já está se espalhando por outros bairros cariocas e fluminenses. O Prepara Nem foi idealizado por Indianara Siqueira, ativista trans e prostituta, a partir do desejo manifestado por travestis e transexuais de encontrar outras alternativas de subsistência e geração de renda. Nasceu originalmente como pré-vestibular, visando à reinserção social e ao empoderamento dessa população através do acesso ao espaço escolar e acadêmico, que historicamente lhes têm sido negado pela exclusão familiar e social que sofrem ao assumirem sua identidade de gênero.

Trata-se de uma iniciativa da sociedade civil organizada, criada para pessoas trans e por pessoas trans e cis, de diferentes classes, idades, formações e raças/etnias, cujo maior propósito é afirmar o protagonismo de travestis e transexuais em todos os espaços públicos e setores sociais. Em seis meses de funcionamento, conta com o apoio de quase 50 voluntárias e voluntários que se revezam em aulas de disciplinas tradicionais como história, biologia, matemática, português e química, além de informática, idiomas e atividades artísticas, dentre outras. Tudo isso, dentro de um espaço seguro e livre de transfobia, que pretende transcender a educação formal e promover a afirmação da cidadania.

Até agora, duas alunas do Prepara Nem foram aprovadas com bolsa de 100% no vestibular da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), outras duas fizeram a prova de ingresso na Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), 12 prestaram o ENEM – uma delas foi aprovada no curso de medicina da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – e outras tantas conquistaram o certificado de ensino médio.

AS DESIGUALDADES AINDA PERMANECEM...

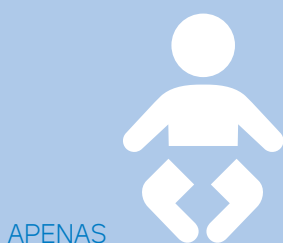
Apesar de alguns avanços na política e nos números, podemos afirmar que as consequências das normas de gênero ainda se mostram presentes nos índices de violências, na divisão de tarefas domésticas, nos cuidados com crianças e na saúde e no mercado de trabalho, por exemplo. De acordo com a Síntese dos Indicadores Sociais de 2015 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (SIS 2015/IBGE), as mulheres ainda recebem 70% do rendimento dos homens⁹.

Um estudo comparativo com homens e mulheres, coordenado pelo Instituto Promundo e pelo International Center for Research on Women (ICRW), revelou que, no Brasil, 44% dos homens declararam que a parceira realiza mais tarefas domésticas do que eles. A participação no cuidado dos filhos também é inferior à participação feminina. Apenas 42% dos homens trocam as fraldas de seus filhos e 37% cuidam do banho, com consequências importantes para a participação feminina no mercado de trabalho¹⁰.

9. Para saber mais sobre a SIS 2015/IBGE, acesse: agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho-2/sis-2015ibge-desigualdades-de-genero-e-raca-diminuem-em-uma-decada-mas-ainda-sao-mar-cantes-no-brasil/. Acesso em 20 de janeiro de 2016.

10. O nome do estudo é The International Men and Gender Equality Survey (IMAGES).

Mais informações em: promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/Masculinidades-y-politicas-de-equidad-de-genero-Reflexiones-a-partir-de-IMAGES-Brasil-Chile-Mexico.pdf. Acesso em 19 de janeiro de 2016.



APENAS

42%

DOS HOMENS
TROCAM AS FRALDAS
DE SEUS FILHOS



37%

CUIDAM
DO BANHO

Para as mulheres negras, as condições de vida são agravadas pelas assimetrias de raça, o que potencializa sua situação de pobreza e vulnerabilidade. Pesquisa realizada em 2010 pela Fundação Perseu Abramo em parceria com Serviço Social do Comércio (SESC) sobre mulheres brasileiras e gênero nos espaços público e privado, demonstrou que mulheres negras se encontram em maior número no mercado informal, são a maioria de empregadas domésticas, com escolaridade reduzida e baixos salários, corroborando dados fartamente divulgados por institutos de pesquisa do governo e organismos internacionais como OIT e ONU Mulheres, por exemplo¹¹.

De acordo com Lúcia Xavier, representante da organização não-governamental Criola, o trabalho doméstico é um bom exemplo da articulação entre gênero e raça nas desigualdades sociais: “Tratado como continuidade do trabalho da mulher, era exercido em situação precária, insalubre e sem direitos. Como uma das maiores categorias profissionais no Brasil, composta basicamente de mulheres e em sua maioria mulheres negras, elas só tiveram o trabalho reconhecido na década de 1970, conquistaram alguns direitos em 1988; e só agora, em 2015, alcançaram isonomia em termos trabalhistas”.

Com relação à violência, o Mapa da Violência de 2015 constatou que a população negra é vítima prioritária da violência homicida no país e que, enquanto as taxas de violência tendem a se reduzir no curso da história para a população branca, aumentam as taxas relacionadas à violência contra as pessoas negras.

11. Acesso à pesquisa “Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privados” em novofpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf ou www.sesc.com.br/mulheresbrasileiras/index.html. Acesso em 19 de janeiro de 2016.

O número de homicídios de brancas cai de 1.747 vítimas, em 2003, para 1.576, em 2013, o que representa uma queda de 9,8% no total de homicídios do período. Já os homicídios de negras aumentam 54,2% no mesmo período, passando de 1.864 para 2.875 vítimas (WAI-SELFISZ, 2015, p. 30).

A partir da vigência da Lei Maria da Penha, embora em menor escala, o processo de diferenciação se manteve:

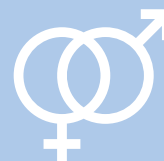
As taxas de homicídio de mulheres brancas caíram 11,9%: de 3,6 por 100 mil brancas, em 2003, para 3,2 em 2013. Em contrapartida, as taxas das mulheres negras cresceram 19,5%, passando, nesse mesmo período, de 4,5 para 5,4 por 100 mil (WAISELFISZ, 2015, p. 31).

Os dados mostram que, apesar dos avanços em termos de políticas de gênero, como a Lei Maria da Penha, tais políticas não podem ignorar outros marcadores sociais que produzem opressão. Um trabalho de promoção de equidade de gênero em qualquer espaço não pode estar separado de ações que questionem outras formas de discriminação. Uma perspectiva interseccional¹², como a que atravessa este caderno de ferramentas, é fundamental no trabalho de redução de desigualdades sociais.

Ainda sobre violência, de acordo com levantamentos feitos pelo Grupo Gay da Bahia (GGB), uma pessoa LGBT é assassinada a cada 27 horas no Brasil. Dados de 2015 apontam que, desse número, 52% foram gays mortos, 37% travestis, 16% lésbicas, 10% bissexuais. Proporcionalmente, as travestis e transexuais são as mais vitimadas. O risco de uma pessoa transgênero ser assassinada é 14 vezes maior que um gay.

Este cenário se torna mais preocupante se compreendermos que se trata apenas dos casos de violações notificados e que o número é, certamente, muito maior do que o que se apresenta. A discriminação e a falta de acesso a determinados serviços e instituições raramente são percebidas como violência. As políticas públicas relativas a trabalho, assistência e previdência são as que menos se destacam no campo das ações que garantam direitos à população LGBT¹³.

A homofobia mata inclusive pessoas não LGBT: 7% de heterossexuais confundidos com gays e 1% como amantes de travestis¹⁴. Vale destacar que a homofobia diz respeito à violência dirigida aos indivíduos cuja orientação e/ou identidade de gênero presumidas não se conformam à heteronormatividade¹⁵. Assim, são comuns em empresas, as violações homofóbicas dirigidas também aos sujeitos que, apesar de se autodeclararem heterossexuais, possuem características e comportamentos não considerados adequados ao padrão heteronormativo.



1 LGBT
É ASSASSINADO

A CADA



NO BRASIL

12. Ver box mais adiante sobre interseccionalidade, além do verbete no glossário iridescente.

13. Ver www.sertao.ufg.br/up/16/o/politicas-lgbt_trabalho__assistencia_social_e_previdencia.pdf?1345092031. Acesso em 20 de novembro de 2015.

14. Ver o relatório de assassinatos de homossexuais do GGB em homofobiamata.files.wordpress.com/2014/03/relatc3b3rio-homocidios-2013.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

15. Consulte o glossário iridescente ao final do caderno de ferramentas.

POR QUE FALAR DE RESPEITO À DIVERSIDADE NAS EMPRESAS?

Nas entrevistas realizadas com grupos LGBT, as discriminações presentes nas empresas, acontecem de várias formas:

- No processo de seleção, com base em testes, entrevistas e outros processos em que pesam quesitos bastante problemáticos, como “boa aparência”, o que geralmente, exclui características da população negra, por exemplo, cabelos crespos naturais. As travestis também costumam ser excluídas desse critério.
- Na recepção do candidato, principalmente por constrangimentos em relação ao não uso do nome social de travestis e transgêneros.
- Na imposição de barreiras relacionadas à ascensão na empresa.
- Na não confiança em pessoas negras que exercem cargos de poder.
- Na não inclusão de companheiros e companheiras do mesmo sexo, como beneficiários de planos, clubes, programas etc.
- Não ficam à vontade para sua falar da sua vida privada, têm mais cuidado para tratar da vida afetiva ou não levam a família para eventos sociais da empresa.
- Com piadas homofóbicas, encarnações (piadinhas) e fofocas, “encanações” (não poder se aproximar de alguém, sem que se confunda com paquera), com conseqüente isolamento.
- Regras restritas e que diferenciam homens e mulheres no modo de se vestir.
- Impossibilidade, por parte das mulheres lésbicas, de ter licença para acompanhar a parceira que gestou o bebê no parto e nos cuidados logo após o nascimento, já que o afastamento é previsto por lei quando se adota uma criança.

PROGRAMA RIO SEM HOMOFOBIA

Trata-se de um conjunto de ações da Superintendência de Direitos Individuais, Coletivos e Difusos (SuperDIR), no âmbito da Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos do Governo do Estado do Rio de Janeiro (SEASDH), para o combate à discriminação e a violência contra LGBTs, e promoção da cidadania desta população em todo território fluminense, respeitando as especificidades desses grupos populacionais.

Um dos serviços prestados pelo Rio Sem Homofobia era o Disque Cidadania LGBT, que através de atendimento telefônico gratuito 24h pelo 0800 023 4567, buscava orientar e acolher LGBTs, familiares e amigos em situação de violência e discriminação; aconselhar LGBTs em situação de crise (solidão, processo de descoberta, medo e homofobia internalizada, rejeição familiar, entre outros); informar sobre serviços e ações voltados para LGBTs no Estado (grupos, ONGs, serviços públicos, agenda de eventos, locais etc.); encaminhar para rede de apoio jurídico, social e psicológico, prioritariamente para os Centros Regionais de Referência LGBT.

O site do Programa (www.riosemhomofobia.rj.gov.br/) oferece uma série de informações e menciona vários serviços hoje suspensos por conta da demissão de quase todos os seus funcionários desde o início de 2016, logo após o pastor evangélico Ezequiel Teixeira, do Partido da Mulher Brasileira (PMB), assumir a pasta da SEASDH.¹⁶

Para Cláudio Nascimento, coordenador do Rio Sem Homofobia, todas essas práticas discriminatórias trazem prejuízos às empresas que, além de não aproveitarem o potencial de seus funcionários, correm o risco de perder “pessoas qualificadas e conta com profissionais não saudáveis e constrangidos”¹⁷.

16. Entrevista para o projeto que deu origem a este caderno de ferramentas em 13 de outubro de 2015.

17. Leia reportagem sobre o desmantelamento do Programa Rio Sem Homofobia em oglobo.globo.com/rio/rio-sem-homofobia-suspende-servicos-demite-18680688. Acesso em 16 de fevereiro de 2016. Acesso em 16 de fevereiro de 2016.

O verdadeiro comprometimento com medidas concretas que garantam a valorização da diversidade é condição indispensável para que pessoas LGBTQs, negras e mulheres vivam tranquilamente no ambiente de trabalho, o que acaba por impactar no avanço das empresas em vários aspectos, inclusive no financeiro. Ter liberdade para ser quem se é, livre de constrangimentos, estimula a criatividade das pessoas, que se sentem mais à vontade no espaço em que passa boa parte do seu dia.

No entanto, é importante ressaltar que, para além das preocupações com seus ganhos financeiros, as empresas têm responsabilidades sociais e devem estar engajadas com a promoção de uma sociedade mais justa. É preciso colaborar para a construção de um mercado de trabalho que respeite e promova os direitos humanos em geral e os do público LGBTQ em particular. Uma empresa que reconhece a importância da diversidade, que inclui em sua hierarquia organizacional pessoas de gêneros, etnias e orientações sexuais diferentes, refletindo internamente o que acontece na sociedade de forma geral, tem condições de tomar decisões de menor risco, pois ao incluir olhares diversos de dentro da própria companhia, pode lidar melhor com o público externo.

INDICADORES DE SUSTENTABILIDADE¹⁸

A maioria das grandes empresas produz indicadores, segundo metodologias padronizadas como o Global Reporting Initiative – GRI, para seus relatórios de sustentabilidade e, no caso de empresas de capital aberto, para compor índices de bolsas de valores. Nesses instrumentos de reporte, a diversidade integra o conjunto de temas considerados para avaliar o desempenho das empresas, permitindo-lhes diferenciar-se em termos de qualidade, responsabilidade e sustentabilidade, com desdobramentos potenciais até mesmo na valorização de suas ações.

O Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE é uma ferramenta para análise comparativa da performance das empresas listadas na Bolsa de Valores de São Paulo – Bovespa sob o aspecto da sustentabilidade corporativa, baseada em eficiência econômica, equilíbrio ambiental, justiça social e governança corporativa. No questionário da dimensão social do ISE de 2015, o tema da diversidade é considerado em questões como:

18. O questionário pode ser acessado por meio do link isebvmf.com.br/arquivos/356/ISE_2015_Dimensao_SOCIAL_0508.pdf. Acesso em 25 de maio de 2016.

SOC 31. Indique as medidas adotadas pela companhia visando respeitar a diversidade em termos de orientação sexual:

(GRI G3.1) Indicador LA13 / (GRI G4) Indicador LA12

- a) Possibilita a indicação de pessoas do mesmo sexo como cônjuges
- b) Inclui o tema em suas atividades de sensibilização e valorização da diversidade
- c) Nenhuma das anteriores
- d) Evidências de ações realizadas pela companhia em relação a cada alternativa assinalada.

NOÇÕES BÁSICAS EM PAUTA: ARTICULAÇÃO ENTRE GÊNERO, RAÇA E ORIENTAÇÃO SEXUAL

O QUE É GÊNERO?

Durante muito tempo prevaleceu, na maior parte das sociedades, a ideia de que as diferenças entre os corpos e as aptidões femininas para o cuidado eram naturais e, portanto, imutáveis. Nesta equação, acreditava-se que os homens teriam mais facilidade em lidar com o trabalho remunerado, em administrar o salário do mês e em assumir cargos de chefia. Esse discurso foi utilizado, exaustivamente, para justificar a subordinação feminina e as relações desiguais entre homens e mulheres.

Foi a partir dos estudos de gênero¹⁹, nas décadas de 1960/1970, que essa discussão ganhou corpo. A desigualdade entre os gêneros – feminino e masculino - começou a ser questionada, mostrando que o “jeito de ser homem” e o “jeito de ser mulher” são modelos aprendidos ao longo da vida e que, portanto, podem se alterar em diferentes contextos históricos, culturais e sociais.

Quando falamos de gênero, nos referimos à maneira como nossas identidades enquanto homens e mulheres são socialmente produzidas e vivenciadas. Em outras palavras, nosso gênero diz respeito às formas como somos educadas/os, como nos comportamos e agimos, tornando-nos mulheres e homens; refere-se também à forma como estes papéis e modelos, usualmente estereotipados, são internalizados, pensados e reforçados por todas as pessoas, diariamente.

A desigualdade de gênero existe porque em geral as atividades femininas são menos valorizadas socialmente. As mulheres ainda são percebidas como seres frágeis, que necessitariam de tutela e proteção, e que muitas vezes não teriam capacidade para tomar decisões sobre a sua própria vida. Além disso, as mulheres estiveram historicamente afastadas do espaço público, das decisões políticas e do acesso a bens e recursos econômicos e sociais. Dessa forma, as normas de gênero têm colocado as mulheres em uma situação histórica de subordinação que necessita ser superada.

19. Consulte o glossário iridescente.

A atividade “O que é isso chamado Gênero?”
apoia a compreensão deste conceito.

A DESIGUALDADE DE GÊNERO AFETA DA MESMA FORMA A TODAS AS MULHERES?

Ser mulher e ser homem assumem sentidos muito diversos, dependendo da classe social, raça, região do país ou tradições religiosas em que os sujeitos se localizam. A expressão corporal, os cuidados com o corpo e a saúde, as vestimentas, a alimentação, as atividades desempenhadas, variam de acordo com os gêneros, assim como em função de outras características socioculturais.

Mesmo diante de mudanças que podem ser observadas em nosso cotidiano, há grupos que têm mais voz e direitos garantidos do que outros. Homens heterossexuais têm, de maneira geral, maior prestígio e poder do que mulheres, e isso contribui diretamente para a desigualdade de oportunidades e de renda, acesso a direitos sexuais e reprodutivos, segurança, entre homens e mulheres. Vale destacarmos que as desigualdades de gênero se articulam às desigualdades raciais, de orientação sexual, faixa etária, entre outras formas de discriminação das pessoas.

Ao mesmo tempo em que as normas de gênero variam nos diferentes contextos culturais, existem semelhanças na forma como estas normas podem influenciar o acesso de homens e mulheres a recursos sociais e econômicos e ao poder de tomada de decisão. Homens são frequentemente os responsáveis por atividades produtivas fora do lar (trabalho remunerado, por exemplo), enquanto mulheres são frequentemente responsáveis por atividades reprodutivas e produtivas dentro do lar (como planejamento familiar, cuidado de crianças e tarefas domésticas). Essas divisões de responsabilidades também variam muito conforme os contextos raciais, de classe, regionais e etários em que as pessoas estão inseridas. O conceito de interseccionalidade é fundamental para pensar como as opressões podem ser articuladas produzindo padrões de opressão diferentes.

SE NÃO É NATURAL, COMO CONSTRUÍMOS O GÊNERO?

A construção de nossas identidades enquanto mulher ou homem se inicia no momento do nascimento (ou mesmo antes, nos exames das consultas pré-natais), quando nos é atribuído um sexo (masculino ou feminino) de acordo com nossas características corporais. A partir da atribuição do sexo, são criadas diferentes expectativas sobre como meninos e meninas devem se comportar e se relacionar. As meninas podem aprender que são valorizadas por sua obediência e aparência. Meninos, por outro lado, podem aprender que, para se tornarem “verdadeiros” homens, devem sempre ser fortes e estar no controle. Esses ideais sobre como homens e mulheres devem se comportar funcionam como normas – **são as normas de gênero** – e são ensinadas e reforçadas pelas famílias, mídia e comunidades por meio de um processo chamado de socialização.

Por ser um processo não natural, em nosso cotidiano percebemos que estas fronteiras entre o que é considerado um comportamento “adequado” para mulheres e homens estão cada vez menos nítidas. Encontramos cada vez mais mulheres em profissões tradicionalmente ocupadas por homens, ocupando cargos políticos importantes, assim como homens que cuidam de suas casas e das crianças. Podemos observar também uma diversidade de orientações afetivo-sexuais que contrariam a norma de que todos são ou devem ser heterossexuais. Tem crescido a visibilidade de pessoas lésbicas, gays e bissexuais. Além disso, pessoas trans e travestis vêm lutando pelo reconhecimento de suas identidades de gênero na sociedade, e para terem seus direitos e sua existência reconhecidas.

O QUE UM TRABALHO PARA A PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO TEM A VER COM DIVERSIDADE SEXUAL?

As normas de gênero incluem ainda regras de relacionamentos afetivos e sexuais. Espera-se que as pessoas se sintam atraídas sexual e afetivamente por pessoas de sexo diferente do seu, isto é, que sejam heterossexuais. Entretanto, quase nunca as pessoas correspondem totalmente às normas de gênero.

Gênero pode ser visto como um dispositivo de poder que vai além das diferenças e desigualdades entre homens e mulheres. Desta perspectiva, a homofobia e a transfobia são formas de sexismo que não afetam só as pessoas LGBT, mas ao conjunto de cidadãos, e que tem a função de reproduzir as diferenças e desigualdades entre homens e mulheres (Borrillo, 2010).

O movimento LGBT frequentemente lança mão das experiências, do cabedal teórico e dos recursos obtidos através do feminismo para suas próprias lutas. Isso se dá porque a discriminação sofrida por essa população também é fruto do sexismo derivado da sociedade heteronormativa que impõe o binarismo de gênero: macho/fêmea, homem/mulher.

Usamos o termo “sexismo” em vez de “machismo” porque a opressão faz parte de uma lógica que não oprime apenas as mulheres e não é praticada somente por homens. Em outras palavras, o imaginário social em torno da ideia de “machão” também oprime o homem que não se encaixa perfeitamente nesse estereótipo, seja ele heterossexual, bi ou homossexual. Isto também vale para as mulheres que não se enquadram no estereótipo social da feminilidade.

Uma sociedade cujos valores, que são apresentados por meio de princípios e normas sociais, são sexistas, exige total oposição entre gêneros. Por essa razão, é esperado que as pessoas mantenham uma coerência e continuidade entre sexo, gênero, afeto/desejo e prática sexual, o que torna a heterossexualidade algo compulsório, que deve ser seguida por todos. Seguindo tal linha de raciocínio, o homem só é “homem de verdade” quando deseja e se relaciona

com mulheres, e a mulher também só é “mulher” quando deseja e se relaciona com homens. Um homem que supostamente se “rebaixa” à posição hierarquicamente destinada à mulher abre mão de sua virilidade – um privilégio social que não tem nada a ver com a sua “natureza” – e é taxado de afeminado quando se “submete” a outro homem em uma relação homossexual. Por fim, o sexismo exige que pensemos o sexo atribuído no nascimento desvinculado da identidade de gênero, o que afeta de forma extremamente negativa os indivíduos transgêneros.

DIREITOS DE LGBT: UMA QUESTÃO DE CIDADANIA

Os direitos da população LGBT – sigla atualmente usada por vários setores do movimento social organizado em grupos com algum nível de institucionalização para designar lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros, transexuais e travestis – devem ser pensados sob o prisma do cenário de constituição dos direitos humanos.

A discriminação de LGBT é proibida de acordo com a lei brasileira, já que a Constituição Federal afirma explicitamente que todas e todos devem ser tratados com isonomia, sem que se faça acepção de pessoas por qualquer motivo ou razão. Se é verdade que as regras de fé de muitas religiões proíbem expressamente as relações homossexuais, tais normas valem apenas no interior das respectivas comunidades, já que a liberdade religiosa exige que todas as religiões atuem dentro dos padrões básicos dos direitos humanos adotados pelo Estado brasileiro.

Também é preciso explicitar que nem todas as religiões proíbem a união entre pessoas do mesmo gênero. Denominações cristãs como a Igreja Metropolitana do Brasil projetam uma visão inteiramente reformada em relação às LGBT e outros tantos grupos como o Diversidade Católica vêm debatendo com bastante seriedade a questão do direito à cidadania religiosa dessa comunidade, ainda que prevaleça muita resistência por parte das alas mais conservadoras tanto do cristianismo quanto de outras religiões monoteístas como o judaísmo e o islamismo, mais obstinadas quanto à ideia de união entre iguais do que as crenças politeístas.

MARCOS LEGAIS PELOS DIREITOS DA POPULAÇÃO LGBT

Os Princípios sobre a Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos em Relação à Orientação Sexual e Identidade de Gênero ou, simplesmente, Princípios de Yogyakarta, é um documento que contém uma série de preceitos sobre orientação sexual e identidade de gênero, a fim de orientar a interpretação e aplicação das regras do direito internacional dos direitos humanos, o estabelecimento de regras básicas para evitar abusos e para proteção dos direitos humanos de LGBT.

O documento foi elaborado a pedido da ONU por 16 especialistas em direito internacional dos direitos humanos em vários países, incluindo o Brasil, entre juristas, acadêmicos e ativistas que se reuniram na cidade de Yogyakarta, Indonésia, novembro de 2006. O documento final possui 29 princípios e apresenta recomendações aos governos, instituições intergovernamentais, sociedade civil e a própria ONU.

Os Princípios de Yogyakarta foram apresentados como uma carta global para os direitos LGBT em 26 de março de 2007 ao Conselho de Direitos Humanos da ONU em Genebra. Eles não foram adotados pelos países na forma de um tratado e não constituem um instrumento vinculativo do direito internacional dos direitos humanos. Entretanto, apesar da resistência e reserva de vários Estados, seus autores pretendem que sejam aplicados como norma legal internacional obrigatória em todo o mundo.

O documento também representa um apelo feito de forma direta a 54 países membros do Conselho de Direitos Humanos da ONU diante das graves violações aos direitos de pessoas LGBT que ocorrem nessas nações.

HOMOSSEXUALIDADE OU HOMOSSEXUALISMO?

Homossexualismo, com o sufixo ismo, refere-se a uma enfermidade ou transtorno. Desde 1993, por compreender que não se trata de uma doença, a **Organização Mundial da Saúde** (OMS) retirou a expressão homossexualismo de sua lista de doenças, reconhecendo, enfim, não se tratar de nenhuma disfunção. Utiliza-se a palavra homossexualidade por se referir a uma expressão de vida, com sufixo idade, tal como felicidade, espontaneidade etc. Uma resolução de 1999 do **Conselho Federal de Psicologia** também proíbe os psicólogos de tratar a homossexualidade como doença, distúrbio ou perversão e os conselhos regionais da classe em todo o país vêm punindo psicólogos que se propõem a curar pessoas LGBT.

O QUE UM TRABALHO PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO TEM A VER COM RAÇA?

Sempre que discutimos gênero, devemos pensar em como essa discussão se articula com a raça. Ser mulher branca, no Brasil, é estar inserida em um contexto de desigualdades de gênero significativos, mas também implica privilégios de cor que não podem ser desconsiderados. Estatisticamente, mulheres brancas enfrentam menos desemprego que mulheres negras, e a renda média das mulheres brancas é praticamente a metade da renda média das mulheres negras, por exemplo²⁰. Podemos pensar o mesmo sobre ser homossexual negra ou negro no Brasil. A pesquisa realizada com a população LGBT para a elaboração deste caderno de ferramentas mostrou que as dificuldades enfrentadas pela população LGBT negra são diferentes das enfrentadas pela população branca.

O quadro abaixo, extraído do material produzido pela ONG Criola, ajuda a entender algumas questões relacionadas à raça, para melhor trabalhá-las nas atividades propostas.

20. Dados extraídos da pesquisa “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça”, realizada numa parceria entre o IPEA, ONU Mulheres, SPM e Seppir. Disponível no site: ipea.gov.br/retrato/ e também em forma de livreto eletrônico em: ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016.

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE RAÇA E RACISMO²¹

RAÇA É UMA CATEGORIA BIOLÓGICA?

Não. Levou muito tempo para que a sociedade se conscientizasse de que não existem razões biológicas ou genéticas para classificar e hierarquizar os seres humanos em diferentes raças, apesar de pessoas mais velhas afirmarem isto há muito tempo! Pois há muito tempo denunciávamos o absurdo do racismo e afirmávamos a impossibilidade de separar seres humanos a partir de seu sangue ou de sua aparência. Hoje, a biologia, a genética e a sociedade já sabem que este tipo de separação biológica é impossível, pois toda a humanidade é descendente do mesmo ancestral comum: uma mulher que viveu onde hoje é o continente africano 2,6 milhões de anos atrás. Hoje sabemos que as diferentes aparências humanas não são tão diferentes assim.

RAÇA É UMA CATEGORIA POLÍTICA?

Sim. Ela foi criada como instrumento de concentração de poder e privilégios nas mãos de determinados grupos, que detinham o poder de classificar quem era superior (eles mesmos) e quem era inferior (todos os diferentes deles), utilizando características culturais, aparência física ou mesmo o critério impreciso de pureza de sangue (branco). A partir daí, os grupos autodenominados superiores passaram a controlar os meios de produção, as posições de poder político, a economia, com um suporte fundamental do poder de controlar as polícias e o poder de violência e morte do Estado.

O PROBLEMA DO BRASIL É RACISMO OU POBREZA?

Os dois. O racismo exclui pessoas e grupos, colocando barreiras em sua vida cotidiana e em seu acesso às diferentes oportunidades que a sociedade produz. Com isso, faz com que vivam cotidianamente restrições na esfera econômica e política, produzindo e aprofundando a pobreza. Portanto, não é coincidência vermos, no Brasil e em todas as partes do mundo, que os grupos vitimados pelo racismo são maioria entre pobres e miseráveis. Dizendo de outra forma, o racismo permite a concentração da riqueza nas mãos da população em posição de privilégio racial – em nosso caso, a branca, concentrando a pobreza entre pessoas negras, indígenas e outras populações não-brancas. Assim, racismo é um problema que produz ou piora outros problemas, entre eles a pobreza.

21. Extraído e adaptado do livreto "Políticas públicas para as mulheres negras", elaborado por Jurema Werneck para a ONG Criola, disponível em criola.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Livreto1_Politicas.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016.

DIFERENÇAS QUE FAZEM DIFERENÇA: QUANDO OS MARCADORES DE RAÇA E GÊNERO SÃO ATRAVESSADOS POR QUESTÕES DE DIVERSIDADE SEXUAL E IDENTIDADE DE GÊNERO

RACISMO É SEMPRE IGUAL?²²

As pessoas são diferentes, os grupos são diferentes e vivenciam diferentes condições físicas, mentais, econômicas, de moradia etc. Portanto, serão diferentes as formas como o racismo impacta suas vidas. O resultado: pessoas e grupos com maior ou menor grau de exposição a tratamentos desiguais, com maior vulnerabilidade às exclusões e injustiças.

Sabemos que a cor faz diferença na sociedade racista brasileira. Assim, a pessoa mais clara, a branca, terá vantagens materiais e simbólicas, além de maiores oportunidades na escola, no trabalho e em outros campos da vida social. Mas existem outros aspectos que podem influenciar o acesso a vantagens ou desvantagens. É o que nos ensina o conceito de interseccionalidade: a vivência destes ou outros fatores nas sociedades marcadas por preconceitos e discriminações pode, a partir do racismo, alterar significativamente as condições de vida de mulheres, homens ou transexuais; homossexuais ou heterossexuais; idosos, crianças, jovens ou adultos; residentes nas zonas urbanas ou nas áreas rurais; moradores das periferias ou das áreas centrais; portadores de deficiência ou não; com menor ou maior escolaridade, entre outras condições.

Assim, a forma como o racismo vai incidir sobre cada pessoa vai ser mais ou menos prejudicial segundo as diferentes identidades e condições em que vivem. O que significa dizer que, para enfrentar o racismo e suas consequências é preciso incluir medidas que permitam superar as outras desigualdades ou desvantagens que coexistem em sociedades desiguais.

22. Extraído de “Políticas públicas contra o racismo”, elaborado por Jurema Werneck para a ONG Criola, disponível em criola.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Livreto3_racismo.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016.

MITOS SOBRE COTAS RACIAIS

Cotas ferem o princípio da igualdade

A igualdade apenas do ponto de vista formal não garante o acesso a direitos. Deste modo, a Constituição brasileira prevê em seus artigos mecanismos que permitem que o Estado e a sociedade possam fazer ações em direção ao equilíbrio de oportunidade e da correção de injustiças. A igualdade de fato é um ideal a ser buscado e as ações afirmativas se inserem na tentativa de fazer valer esse ideal. As políticas públicas de afirmação de direitos são, portanto, constitucionais e absolutamente necessárias.

Cotas não respeitam o princípio da meritocracia

A defesa da meritocracia deve vir acompanhada da reflexão acerca do contexto de extrema desigualdade econômica e social que aflige determinados grupos (como pessoas negras) no Brasil. Do contrário, a defesa obstinada da meritocracia acaba por perder o sentido quando pensamos em concorrência ou defendemos a justiça em contextos de extrema pobreza e desigualdade de oportunidades. Como podemos exigir o mesmo desempenho em provas e concursos de estudantes negros pobres que precisam se dividir entre trabalhar para ajudar a família e estudar para o vestibular e um estudante que sempre estudou nas melhores escolas e que recebe total apoio dos pais para que apenas se dedique aos estudos? Além disso, é preciso reconhecer que vestibulares e concursos públicos não garantem a classificação dos mais inteligentes e capazes para as vagas.

Cotas raciais são medidas paliativas porque o verdadeiro problema a ser resolvido é má qualidade do ensino básico

Os desafios que envolvem a oferta de educação básica de qualidade existem e por isso são fundamentais ações continuadas que visem o alcance de uma educação de excelência

e gratuita. Entretanto esse problema não impede a adoção simultânea de políticas afirmativas para as gerações que sofreram com a baixa qualidade do ensino. Essas políticas combatem o ciclo de exclusão que impede o pobre e o negro de ascender a espaços antes destinados apenas a algumas pessoas que tiveram acesso a ensino básico de qualidade, na maioria das vezes, pagantes do ensino privado. A cota racial não impede que se adote concomitantemente políticas afirmativas de acordo com a renda. Ou seja, todas essas políticas de melhoria da qualidade e do acesso ao ensino público não são excludentes.

Cotas raciais estimulam o racismo no Brasil

A percepção de que a sociedade brasileira não tem racismo e que não existem negros nem brancos e sim pessoas mestiças estão entre os principais argumentos frágeis contra as cotas. São frágeis porque são argumentos que não se sustentam quando olhamos a realidade: qual a cor/raça da população carcerária? E da população moradora de rua? E dos jovens mortos pela polícia? Qual é a cor/raça predominante entre os representantes políticos? E dos artistas da TV? E dos executivos nos altos cargos em grandes empresas? A população negra tem menos oportunidades que a população branca na educação, no mercado de trabalho, na política e em outros espaços. Ainda que a exclusão racial que existe no Brasil seja diferente da que ocorre nos Estados Unidos e da que ocorre na África do Sul, o racismo no Brasil existe sim, mas é silencioso e está nos mecanismos que operam veladamente para manter a população negra apartada do acesso a serviços e direitos. As cotas não estimulam racismo, mas aumentam a diversidade étnica e social em espaços como universidades públicas, grandes empresas, órgãos governamentais.

UM CONVITE À REFLEXÃO: “O QUE SIGNIFICA SER NEGRA(O) LGBT NO BRASIL HOJE?”²³

O debate sobre a intersecção das discriminações baseadas no pertencimento racial, na orientação sexual e nas identidades de gênero ainda está em construção no conjunto da sociedade brasileira e também nos órgãos governamentais responsáveis por políticas públicas. Trazemos aqui alguns elementos e questões que consideramos essenciais para o avanço dessas discussões, com vistas à superação das desigualdades que atingem cidadãs e cidadãos LGBT no Brasil hoje, especialmente negras e negros pertencentes a este segmento.

Este debate tem sido impulsionado nos últimos anos pelo fortalecimento dos atores políticos dos movimentos sociais de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. Para além de demandar políticas públicas, estes segmentos se organizam, lutam por seus direitos e pela cidadania plena. Ser negra ou negro LGBT é mais que a junção de orientação afetivo-sexual e identidades de gênero e raça. É uma “atitude de vida”, uma “proposta política transformadora”, que precisa ser reconhecida por todas as pessoas e garantida também para todas as pessoas, enquanto um direito. A diversidade que nos humaniza não pode mais ser utilizada para a geração de desigualdades, opressões e subalternidades.

Negras e negros LGBT vêm abrindo caminhos com suas lutas, dando visibilidade às contradições nas relações sociais e assumindo rupturas com as normas e prescrições da heteronormatividade eurocêntrica. Por viverem sua sexualidade de forma autodeterminada, diferente do “comum”, foram estigmatizados historicamente e ainda são invisibilizados socialmente, expropriados de seus direitos e violados no cotidiano das mais diversas formas; ainda assim, permanecem resistindo e lutando por sua dignidade.

23. Veja a publicação da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial da Presidência da República, “Negros e negras LGBT: construindo políticas públicas para avançar na igualdade de direitos”, disponível em festejo.art.br/arquivos/RELATORIO_LGBT_web.pdf. Conheça também um pouco da história de um transhomem negro, Leonardo Peçanha, na entrevista “Deixei de ser objeto para ser ameaça”, em nlucon.com/2015/12/homem-trans-e-negro-leonardo-pecanha.html. Acesso em 05 de maio de 2016.

O QUE OS HOMENS TÊM A VER COM EQUIDADE DE GÊNERO?

Embora o termo gênero diga respeito tanto às mulheres quanto aos homens, a maior parte dos estudos de gênero foi tradicionalmente composta por análises sobre as mulheres. Somente após vários anos é que se realizaram no Brasil as primeiras pesquisas sobre homens e **masculinidades**.

A masculinidade, até então, descrita como um modelo de homem empreendedor, guerreiro, provedor e bem-sucedido passou a ser ainda mais questionada, principalmente, depois das conferências organizadas pelas Nações Unidas: **IV Conferência Internacional de População e Desenvolvimento, IV Conferência Mundial sobre Mulheres**.

MARCOS LEGAIS PARA A INCLUSÃO DOS HOMENS²⁴

Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994): esta conferência promoveu uma mudança de paradigma na abordagem global sobre os temas de população e desenvolvimento. Até então, a agenda de população era orientada por objetivos demográficos, controle populacional ou planejamento familiar *stricto sensu* passando, então, a ter como foco a promoção de Direitos Humanos, com ênfase no exercício de direitos reprodutivos. Recomenda-se estimular os homens a assumirem responsabilidade pelo seu próprio comportamento sexual, por sua fecundidade e pela saúde e bem-estar de suas companheiras, de suas filhas e de seus filhos.

IV Conferência Mundial sobre Mulheres (Beijing, 1995): do mesmo modo que a CIPD, esta conferência enfatizou a importância de se incluir os homens nos esforços de melhorar o status socioeconômico de mulheres e meninas.

A partir das ações de *advocacy* lideradas pelo movimento das mulheres e destas conferências, esforços foram direcionados para uma maior participação masculina em questões que afetam o cuidado para com os/as filhos/as e as decisões sexuais e reprodutivas compartilhadas. O tema das masculinidades ganhou força nos países da América Latina, reforçando-se que a masculinidade é, também, uma construção social e histórica, percebida e vivenciada de

24. Ver a dissertação de Margareth Arilha intitulada "Masculinidades e gênero: discursos sobre responsabilidade na reprodução" em pagu.unicamp.br/pf-pagu/public-files/arquivo/24_arilha_margaret_termo.pdf, e a reedição ampliada e atualizada do livro organizado por Leila Barsted, "O Progresso das Mulheres no Brasil (2003-2010)" em onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibe-com_onu/pdfs/progresso.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016

formas distintas. Ainda de acordo com as recomendações da CIPD, cabe aos homens promover seu ativo envolvimento na paternidade responsável, no comportamento sexual e reprodutivo, inclusive o planejamento reprodutivo, os cuidados pré-natais, maternais e infantis, a prevenção de infecções sexualmente transmissíveis (IST), inclusive o HIV.

Atualmente, muitos homens se envolvem na vida dos/as filhos/as, dividindo tarefas domésticas e o pagamento de contas. Contudo, a divisão compartilhada das tarefas cotidianas entre pais e mães, ainda é uma promessa distante. É preciso, pois, criar oportunidades para que os homens possam desenvolver capacidades, habilidades e competências nas situações que envolvem o cuidado e os direitos das crianças e adolescentes. E uma forma de aproximar mais os homens de seus filhos/as pequenos, legalmente, é aumentando o tempo para os pais cuidarem dos recém-nascidos para seis meses. Estes mesmos direitos estão assegurados a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Neste caderno de ferramentas assumimos que os homens também precisam ser engajados no questionamento da rigidez de algumas normas de gênero e masculinidades, deixando de reproduzir crenças e expectativas opressivas com pessoas com as quais se relacionam. E, quanto mais cedo esses homens foram estimulados a refletir sobre suas atribuições em seus relacionamentos com mulheres e outros homens, mais definitivas serão as mudanças em relação às normas rígidas de gênero.

COMO PROMOVER MUDANÇAS EM DIREÇÃO AO RESPEITO ÀS DIVERSIDADES?

Não existem receitas. Mas existem experiências que podem ser pesquisadas e merecem ser compartilhadas. Assim, podemos perceber que o enfrentamento de atitudes discriminatórias deve incluir os preconceitos contra diferentes grupos, o que traz ganhos para todas as pessoas. Não adianta combater a desigualdade de gênero e continuar discriminando pessoas negras. Não adianta combater a LGBTfobia, sem enfrentar a desigualdade de gênero.

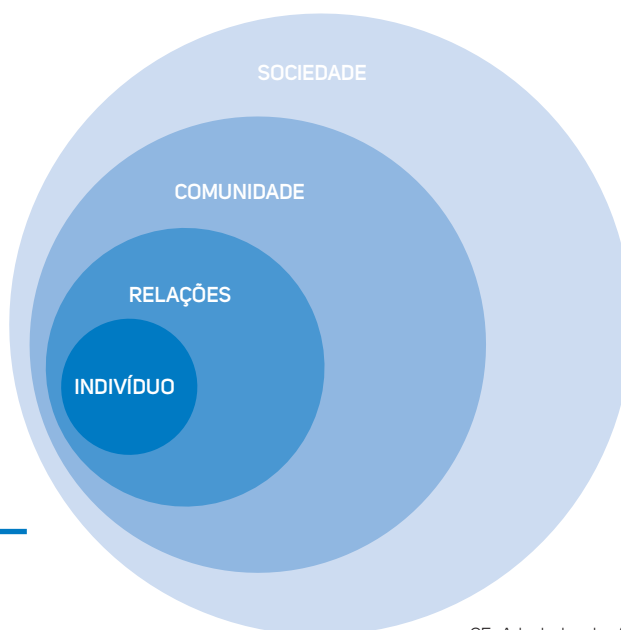
A avaliação das metodologias que visam à equidade de gênero, produzidas pelo Instituto Promundo, apontou a necessidade de um debate mais aprofundado sobre as diversidades para o alcance de

resultados relacionados à equidade de gênero. É importante que a estrutura que produz discriminação seja enfrentada e não apenas as atitudes discriminatórias dirigidas a determinados grupos. Isso não significa que não devamos olhar para as especificidades dos diferentes grupos. Ao contrário! É preciso ouvir as diferentes vozes para conjugar mudanças em atitudes discriminatórias. É preciso focalizar a atenção e políticas para grupos específicos para equilibrar o acesso aos direitos.

O MODELO ECOLÓGICO E A TEORIA DA MUDANÇA²⁵

Um dos modelos mais utilizados pelo Instituto Promundo e por organizações internacionais como a Organização Mundial da Saúde (OMS), a ONU Mulheres e a Associação de Psicologia Americana (APA) na análise dos aprendizados sobre as normas sociais de gênero é o chamado “Modelo Ecológico”.

Lembrando um jogo de bonecas russas encaixadas uma dentro da outra, essas quatro elipses se interconectam e se retroalimentam, reconhecendo que as dinâmicas institucionais e culturais influenciam atitudes e comportamentos individuais.



25. Adaptado de “Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health”, disponível em www.unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health.

Podemos usá-lo também para pensar nas situações de desigualdades sociais e vulnerabilidade às violências, que estão baseadas na ideia de como as pessoas significam suas atitudes e comportamentos em relação às outras.

Na perspectiva do Modelo Ecológico, as pessoas afetam e são afetadas por quatro dimensões:

INDIVIDUAL – busca identificar os fatores individuais que modelam seu comportamento, concentrando-se nas características que aumentam a possibilidade do indivíduo ser vítima ou perpetrador de violência, incluindo aqui os fatores biológicos, a história de vida etc.

RELACIONAL – busca evidenciar os fatores relacionais nas interações sociais com companheiros, colegas, parceiros íntimos e membros da família.

COMUNITÁRIA – busca explicitar os fatores comunitários e sua influência na dinâmica dos comportamentos. Nesses contextos comunitários são incluídos os locais de trabalho, a escola e a vizinhança.

SOCIAL – busca apontar os fatores sociais mais amplos que, tais como normas culturais que justificam a violência como uma forma legítima de solução de conflitos; atitudes que consideram a opção pelo suicídio como um direito de escolha individual; machismo e cultura adultocêntrica; normas que legitimam o uso abusivo da força pela polícia.

O modelo ecológico pode ser uma ferramenta muito útil na identificação de pontos de entrada para ações baseadas na transformação das normas sociais e relações de gênero. Este modelo ilustra a importância de trabalhar não somente no plano individual, mas também com grupos sociais interligados, sistemas e estruturas que produzem e reproduzem as normas sociais, gerando hierarquias de gênero, raça, faixa etária, classe social e orientação sexual, entre outras.

As empresas, como parte das instituições da sociedade que reproduzem e reforçam determinadas concepções das pessoas, representam um espaço fundamental de transformação social e possuem espaço para o trabalho nos diferentes níveis.

TRABALHAR EM MÚLTIPLOS NÍVEIS PARA TRANSFORMAR AS NORMAS DE GÊNERO PRESSUPÕE:

- Fortalecer habilidades e saberes individuais: contribuindo para que mulheres e homens entendam como as normas sociais influenciam seu convívio com parceiros/as e família, e para que desenvolvam as habilidades necessárias para construir relações mais saudáveis e equitativas;
- Desenvolver apoio entre pares e na família: sensibilizando pares e familiares para os benefícios das relações de gênero mais equitativas;
- Fortalecer instituições públicas e comunitárias através da formação continuada de suas/seus profissionais em equidade de gênero: educando profissionais da saúde, educadoras/es, assistentes sociais, lideranças comunitárias sobre a importância de desconstruir normas de gênero em seus espaços de atuação, ampliando o acesso a materiais críticos e promotores de equidade de gênero;
- Mobilizar membros da comunidade: sensibilizando membros e grupos da comunidade sobre práticas não-sexistas, discutindo como apoiar mulheres e homens em ações que promovam equidade de gênero;
- Mudar práticas institucionais: adotando políticas, procedimentos e práticas institucionais que contribuam para a equidade de gênero;
- Influenciar a elaboração de políticas públicas: contribuindo para o desenvolvimento de leis e políticas públicas que coíbam a desigualdade de gênero e estimulem o engajamento de mulheres e homens em práticas não discriminatórias.

INTERSECCIONALIDADE:

UMA PERSPECTIVA DE RECONHECIMENTO E TRANSFORMAÇÃO DAS DESIGUALDADES

A interseccionalidade é uma importante ferramenta para a identificação de situações de opressão que articulam diferentes marcadores sociais. Por exemplo, uma mulher lésbica, negra e pobre vive na pele as desigualdades de gênero associadas a outras desigualdades como as de classe social, raça e orientação sexual. Foi um tema que começou a ser debatido pelo movimento de mulheres negras, cujas ideias foram expressas pela acadêmica e ativista norte-americana Kimberlé Crenshaw no texto *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*, para explicitar que as discriminações sofridas pelas mulheres negras não são as mesmas que as mulheres brancas vivem, nem as violências sofridas pelos homens negros representam as violências vividas pelas mulheres negras²⁶. Contudo, não se trata de um somatório de opressões. Para a formulação de políticas que visem reduzi-las, é preciso pensar na articulação entre as diferentes formas de discriminação. Por exemplo, já é possível identificar algumas experiências direcionadas para a construção de novas estratégias que articulem diferentes demandas no enfrentamento das desigualdades, como o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, lançado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres, que consiste em disseminar novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a igualdade entre mulheres e homens, brancas/os e negras/os no mundo do trabalho.

26. “Mapeando as margens: identidade política e violência contra mulheres de cor”, em tradução livre para o português de um dos artigos da advogada e professora da Universidade da Califórnia e de Columbia que introduziu a teoria da interseccionalidade no pensamento feminista. Ver socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016.

Para trabalhar com uma perspectiva interseccional, é importante reconhecer que:

- Embora ações concentradas em grupos sociais específicos ajudem a reconhecer um problema de forma muito concreta, centrar o programa pró-equidade em apenas uma dimensão da desigualdade (apenas gênero, por exemplo) produz o risco de exclusão das pessoas que se veem afetadas por várias formas de opressão. É preciso repensar a estrutura, incluindo os discursos empresariais, para que se repense as práticas que estão baseadas nas características de apenas uma parcela da população – branca, masculina, heterossexual.
- Quando pensamos a intersecção entre os diferentes marcadores sociais não tratamos da soma de opressões, mas de sua articulação. Ou seja, não se trata de uma competição entre quem sofre mais ou menos, por ter determinadas características ou concentrar as que são alvo de mais discriminações sociais.
- As desigualdades são relacionais e não inerentes às pessoas. Dependem a cada momento, das relações que são produzidas.
- Propõe compreender as desigualdades e seus cruzamentos de uma forma mais dinâmica e contextualizada.
- Busca sair do olhar para o indivíduo ou grupo social para focar a atenção nas relações de poder: não trabalha apenas os efeitos, mas as causas estruturais.

POR QUE FALAR EM DIVERSIDADE? O QUE ISSO SIGNIFICA?

A diversidade diz respeito ao conjunto das diferenças, fala da multiplicidade das singularidades.

A diferença, entendida como singularidade, é produtiva, pois possibilita trocas essenciais para mudanças individuais e sociais. Se não houvesse singularidade, haveria poucas referências para nos transformarmos. Devemos ficar atentos à diferenciação por processos que classificam as pessoas em melhores ou piores e toma um modelo idealizado de ser humano como referência. Portanto:

DIFERENÇA ≠ DESIGUALDADE
DIFERENÇA ≠ DISCRIMINAÇÃO
DIFERENÇA = SINGULARIDADE

A diferença não preexiste nas pessoas, apenas tem sentido em uma relação. O que existe são pessoas singulares, únicas, com suas características individuais. A diferença é atribuída a um sujeito (ou a um corpo ou uma prática) quando comparamos esse sujeito (ou esse corpo ou essa prática) com outro qualquer, tomado como referência. Não se trata aqui de negar a existência de corpos ou práticas diversos, ao contrário. Na medida em que determinada diferença gera hierarquia, ela produz desigualdade. Essa hierarquia está baseada em juízos de valor, nos quais a referência é tomada como norma, e qualquer corpo ou prática que escape dessa referência normativa, é inferiorizado socialmente. O que queremos é apontar a diferença como um produto da cultura e propor uma reflexão sobre quais foram os usos que se fez desta diferenciação.

Assim, é importante pensar:

- Quem e como designamos o outro?
- Quem define a diferença e a partir de que? Que normas a partir das quais um grupo é marcado como diferente?
- Como colocar isto em prática na transformação de subjetividades que reduzem as opressões?

É necessário acabar com a ilusão de um sujeito normal e completo para mudar a lógica das políticas e ações que buscam normalizar as pessoas em torno de uma identidade única. Por isso, a ideia de uma masculinidade precisa ser questionada, por exemplo. Assim, como a heterossexualidade e a branquitude. Estas são referências que elegemos por razões políticas e sociais. Na medida em que algumas pessoas, e não outras, são consideradas “diferentes”, já estamos imersos em um processo de discriminação.

Uma ação política que promova inclusão não é a que tenta normalizar pessoas em torno de um padrão. Mas a que consegue promover o diálogo entre as diferenças e acolhê-las de modo que as pessoas tenham condições de desenvolver suas potencialidades e seguir suas próprias aspirações.

Sem diferenças, não há sujeitos. E, portanto, não podemos falar de igualdade, uma vez que a igualdade se define pela possibilidade de todas as pessoas terem acesso aos diferentes meios, sem discriminação, de acordo com seus desejos e expectativas. E é só a partir da percepção da diferença como algo positivo, que podemos falar de promoção da equidade e igualdade.

POR QUE PARTIR DA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS? OS DIREITOS HUMANOS NÃO SERIAM UNIVERSAIS?

Direitos humanos servem como referencial ético para reger as relações em nossa sociedade atual. Foram efetivados em diferentes documentos internacionais para lidar com as diversas atrocidades e desigualdades que diferentes grupos enfrentam. Consistem em um sistema de normas internacionais, procedimentos e instituições desenvolvidas para consolidar a afirmação de um consenso sobre valores de cunho universal, a serem seguidos por todas as nações.

O processo de universalização dos mecanismos de proteção dos direitos humanos tem sido marcado por lutas de diferentes povos contra a opressão em que vivem. Para que tal universalização aconteça, é necessário que se dê atenção a como as desigualdades são constituídas em nossa sociedade e quais são as injustiças enfrentadas por estes grupos.

Em um documento que se constitui como um marco para as análises articuladas das opressões, Kimberlé Crenshaw²⁷ afirma que, embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos garanta sua aplicação sem distinção de gênero, “no passado, os direitos das mulheres e as circunstâncias específicas em que essas sofrem abusos foram formulados como sendo diferentes dentro da visão clássica dos direitos humanos, portanto, marginais dentro de um regime que aspirava aplicação universal. Tal universalismo, entretanto, fundamenta-se na experiência dos homens”. Assim, quando mulheres eram detidas, torturadas ou lhes eram negados direitos civis e políticos, como os homens, tais abusos eram percebidos como violações. Quando a mulher é estuprada no âmbito doméstico ou alguma tradição lhe nega acesso à tomada de decisões, isso não é percebido como violação de direitos. A Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW)²⁸ surgiu para explicitar o abuso dos direitos relativos às mulheres e ao gênero que, embora garantido na Carta das Nações Unidas e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, marginalizavam tais abusos.

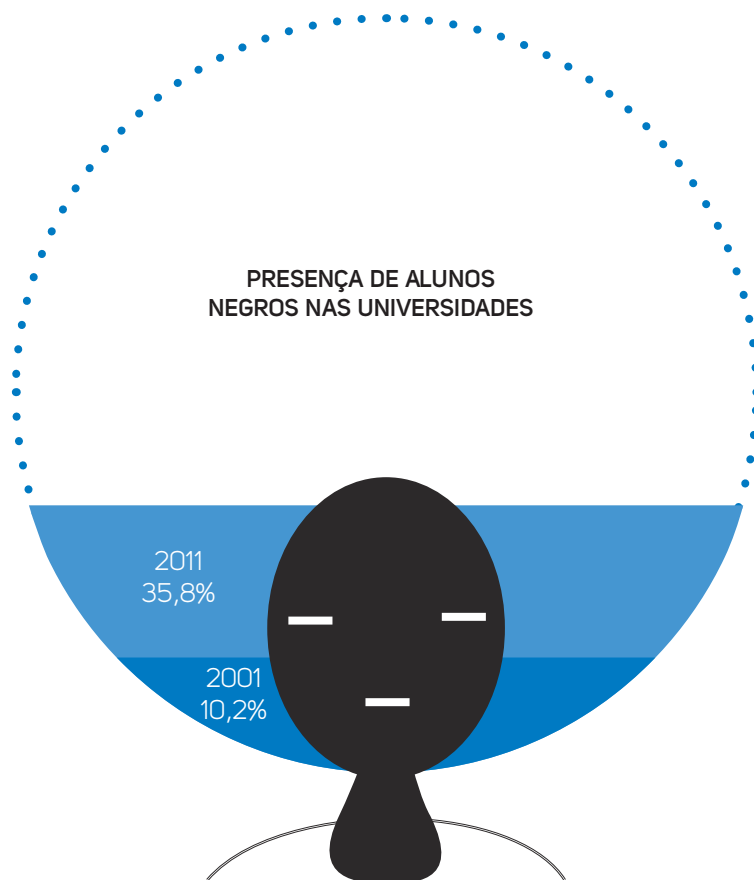
O mesmo pode ser pensado para outras formas de dominação de grupos de pessoas. O direito à educação é universal e a universalidade é pública para que todos/as possam ter acesso, por exemplo.

27. Ver “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero” em scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf. Acesso em 04 de maio de 2016.

28. A CEDAW foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 18 de dezembro de 1979, tendo entrado em vigor em 3 de setembro de 1981. É constituída por um preâmbulo e 30 artigos, conceituando discriminação contra a mulher como “toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”. Ver compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/08/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em 05 de maio de 2016.

Mas por que não estranhamos o fato de que em uma nação em que metade da população é negra, esse número não é proporcional nas universidades? Embora, segundo os dados do IBGE, o número de pessoas negras tenha triplicado entre 2001 e 2011 (de 10,2% para 35,8%), graças às políticas de enfrentamento da desigualdade, esse número ainda não é proporcional ao de pessoas brancas, que representam 65,7% dos que estão nas universidades.

E como garantir a permanência das travestis nas escolas? Como garantir que casais homossexuais possam ter direito à união civil? Respeito ao nome social, leis mais explícitas para o casamento entre pessoas do mesmo sexo, licenças parentais que respeitem casais do mesmo sexo são apontados por representantes desses grupos como caminhos necessários.



Embora, segundo os dados do IBGE, o número de pessoas negras tenha triplicado entre 2001 e 2011, graças às políticas de enfrentamento da desigualdade, esse número ainda não é proporcional ao de pessoas brancas, que representam 65,7% dos que estão nas universidades

Infelizmente, toda essa herança normativa em relação aos direitos humanos não tem sido suficiente para evitar discriminações e graves violações de direitos. Ao mesmo tempo em que os direitos humanos se constituem como referencial ético para gerir as relações, é importante notar que tais relações são marcadas por uma série de desigualdades de poder, baseadas em classificações hierárquicas entre as pessoas. Para que um sujeito tenha acesso a seus direitos, pensamos ser necessário, muitas vezes, que siga determinados padrões que nada têm a ver com desrespeitar a liberdade de outra pessoa. Por exemplo, por que negamos que alguém use um nome que escolheu se for de gênero diferente? Por que negamos que um casal homossexual se case?

Um programa de respeito à diversidade e promoção dos direitos humanos não pode alcançar efeitos positivos sem o questionamento de relações de poder.

Para discutir este assunto, use o exercício
"Aprendendo sobre direitos humanos"

RELAÇÕES DE PODER E DESIGUALDADES

A forma como nos pensamos e nos posicionamos em sociedade está baseada na produção de relações de poder. Quando falamos de gênero, constatamos que as relações entre homens e mulheres são desiguais, já que a mulher é subjugada pelo domínio patriarcal. O mesmo vale para situações de orientação sexual, raça, classe social e faixa etária, pois as relações existentes entre masculino e feminino, heterossexual e homossexual, brancos e não brancos etc., também são bastante assimétricas. Na medida em que os estereótipos relacionados a diferentes marcadores sociais são formados, as pessoas têm seus campos de possibilidades de expressão e ação restritos e são classificadas de acordo com diferentes posições de poder.

MAS O QUE É PODER? COMO O PODER SE EXERCE?

A partir de um conjunto de regras, acordos, normas, valores, expectativas que governam as interações com o outro, criando formas de dominação, de submissão, de transformação de uma pessoa num objeto. As relações de poder constituem os sujeitos e são por eles constituídas. Através de expectativas que formam os sujeitos e de como estes devem se comportar, o poder se mantém e é reproduzido tanto por quem tem seus interesses em tais ideias, quanto por quem assume uma posição subalterna e acredita que essas definições são naturais.

A sociedade trata as diferenças entre os sujeitos atribuindo-lhes diferentes status no mundo. Assim, as desigualdades são articuladas por meio de vários marcadores como gênero, faixa etária ou geração, raça/etnia, orientação sexual, classe social, entre outros. Todos os que não se encaixam nas expectativas do que seja o padrão social hegemônico podem ser alvos de preconceitos.

No caso de gênero, estas expectativas são organizadas em uma categoria binária para defini-las: homem e mulher. Muitas vezes, para não sofrer preconceitos e até mesmo violência, homens e mulheres abrem mão de expressar plenamente seus interesses

e potenciais, incluindo a forma como desejam se vestir, quem desejam amar e até que profissão seguir. Desta maneira, o poder se exerce criando formas bem definidas de ser e impedindo que outras se manifestem livremente, considerando-as como incomuns ou não normais para homens ou mulheres.

Articuladas à raça/etnia, classe social, orientação sexual, padrões estético-corporais, deficiências, educação formal, entre outros atributos que classificam as pessoas como mais ou menos capazes ou desejáveis, seu acesso a determinados meios ou espaços pode ser facilitado ou não. Apesar de muitas vezes serem trabalhadas de forma separada tanto em pesquisas como em movimentos sociais em busca pela igualdade, é preciso encadear características como gênero, raça/etnia, classe social e sexualidade quando se faz uma análise das relações de poder. Um exemplo disso pode ser a convergência entre discursos sexistas e homofóbicos em que homossexuais podem sofrer preconceitos por se considerar que se comportam como mulheres. Quem nunca ouviu um homem ser ofendido ao ser chamado de “mulherzinha”?

Nesse sentido, a abordagem acerca dos direitos humanos precisa considerar tais diferenças e atentar para o fato de que essas diferenças não devem gerar desigualdades entre aqueles que porventura não correspondam à referência social hegemônica. E que sujeito é tomado como padrão predominante?

O sujeito tradicionalmente tomado como referência e considerado apto a alcançar integralmente os direitos de cidadão ainda é o homem branco, adulto, heterossexual, sem deficiência, urbano e de classe média. Como? Valorizando atributos associados a estes sujeitos, de modo que os demais sejam percebidos como fora do padrão, “anormais” em maior ou menor medida. Com espaços e políticas criadas com base num modelo de “homem padrão”, este homem possui todas as chances de melhor se adequar a um sistema criado por ele e para ele. Nas empresas, valoriza-se a firmeza, a racionalidade, a impessoalidade etc, características atribuídas e vistas como próprias da masculinidade e do homem. Um cidadão assim idealizado será preparado desde cedo e investido de ideias sobre si, que se adequam à organização social dominante e, por isso, certamente será bem mais aceito neste sistema.

O engajamento dos homens nos trabalhos para a promoção da equidade de gênero é importante para que consideremos as masculinidades como produzidas socialmente, buscando espaço

para desconstruir padrões violentos ou hierárquicos.

São muitas as consequências de tomarmos determinadas marcas sociais como referência para pensar os sujeitos: desde a busca por soluções rígidas e estereotipadas para os diferentes problemas, não considerarmos que sujeitos estão em constante processo de construção, que se dá nas relações, até diversos tipos de violências. Mulheres podem ser consideradas carentes e emocionalmente desequilibradas para determinados cargos. Sobre pessoas negras, pode-se ouvir que são feias e intelectualmente inferiores ou não esforçadas. De crianças e jovens, pode-se ouvir que são pessoas imaturas e incapazes de ter opinião sobre sua própria vida. Em relação aos idosos, entende-se muitas vezes que são pessoas desgastadas e incapazes de tomar decisões sobre sua vida e seu corpo.

Diante do que foi exposto, podemos nos perguntar se é possível transformar as relações de poder e como fazê-lo. É importante ressaltar que estas relações não são essenciais. Dependem do contexto e da interação de vários fatores. Perceber que estas relações desiguais de poder são produzidas e geram a impressão que temos de nós mesmos é que abre possibilidades para transformar a realidade.

A atividade “Pessoas e Coisas” é uma ferramenta para promover reflexão sobre o tema das relações de poder.

É POSSÍVEL TRANSFORMAR RELAÇÕES DE PODER?

Se tomarmos o poder como algo que age a partir de um conjunto de normas e regras que define e delimita o campo de ação dos sujeitos, é importante que prestemos atenção na maneira como demarcamos os sujeitos, os preconceitos e estereótipos que limitam suas ações. O poder por si só não é ruim. O que deve ser questionado é modo como esse poder é usado, impedindo pessoas de realizarem suas aspirações, desejos e de diferirem umas das outras, a partir da produção de marcadores ou categorias sociais que regem as relações entre as pessoas de forma hierárquica, em nossa sociedade.

Para transformarmos essas relações, é importante refletir o quanto que as mesmas nos impedem de sermos criativos na resolução de nossos problemas e de expressar nossos gostos, tanto para quem é subordinado, quanto para quem subjuga.

A experiência em programas transformadores das relações de gênero apontou algumas pistas para caminhos em direção à equidade:

- Refletir sobre os custos e privilégios das identidades hegemônicas.
- Envolvimento dos grupos hegemônicos na conquista da equidade: compromisso de todos.
- Considerar que os sujeitos são um composto de distintas qualidades e atributos, cujo significado depende de quem fala e sobre de quem se fala.
- Ouvir as demandas e reivindicações dos diferentes movimentos.
- Criar alianças intersetoriais – escolas, comunidades, empresas.
- O enfrentamento da desigualdade vai além vitimização de alguns e da culpabilização de outros, o que não significa não reconhecer a dominação masculina, branca e heterossexual, por exemplo, nem que pessoas pertencentes a determinados grupos não sejam vítimas em muitas situações. Mas em vez de procurar os culpados, é necessário identificar como se institucionalizam e como se atualizam as relações de poder.



EXERCÍCIOS DE GRUPO

São ferramentas utilizadas para a formação e a integração das pessoas no processo de ampliação da informação e conhecimento, de mudanças de comportamento e de transformação social. Elas facilitam o processo de discussão e compreensão de temas propostos ou a serem debatidos; bem como estimulam a reflexão e a participação.

COMO DESENVOLVER OS EXERCÍCIOS DE GRUPO?

Os exercícios podem ser realizados com grupos menores, de 8 a 10 participantes, ou grupos maiores, de até 20 a 30 participantes. São voltados para homens e mulheres (podendo ser trabalhados em grupos mistos), com recursos acessíveis. O trabalho em grupo tem a vantagem de promover discussões coletivas, permitindo assim que diferentes aspectos de uma questão sejam abordados por pontos de vista distintos. O grupo pode estar reunido ou dividido em subgrupos, para aprofundar o debate, dependendo da atividade.

PASSOS E DICAS PARA ORGANIZAR UM EXERCÍCIO DE GRUPO²⁹:

- Elabore um roteiro, com uma descrição detalhada de cada uma das ações necessárias para que a oficina aconteça da forma mais fácil e completa possível, dentro do tempo previsto.
- Pesquise e organize previamente os materiais necessários para a realização da oficina. De forma geral, é possível trabalhar com recursos muito simples, baratos e acessíveis.
- Prepare o local de maneira que os participantes percebam que algo interessante acontecerá ali. Tente criar um ambiente acolhedor e harmonioso, organizar a disposição das cadeiras com antecedência, deixar os materiais necessários disponíveis para uso.
- Organize o espaço para que as pessoas possam posicionar-se em círculo, de forma que todos possam estar em contato visual com todos os demais participantes do grupo.
- Veja quem e quantos são os participantes da atividade, sua idade e sexo. É importante passar uma lista de presença.

29. Adaptado de "Adolescentes, jovens e educação em sexualidade", um guia para ação elaborado pelo Instituto Promundo em parceria com a Fundação Ford, disponível em promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/guia-adolescentes-jovens-e-educacao-em-sexualidade.pdf. Acesso em 02 de maio de 2016.

O primeiro passo para se trabalhar em um grupo é explicar a proposta, fazer uma breve apresentação das pessoas presentes e estabelecer acordos básicos sobre o funcionamento do grupo.

Quando discutimos questões de gênero, raça ou orientação sexual em grupos, há alguns limites para o trabalho que devem ser levados em consideração. Quem conduz a atividade deve entender que a maneira como cada um/a de nós pensa, entende e vive esses atributos é resultado de uma construção social profunda, e que não é facilmente questionável. Assim, o trabalho em grupo deve promover discussões e trazer novas perspectivas para as/os participantes, mas o/a facilitador/a não deve pretender mudar em um encontro a maneira como cada pessoa pensa. As mudanças são resultado de processos que podem ser desencadeados nos grupos, mas isso não pode ser imposto às/aos participantes.

É preciso escutar as questões pessoais trazidas pelas/os participantes nas discussões. As atividades em grupo devem estimular o debate, mas você deve estar atenta/o a relatos que exponham as pessoas, pois esse tipo de temática pode evocar falas emocionadas, reviver situações de violência ou de opressão, ou levantar dúvidas embaraçosas para a/o participante. As falas devem sempre ser acolhidas e escutadas, mas é importante não focar o debate em relatos pessoais, e sim nas ideias que eles trazem. Uma maneira de fazer isso é discutir situações fictícias, ou debater questões relacionadas ao tema que estejam na mídia.

É importante que todos/as entendam que o que é dito deve permanecer no grupo, e que todas as opiniões serão ouvidas e respeitadas.

COMO UTILIZAR OS EXERCÍCIOS DE GRUPO DESTA CADERNO DE FERRAMENTAS?³⁰

Os grupos trabalhados apresentam características próprias (gênero, idade, área geográfica, letramento, raça, religião das/os participantes, dentre outras), e por essa razão, você deve se sentir livre para adaptar os exercícios conforme a necessidade do grupo e seu contexto. As notas para planejamento contêm dicas para a organização das atividades, oferecendo também opções alternativas que se adaptem a cada contexto.

Na lista de materiais sugeridos, podem ser acrescentados outros que permitam a criatividade e atraiam a atenção das/os participantes. Tais materiais devem ser adaptados ao contexto e podem ser trocados por outros que tenham o mesmo efeito e custo mais baixo.

Os exercícios são organizadas de modo a facilitar seu entendimento e realização. Antes de cada exercício, você pode realizar uma “atividade quebra gelo”, para descontrair e integrar o grupo.

CONHECENDO O GRUPO E SUAS NECESSIDADES PARA O PLANEJAMENTO DOS EXERCÍCIOS

Os exercícios que você encontrará a seguir são sugestões que poderão ser selecionadas e utilizadas na ordem que convier ao grupo e ao programa que propõe as ações educativas. Esperamos ainda que, inspiradas/os nas atividades apresentadas neste caderno, os facilitadores e facilitadoras possam buscar ou criar outros exercícios para trabalhar em grupo.

Para a elaboração de um programa de atividades adequado ao grupo, é importante conhecê-lo. Assim, em um primeiro encontro, o/a facilitador/a poderá promover um debate buscando compreender quais são os interesses das e dos participantes e de que modo as normas de gênero interferem em suas vidas. Como se trata de um programa transformativo de gênero para reduzir desigualdades sociais – especialmente relacionadas às diferenças de renda –, conhecer de que modo as normas de gênero

30. Extraído do manual “Pelo fim da exploração sexual: o que os homens podem fazer”, elaborado pelo Instituto Promundo. Disponível em endvawnow.org/uploads/browser/files/Working%20with%20Boys%20to%20end%20Sexual%20Exploitation%20-%20Promundo_Portuguese.pdf. Acesso em 02 de maio de 2016.

afetam as vidas das pessoas é fundamental, pois apontará o que precisa ser questionado e os temas relacionados à questão. As primeiras atividades sobre gênero, encontradas neste caderno de ferramentas, podem apoiar este debate. Ao discutir como as normas de gênero estão presentes e suas consequências, pergunta-se ao grupo que questões consideram relevantes serem tratadas para a redução dos problemas provocados por tais normas.

As reflexões que surgem nos grupos dependem das histórias das e dos participantes e da interação das e dos envolvidos. Por isso, a condução das atividades não deverá ser feita de maneira rígida. Os procedimentos apresentados a seguir e as perguntas sugeridas têm o objetivo de apoiar o trabalho da facilitadora ou facilitador. No entanto, as perguntas devem promover reflexões a partir das experiências apresentadas pelo grupo. Com a experiência, a facilitadora ou facilitador aprenderá a promover problematizações a partir das respostas dadas pelo grupo, contribuindo para que o processo reflexivo seja construído pouco a pouco, respeitosamente, com base no que faz sentido para as pessoas envolvidas no processo.

O registro dos exercícios e a atenção para a evolução cotidiana das reflexões em grupo poderão mudar o planejamento inicial de atividades. Não existe problema em promover essas mudanças. Pelo contrário. A condução mesma das atividades é um processo constante de avaliação de necessidades do grupo e serve para ajustar os caminhos planejados de modo a promover reflexões que levem a transformações de gênero.

APRENDENDO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

OBJETIVOS:

Promover discussão sobre direitos humanos, sua história, e sobre o acesso de determinadas populações a tais direitos.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Flip-chart, canetas e cópias suficientes da Folha de Apoio para distribuir para as participantes.

OPCIONAL: Matérias de jornais pertinentes ao tema.

TEMPO RECOMENDADO:

2 horas.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO:

É importante que a/o facilitadora/or se familiarize com os direitos apresentados na Folha de Apoio e, se possível, leis regionais e nacionais relativas aos direitos humanos. As matérias de jornais sugeridas servem para ilustrar o perfil das pessoas que, geralmente, têm seus direitos violados. É importante que este debate dê visibilidade aos grupos que sofrem discriminações e violências cotidianamente, para que seja promovida uma discussão sobre estratégias para que todos tenham seus direitos alcançados de fato. Para um aprofundamento no tema, veja a seção “Desconstruindo e construindo ideias”, deste caderno de ferramentas.

PROCEDIMENTO

1. Pergunte às/aos participantes o que lhes vem a cabeça quando escutam falar em “direitos humanos”. Em um flip-chart escreva as palavras e frases citadas pelas/os participantes.

2. Distribua cópias da Folha de Apoio. Debata as definições de direitos humanos e os exemplos de direitos mencionados pelas/os participantes.

3. Divida as/os participantes em dois ou três grupos. Diga-lhes que terão 20 minutos para pensar em histórias que aconteceram ou poderiam ter acontecido na empresa, ou mesmo no país, em

APRENDENDO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

que os direitos listados na Folha de Apoio são violados ou não respeitados. Peça exemplos de violações de direitos e diga que os participantes poderão apresentar as histórias como preferirem: narrando ou dramatizando.

4. Após cada apresentação, poderão ser dirigidas a cada grupo, as seguintes questões:

- a. Os direitos de quem foram violados?
- b. Quais direitos foram violados?
- c. Como esses direitos foram violados?
- d. Gênero, faixa etária, raça/etnia ou orientação sexual foram fatores determinantes nesta história? Como?
- e. O que pode ser feito para mudar esta situação?

NOTA: Para ajudar, escreva estas questões em um flip-chart para que as/os participantes as levem em consideração durante as discussões em grupo e em suas apresentações.

5. Use as questões abaixo para facilitar a discussão sobre direitos humanos e como eles podem ser protegidos ou não, na vida das participantes ou em suas comunidades.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Que outros direitos são violados ou não respeitados em sua organização?
- Existem outros direitos, além dos descritos na Folha de Apoio, que são importantes para a vida das pessoas, incluindo pessoas LGBT, negras, jovens ou idosas etc?
- Em nossa sociedade todas/os tem de fato os mesmos direitos? Por quê? Por que não?
- Existe conexão entre poder e direitos? Explique.
- Quem é o responsável por proteger os direitos das pessoas em sua organização?
- Como podemos ajudar a proteger os seus direitos e os direitos de outras pessoas em sua organização?
- O que aprendemos durante esta atividade? Existe algo que poderia ser aplicado nas práticas ou políticas organizacionais?

APRENDENDO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

FECHAMENTO:

Todas as pessoas deveriam ter os direitos descritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos garantidos, o que inclui o direito a uma opinião própria, o direito à educação, à saúde e a uma vida livre de violência e discriminação. Infelizmente, muitas pessoas em diversos lugares, sobretudo mulheres, populações LGBT, negros e negras, jovens, indígenas, moradores de favelas, entre outros grupos, não têm seus direitos respeitados. Os direitos humanos descritos na declaração estão baseados na perspectiva de um tipo de sujeito e, em muitos casos, não atende à diversidade das populações. Determinadas populações possuem demandas e discriminações específicas que precisam também ser afirmadas. É importante criar estratégias para que todas as pessoas tenham seus desejos, escolhas e modos de existência respeitados. Nas últimas décadas houve conquistas significativas no que se referem à luta pelos direitos de diferentes grupos, mas ainda há muito a ser feito.

APRENDENDO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

O QUE SÃO DIREITOS HUMANOS?

Direitos Humanos são direitos básicos que pertencem a todas as pessoas. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, base para a proteção e defesa de todo mundo, foi aprovada por todos os países que compõem a Organização das Nações Unidas – ONU. A ONU foi criada em 1945 com a intenção de preservar a paz mundial. Hoje, todos os países do mundo estão associados a ela. Quando um país vira membro da ONU, ele aceita as obrigações de um documento, criado por esta organização, que determina os princípios das relações internacionais entre nações.

Em 1979, as Nações Unidas adotaram a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Discriminação foi definida como qualquer forma de distinção, exclusão ou restrição, tomando como base o sexo, tendo como efeito ou propósito dificultar ou anular o reconhecimento, reivindicação ou o exercício de seus direitos pela mulher, independente de sua condição econômica, social, cultural, civil ou em qualquer outro campo.

PARTES DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DE DIREITOS HUMANOS

Artigo 1 - Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo 2 - Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidas nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. Não será tampouco feita qualquer distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

Artigo 5 - Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

APRENDENDO SOBRE OS DIREITOS HUMANOS

Artigo 10 - Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir seus direitos e deveres ou o fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo 16 - Os homens e mulheres maiores idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.

1. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

2. A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado.

Artigo 23

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

3. Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.

Artigo 24 - Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas.

Artigo 25 - § 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a 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 em circunstâncias fora de seu controle.

§ 2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora de matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

O QUE SÃO DIREITOS SEXUAIS E DIREITOS REPRODUTIVOS?³¹

OBJETIVO:

Discutir os conceitos de direitos sexuais e direitos reprodutivos, como parte integrante dos direitos humanos e refletir sobre a importância destes conceitos na vida das mulheres e dos homens e o papel das empresas na garantia desses direitos.

TEMPO RECOMENDADO:

2 horas.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Canetas e lápis, cópias da Folha de Apoio 1 e um cartaz com o modelo do quadro da Folha de Apoio 2.

PROCEDIMENTO

1. Prepare a seção antecipadamente: faça cópias da Folha de Apoio 1 e recorte os direitos em tiras, para serem distribuídos. Desenhe quatro colunas em um cartaz e coloque os seguintes títulos em cada coluna: “Direitos Sexuais e Reprodutivos”, “Concordo”, “Concordo + ou -” e “Não concordo” (veja exemplo de como desenhar este quadro na Folha de Apoio 2).

2. Explique para o grupo que os direitos sexuais e reprodutivos devem ser considerados como direitos humanos.

3. Divida as/os participantes em pequenos grupos e distribua as tiras de direitos. Em grupos com menor grau de escolaridade, leia os direitos em voz alta.

4. Explique que cada grupo recebeu algumas tiras e solicite que discutam o que entendem sobre as mensagens, se concordam (C), se concordam mais ou menos (+), se não concordam (NC) e se esses direitos têm sido respeitados ou não no cotidiano das pessoas e nas empresas. Se não, de que forma a empresa contribui para a violação de tais direitos.

5. Peça a cada grupo que apresente os direitos que foram discutidos, e se estão de acordo ou não que estes direitos sejam respeitados. Anote as repostas em um quadro ou cartolina e peça que

31. Técnica adaptada do manual “Una estrategia para convencer: los/as líderes jóvenes y la promoción y defensa de políticas públicas”, elaborado pelo UNFPA e Redes Jóvenes. Acesso em 03 de maio de 2016.

O QUE SÃO DIREITOS SEXUAIS E DIREITOS REPRODUTIVOS?

as outras participantes digam se concordam ou discordam das respostas.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Os direitos das mulheres são respeitados na sua empresa? Se não, quais são os direitos das mulheres que são mais violados? Por que isto acontece?
- Os direitos das pessoas negras são respeitados na sua empresa? Se não, quais são os direitos que são mais violados? Por que isto acontece?
- Os direitos da população LGBT são respeitados na sua empresa? Se não, quais são os direitos que são mais violados? Por que isto acontece?
- Os direitos dos homens são respeitados na sua empresa? Se não, quais são os direitos que são mais violados? Por que isto acontece?
- Por que as diferenças na violação ou cumprimento dos direitos acontecem?
- De que forma a empresa deve contribuir para a garantia dos direitos sexuais e direitos reprodutivos?

FECHAMENTO

Direitos sexuais e reprodutivos são direitos humanos fundamentais e pertencem a homens e mulheres de todas as idades, raças e etnias e orientações sexuais. Esses direitos incluem o direito de tomar decisões autônomas sobre a própria vida sexual e reprodutiva, livre de coerção ou violência, e o direito a informações e métodos para tomar decisões saudáveis e seguras sobre a própria vida sexual e reprodutiva. Temos o direito de decidir sobre nossos corpos e cabe ao Estado garantir as condições para que possamos exercer esses direitos. Um estado laico também não deve impedir que pessoas do mesmo sexo tenham seus direitos sexuais e direitos reprodutivos violados. Não pensar formas específicas de garantir tais direitos para os diferentes grupos por parte da empresa, reduzindo as desigualdades, também é uma forma de violação dos direitos.

TIRAS SOBRE DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS

1. Direito de viver a sexualidade sem medo, vergonha, culpa, falsas crenças e outros impedimentos à livre expressão dos desejos. As pessoas, de todas as idades, têm o direito de viver e de buscar suas formas de desfrutar prazer sexual.

2. Direito de viver a sexualidade livre de violência, discriminação, coerção, no contexto mais amplo de relações inspiradas na igualdade, no respeito e na justiça. Cada pessoa tem o direito de exercer sua plena sexualidade, sem sofrer violência ou ser forçada a fazer algo que não deseja.

3. Direito a escolher o/a parceiro/a sexual sem discriminações. Cada pessoa tem o direito de escolher seu/sua parceiro/a sem sofrer discriminações.

4. Direito ao respeito pleno pela integridade corporal. Não deixar que outras pessoas a obriguem a fazer algo que não quer, como, por exemplo, tocar suas partes íntimas. No caso de exames médicos, contar com uma pessoa de sua confiança para acompanhá-la.

5. Direito de optar por ser ou não sexualmente ativa, incluído o direito de envolver-se em relações sexuais consensuadas e de casar-se com o pleno e livre consentimento de ambas as pessoas. Ninguém pode ser forçado a casar-se, manter relações sexuais, sem que ambas as partes estejam de acordo e queiram isso.

6. Direito de ser livre e autônoma para expressar sua orientação sexual. Cada pessoa tem o direito de se relacionar sexual e amorosamente com pessoas de qualquer sexo.

TIRAS SOBRE DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS

7. Direito de expressar sua sexualidade de forma independente da reprodução. Cada pessoa tem o direito de se relacionar sexualmente sem querer ter filhos.

8. Direito a gozar da igualdade, respeito mútuo e responsabilidade compartilhada nas relações sexuais. Homens e mulheres têm os mesmos direitos, devem ter igualdade e as mesmas responsabilidades nas relações sexuais.

9. Direito de insistir sobre a sexualidade e a praticar o sexo seguro para evitar a gravidez e prevenir as doenças de transmissão sexual, incluindo HIV. A pessoa pode exigir o uso de preservativo para se prevenir das DST/HIV/AIDS ou por não querer engravidar.

10. Direito de decidir livre e responsabilmente sobre ter ou não descendentes, sem temer coações, discriminação ou violência, e sobre decidir o espaçamento e momento para ter filhos/as. As pessoas podem decidir se querem ou não ter filhos, quando e quantos filhos/as querem ter.

11. Direito a ter informação e meios adequados para poder exercer a tomada de decisão. As pessoas devem ser informadas para decidirem o que é melhor para si própria.

12. Direito à saúde sexual, o qual exige o acesso a todo tipo de informação, educação e a serviços confidenciais de alta qualidade sobre sexualidade e saúde sexual. Direito de receber informações para poder escolher, onde se informar e que esses serviços sejam confidenciais.

UMA AMOSTRA DO QUADRO DE AVALIAÇÃO DOS DIREITOS

UMA AMOSTRA DO QUADRO DE AVALIAÇÃO DOS DIREITOS

Abaixo, segue um exemplo de como organizar o quadro com a resposta dos participantes sobre se estão ou não estão de acordo que os diferentes direitos sexuais e reprodutivos sejam respeitados em sua comunidade:

Direitos Sexuais e Reprodutivos	Concordo	Concordo + ou -	Não concordo
1			
2			
etc			

HOMENS TRANS E GRAVIDEZ

HOMENS TRANS E GRAVIDEZ

Ao longo de sua vida, uma pessoa pode não se identificar com o sexo/gênero pelo qual foi designada no nascimento, e assumir a identidade de gênero de acordo com a maneira como ela se percebe e se entende. Assim, homens trans são homens que, ao nascerem, foram designados como mulheres, mas que se identificam como homens, e podem ou não se submeter a processos hormonizadores e cirurgias de adequação genital, mamoplastia e histerectomia. A Portaria nº 2.803 regulamenta o processo transexualizador pelo SUS³². Homens trans que possuam vagina, útero e ovários, podem decidir engravidar. Isso não significa que sejam menos homens, devem ter sua decisão respeitada. É fundamental que os serviços de saúde acolham os sujeitos em suas demandas, respeitando seus DSDR, suas identidades de gênero e seus nomes sociais, caso a pessoa trans ainda não tenha feito a retificação do registro civil.

32. Texto da portaria disponível em bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html. Acesso em 26 de fevereiro de 2016.

CONHECENDO OS DIREITOS TRABALHISTAS³³

OBJETIVOS:

Aprender sobre movimentos, passados ou existentes, de promoção dos direitos das mulheres no local de trabalho, e discutir as desigualdades ainda existentes nos direitos e nas oportunidades para pessoas de ambos os sexos, principalmente articuladas às questões de diversidade sexual e raça e etnia.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Flip-chart e marcadores.

TEMPO RECOMENDADO:

1 hora e 30 minutos.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Pesquise recursos e redes de apoio locais para mulheres trabalhadoras. Dependendo das experiências das/os participantes – se têm um trabalho formal, se somente trabalharam no mercado informal, ou nunca trabalharam – esta atividade necessitará ser adaptada. Antes do seminário, peça às pessoas do grupo que nunca trabalharam para falarem com alguém que elas conheçam e que tenha um emprego (irmãos mais velhos, pais, avós, vizinhos e amigos) e investigar sua experiência (oportunidades e desafios). Uma discussão sobre o que é considerado como trabalho “informal” pode ser reveladora de que muitas mulheres jovens realmente trabalharam. A discussão em torno da participação no mercado informal deve incluir uma reflexão sobre a importância do trabalho regulamentado e sobre a garantia dos direitos trabalhistas das mulheres. Alternativamente, esta atividade pode ser conduzida tratando das experiências de discriminação que já foi vivenciada pelas participantes.

33. Adaptado da publicação “Programa M: trabalhando com mulheres jovens – empoderamento, cidadania e saúde”, disponível em promundo.org/wp-content/uploads/2014/12/Programa-M-Trabalhando-com-Mulheres-Jovens.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

CONHECENDO OS DIREITOS TRABALHISTAS

PROCEDIMENTO

1- Peça às/aos participantes para refletir sobre as primeiras discussões sobre mulher e trabalho e para identificar alguns exemplos de diferenças encaradas pelas trabalhadoras. Crie uma lista no flip-chart. Os exemplos podem incluir diferenças nos salários, discriminação na contratação, a presença de poucas mulheres nos cargos de liderança, casos de assédio sexual, como conjugar a vida doméstica com a vida profissional etc.

2- Em seguida, pergunte sobre as diferenças entre a população negra e branca e a população LGBT e heterossexual.

3- Em grupo, peça que identifiquem 2 ou 3 necessidades prioritárias para mulheres, negros e negras e população LGBT nas empresas, buscando articular essas necessidades. Divida as/os participantes em grupos menores e designe para cada grupo um dos problemas. Peça para cada grupo criar uma dramatização na qual apresente um exemplo de um problema e respostas ou estratégias possíveis para a mudança. Dê 30 minutos para esta tarefa.

4- Reúna as/os participantes e peça para os grupos apresentarem suas dramatizações (10 minutos no máximo).

5- Depois que todos os grupos terminarem suas apresentações, use as questões abaixo para facilitar a discussão.

Passo Opcional: Providencie um grande pedaço de papel e peça para que as/os participantes desenhem uma árvore com raízes. Para adiantar, o esboço da árvore pode estar pronto para que as participantes apenas complementem. No tronco da árvore, deverão ser escritos os problemas que as mulheres trabalhadoras enfrentam. Em cada raiz (entre 3 e 5) identificarão a causa do problema. Usando papéis coloridos e cola, se disponível, deixe as participantes recortarem as folhas da árvore. Em cada folha, elas devem escrever a estratégia para mudança e colocar na marca apropriada na árvore. Todas as folhas que puderem ser preenchidas serão colocadas na árvore. Por exemplo, se o problema for salário desigual, a causa (será preenchida dentro da raiz) pode ser educação restrita por causa das responsabilidades da família, e a estratégia correspondente para mudança (folha) seria proporcionar creches nas escolas para que mulheres jovens com filhos possam assistir aula. Deixe cada grupo apresentar suas árvores de problema e peça às outras participantes para contribuir.

CONHECENDO OS DIREITOS TRABALHISTAS

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Quais são os maiores problemas que as mulheres enfrentam no local de trabalho?
- Quais os maiores problemas que a população LGBT enfrenta?
- E a população negra?
- Quais são as causas desses problemas?
- Os homens enfrentam problemas no mercado de trabalho?
- Quem deveria estar envolvido na promoção dos direitos no espaço de trabalho (governo, emprego etc.)? Como eles deveriam estar envolvidos?
- Como a sua empresa pode ajudar a desenvolver os direitos trabalhistas dessas pessoas?

FECHAMENTO

Cada país tenha suas próprias leis e diretrizes para mulheres, jovens, população negra e LGBT no local de trabalho. No entanto, a maioria deles tem políticas sobre pagamento, licença maternidade, discriminação, assédio sexual e benefícios. As leis específicas para a população negra e, principalmente, LGBT são mais recentes e escassas na maioria dos países. A existência dessas leis, no entanto, nem sempre tem efeito na prática. Para isso, é importante mudar a cultura organizacional por meio de programas e regras específicas da empresa. Muitas discriminações ainda existem sem serem notadas e, como resultado, pessoas jovens, mulheres, LGBT e negras são pressionadas a aceitar condições de trabalho ilegais, perigosas ou sem proteção, onde os direitos são violados.

OBJETIVOS

Facilitar o reconhecimento de relações de poder e seu impacto sobre os indivíduos e seus relacionamentos.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Nenhum.

TEMPO RECOMENDADO:

de 30 min a 1h.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Algumas/uns participantes podem se sentir pouco confortáveis em relação ao papel que devem desempenhar nesta atividade. É importante estar atenta/o a como as participantes reagem ao assumirem o papel de “pessoas” ou “coisas”, e estar preparada/o para fazer as acomodações ou mudanças necessárias. Por exemplo, em vez de preparar as/os participantes para o desenvolvimento de seus papéis, pode-se propor que discutam em duplas como as “pessoas” deveriam tratar as “coisas” e quais sentimentos isto poderia gerar nas “pessoas” e nas “coisas”. Além disso, é importante se preparar para fazer referências a serviços de aconselhamento ou outros serviços de apoio, para as/os participantes que se sintam afetadas/os com esta atividade.

PROCEDIMENTO

1- Divida as participantes em três grupos. Cada grupo deve ter o mesmo número de participantes.

NOTA: Se o número de participantes não corresponder a uma divisão exata, coloque participantes extras para o terceiro grupo que, como descrito abaixo, poderão observar.

2- Informe que o nome da atividade é: “Pessoas e Coisas”. Escolha, aleatoriamente, um grupo para ser “coisas,” outro para ser “pessoas,” e o último para ser “observador”.

34. Adaptado da publicação “Programa M: trabalhando com mulheres jovens – empoderamento, cidadania e saúde”, disponível em promundoglobal.org/wp-content/uploads/2014/12/Programa-M-Trabalhando-com-Mulheres-Jovens.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

PESSOAS E COISAS

3 - Leia as regras para cada grupo:

COISAS:

As coisas não podem pensar, nem tomar decisões, têm que fazer aquilo que as pessoas ordenam. Se uma coisa quer se mover ou fazer algo, tem que pedir permissão à pessoa.

PESSOAS:

As pessoas pensam, podem tomar decisões, sentem e, além disso, podem pegar as coisas que querem.

OBSERVADORAS:

Observam em silêncio.

4- Peça para o grupo de “pessoas” pegar as “coisas” e fazer com elas o que quiser.

5- Dê ao grupo de um a dois minutos para que cumpram seus papéis de pessoas ou coisas.

6- Peça ao grupo que volte ao seu lugar e use as palavras abaixo para facilitar a discussão.

Passo opcional: A facilitadora pode pedir que os papéis sejam trocados, isto é, quem foi coisa pode ser pessoa e vice-versa. Apenas é importante tomar cuidado para que a troca de papéis não seja vista como possibilidade de vingança de quem passou a ocupar o papel de pessoa.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Para as “coisas”: Como foi tratada por sua “pessoa”? Como se sentiu sendo tratada como coisa? Você se sentiu impotente? Por que sim ou por que não?
- Para as “pessoas”: Como tratou sua “coisa”? Como se sentiu tratando alguém como coisa? Você se sentiu poderosa? Por que sim ou por que não?
- Por que as “coisas” obedeceram às ordens das “pessoas”?
- Houve pessoas do grupo de “coisas” ou “pessoas” que resistiram ao exercício?

PESSOAS E COISAS

- Em nossa vida cotidiana, nós somos tratadas como coisas? Quem nos trata assim? Por quê?
- Nós tratamos outras pessoas como coisas? Quem? Por quê?
- Para os observadores: como se sentiu observando sem dizer nada? Você gostaria de ter interferido? Se sim, o que você poderia ter feito?
- Na vida cotidiana, nós somos “observadores” de situações em que algumas pessoas tratam outras como coisas? Nós interferimos? Por que sim? Por que não?
- Se você tivesse a chance de escolher entre os três grupos, o que você teria escolhido ser? Por quê?
- Por que as pessoas tratam os outros dessa maneira?
- Quais são as consequências deste tipo de relação?
- Existe a reprodução desses papéis nas organizações de trabalho? Como? Quem costuma pertencer aos grupos de “pessoas” e de “coisas”? Por quê?
- O que você aprendeu com esta atividade? Você aprendeu alguma coisa que poderia ser aplicada na sua própria vida ou em seus relacionamentos?

FECHAMENTO

Existem muitos tipos diferentes de relacionamentos em que uma pessoa pode exercer poder sobre outra, por exemplo, nas relações entre homens e mulheres, jovens e adultos, pais e filhos, alunos e professores, chefes e empregados. Algumas vezes, o desequilíbrio de poder nesses relacionamentos pode levar uma pessoa a tratar a outra como objeto. Como discutiremos ao longo de várias dessas atividades, o poder desigual entre as pessoas em nossa sociedade pode ter uma série de consequências: ausência de populações LGBT nas organizações de trabalho e universidades, principalmente de pessoas trans; violência contra a população LGBT; violências contra as mulheres; dificuldade de acesso à educação e outros serviços pelas populações negras, entre outras.

É importante lembrar que o poder por si só não é ruim. O modo como esse poder é usado é que faz a diferença. Por meio dessas atividades, teremos a oportunidade de discutir como abrir mão de privilégios ou usar nossos poderes coletivamente para promover mudanças que tragam equidade.

SER MULHER... E HOMEM... DE VÁRIAS FORMAS

OBJETIVO

Promover uma reflexão sobre a discriminação e os obstáculos enfrentados por pessoas que não agem de acordo com as expectativas relacionadas às mulheres e aos homens.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Cópias dos estudos da Folha de Apoio ou recortes de jornais ou revistas.

TEMPO RECOMENDADO

2 horas

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Revise os estudos de caso da Folha de Apoio e veja se são relevantes para o contexto local. Sinta-se livre para fazer adaptações e criar novos estudos de caso.

PROCEDIMENTO

1. Divida as/os participantes em dois pequenos grupos e distribua para cada grupo as histórias que estão na Folha de Apoio.
2. Peça às/aos participantes para lerem os estudos de caso em voz alta com seu grupo. Diga-lhes que terão 20 minutos para discutir as duas histórias e desenvolver possíveis finais. Para grupos não escolarizados quem estiver facilitando a atividade pode ler os estudos de caso em voz alta.
3. Peça para os grupos compartilharem os finais que foram criados. Se preferirem dramatizar as histórias, em vez de narrá-las, isto poderá ser feito.
4. Use as questões abaixo para facilitar a discussão sobre as histórias e suas semelhanças com o que acontece entre homens e mulheres em suas comunidades.

SER MULHER... E HOMEM... DE VÁRIAS FORMAS

PROCEDIMENTO ALTERNATIVO

Além de utilizar as histórias da Folha de Apoio, pode-se selecionar e distribuir diferentes figuras de mulheres e homens de jornais e revistas e pedir que o grupo crie histórias sobre eles.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Essas situações existem na vida real?
- Existem outros exemplos de mulheres e homens ao seu redor que não preenchem as expectativas de como uma mulher ou um homem deveria agir ou como deveria ser sua aparência? Poderiam dar exemplos?
- Que tipos de desafios essas pessoas enfrentam?
- Vocês acham que as expectativas têm mudado ao longo do tempo? Se sim, de que forma?
- O que ainda precisa ser mudado?
- O que podemos fazer para que continuem a mudar?
- Uma pessoa enfrenta desafios extras ou preconceitos dependendo de sua classe social, orientação sexual, raça e etnia? Se sim, de que modo? Como estas questões se articulam?

FECHAMENTO

Tanto as mulheres como os homens encaram, muitas vezes, expectativas rígidas sobre como devemos agir e de quais devem ser nossos papéis na família, na comunidade e na sociedade. Essas expectativas podem nos impedir de expressar plenamente nossos interesses ou nosso potencial, incluindo a forma como desejamos nos vestir, quem desejamos amar, que profissão queremos ter e os papéis que queremos assumir nos relacionamentos íntimos e familiares. É importante lembrar que, da mesma forma, como os estereótipos de gênero são aprendidos, eles também podem ser desafiados e desaprendidos. É necessário que nos apoiemos mutuamente e trabalhemos em conjunto para construir uma comunidade onde as pessoas possam ir além dos modelos atribuídos ao que é considerado “homem” ou “mulher”.

ESTEREÓTIPOS³⁵:

O estereótipo é uma generalização abusiva que distorce a realidade. Um exemplo de estereótipo é representar as mulheres sempre como esposas e mães, desconsiderando as mulheres que trabalham fora, as que não são casadas e as que têm vida social fora do lar. Representar os homens sempre como chefes de família, incapazes de afeto ou sentimentos (homem não chora!), incapazes de cuidar dos filhos etc, é outro exemplo. É um pensamento (duplamente) estereotipado representar homens negros como choferes, mordomos, ou como aqueles que lidam com profissões menos valorizadas: encanador, garagista, porteiro etc. Da mesma forma, mulheres negras são representadas como empregadas domésticas, cozinheiras, dançarinas altamente erotizadas etc. Também pessoas pobres são vistas e representadas como perigosas, causadoras de violência, responsáveis pela promiscuidade, comprometidas com uma vida sexual desregrada etc.

Mulheres homossexuais são vistas como másculas, indelicadas, sofredoras, problemáticas. Homens homossexuais são vistos como afeminados, delicados, sensíveis, responsáveis pela disseminação da Aids, “sem-vergonha”, doentes.

Os estereótipos de gênero apresentam as diferenças de comportamento entre homens e mulheres como se fossem qualidades ou fraquezas inerentes, coisas de nascença, de natureza, que não podem ser mudadas.

É importante compreender que essas situações são resultantes do tipo de educação que recebemos e transmitimos na família, na escola, nos meios de comunicação e que é preciso um intenso trabalho de desmontagem desses clichês, para erradicar o preconceito de gênero e eliminar a injustiça que cerca atitudes baseadas em concepções estereotipadas.

35. Adaptado da publicação “Programa M: trabalhando com mulheres jovens – empoderamento, cidadania e saúde”, disponível em promundo.org.br/wp-content/uploads/2014/12/Programa-M-Trabalhando-com-Mulheres-Jovens.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

O QUE É ISSO CHAMADO “GÊNERO”?³⁶

OBJETIVO

Após discutir a construção social do que é atribuído aos homens e mulheres, e as consequências desta atribuição na vida das pessoas, pode ser indicado, em alguns contextos, principalmente no âmbito do “Programa Pró-equidade de gênero e raça”, discutir o conceito de gênero. Esta atividade reforça as reflexões sobre as normas de gênero, sua construção e possibilidade de desconstrução.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Flip-chart, marcadores e fitas adesivas.

TEMPO RECOMENDADO

1 hora

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Antes de desenvolver esta atividade, é indicado que se pesquise as diversas referências sobre o conceito de gênero. A introdução deste caderno de ferramentas oferece alguns elementos, além das referências ao final.

É possível que algumas pessoas confundam gênero com orientação sexual. É importante esclarecer que gênero é uma construção sociocultural através da qual certas atitudes e comportamentos são designados às pessoas, caracterizando-as como homens ou mulheres. Por outro lado, a orientação sexual está relacionada à capacidade de se relacionar afetivamente ou sexualmente com alguém de outro sexo (heterossexual), alguém do mesmo sexo (homossexual) ou com pessoas de ambos os sexos (bissexual). Independentemente de sua orientação sexual, cada indivíduo é influenciado pelas expectativas sociais de gênero.

36. Adaptado de “Gender or Sex: Who Cares? Skills-Building Resource Pack on Gender and Reproductive Health for Adolescents and Youth Workers”. Disponível em ipas.org/~media/Files/Ipas%20Publications/GenderBook.ashx. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

O QUE É ISSO CHAMADO “GÊNERO”?

PROCEDIMENTO

1. Desenhe duas colunas em um papel de flip-chart.
2. Na primeira coluna escreva “mulher”. Na segunda coluna escreva “homem”.
3. Peça às/aos participantes para falarem o nome de coisas associadas à ideia de “ser mulher”. Escreva os nomes na primeira coluna, conforme o grupo sugerir. As respostas podem ter características positivas ou negativas. Atributos considerados biológicos, como vagina, seio ou útero também podem ser mencionados.
4. Repita a mesma atividade para a coluna “homem”.
5. Cite brevemente algumas das características listadas em cada coluna para reforçar o que as/os participantes disseram.
6. Troque os títulos de cada coluna, isto é, substitua a palavra mulher pela palavra homem na primeira coluna e vice-versa em relação à terceira. Pergunte às/aos participantes se as características listadas para as mulheres poderiam ser atribuídas aos homens e vice-versa.
7. Use as questões abaixo para facilitar a discussão sobre quais características as participantes pensam não poder ser atribuídas a ambos, homens e mulheres, e por quê. Entretanto, como mencionado abaixo, é importante que a discussão leve à desconstrução do binarismo, na medida em que todas as características de uma ou outra coluna poderão ser encontradas tanto em pessoas consideradas homens, quanto mulheres. Os diferentes corpos de pessoas trans, com genitálias diversas, para corpos diversos, pode ajudar na desconstrução desse binarismo.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- O que significa ser uma mulher em nossa sociedade?
- O que significa ser um homem em nossa sociedade?
- Vocês acham que homens e mulheres são criados da mesma forma? Por quê?
- Que características atribuídas ao homem ou a mulher são avaliadas como positivas ou negativas em nossa sociedade?

O QUE É ISSO CHAMADO “GÊNERO”?

- Como seria para uma mulher assumir características atribuídas tradicionalmente ao homem? Seria fácil ou difícil? Como seria para um homem assumir características relacionadas tradicionalmente a uma mulher?
- Qual a influência que as nossas famílias e amigos exercem sobre percepções sobre ser homem ou mulher?
- Quais os efeitos que os meios de comunicação (televisão, revistas, rádio etc.) têm sobre as nossas percepções sobre ser homem ou ser mulher? Como é que a mídia mostra o que é ser mulher? E ser homem?
- Como podemos definir gênero?
- Existe alguma relação entre gênero e poder? Explique.
- Como essas diferenças entre o significado de ser mulher ou homem afetam o nosso dia a dia? E as nossas relações no trabalho? E as nossas relações com parceiros íntimos?
- O que aprendemos durante esta atividade? Existe algo que poderia ser aplicado na empresa em que trabalhamos?

FECHAMENTO

Ao longo de suas vidas, mulheres e homens recebem mensagens da família, da mídia e da sociedade sobre como devem agir e como devem se relacionar com os outros. É importante entender que essas diferenças são construídas pela sociedade por esses diversos meios e podem ter um impacto fundamental sobre a vida diária, incluindo o trabalho e os relacionamentos de mulheres e homens. Por exemplo, normalmente se espera que o homem seja forte e dominante ao se relacionar com os outros, inclusive com as(os) parceiras(os) íntimas(os). Ao mesmo tempo, espera-se que a mulher seja submissa à autoridade do homem. Quando nos tornamos mais conscientes de como os estereótipos de gênero podem influenciar negativamente nossas vidas e nossa comunidade, podemos pensar de forma construtiva sobre como desconstruí-los para promover maior equidade.

O QUE É EQUIDADE E IGUALDADE DE GÊNERO?³⁷

Quando falamos de equidade de gênero, nos referimos à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para mulheres e homens, garotas e garotos. Isso não significa dizer que mulheres e homens são iguais, mas que seus direitos, responsabilidades e oportunidades não devem depender do fato de serem homens ou mulheres. Trabalhar para a equidade de gênero significa levar em consideração os interesses, necessidades e prioridades tanto de mulheres quanto de homens, reconhecendo a diversidade de grupos e culturas. Assim, equidade de gênero diz respeito à forma justa com que as mulheres e os homens devem ser tratadas/os, de acordo com as respectivas necessidades. Pode incluir um tratamento que seja igual ou diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Já igualdade de gênero descreve o conceito de que todos os seres humanos, tanto mulheres como homens, são livres para desenvolverem suas capacidades pessoais e fazerem escolhas sem as limitações impostas pelos estereótipos ou normas rigidamente atribuídos a um gênero. Significa, também, que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens precisam ser considerados, valorizados e favorecidos equitativamente.

37. Adaptado de "Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health", disponível em unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

OBJETIVO

Promover uma discussão sobre os múltiplos papéis e responsabilidades que mulheres geralmente assumem, e a importância de dividir os cuidados da criança e as responsabilidades domésticas com os homens para que isto reflita também em equidade na empresa.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Cópias da Folha de apoio 1 e canetas ou lápis.

TEMPO RECOMENDADO

2 horas.

PROCEDIMENTO

PARTE 1 - O PAPEL DO HOMEM E DA MULHER NO CUIDADO COM A CRIANÇA.

1. Divida as/os participantes em três grupos. Peça que um dos grupos deixe a sala por alguns momentos. Diga aos outros dois grupos que um deles representará “homens com filhos” e o outro, “mulheres com filhos”. Em seguida, peça que o grupo que saiu retorne à sala e diga-lhes que serão a “plateia”. É importante que este grupo não saiba quais foram os papéis dados para os outros dois grupos.

2. Peça que os dois grupos que irão fazer as representações se coloquem em cantos opostos da sala. Diga-lhes que simulem, silenciosamente, através de mímicas, o que estariam fazendo em determinadas horas do dia, respeitando os papéis que lhes cabem, ou seja, homens com filhos ou mulheres com filhos. A plateia será responsável por observar as atividades desenvolvidas ao longo do dia.

3. As horas do dia serão narradas pelo(a) facilitador(a), como por exemplo: meio-dia, seis horas da manhã, onze horas da noite, uma de cada vez. Ou seja, narra-se meio dia e o grupo começa a fazer a mímica, até que seja narrado um outro horário e outra mímica seja iniciada e assim por diante. Também podem ser narradas variadas situações: seis da manhã em um feriado, meio-dia num final de semana, madrugada da segunda-feira.

38. Adaptado da publicação “Programa M: trabalhando com mulheres jovens – empoderamento, cidadania e saúde”, disponível em promundoglobal.org/wp-content/uploads/2014/12/Programa-M-Trabalhando-com-Mulheres-Jovens.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

TUDO AO MESMO TEMPO

4. O terceiro grupo tem como função observar e comparar as imagens criadas, comentando suas observações ao final, na discussão coletiva. Pergunte-lhes se acham que as atividades feitas por mímica acontecem em suas casas ou em suas comunidades.

5. Após uma breve discussão sobre esta parte da atividade, explique que o grupo fará mais uma atividade que acentua as diferenças entre a participação de homens e mulheres no cuidado com os filhos e nas tarefas domésticas.

PARTE 2 – DIVIDINDO RESPONSABILIDADES.

6. Peça às/aos participantes para retornarem aos três pequenos grupos ou divida-as em outros grupos.

7. Distribua cópias da Folha de Apoio 1.

8. Cada grupo deverá discutir e tentar responder às questões da Folha de Apoio 1. Devem ser dados 25 minutos para as respostas. Em grupos com pouco grau de escolaridade as questões podem ser lidas em voz alta.

9. Peça que o grupo apresente suas respostas e as escreva em um flip-chart.

10. Use as questões abaixo para facilitar a discussão sobre os papéis de homens e de mulheres no cuidado com os filhos e tarefas domésticas.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Quais são as diferenças entre a participação das mulheres e dos homens no cuidado com os filhos?
- Como essas diferenças estão relacionadas aos diferentes papéis e oportunidades dos homens e mulheres no trabalho?
- Na sua opinião, quais deveriam ser os direitos das mulheres em relação à maternidade e trabalho? Quais deveriam ser os direitos dos homens em relação à paternidade e trabalho?
- É possível para uma mulher jovem ser mãe, estudar e trabalhar? Que tipos de ajuda ela precisa?
- Os homens são capazes de desenvolver as tarefas domésticas tanto quanto às mulheres? Por quê?

TUDO AO MESMO TEMPO

- É importante para as mulheres e seus companheiros compartilhar os cuidados com a casa e os filhos? Por quê?
- Quando o homem está desempregado, ele contribui nas tarefas domésticas?
- Quais são os benefícios de a mulher e o homem compartilharem igualmente o cuidado com os filhos e as responsabilidades domésticas?
- Como uma mulher pode encontrar tempo para cuidar dela mesma e administrar todas as outras responsabilidades?
- Como um homem pode encontrar tempo para cuidar dele mesmo, da(s) criança(s) e de outras responsabilidades?
- Que políticas ou ações podem ser feitas na empresa para equilibrar as oportunidades de homens e mulheres?
- Como a divisão para o cuidado dos filhos e filhas acontece nas famílias homoparentais?
- O que a empresa pode fazer para garantir o equilíbrio na distribuição dos cuidados com os filhos e filhas entre famílias homoparentais?

FECHAMENTO

As mulheres às vezes equacionam muitos papéis e responsabilidades, dentro e fora de casa. Em termos de cuidado dos filhos, é geralmente a mulher que assume as principais responsabilidades. É fundamental lembrar, no entanto, que o envolvimento do pai no cuidado dos filhos não está ligado exclusivamente a características biológicas. Ela depende mais de como os homens e as mulheres são criados e se eles são criados para achar que homens também podem cuidar de crianças. Embora meninas e mulheres sejam frequentemente criadas desde cedo para cuidar dos filhos, os homens também podem aprender a fazer isso, inclusive podem aprender muito bem. Como mães, irmãs e esposas, podemos encorajar meninos e homens a participar do cuidado dos filhos e de outras crianças, de modo que possam praticar as habilidades necessárias para serem bons pais e cuidadores.

Esta atividade complementa-se com a seguinte “Os homens, as mulheres e cuidar” que ajuda a desconstruir estereótipos relacionados às atividades praticadas por homens e mulheres, especialmente o cuidado com as crianças.

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES: FAZENDO UM INVENTÁRIO

Questões	Homens	Mulheres	Ambos
1) Quem fica mais tempo na escola ao longo da vida?			
2) Quem geralmente falta mais ao trabalho para cuidar de crianças ou parentes doentes?			
3) Quem geralmente leva as crianças para consultas médicas, reuniões na escola?			
4) Quem geralmente administra as finanças do lar?			
5) Quem recebe salários mais baixos?			
6) Quem geralmente ocupa as posições mais altas nos cargos administrativos, nos negócios ou no governo?			
7) Quem é geralmente responsável pela educação das crianças?			
8) Quem geralmente é responsável pelas tarefas domésticas diárias?			
9) Quem geralmente tem mais tempo livre?			
10) Quem geralmente tem a guarda das crianças?			

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Como ações que apoiam a participação dos homens no cuidado paterno, podemos citar o trabalho da Rede Nacional da Primeira Infância (RNPI), uma articulação nacional de organizações da sociedade civil, do governo, do setor privado, de outras redes e de organizações multilaterais que atuam, direta ou indiretamente, pela promoção e garantia dos direitos da Primeira Infância. Por influência da RNPI, a presidente Dilma Rousseff sancionou o Marco Legal da Primeira Infância (PLC 14/2015), que prevê o aumento da licença-paternidade, como forma de diminuir as desigualdades de gênero e impactar positivamente não só a criança e a família, mas toda a sociedade. Além disso, pesquisas elaboradas pela RNPI e seus parceiros enumeram os benefícios da paternidade na vida dos homens, como a descoberta do prazer em executar tarefas socialmente consideradas como femininas, amadurecimento psicológico, aumento da autoestima e autonomia.

Em relação à distribuição dos cuidados com as crianças em famílias homoparentais, vários estudos apontam que, em geral, não existem diferenças entre pais/mães homossexuais e heterossexuais quanto à atenção dedicada aos filhos/as, ao tempo passado juntos ou à qualidade da relação entre eles. A única diferença apontada refere-se aos casais formados por mulheres: mães lésbicas costumam dividir mais igualmente os cuidados com as crianças, contam com maiores recursos psíquicos e suas parceiras se apresentam com mais disponibilidade e mais entrosadas na criação dos filhos do que os novos parceiros homens de mulheres heterossexuais. Ademais, as pesquisas também demonstram que as mães lésbicas têm mais interações com seus filhos do que as mães heterossexuais, sendo que no quesito da divisão de trabalho entre o casal, embora ambas as parceiras relatassem uma divisão de trabalho doméstico compartilhado, tomada de decisões igualitária e graus semelhantes de satisfação no relacionamento, a mãe biológica era mais envolvida no cuidado com a criança e a mãe não biológica gastava mais tempo em outras atividades.³⁹

São muitas as possibilidades de homoparentalidade, na qual a parceria pode se dar através do planejamento conjunto do casal homossexual, no qual os parceiros decidem pela adoção de uma criança, pelo uso de tecnologias reprodutivas, ou casos em que a parentalidade é exercida conjuntamente pelo companheiro/a do pai/mãe legal de um filho nascido antes da relação de parceria como, por exemplo, na situação muito comentada na mídia, vivida por Eugênia, parceira da cantora Cássia Eller.

39. Dados extraídos e adaptados da cartilha "O direito à homoparentalidade", disponível em [abglt.org.br/docs/zambrano_et_al_homoparentalidade_-_A4\[1\].pdf](http://abglt.org.br/docs/zambrano_et_al_homoparentalidade_-_A4[1].pdf).

OS HOMENS, AS MULHERES E O CUIDAR⁴⁰

OBJETIVOS

Promover uma reflexão sobre as diferenças de gênero no contexto das relações de cuidado.

MATERIAL

Duas caixas vazias (de sapato, por exemplo), desenhos ou fotos de pessoas, objetos, animais ou plantas.

TEMPO RECOMENDADO

1h30min

NOTAS DE PLANEJAMENTO

As figuras podem ser recortadas de jornais ou revistas pelo próprio grupo, no momento do aquecimento. Pode ser interessante incluir imagens de bebês, pessoas idosas, pequenos animais, brinquedos quebrados, equipamentos eletrônicos etc. Reserve um espaço para as figuras que eles não colocam nem em uma caixa, nem em outra. As figuras podem ser substituídas por palavras, mas o uso de imagens, mesmo nesses grupos, torna o recurso mais rico.

PROCEDIMENTO

1- Apresente as duas caixas aos participantes, dizendo que uma daquelas caixas será dada a um homem e a outra a uma mulher.

2- Peça aos participantes que coloquem na caixa que será dada à mulher as figuras que eles acham que ela teria mais condições de cuidar.

3- Na outra caixa, será colocado aquilo que o homem tem mais condições de cuidar.

4- Depois que eles tiverem realizado a tarefa, retire as figuras da caixa, uma a uma, apresentando-as ao grupo.

5- Busque explorar como eles agruparam essas figuras (exemplo: pessoas, objetos quebrados, equipamentos complexos etc.).

40. Consulte o caderno de apoio "Projeto H: sexualidade e saúde reprodutiva" em promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2014/12/Programa-H-Trabalhando-com-Homens-Jovens.pdf. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

OS HOMENS, AS MULHERES E O CUIDAR

6- Abra para a discussão, explorando por que:

- a) alguns tipos de imagem só ficaram na caixa do homem;
- b) alguns tipos de imagem só ficaram na caixa da mulher;
- c) alguns tipos de imagem aparecem nas duas caixas.

PERGUNTAS PARA A DISCUSSÃO

- Quem sabe cuidar melhor, o homem ou a mulher? De quê? Por quê?
- Homens e mulheres podem aprender a cuidar ou é algo que faz parte da natureza?
- Nenhum homem cuidaria bem das figuras que estão na caixa da mulher?
- Nenhuma mulher cuidaria bem das figuras que estão na caixa do homem?
- O que vocês acham da frase: “os homens trabalham, as mulheres cuidam da casa”?
- De que modo isto reflete nas relações e nas oportunidades de trabalho?
- Como a divisão dos cuidados acontece nas relações homo-parentais? Existem diferenças se for um casal de homens ou um casal de mulheres? Quais?

FECHAMENTO

É comum que se atribua às mulheres o cuidado de pessoas, animais e plantas, assim como o trabalho doméstico diário. Por outro lado, ao homem se atribui o cuidado com objetos como carro, eletricidade da casa, pinturas de paredes, concerto de telhados etc, variando alguns elementos de cultura para cultura. É importante ressaltar que tais construções são adquiridas histórica e culturalmente e perpetuadas na criação das novas gerações. É preciso estar atento a isso e evitar possíveis consequências negativas dessas convenções. Por exemplo, as profissões relacionadas ao cuidado de pessoas são ocupadas principalmente por mulheres, e são menos bem remuneradas.

MÍDIA E RACISMO⁴¹

OBJETIVO

Identificar e discutir as situações de racismo existentes na mídia brasileira e de que modo a representação da população negra na imprensa está relacionada aos racismos de nosso cotidiano, inclusive das organizações de trabalho.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Revistas em quadrinhos, panfletos e propaganda impressa, recortes de jornais locais de maior circulação, encartes sobre programas de TV (principalmente sobre novelas e programas de auditório), revistas ou cadernos de esportes.

TEMPO RECOMENDADO

2 horas.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

O tema raça e racismo é muito importante de ser discutido em nossa sociedade, mas é comum encontrarmos resistências para debatê-lo. Uma boa maneira de iniciar este debate é discutir a representação de pessoas não-brancas na mídia brasileira. Muitas vezes, as imagens de pessoas negras e indígenas veiculadas na mídia reproduzem e reforçam estereótipos racistas, folclorizam e deturpam as expressões culturais desses grupos populacionais. Vemos pouco o racismo ser tematizado nos diferentes meios de comunicação, ainda que a população negra seja mais da metade dos habitantes do país. Ao conduzir esta atividade, esteja atenta/o a como o tema pode produzir reações sensíveis nas/os participantes. Promova o diálogo e a escuta, mas cuide para que não sejam reproduzidas falas racistas no grupo que possam silenciar ou atingir participantes.

41. Adaptado do guia “Gêneros: adolescentes e jovens para a educação entre pares”, disponível em unfpa.org.br/Arquivos/guia_generos.pdf.

PROCEDIMENTO

1. Divida o grupo em subgrupos, e distribua igualmente materiais para cada subgrupo.
2. Explique que a proposta da atividade é analisar e discutir esse material, que chega a nós de diferentes maneiras. Informe que terão

cerca de 30 minutos para discutir entre si.

3. Sugira algumas perguntas para que os grupos possam discutir o material recebido:

- Identificar quem ocupa lugares mais importantes no material: pessoas brancas, negras ou indígenas?
- Comparar como as pessoas brancas, negras e indígenas aparecem no material analisado. Se possível, fazer a contagem dessas aparições.
- Observar o número de representações positivas (relacionadas a situações valorizadas em nossa sociedade) e negativas de pessoas negras e de pessoas brancas no material.
- Analisar entre o material colhido quem são as pessoas que ocupam cargos de destaque nas empresas por meio da cobertura midiática.

4. Reúna o grupo novamente para que compartilhem suas observações.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Pessoas brancas e pessoas negras têm o mesmo espaço nas telas da TV? E no cinema? Nos jornais e revistas? E nas propagandas acerca dos mais diversos tipos produtos e serviços disponíveis no mercado? O que você acha?
- Como você acha que o Brasil se representa através da TV? Assistindo aos programas televisivos, você diria que a nossa população é majoritariamente negra?
- Você acha que a mídia reproduz estereótipos sobre pessoas não-brancas? De que forma?
- Se a cultura brasileira é tão reconhecida pela pluralidade, por que você acha que ainda existe racismo no Brasil?

FECHAMENTO

Lutar contra o preconceito e a discriminação racial, enfrentar o racismo, é algo que precisamos fazer coletivamente. Essa luta não deve ser uma responsabilidade apenas de quem sofre discriminação. Boa parte da população brasileira não se considera racista, ainda que tenhamos tantas situações de racismo em nosso país. É importante discutirmos esse tema quando trabalhamos equidade de gênero, pois a articulação de gênero e raça pode criar posições de grande vulnerabilidade.

A EMPRESA E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL⁴²

OBJETIVO

Favorecer a discussão sobre os estereótipos existentes em relação às raças e etnias no Brasil e como isso se reflete nas organizações de trabalho.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Folhas de papel branco, lápis e canetas, desenho de uma árvore feito em uma folha de papel pardo grande, tiras de papel, fita crepe, canetas hidrocor de ponta grossa.

TEMPO RECOMENDADO

2 horas.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Nesta atividade também podemos encontrar resistência para se reconhecer situações de discriminação vividas nas empresas. É comum ouvirmos que o racismo existe principalmente entre os negros e que brancos também sofrem racismo. O uso de dados e a abertura de espaço para que as pessoas negras presentes no grupo contem as situações de racismo sofridas cotidianamente ajudam na compreensão de que determinadas discriminações existem, mas podem ser melhores percebidas por quem as sofre. Use a folha de apoio para se preparar para esta atividade.

PROCEDIMENTO

1. Cole o cartaz com a árvore na parede.
2. Solicite que o grupo se divida em 4 grupos menores e que, inicialmente, pensem e discutam as diferentes formas como o preconceito e a discriminação racial podem ocorrer no ambiente de trabalho.
3. Escreva junto com os grupos essas situações nas tiras de papel e, em seguida, cole essas tiras na copa das árvores.
4. Leia em voz alta para o grupo uma a uma as tiras sobre preconceitos e discriminações que ocorrem na sociedade e tire as repetidas.
5. Solicite que, agora, voltem para os grupos menores e conversem sobre quais seriam as razões para que essas situações de discriminação ocorram na empresa. Escreva junto com os grupos cada uma dessas razões em tiras de papel e cole na raiz da árvore.

42. Também fazem parte da publicação supracitada.

A EMPRESA E A DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO BRASIL

6. Leia as razões para o grupo e discuta, com todos os participantes, de que maneira esses preconceitos e discriminações se perpetuam nas organizações de trabalho. Escreva as contribuições em tiras de papel e cole no tronco.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- O que geralmente as pessoas fazem quando presenciam uma situação de preconceito racial na empresa?
- O que cada um/a de nós poderia fazer para promover a autonomia, o respeito e a valorização da diversidade racial e cultural nas situações cotidianas na empresa?
- Como estas situações de discriminação estão articuladas às discriminações de gênero e raça?

FECHAMENTO

Durante muito tempo nossa sociedade evitou a discussão sobre o racismo e sobre a escravidão. As escolas brasileiras, por exemplo, só falavam da população negra a partir da escravidão. Ainda hoje, muitas vezes o continente africano é apresentado como sendo um lugar “exótico”, cheio de animais selvagens, com pessoas vivendo em total miséria ou com doenças graves. A partir de 2003, com o estabelecimento da Lei nº 10.639, o ensino de história e cultura africanas e afro-brasileiras passou a ser obrigatório em todas as escolas do Ensino Fundamental e do Ensino Médio. É importante discutir com as/os participantes os estereótipos sobre raça que existem em nossa sociedade. Segundo estimativas do IBGE para 2010, o Brasil tem aproximadamente 100 milhões de habitantes negros (que é a soma da população que se declara negra e parda segundo o IBGE), o que equivale a 51% da população total do país. Se toda esta população formasse um país, ele ocuparia a décima segunda posição entre os países mais populosos do mundo. No entanto, se olharmos nas universidades ou entre as pessoas a nossa volta na empresa, poucas são as que ocupam cargos de chefia. A população negra, no entanto, é a maioria nos serviços menos especializados e com baixa remuneração. Esta distribuição dos postos de trabalho por si só reflete discriminação nas empresas. No entanto, infelizmente, outras formas de discriminação estão presentes, tais como piadas, comentários racistas, selecionar alguém para realizar determinada função por conta de sua cor, dirigir-se a alguém como ocupando determinada função só por causa de sua cor, entre outras formas.

PARA ENTENDER AS COTAS RACIAIS⁴³

Quando em 2012 o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou favoravelmente a constitucionalidade da política de cotas raciais promovidas por algumas instituições de ensino no Brasil, tal decisão gerou comoção em vários setores da sociedade, que parecem não ter percebido que ser negro em nossa sociedade ainda é receber tratamento de cidadão de segunda classe.

Para quem ainda não se convenceu, o blog "Brasil do quê?", cuja proposta geral é tentar compreender um país marcado por contradições – como, por exemplo, a ideia de que todos somos iguais, apesar de tantos preconceitos – elaborou uma relação com doze perguntas para entender as cotas raciais. Veja:

1. Afinal, o que são as cotas? No caso em específico das cotas raciais discutidas pelo STF, trata-se de beneficiar, nos processos seletivos das universidades federais, candidatos de etnias tradicionalmente menos favorecidas, como é o caso dos negros e índios no Brasil.

2. E o que é racismo? O racismo é a ideia de que uma pessoa ou determinado grupo pode, por sua raça pré-definida por sua carga genética e que causa aspectos físicos bastante diferenciados nos seres humanos, considerar-se superior aos indivíduos da mesma espécie (homo sapiens) pelo fato de pertencer a uma raça diferente.

3. O que a universidade tem a ver com as cotas raciais? Porque é no mínimo estranho que num país em que 60% da população encontra-se entre negros e “pardos”, apenas 2% dos alunos, professores e pesquisadores sejam negros.

4. Existe um “plano oculto” por trás das cotas raciais? A ideia das cotas raciais é tanto aumentar o número de negros e índios com diploma superior no Brasil e, desta forma, inseri-los no mercado de trabalho qualificado, quanto ampliar a sua participação na elite intelectual brasileira.

5. Se racismo é tratar diferente um cidadão por sua raça, as cotas não são um tipo de racismo? Este raciocínio faz todo o sentido, mas se perde caso não se faça outra pergunta em seguida: um racismo pode ser usado para combater o outro?

6. Um racismo pode ser usado para combater o outro? Para combater diferenças tão arraigadas em nossa cultura, combater o racismo com medidas não racistas tem surtido pouco efeito. De fato, nem a Lei Áurea em 1888, nem a Constituição brasileira um século mais tarde conseguiram garantir igualdade de condições para brancos e não-brancos no Brasil. Tanto é assim que os negros ainda constituem a parcela mais pobre da população e a criminalização do racismo também não tem muita eficácia, já que as acusações se estendem por décadas e caducam em pouco tempo. Portanto, uma medida como as cotas

43. Extraído e adaptado de “Brasil do quê? Crônicas de um país sem sobre-nome”, disponível em brasildoque.wordpress.com/2012/04/30/12-perguntas-para-entender-as-cotas-raciais/. Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

PARA ENTENDER AS COTAS RACIAIS

raciais é aceitável para mudar em longo prazo toda uma cultura de desigualdade racial, que ainda permanece no Brasil.

7. Cultura de desigualdade? Como assim? Não somos o país da democracia racial, da convivência harmônica entre os povos? A verdade é que o racismo está arraigado na cultura nacional em todos os níveis, talvez pelo fato de que a porção negra do Brasil é quase que perfeitamente coincidente com a porção pobre. Também não podemos esquecer que o nosso país foi o último a abolir a escravidão e 130 anos é muito pouco para mudar uma mentalidade tão autoritária e hierarquizante, o que não quer dizer que devemos cruzar os braços e desistir ou nos conformar resignadamente.

8. Como confiar num profissional que conseguiu uma vaga na universidade através das cotas raciais? Há diversas pesquisas que mostram que estudantes beneficiados por projetos de inclusão social não têm desempenho diferente dos demais em seus cursos e, em muitos casos, são ainda alunos exemplares, talvez por entenderem e abraçarem a oportunidade que tiveram.

9. E os casos de oportunistas que burlaram o sistema para se beneficiar injustamente das cotas raciais? Infelizmente, realmente há aqueles que podem se aproveitar da situação e isso levanta inúmeras outras questões como o que é ser negro no Brasil, numa população tão miscigenada como a nossa. De qualquer forma, não resolve o problema e nos leva a outra indagação.

10. Qual seria, então, a solução mais adequada? Talvez o critério de classe social pareça mais adequado mas, de novo, não resolve o problema do racismo. Afinal, ainda que existam muitos brancos pobres, o número de negros ricos não parece tão expressivo no Brasil. Em algumas universidades também é possível entrar com cotas para alunos de escolas públicas e com resultados tão satisfatórios quanto o das cotas raciais. A questão é: será que uma coisa realmente exclui a outra? Cotas para negros restringe, de fato, cotas para pessoas pobres? Obviamente, é necessário reformar o sistema educacional no Brasil e oferecer ensino de qualidade desde a base, mas algo precisa ser feito com urgência em relação ao racismo e a sociedade não pode mais esperar.

11. Então, por que ninguém reforma a educação no Brasil? Bem, estipular cotas pode ser feito em quatro anos, ao passo que reformar a educação leva muito mais tempo.

12. As cotas vão resolver o problema do racismo no Brasil? As políticas de cotas pretendem mudar culturalmente a sociedade, o que não pode ser feito do dia para a noite, mas já é um começo. Também cabe ao setor privado reconhecer o valor dos novos profissionais que vão entrar no mercado, pois a erradicação do racismo não depende só do governo. As polêmicas pontuais causadas pelo regime de cotas raciais são ínfimas diante do bem maior que pode causar à sociedade.

QUESTIONANDO A HOMO/LESBO/TRANSFOBIA: PELO RESPEITO À DIVERSIDADE SEXUAL

OBJETIVO

Promover uma reflexão sobre homossexualidade e homofobia, procurando sensibilizar os participantes a uma maior aceitação da diversidade sexual humana.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Papel rotafólio/flip-chart. Marcadores. Fita.

TEMPO RECOMENDADO

01 hora.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

É importante que se mantenha uma postura de defesa do respeito às pessoas de todas as orientações sexuais. No entanto, nas facilitações de atividades como estas, temos notado que é importante que as defesas sejam estratégias e menos combativas, para que as/os participantes possam ouvir os argumentos apresentados e as contradições que existem entre a defesa dos direitos humanos e as discriminações que ainda reproduzimos. Todos os comentários homofóbicos precisam ser questionados.

PROCEDIMENTO

- 1- Explique ao grupo que o propósito da atividade é discutir e analisar a homofobia. Pode-se pedir às pessoas que tentem definir homofobia.
- 2- Diga que esta atividade discute exemplos de homens e mulheres representantes de diversas orientações e práticas sexuais.
- 3- Forme um círculo com todas/os as/os participantes. Explique ao grupo que você irá começar uma história e que eles poderão inventar o resto. Introduza o primeiro caso e peça ao grupo que adicione detalhes à história. Você pode parar a cada história e perguntar ao grupo: é um fato realista? Por que você acha que o grupo conduziu a história dessa

QUESTIONANDO A HOMO/LESBO/TRANSFOBIA: PELO RESPEITO À DIVERSIDADE SEXUAL

maneira? Pela natureza dos temas, prefere-se não apresentar como uma dramatização, mas em alguns grupos pode-se construir uma história e representá-la. A ideia é que cada um coloque detalhes na história inicial.

4- DISCUTIR AS QUESTÕES A SEGUIR:

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Esses exemplos são realistas? Vemos esses fatos na vida real? Acontecem na empresa?
- Como podemos definir lésbica, gay, bissexual, travesti, transexual, transgênero?
- Uma pessoa pode ter relações com uma pessoa do mesmo sexo e ser heterossexual?
- Por que é difícil para muitas pessoas aceitar a homossexualidade ou o comportamento homossexual?
- Que tipo de violência contra gays ou lésbicas você já viu ou ouviu falar?
- O que você pensa deste tipo de violência?
- Como podemos promover ambientes respeitosos? Na empresa ou em outros espaços ao nosso redor?

EXEMPLOS DE HISTÓRIAS

Uma noite, Beto tinha saído com um grupo de amigos, todos da mesma turma no colégio. Um deles, Rogério, disse: “Vamos bater em umas bichas por aí. Vi uns travestis na praça. Vamos!” E então...

Uma noite quando estava passeando na praia com um grupo de amigos, Luís ficou na mesma barraca que seu amigo, Guilherme. Eles tomaram umas cervejas antes de ir para a barraca. Luís sempre se considerou heterossexual. Estava pensando em sexo com sua namorada e ficou excitado quando foi para a barraca. Quando Guilherme viu que Luís estava excitado, começou a....

QUESTIONANDO A HOMO/LESBO/TRANSFOBIA: PELO RESPEITO À DIVERSIDADE SEXUAL

Aos 18 anos, Tomás teve sua primeira experiência sexual com outro homem e a partir de então, ele sabia que era gay. Teve muitos parceiros até conhecer José. Eles ficaram juntos por muito tempo, quando decidiram contar para suas famílias e viverem juntos...

Aos 17 anos, Fernando achou que era bissexual. Ele gostava de sexo com garotas e com garotos. Uma noite, seu pai o viu abraçando outro rapaz, e quando Fernando chegou em casa seu pai começou a gritar com ele...

Joana é lésbica, e não esconde isso. Ela deixa claro para seus amigos, garotas e garotos, que é lésbica e frequentemente usa broches e camisetas que falam sobre o direito dos gays. Uma vez ela estava indo para casa à noite, quando um grupo de rapazes a estava esperando perto de casa. Um deles disse: “É ela. É lésbica”. Então,

Miguel tem um amigo chamado Sammy (um jovem da sua idade) por quem está atraído. Miguel sempre está sozinho, sem garotas. Apesar de já ter transado, ele nunca se apaixonou de fato. Ele não sabe ao certo o que isso significa...

FECHAMENTO

Esta atividade serve para que os participantes pensem sobre histórias reais a sua volta e discutam formas de transformar comportamentos homofóbicos, que reproduzem ou que veem reproduzidos por pessoas a sua volta. Pode-se também trazer exemplos de organizações ou campanhas ou ainda mecanismos legais existentes em algumas partes da América Latina que trabalham com a homofobia e que promovem a aceitação da diversidade sexual ou os direitos de indivíduos gays ou bissexuais. Pode-se considerar ainda a possibilidade de convidar um membro de um destes grupos ou organizações para fazer uma apresentação de um grupo ou sugerir que o grupo visite um deles.

É importante considerar que, apesar de termos definidos os termos lésbica, homossexual, transexual, transgênero, travesti, estas definições variam conforme o tempo e os grupos. É importante que possamos compreender as diversidades e as demandas dos diferentes grupos, respeitando suas identificações e definições.

DIVERSIDADE DE DIREITOS: EU E OS OUTROS

OBJETIVO

Encorajar a empatia com pessoas de diversas realidades e discutir a origem de violência associada a pessoas de diferentes orientações sexuais, raça, etnia e classe social.

MATERIAIS NECESSÁRIOS

Folhas de papel A4. Marcadores. Fita.

TEMPO RECOMENDADO

Uma hora e meia.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Essa técnica geralmente leva os jovens a rir e a ter que desempenhar ou atuar no papel de pessoas de diversas orientações sexuais, raças, etnias e contextos. É importante que se busque o respeito às diferenças.

PROCEDIMENTO

1. Antes que o grupo comece suas atividades, selecione os atributos que você acha que são mais apropriados de acordo com a relação abaixo. Escreva os atributos numa folha de papel e selecione um número suficiente deles para cada participante. Se quiser, pode criar outros exemplos ou repetir alguns, se achar necessário.
2. Peça ao grupo para sentar em círculo e que fechem os olhos. Explique que colocará uma folha de papel em suas mãos onde tem algo escrito. Depois de receber o papel, as/os participantes deverão ler a frase sem comentar nada e refletir pessoalmente sobre o que eles fariam se estivessem naquela situação.
3. Peça a cada uma/um que pegue um pedaço de fita adesiva e cole na parte da frente de sua camisa.
4. Peça que se levantem e andem devagar pela sala com o papel colado, lendo as frases das outras pessoas, cumprimentando as outras, mas sem falar.

DIVERSIDADE DE DIREITOS: EU E OS OUTROS

5. Depois peça às/aos participantes que fiquem em círculo e olhem umas/uns para as outras. Explicar que cada um deve ser um personagem e inventar uma história que tenha a ver com a frase que recebeu – uma história que fale sobre sua condição ou realidade. Dê algum tempo para que possam refletir sobre sua história.
6. Pergunte se há alguma/algum voluntária/o para começar. Então, as pessoas, aleatoriamente ou na ordem do círculo, falam sobre sua história. Uma alternativa é fantasiar um programa de entrevistas, em que a facilitadora/or represente o apresentador do programa e as/os participantes, as/os entrevistadas/os. A/o voluntária/o vai à frente conta sua história e as outras pessoas podem, ainda, fazer perguntas. As perguntas feitas são ótimas ferramentas para a discussão dos preconceitos.
7. Peça aos participantes que, mantendo seus personagens, façam perguntas uns aos outros, sobre suas vidas, sua condição naquele momento, seus problemas e suas realidades. Pode-se usar o bastão falante para facilitar a discussão. Dar um tempo entre 20 e 30 minutos para discutir.
8. Discutir as questões a seguir.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Você conhece algum jovem que enfrentou situação semelhante à descrita no papel?
- Como foi para você, viver esse personagem? Como se sentiu?
- Em muitos lugares, um jovem que é “diferente” ou que representa uma minoria é objeto de discriminação e violência. Por exemplo, no Brasil e nos EUA existem grupos de skinheads que espancam gays e negros. De onde você acha que esse ódio vem?

FECHAMENTO

Pode-se fechar essa técnica perguntando aos jovens sobre outros exemplos de pessoas diferentes ou até de minorias que não foram incluídas. Às vezes surgem exemplos de pessoas percebidas como diferentes ou minorias sobre as quais não havíamos pensado, surgindo mais conteúdo para as técnicas e o trabalho com jovens.

DIVERSIDADE DE DIREITOS: EU E OS OUTROS

Sou bissexual	Sou executivo
Sou heterossexual	Tenho AIDS
Tive relações sexuais com outro homem, mas não sou gay	Minha namorada me bateu
Sou gay	Sou pai e cuido dos meus filhos
Meu pai é gay	Sou indígena
Minha mãe tem namorada	Sou negra
Sou casado com um homem há cinco anos	Sou homem
Meu amigo namora outro rapaz	Sou mulher

DIVERSIDADE DE DIREITOS: EU E OS OUTROS

Meu irmão é gay e gosta de futebol	Sou branco
Tenho um amigo bailarino	Meu pai é gay
Sou gay e tenho três filhos	Sou executiva
Minha namorada me traiu	Sou lésbica
Sou profissional do sexo	Meu marido me bateu
Sou travesti	Sou trans
Sou heterossexual e sofri homofobia	Sou cotista na universidade
Sofri homofobia na empresa	Tenho duas mães
Moro na favela	Sou gay e tenho três filhos

ASSÉDIO SEXUAL: ALGUMAS VEZES, SEMPRE E NUNCA

OBJETIVO

Familiarizar os participantes com o conceito de assédio sexual, fazendo com que percebam a complexidade do tema e sua relação direta com as desigualdades de poder nas relações, especialmente as de trabalho.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Cópias das folhas de apoio “O que é assédio?” (uma por dupla), e das histórias com situações de assédio (uma por grupo).

TEMPO RECOMENDADO

Uma hora e meia.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Assédio sexual inclui palavras e ações que:

- São indesejadas;
- Afetam a habilidade individual para trabalhar ou aprender (isto é, criam um ambiente nocivo);
- São uma forma de discriminação baseada no sexo ou orientação sexual;
- São uma forma de expressão de poder, autoridade ou controle através do sexo.

Durante a atividade, é importante explicar que, assim como outras formas de opressão, no assédio sexual, a pessoa que assediou alguém pode não ter tido a intenção de fazê-lo. Assim, a intenção da pessoa não é fator determinante quando discutimos assédio sexual, e sim, o impacto sentido pela pessoa que foi abordada. O fator mais importante para definir o assédio sexual (ou outros tipos de assédio) é se o comportamento foi desejado ou indesejado pela pessoa que foi seu alvo. A atividade pretende fazer com que os participantes reflitam sobre como nossas crenças pessoais estão relacionadas às nossas ações e ao impacto das mesmas.

ASSÉDIO SEXUAL: ALGUMAS VEZES, SEMPRE E NUNCA

PROCEDIMENTO

1. Diga aos participantes que este exercício é sobre assédio sexual. Distribua a folha de apoio “O que é assédio” e peça aos participantes que formem pares. As duplas devem ler todas as frases e chegar a um consenso sobre o que é assédio. Diga aos participantes que eles têm dez minutos para preencher a ficha e que não devem mostrar suas respostas para as outras duplas.
2. Enquanto isso, escreva a mesma lista no quadro ou na cartolina.
3. Siga a ordem da lista e pergunte para as duplas se as suas respostas são “sim”, “não” ou “às vezes”. Discuta brevemente as respostas e pergunte as justificativas das duplas. Escreva algumas palavras ou frases que os participantes estão usando para descrever o que torna um encontro ou situação assédio (por exemplo, “o que se diz”, “tom de voz usado”, “onde está acontecendo”, “tem ameaça incluída?”, “quem tem o poder na situação?”).
4. Provavelmente, boa parte das respostas serão enquadradas como “às vezes”. Fale que é normal que tenhamos opiniões diferentes – por exemplo, alguém pode achar que piadas sexistas sobre mulheres são sempre uma forma de assédio, enquanto outros dirão que dependerá do contexto. O principal é apontar que não encontraremos muitas respostas rápidas e diretas.
5. Depois de terem preenchido as folhas, divida os participantes em quatro grupos e dê a cada grupo uma das histórias que estão no final da descrição deste exercício. A tarefa deve ser feita em 10 min. Peça aos participantes que decidam se a história envolve assédio e por quê. Pergunte ainda o que deve ser feito nessa situação. Deixe-os saber que existem muitas opções sobre como controlar cada situação.
6. Retorne à formação inicial (grande grupo), peça que cada grupo leia a história e apresente sua análise.

ASSÉDIO SEXUAL: ALGUMAS VEZES, SEMPRE E NUNCA

Nota: Certifique-se de que a questão da diferença de poder seja discutida. Se surgirem questões sobre garotas assediando rapazes, diga que isso também está errado e incluído na definição de assédio sexual. Mas lembre que o que um rapaz pode perceber como um elogio, pode ser percebido por uma garota como uma ameaça. A razão pela qual homens e mulheres reagem de diferentes maneiras está ligada à discussão mais ampla sobre relações de gênero, e como os homens, por exemplo, são educados e pressionados a nunca “negar fogo”, ou seja, nunca ir contra o avanço ou proposta sexual de uma mulher.

FECHAMENTO

Olhe novamente para a lista de comportamentos que caracterizam uma situação de assédio. Pergunte aos participantes se eles podem dar um exemplo real de uma situação que eles identificam como assédio sexual. Pergunte também o que pode ser feito para encaminhar o problema e o que eles podem fazer se souberem que este tipo de situação está acontecendo.

O QUE É ASSÉDIO?

As pessoas têm diferentes perspectivas sobre que tipos de comportamentos constituem assédio sexual e diferentes formas de assédio. Abaixo, estão listados tipos de comportamentos que podem ser considerados assédio (não apenas sexual).

Indique com um “X” se você pensa que essas formas de comportamento são consideradas assédio e justifique sua resposta.

Comportamentos	Sim	Às vezes	Não	Por que é assédio?
Observar e fazer comentários sobre o corpo de alguém ou sua aparência pessoal.				
Durante uma conversa, alisar os cabelos e colocar a mão na cintura de outra pessoa.				
Contar piadas ou fazer comentários depreciativos sobre mulheres, gays e lésbicas.				
Constranger alguém que passa pela rua, com gestos indecentes.				
Assobiar e fazer comentários sexuais para uma garota que está passando.				
Olhar fixamente o corpo de alguém.				
Continuar convidando alguém para sair mesmo após ela ter dito “não” várias vezes.				
Chamar mulheres por termos como “cachorra” e “vadia”.				
Beijar alguém à força numa festa.				
Transar com alguém e, depois, contar os detalhes do que aconteceu.				
Fazer pichações ou grafites que ofendem mulheres, gays ou minorias raciais e religiosas.				

HISTÓRIAS QUE ACONTECEM

JAILSON E MARIA

Maria, recentemente começou a trabalhar em um restaurante. Supervisor, Jailson, é cerca de dez anos mais velho que ela e parece dar muito apoio à Maria. Ele aproveita todas as oportunidades para explicar pacientemente como o trabalho deve ser feito e fazer ela se sentir confortável com o local de trabalho e com os demais membros da equipe.

Depois da segunda semana de trabalho, Jailson passou a pedir constantemente que Maria o ajudasse após o término de seu expediente. Sempre muito disposta a trabalhar, Maria aceitava e aproveitava para ganhar mais experiência. Jailson apreciava muito o seu empenho e disponibilidade, e Maria estava satisfeita com as novas responsabilidades que ele lhe passava.

Após algumas semanas de convívio, Jailson começou a falar de sua vida particular e disse que era infeliz em seu casamento. Maria disse que sentia muito e que esperava que ele conseguisse superar seus problemas. Ele disse que conversar com ela o fazia muito bem, que adoraria que a sua mulher fosse mais parecida com ela e perguntou se poderiam sair para tomar um café depois do trabalho. Maria achou que a conversa estava ficando pessoal demais e se sentiu desconfortável com isso. Antes que ela pudesse responder, Jailson colocou a mão em sua cintura, falou que ela era muito especial e que todos estavam gostando muito dela no trabalho. Depois lhe deu um beijo no rosto e disse que aguardaria ansiosamente pelo encontro deles mais tarde.

Como você descreveria o que Jailson fez a Maria? O que você acha que muitas mulheres gostariam de fazer ou dizer nessa situação? Quais as dificuldades que elas podem ter para fazer ou dizer isso? O que você acha que Maria vai fazer? Quais são suas opções?

HISTÓRIAS QUE ACONTECEM

PEDRO E CARLA

Pedro e Carla trabalham no mesmo setor. Durante um semestre, Pedro insistiu para que Carla saísse com ele. Carla sempre viu em Pedro um colega de trabalho e não tinha nenhum interesse romântico. No começo, ela achava que ele estava brincando e ria das investidas. Com o passar do tempo, ela notou que ele falava sério e ficou sem graça, porque não queria magoá-lo. Por isso, sempre encontrava uma desculpa para não aceitar seus convites. Mas Pedro não desistia e passou a pegar cada vez mais em seu pé. Carla passou a evitar Pedro, mas um dia decidiu abrir de vez o jogo para ele. Ela falou que estava muito chateada com a insistência dele, que o queria apenas como amigo, não aceitaria seus convites e gostaria que ele parasse com isso de uma vez. Para sua surpresa, ele agiu como se nada tivesse escutado, apenas sorriu e disse que ela mudaria de opinião.

Na semana seguinte, o que já era uma situação insuportável para Carla, ficou ainda pior. Enquanto ela estava caminhando para o trabalho, Pedro apareceu de repente, a empurrou na parede e disse: “Qual é o seu problema? Você já está com alguém ou só acha que eu não sou bom o suficiente para você? Não pense que isso vai ficar assim”. Algumas pessoas estavam no corredor e presenciaram a cena. Pedro foi embora e Carla ficou parada tentando compreender o que havia acontecido.

Você acha que Carla tinha motivos para ficar incomodada com as investidas de Pedro? O que ele estava fazendo era assédio sexual? Teria sido assédio sexual se ele não tivesse intimidado? O que Carla poderia ter feito? Por que você acha que Pedro reagiu daquela maneira?

HISTÓRIAS QUE ACONTECEM

GABRIELA E RODOLFO

Há quatro meses, Gabriela começou a estagiar na agência de publicidade que sempre sonhou em trabalhar. Desde o início da faculdade, seus professores e colegas de turma comentavam acerca da excelente posição da agência no mercado, e quando Gabriela foi aprovada em todas as fases do processo seletivo, ficou muito feliz com a oportunidade.

Acontece que o sonho de Gabriela se transformou em pesadelo em pouco tempo. Ela trabalhava diretamente com Rodolfo, seu colega mais velho e com muitos anos de empresa. Rodolfo começou a abordar Gabriela de forma quase imperceptível, simulando uma intimidade que não existia. Com o passar dos dias e semanas pequenos gestos se tornaram declarações extremamente constrangedoras, de explícito cunho sexual. Gabriela fez cara feia, procurando demonstrar que não gostou do que estava acontecendo. Ela não queria falar nada, pois tinha receio de arrumar confusão com Rodolfo, já que ele era amigo do dono da agência. De todo jeito, achou que o fato não se repetiria.

Acontece que Rodolfo foi muito além do que Gabriela poderia imaginar. Um dia, ele se aproximou de sua mesa, fingiu estar interessado no que ela escrevia e expressou de maneira bastante vulgar que, mais dia menos dia, ambos ainda estariam sozinhos entre quatro paredes. De início, Gabriela ficou totalmente enojada e não teve reação, mas depois prestou queixa da agressão. Todos ficaram sabendo do fato, mas nem todos foram solidários à colega que só estava dando os primeiros passos na carreira.

O que você acha da história de Gabriela? Ela deveria ter reagido tão logo começaram os abusos de Rodolfo? Por que será que não o fez? Gabriela tomou a decisão certa ao denunciar o ocorrido a outros superiores e ao departamento de pessoal da empresa? Por quê? Num caso de assédio tão evidente como o que foi relatado, por que nem todos prestaram apoio à Gabriela? Seria uma questão sexista ou seus colegas estavam preocupados com o futuro profissional de Gabriela?

HISTÓRIAS QUE ACONTECEM

SÍLVIO OU SÍLVIA

Sílvio atua há mais de cinco anos no setor administrativo de uma empresa com grande reconhecimento de público e atuação na área social. Sempre foi um empregado assíduo, responsável e produtivo. Desde jovem, Sílvio sentia vontade se expressar como mulher, mas reprimia seu desejo por medo de reações de preconceito e exclusão. Foi assim na escola e continuou da mesma forma no ambiente de trabalho.

Ele nunca se imaginou podendo ser quem de fato gostaria, mas sentia cada vez mais intenso o desejo de se expressar como mulher por meio de vestimentas, acessórios e na aparência de maneira geral. Sílvio observava o tom pejorativo e jocoso em relação às travestis e às transexuais, sempre negativas e nutridas pela falta de conhecimento, preconceitos e transfobia. Às vezes, o medo da rejeição era tão intenso que ele mesmo ria das piadas que os colegas faziam para que nem de longe desconfiassem da sua intenção. Assim, parecia corresponder às expectativas sociais do que se espera do comportamento de um homem. Sílvio seguia sua rotina de trabalho cada vez mais frustrado, porém conforme o que parecia mais adequado pela empresa.

Com o passar de tempo, a necessidade de se manifestar como uma mulher foi ficando cada vez mais forte e parecia um caminho sem volta. Sílvio não conseguia falar com ninguém acerca do que se passava com ele – que na verdade, era ela –, deixando transparecer apenas em algumas pequenas atitudes a sua vontade de mudar, como no novo corte de cabelo e no uso de roupas mais coloridas. Mas chegou o momento em que isso não bastou e Sílvio queria que tudo fosse completamente diferente. Então, escolheu para si o nome de Sílvia, procurou ajuda especializada e decidiu assumir sua real identidade de gênero em todas as instâncias da vida, até que tomou coragem de procurar seu chefe imediato e o setor de recursos humanos da empresa para comunicar sua decisão e pedir apoio institucional.

Como você acha que o chefe de Sílvia e o RH receberam a notícia sobre a sua transexualidade? Você acha que Sílvia tomou uma atitude muito radical? Por que simplesmente não assumir sua condição gay? Isto seria suficiente? Você acha a atitude de Sílvia algo de cunho pessoal que pode prejudicar a relação da empresa com seu público interno e externo? Seria o caso de uma atitude individualista que afeta negativamente o coletivo?

CAMPANHA CONTRA O PRECONCEITO

OBJETIVO

Incentivar a reflexão sobre o preconceito e a discriminação. Despertar a capacidade criativa diante de questões polêmicas.

TEMPO RECOMENDADO

2 horas

MATERIAL

Cartolinas ou papel pardo para cartaz; lápis e canetas coloridas; tesoura; cola; revistas velhas etc.

PROCEDIMENTO

1. Divida os participantes em grupos e explique que cada grupo será uma agência de publicidade que estará disputando uma concorrência para fazer uma grande campanha. Informe que os responsáveis pela entidade promotora da campanha realizarão, ao final, uma votação entre as propostas concorrentes a partir de cartazes elaborados pelas agências.
2. Avise que o tema da campanha é a necessidade do respeito para a melhoria da convivência entre as pessoas. Diga que têm 30 minutos para se prepararem e apresentar um cartaz com uma frase e um desenho para esta campanha. Ao final do tempo estabelecido, cada grupo apresentará a sua proposta.
3. Depois do término das apresentações, chame um representante de cada grupo e avise que o cliente achou que a ideia estava muito ampla e que resolveu mudar a campanha. O grupo terá apenas mais 15 minutos para reformular o cartaz. Não poderá ser feito um novo cartaz, apenas poderá ser acrescentada uma nova frase no início ou no final da proposta já realizada. Informe que a nova campanha deve falar sobre o respeito às pessoas LGBT e sobre a necessidade de se acabar com o preconceito contra esta população.

CAMPANHA CONTRA O PRECONCEITO

Passo alternativo: Pode-se também pedir que nos cartazes, busque-se articular os diferentes preconceitos, como os relacionados à classe social, raça e etnia, ou pedir que cada grupo pense num desses preconceitos especificamente. O debate final deverá estar relacionado à articulação entre os diferentes marcadores sociais e como enfrentar os preconceitos a partir desta articulação.

4. Após 15 minutos, os grupos farão a reapresentação do cartaz.
5. Quando terminarem, poderá ser realizada uma votação, onde todos poderão votar no cartaz que acharem melhor.

PERGUNTAS PARA DISCUSSÃO

- Como foi criar estratégias para o enfrentamento dos preconceitos nas empresas? O que é possível fazer?
- Como é articular os preconceitos relacionados aos diferentes grupos? É possível fazê-lo?
- Que mensagens são mais tocantes? Por quê?

O QUE POSSO FAZER PARA ENFRENTAR A DISCRIMINAÇÃO NA EMPRESA?

OBJETIVO

Encorajar os participantes a pensar num projeto em conjunto para chamar a atenção para situações de discriminação e promover o respeito à diversidade.

MATERIAIS NECESSÁRIOS:

Papel de flip-chart, hidrocor, canetas.

TEMPO RECOMENDADO

2h. Em grupo, decidir por quanto tempo depois a ação se mantém.

NOTAS PARA PLANEJAMENTO

Esse exercício parte de uma abordagem positiva, a de promoção do respeito à diversidade na empresa. Para tal, pode se iniciar com uma reflexão sobre exemplos de práticas ou situações que facilitaram o respeito a grupos de pessoas que costumam ser discriminadas no ambiente de trabalho. Implicar os participantes numa ação de transformação, principalmente envolvendo o debate entre grupos diferentes, aumenta os resultados do trabalho, mas é importante ser realista em termos de tempo e recursos.

PROCEDIMENTO

- 1- Explique aos participantes que o propósito é incentivá-los a discutir em grupos o que eles poderão fazer em suas empresas para promover o respeito à diversidade.
- 2- Incentive que pensem em exemplos de situações possíveis de discriminação para mulheres, pessoas negras e de diferentes etnias, pessoas LGBT e de segmentos populares, e em práticas e atitudes que possam contribuir com o respeito às diferenças.
- 3- Distribua cópias da folha de apoio.

O QUE POSSO FAZER PARA ENFRENTAR A DISCRIMINAÇÃO NA EMPRESA?

4- Divida os participantes em grupos de 5 ou 6 e peça que eles façam uma “tempestade de ideias” sobre o que eles poderiam fazer como grupo para promover o respeito à diversidade. Peça que eles escrevam ou desenhem suas ideias num flip-chart. Diga-lhes que as ideias não precisam estar totalmente prontas. Dê cerca de 30 minutos para os trabalhos em grupos.

5- Peça que cada grupo apresente suas ideias.

6- Peça aos participantes para ajudar a dividir as ideias em categorias, por exemplo: (1) ação política/“advocacy”; (2) campanhas; (3) desenvolvimento de materiais educativos e de informação; (4) execução de um plano local para reestruturação da política das empresas etc.

7- O próximo passo é estabelecer uma prioridade para as ideias. Quais delas parecem ser mais fáceis no momento? Quais são as mais interessantes?

8- Peça que retornem aos grupos para se concentrar e dar prioridade a uma das ideias, buscando responder às questões da folha de apoio.

9- Novamente, em grupo, apresenta-se a discussão e busca-se produzir ações integradas, com a ajuda de um representante.

FECHAMENTO

Esta atividade busca apoiar a mobilização do grupo na promoção de um ambiente mais respeitoso na empresa. Pode-se determinar, durante o trabalho de grupo, um certo tempo para desenvolver o planejamento feito. Em outros casos, o grupo pode querer encontrar-se por conta própria para finalizar o planejamento. Essa técnica é provavelmente a última a ser feita, porque depende de os participantes e da/do facilitador/a decidirem o que e como eles farão após as reflexões promovidas nos exercícios de grupo. O ponto importante para o facilitador é ajudar as/os participantes a desenvolverem um plano possível de ser executado para que eles tenham uma sensação de completude, e não de frustração.

PLANEJANDO UMA AÇÃO DE RESPEITO À DIVERSIDADE NA EMPRESA

1 - Descrição (em 2 ou 3 frases, descreva seu plano):

2- Colaboração. Quem mais você precisa que colabore para tornar este plano realidade? Como você pode assegurar este apoio e colaboração?

3-Materiais/Recursos. De que recursos você precisa para executar seu plano? Onde e como conseguir tais recursos?


PLANEJANDO UMA AÇÃO DE RESPEITO À DIVERSIDADE NA EMPRESA

4- Cronograma. Quanto tempo você precisa para executar o plano?

Passos: Liste em ordem os passos necessários para que o planejamento se realize.

5- Avaliação: Como saber de que forma seu plano está funcionando? Que expectativas você tem como resultado de sua atividade?

6- Riscos: Quais as coisas que poderão dar errado?



DIVERSIDADE
NO MUNDO DO
TRABALHO:
PRÁTICAS PARA
A CONSTRUÇÃO
DO RESPEITO

DIVERSIDADE NO MUNDO DO TRABALHO: PRÁTICAS PARA A CONSTRUÇÃO DO RESPEITO

As empresas, como parte da sociedade, devem se comprometer com a garantia dos direitos humanos. Assim como todos os meios que nos cercam, as estruturas organizacionais são parte fundamental na formação das mentalidades, como explicado no “modelo ecológico”. Desse modo, transformações sociais e subjetivas requerem mudanças nesses espaços.

Nos debates com os grupos para a produção deste caderno de ferramentas, percebemos que tais mudanças não precisam esperar por reformas legais. Alterações na estrutura do espaço (como banheiros sem marca de gênero ou que respeite o gênero com o qual a pessoa se identifica), respeito ao nome social no crachá e demais documentos dos/das funcionários/as, processos de escuta e colaboração entre a equipe são exemplos que podem produzir grandes transformações. A partir de um trabalho de reflexão com os exercícios de grupo, a equipe pode ser sensibilizada e ter várias ideias para um trabalho que transforme também práticas organizacionais. Os exercícios de grupo da seção anterior podem promover transformações subjetivas que devem ter continuidade em alterações na estrutura também da empresa, para que haja mudanças sustentáveis.

Nesta seção do caderno de ferramentas, você encontrará informações sobre políticas e marcos internacionais que subsidiam o debate sobre diversidade nas empresas, além de algumas experiências inspiradoras. Muitas políticas de governo e programas têm sido assinadas por líderes de importantes empresas no sentido de garantir o respeito à diversidade no ambiente de trabalho e têm gerado transformações significativas. O acesso a grupos mais vulneráveis e discriminados da sociedade brasileira também têm feito parte de projetos que buscam minimizar os obstáculos enfrentados cotidianamente por diferentes grupos.

MARCOS LEGAIS E POLÍTICAS PARA EMPRESAS NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES NO BRASIL

Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)– Em 2015, o Brasil e mais outros 192 Estados-membros da Organização das Nações Unidas – ONU assinaram um documento em que se comprometeram em acabar com a pobreza até 2030 e a buscar um futuro sustentável. A nova agenda para o desenvolvimento se baseia e aprofunda os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio elaborados no ano 2000, com 17 novos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que visam erradicar a pobreza, enfrentar as desigualdades e promover a prosperidade, com a proteção do meio ambiente. Um dos objetivos é específico para a igualdade de gênero e empoderamento das mulheres.

OS 17 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL



Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares.



Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar, melhorar a nutrição.



Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos.



Garantir educação inclusiva, equitativa e de qualidade.



Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.



Assegurar padrões de consumo e produção sustentável.



Garantir disponibilidade e manejo sustentável da água.



Tornar medidas urgentes para combater a mudança do clima.



Garantir acesso à energia barata, confiável, sustentável.



Conservar e promover o uso sustentável dos oceanos.



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável.



Proteger, recuperar e promover o uso sustentável das florestas.



Construir infraestrutura resiliente, promover a industrialização inclusiva.



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável.



Reduzir a desigualdade entre os países e dentro deles.



Fortalecer os mecanismos de implementação e revitalizar a parceria global.



Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes.

A responsabilidade por gerar mudanças deve ser compartilhada pelos diversos setores sociais (governo, sociedade civil e empresas). O governo federal brasileiro, por exemplo, por meio de programas específicos como o Fome Zero, vem erradicando a fome e diminuindo a desigualdade social. O Brasil foi retirado do Mapa da Fome no mundo pela ONU em 2015⁴⁴. Da parte das empresas, para se firmar no mercado e fazer frente à concorrência, não basta visar somente o lucro, mas é necessário exercer uma política de responsabilidade social. Não se faz ação social e lesa os direitos dos seus funcionários, não se faz investimento social e agride o meio ambiente. Desta forma, muitas empresas já alicerçaram suas iniciativas nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, buscando atingir as metas com resultados significativos e estreitando a relação empresa-comunidade.

Pacto Global – O Pacto Global é uma iniciativa proposta pela ONU para encorajar empresas a adotar políticas de responsabilidade social corporativa e sustentabilidade. Esse pacto pretende promover um diálogo entre empresas, entidades da ONU, sindicatos, ONGs e demais parceiros, para o desenvolvimento de um mercado global mais inclusivo e sustentável, a ideia é conseguir dar uma dimensão social a globalização.

Para que esse objetivo seja atendido, busca-se a mobilização da comunidade empresarial internacional por meio da adoção de dez princípios relacionados a direitos humanos, trabalho, meio ambiente e corrupção. Parte-se do pressuposto de que atualmente as empresas são protagonistas fundamentais no desenvolvimento social das nações e devem agir com responsabilidade na sociedade com a qual interagem. Na medida em que se envolvem nesse compromisso, contribuem para criar uma sociedade mais justa e compreendem mais profundamente as oportunidades existentes num contexto social complexo e dinâmico.

O Pacto é um instrumento de livre adesão pelas empresas, sindicatos e organizações da sociedade civil. A entidade que adere ao pacto assume voluntariamente o compromisso de implantar os dez princípios em suas atividades cotidianas e prestar contas à sociedade, com publicidade e transparência, dos progressos que está realizando.

Até agora, mais de cinco mil organizações assinaram o Pacto Global, construindo um verdadeiro cenário de "cidadania empre-

44. Informação disponível em planalto.gov.br/noticias/2015/05/fome-cai-82-em-12-anos-no-Brasil-afirma-onu. Acesso 9 de maio de 2016.

sarial". Conheça seus princípios nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e no combate à corrupção:

1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente;
2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos;
3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;
5. A abolição efetiva do trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no emprego;
7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental;
9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis;
10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Ponto de Contato Nacional (PCN) – O PCN para a implementação das Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para as Empresas Multinacionais são recomendações dirigidas pelos governos às empresas multinacionais. Tais diretivas visam assegurar que as operações dessas empresas estejam em harmonia com as políticas governamentais, fortalecer a base da confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde operam, ajudar a melhorar o clima do investimento estrangeiro e aumentar a contribuição das empresas multinacionais para o desenvolvimento sustentável. As diretrizes são parte integrante da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, cujos outros elementos são relacionados a tratamento nacional, obrigações conflitantes impostas às empresas e incentivos e desincentivos ao investimento internacional. Elas fornecem princípios e padrões voluntários para uma conduta empresarial consistente com as leis adotadas e os

padrões reconhecidos internacionalmente. As recomendações das diretrizes incluem as áreas de direitos humanos, emprego, meio ambiente, transparência, combate à corrupção, solicitação de suborno e extorsão, interesses do consumidor, ciência e tecnologia, concorrência e tributação.

As políticas gerais das diretrizes são:

1. Contribuir para o progresso econômico, ambiental e social, de forma a assegurar o desenvolvimento sustentável.

2. Respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente dos afetados por suas atividades.

3. Encorajar a construção de capacidades em nível local em estreita cooperação com a comunidade local, incluindo os interesses empresariais, bem como desenvolvendo as atividades da empresa nos mercados nacional e internacional, de forma compatível com a necessidade de boas práticas comerciais.

4. Encorajar a formação de capital humano, nomeadamente criando oportunidades de emprego e facilitando a formação dos trabalhadores.

5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos.

6. Apoiar e defender os princípios da boa governança corporativa, desenvolvendo e aplicando boas práticas de governança corporativa, inclusive em grupos empresariais.

7. Elaborar e aplicar práticas de autorregulação e sistemas de gestão eficazes que promovam uma relação de confiança mútua entre as empresas e as sociedades onde aquelas operem.

8. Promover conscientização e cumprimento por parte dos trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais no que diz respeito às políticas da empresa através de divulgação adequada dessas políticas, inclusive através de programas de formação.

9. Abster-se de mover processos discriminatórios ou disciplinares contra trabalhadores que, de boa fé, apresentem relatórios à administração ou, se for o caso, às autoridades competentes, sobre práticas que contrariem a lei, as Diretrizes ou as políticas da empresa.

10. Realizar diligência prévia (*due diligence*) com base no risco, por exemplo, incorporando em sua empresa sistemas de gestão de risco, para identificar, evitar e mitigar os impactos adversos reais e potenciais, como descrito nos parágrafos 11 e 12, e explicar como esses impactos são tratados. A natureza e alcance da diligência prévia dependem das circunstâncias de uma situação particular.

11. Evitar causar ou contribuir para impactos adversos nas matérias abrangidas pelas Diretrizes, através de suas próprias atividades, e lidar com esses impactos quando ocorrem.

12. Procurar evitar ou atenuar um impacto adverso, caso não tenham contribuído para esse impacto, quando o impacto for, contudo, diretamente ligado às suas operações, bens ou serviços por uma relação de negócios. Isso não tem por objetivo transferir a responsabilidade da entidade que causa um impacto adverso para a empresa com a qual tem uma relação comercial.

13. Além de lidar com os impactos adversos em relação às matérias abrangidas pelas Diretrizes, incentivar, sempre que possível, parceiros de negócios, incluindo fornecedores e subcontratados, a aplicar princípios de conduta empresarial responsável compatíveis com as Diretrizes.

14. Engajar-se com as partes interessadas relevantes a fim de proporcionar oportunidades significativas para que seus pontos de vista sejam levados em conta em relação ao planejamento e tomada de decisão para projetos ou outras atividades que possam impactar significativamente as comunidades locais.

15. Abster-se de qualquer ingerência indevida em atividades políticas locais.

16. Apoiar, conforme apropriado às suas circunstâncias, os esforços cooperativos nas instâncias adequadas para promover a liberdade na internet, através do respeito da liberdade de expressão, reunião e associação online.

17. Engajar-se em ou apoiar, onde apropriado, iniciativas privadas ou multiparticipativas e o diálogo social sobre a gestão responsável da cadeia de fornecimento, assegurando que estas iniciativas levem em conta seus efeitos econômicos e sociais nos países em desenvolvimento e os padrões existentes internacionalmente reconhecidos.

No contexto dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, das obrigações internacionais de direitos humanos dos países em que operam, bem como da legislação e regulamentação domésticas, as empresas devem:

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.

2. Dentro do contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.

3. Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos.

4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.

5. Realizar due diligence sobre direitos humanos adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.

6. Prever ou cooperar através de processos legítimos na reparação de impactos adversos aos direitos humanos onde elas identifiquem que tenham causado ou contribuído para esses impactos.

EXEMPLOS QUE FAZEM DIFERENÇA!

No Dia dos Namorados de 2015, a campanha publicitária de uma das maiores redes de franquias de cosméticos e perfumes brasileiras (O Boticário) mostrou casais heterossexuais e homossexuais se presenteando para celebrar a data. Quase de imediato, a empresa passou a receber críticas e elogios nas redes sociais. Já nos Estados Unidos, a joalheria Tiffany & Co. – empresa de capital aberto que possui quase 180 lojas no mundo inteiro – colocou um casal de homossexuais trocando alianças numa propaganda pela primeira vez em 178 anos de história. O bombom Sonho de Valsa, da Lacta, e a companhia aérea Gol também incluíram a diversidade sexual em seus anúncios: a primeira, com um beijo gay, e a segunda com o relato de um casal homossexual sobre adoção de crianças na campanha do Dia das Mães.

Essas não são as únicas iniciativas dessa natureza. Cada vez mais empresas buscam apresentar seus produtos e serviços em propagandas denominadas “plurais”, nas quais casais formados por dois homens ou duas mulheres são retratados para mostrar os novos arranjos familiares e espelhar a realidade social. Tal atitude demonstra que a publicidade evoluiu num tema considerado tabu até bem pouco tempo. Mesmo assim, reações contrárias como as que ocorreram com a campanha de O Boticário indicam que ainda há muitas barreiras a superar. Se, por um lado, as empresas estão se dando conta da importância de focar e investir no público LGBT, por outro, as ações nesse sentido ainda são muito tímidas em relação com a representatividade dessa população, que não deve ser considerada uma “minoria” em termos quantitativos, senão apenas em relação a um certo padrão social hegemônico que perde seu domínio a cada dia.

De acordo com a Out Leadership, associação internacional de empresas que desenvolve iniciativas para o público LGBT, o potencial financeiro do segmento no Brasil é estimado em 480 bilhões de reais, isto é, 10% do PIB nacional. O censo de 2010 do IBGE apontou que existem quase 70 mil casais formados por pessoas do mesmo sexo e calculou que o total da população LGBT no país gira em torno de 20 milhões de pessoas. A partir desses números, pode-se avaliar o potencial de consumo desse público e concluir acerca da importância das empresas se posicionarem em relação a determinados temas, contemplando práticas que



Existem **70 mil**
casais homossexuais
no Brasil.
População LGBT
no Brasil:
20 milhões
de pessoas

valorizem posturas éticas em relação às diferenças sociais.

Mas não é só pelo viés do consumo que as empresas devem olhar o segmento LGBT da população. Diferente da perspectiva estadunidense, que supervaloriza o *pink money* – o chamado “dinheiro rosa” que descreve o poder de compra da comunidade gay, em especial nas doações políticas –, é importante ter uma visão mais ampla, articulando as empresas em torno do verdadeiro compromisso com o respeito e a promoção dos direitos humanos LGBT, um processo mais interno que externo, ainda que lento e gradual.

É preciso que os valores da companhia falem mais alto, pois o cumprimento da missão organizacional não pode ficar refém dos preconceitos dos indivíduos. Uma boa tentativa de mudar o cenário hostil em relação a LGBT é incentivar a formação de grupos de afinidade nas empresas e treinar seus executivos sobre a importância de falar a respeito do assunto. Sem o estabelecimento de uma cultura de diversidade na empresa, que lide primeiramente com o ambiente interno para, só então, voltar as atenções para o público externo, é difícil superar os obstáculos que ainda persistem nesse sentido. De nada adiantam excelentes campanhas publicitárias para explorar o potencial de consumo de determinadas minorias se as empresas não estão internamente preparadas para encarar antigos tabus. Para que a transformação interna ocorra, é necessário construir e incorporar agendas com políticas que despertem e estimulem a valorização da diversidade desde os setores de recursos humanos e grupos de afinidade até o naipe de executivos e mesmo a direção máxima das companhias.

Uma das multinacionais mais envolvidas com a questão da diversidade, em especial com a temática LGBT, é a estadunidense International Business Machines (IBM), raro exemplo de empresa do ramo de tecnologia da informação cuja história remonta ao século XIX. Além de patrocinar o Fórum de Empresas e Direitos LGBT e ter sido uma das companhias a subscrever o documento 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT, a IBM promoveu o I LGBT Intercompany Forum em 2015, na Pinacoteca de São Paulo, reunindo funcionários LGBT e aliados (heterossexuais que apoiam a causa) e profissionais de outras empresas.

Desde 1985, a IBM considera as questões de identidade de gênero e orientação sexual não só como relevantes, mas como um dos valores éticos da instituição, que se contrapõe frontalmente a qualquer atitude discriminatória em relação aos seus profissionais

LGBT. Ao longo do tempo, foram criados grupos de afinidade inicialmente formados por voluntários que se reuniam de maneira informal para conversar acerca dos avanços e desafios internos, compartilhando entre si suas experiências. Mais tarde, essa iniciativa passou a ser tratada de maneira estratégica, desenvolvendo atividades para atrair talentos, incentivando funcionários LGBT, refletindo sobre formas de retenção desses profissionais na empresa e auxiliando na formulação de políticas de inclusão mais efetivas. Para tanto, foram elaboradas circulares instrutivas acerca do universo LGBT com a desmistificação de conceitos e termos, publicação de artigos e matérias, campanhas para superar o desconhecimento do tema – que por si só já gera preconceitos – e até um portal em que são anunciadas as ações da IBM e divulgados depoimentos de pessoas LGBT na companhia, relatando o que mudou na vida de quem se assumiu no ambiente de trabalho, as experiências trans etc.

Uma série de avanços obtidos pela política de inclusão, incentivo e respeito à população LGBT são mencionados pela IBM: o programa Domestic Partner, que conferiu benefícios para casais homoafetivos antes mesmo de o casamento ser legalizado no Brasil; o grupo global Out Executives – executivos assumidos ou “fora do armário”, tradução oriunda do inglês out of the closet –, que encoraja os funcionários a se abrirem no trabalho e procura cuidar da carreira daqueles reconhecidos talentos; e o programa Reverse Mentoring, em que se realizam mesas-redondas sobre o cotidiano de LGBT na empresa para tentar entender quais os fatores que inibem o processo de inclusão e como cada um pode se engajar etc. A IBM também patrocina o Out & Equal, maior evento mundial LGBT, que acontece todo ano nos EUA.

Apesar de não ter uma campanha de marketing específica para o público LGBT, a texana Dell, outra gigante de tecnologia na área de hardware, promove várias ações de comunicação nesse sentido através das redes sociais. A Dell apoiou a Expo Business LGBT – feira de negócios voltada para produtos e serviços ao público LGBT – em 2012, e participou da Summit LGBT, conferência de companhias de tecnologia que ocorre na região Sul. Além disso, a empresa possui um grupo interno voltado para a questão da diversidade, o PRIDE, composto por funcionários de vários perfis e setores, e cujo objetivo é estimular o ambiente de tolerância e respeito à diversidade de identidade de gênero e orientação sexual e na Dell.

Em 2015, o PRIDE começou uma parceria com a ONU para desenvolver um programa de contratação de transexuais e travestis. Este projeto amplia o trabalho de divulgação externa e interna acerca dos valores da Dell, que realiza treinamentos periódicos e obrigatórios online sobre diversidade. O grupo também realiza oficinas, seminários e comunicados que englobam todas as hierarquias da empresa, sem falar que oferece benefícios dos funcionários, como plano de saúde aos seus companheiros, independentemente da orientação sexual.

8º FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBT

Em dezembro de 2014, 14 empresas firmaram um compromisso com a promoção dos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais durante o 8º Fórum de Empresas e Direitos LGBT, em São Paulo⁴⁵, que gerou o documento intitulado 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT.

A iniciativa pretende aprimorar técnicas de gestão das empresas e influenciar o meio empresarial e a sociedade para a adoção de práticas de respeito aos direitos humanos de pessoas LGBT. Durante o evento, o Instituto Ethos também anunciou que, a partir de 2015, as novas edições da pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas também passariam a analisar as empresas que possuem políticas internas que contemplem pessoas com diferentes orientações sexuais.

Conheça os 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT⁴⁶

1. Comprometer-se, presidência e executivos, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.
3. Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.

45. O evento, promovido pelo Instituto Ethos – organização sem fins lucrativos que busca disseminar ferramentas de gestão e práticas sociais responsáveis nas empresas – reuniu diversas empresas multinacionais como a SAP, Carrefour, IBM, P&G, Accenture, Basf, Caixa, HSBC, GE, DuPont, Dow, PwC, Pfizer, Whirlpool e Monsanto, perfazendo um total de 80 signatários do documento, produto do evento.

46. Você encontra mais informações sobre os compromissos assumidos pelas empresas e indicadores para a realização do trabalho na publicação “Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho”, elaborada pela OIT, o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Acesse: pnud.org.br/arquivos/MANUAL_completo_DireitosHumanosLGBT.pdf. 23 de fevereiro de 2016.

- 4.** Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.
- 5.** Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.
- 6.** Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.
- 7.** Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
- 8.** Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.
- 9.** Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.
- 10.** Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

Tais compromissos são fundamentais para a promoção do respeito à diversidade nas empresas e pode se estender também aos outros grupos, como mulheres, população negra ou de etnia específica, jovens, idosos, entre outros. Abaixo, algumas ideias para o alcance desses compromissos:

- Reflexões coletivas por meio de exercícios de grupo sobre gênero, respeito à diversidade, envolvimento dos homens sobre paternidade e cuidado, entre outros temas trabalhados neste caderno de ferramentas.
- Elaboração conjunta de campanhas, que envolva estratégias criativas sobre respeito à diversidade, questionamento das normas de gênero e desigualdades raciais, entre outras.
- Licença semelhante à paternidade para a companheira de mulher lésbica que engravida.
- Aceitação dos diversos modos de se vestir. A atenção pode ser na proteção do corpo e não no gênero da roupa.
- Preparação da equipe de recepção da empresa, para que evite discriminações baseadas na aparência e respeito o uso do nome social.
- Inclusão do nome social nos formulários, sistemas de informação e identificação.
- Tornar explícito e público o compromisso da empresa com o respeito à diversidade sexual, de gênero, raça e etnia.
- Promover a integração e o respeito entre as diferentes formas de família nas comemorações das empresas.

- Articular-se com outras organizações e buscar influenciar políticas públicas para facilitar a implementação do respeito à diversidade nas empresas.
- Estabelecer metas específicas para inclusão de travestis, transexuais, pessoas negras, de etnias diversas, mulheres e jovens em processos de recrutamento e seleção, realizando ações afirmativas para ampliar a participação do segmento no mercado de trabalho.
- Revisar ferramentas e procedimentos de avaliação e identificação de potenciais para desenvolvimento na carreira para o alinhamento com a postura de não discriminação da empresa e identificação de possíveis posturas discriminatórias.
- Inserir o tema da orientação sexual e identidade de gênero em censos e pesquisas internas (clima, engajamento, saúde, bem-estar, etc.), com os devidos cuidados para não ampliar a discriminação, garantindo que o segmento LGBT seja considerado e os dados possam inspirar a criação de políticas e práticas específicas ou não.
- Revisar políticas e protocolos de recrutamento e seleção em relação a processos que produzem discriminação.
- Implantar ouvidoria ou canal de escuta ou queixa sobre discriminações na empresa.
- Promover debates com diferentes grupos para ouvir suas demandas de políticas pró-equidade.
- Revisar políticas de benefícios familiares para que sejam justas em relação às diferentes configurações de família.
- Promover eventos internos e externos em associação com grupos da sociedade civil que apoiem os direitos LGBT, das mulheres, das pessoas negras, de diferentes etnias e redução de diversas formas de opressão.
- Incentivar e apoiar a contratação de outras empresas que tenham políticas claras para a promoção da equidade entre os diferentes grupos.
- Promover projetos sociais para apoio educacional e de inclusão no mercado de trabalho.

CONHEÇA ALGUNS PROJETOS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL DE TRANSEXUAIS E TRAVESTIS.

Damas

90%

das travestis e transexuais que se prostituem no RJ desejam estar no mercado formal de trabalho

Desenvolvido pela Coordenadoria Especial da Diversidade Sexual do Município do Rio de Janeiro (CEDS-Rio) desde 2010, o projeto Damas tem promovido a capacitação profissional, incentivo à escolaridade e empregabilidade do chamado “segmento T”, a população travesti e transexual da sigla LGBT. As alunas do Damas frequentam as aulas duas vezes por semana e as turmas são formadas ao longo de aproximadamente seis meses. Dentre os profissionais que ministram aulas no projeto estão psicólogos, fonoaudiólogos, professores, juristas, médicos, infectologistas e especialistas em hormonioterapia. Seu conteúdo programático inclui oficinas de trabalho, ética e comportamento, informações sobre prevenção e reduções de danos à saúde, noções de direitos humanos e visitas guiadas, além de aulas de inclusão digital, noções de inglês e vivência profissional através de estágios em órgãos estaduais e municipais, a fim de que as alunas cumpram uma atividade de trabalho formal de acordo com a sua escolaridade.

Segundo pesquisa realizada pelo grupo Transrevolução em 2011⁴⁷, 90% das travestis e transexuais que se prostituem nas ruas do Rio de Janeiro gostariam de estar inseridas no mercado formal de trabalho. Neste sentido, iniciativas como a da CEDS-Rio são muito importantes porque permitem abrir novos horizontes de vida para a população trans para além da prostituição, ainda que esta atividade – apesar de não regulamentada – nunca tenha sido ilegal no Brasil. Gisela Torquato, ex-aluna do Damas, conta que conseguiu emprego numa ONG através do projeto, e que embora a discriminação ainda persista, “o espaço se ampliou devido às ações da prefeitura”.

Atualmente, a equipe de trabalho do CEDS-Rio – que também recebe o apoio de outras secretarias do município (Educação, Desenvolvimento Social, Saúde, e Trabalho e Emprego) – está estudando mais uma reformulação no projeto Damas para incluir as demandas de reinserção social da população de transexuais masculinos que vivem no Rio de Janeiro.

47. O Transrevolução é um grupo comunitário que visa promover os direitos e qualidade de vida de pessoas trans, também se fazendo presente nos debates com o poder público. O endereço do seu blog é grupotransrevolucao.blogspot.com.br/ e o perfil no Facebook é [facebook.com/transrevolucao/info/?tab=page_info](https://www.facebook.com/transrevolucao/info/?tab=page_info). Acesso em 20 de fevereiro de 2016.

Transcidadania

Já o projeto Transcidadania, tem uma história bem mais recente. Trata-se de um programa da Coordenação de Políticas LGBT, da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, que iniciou suas atividades em 2015, tendo formado a primeira turma com homens e mulheres trans da cidade de São Paulo no final de janeiro de 2016.

A proposta do Transcidadania é reforçar as atividades de colocação profissional, reintegração social e resgate da cidadania para a população LGBT em situação de vulnerabilidade, atendidas pelas Coordenadorias da Diversidade Sexual (CADS). Destinado a promover os direitos humanos e oferecer condições e trajetórias de recuperação de oportunidades de vida para travestis e transexuais, proporciona condições de autonomia financeira através da transferência de renda condicionada à frequência de seis horas diárias ao longo de pouco mais de um quadrimestre para a execução de atividades relacionadas à conclusão da escolaridade básica, preparação para o mundo do trabalho e formação profissional, formação cidadã. Outra contrapartida importante é propiciar o aperfeiçoamento institucional na preparação de serviços e equipamentos públicos para atendimento qualificado e humanizado a LGBT.

O projeto social, que começou oferecendo 100 vagas, dobrou este número em 2016, e já demonstra resultados: várias alunas e alunos concluíram o ensino fundamental e médio, realizaram cursos de capacitação profissional, obtiveram nota suficiente no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) para concorrer a uma vaga em uma universidade federal pelo Sistema de Seleção Unificado (Sisu) ou bolsas de estudos pelo Programa Universidade Para Todos (ProUni). Marcela Monteiro, uma das participantes formada na primeira turma, conta que aos 15 anos escapou de ser queimada viva por um grupo de alunos na escola que frequentava e que só através do Transcidadania conseguiu voltar a estudar e se "perceber como uma pessoa de direitos".

Mesmo em pouco tempo de estrada, o projeto Transcidadania é uma iniciativa inédita no mundo e já se tornou referência. Tanto que o governo do Estado de Minas Gerais já estrutura uma ação semelhante, baseada na experiência da cidade de São Paulo. Representantes do governo norte-americano também já vieram a São Paulo conhecer a iniciativa pioneira.

Prepara Nem

Mencionado anteriormente, trata-se de um coletivo que prepara travestis e trans para o exame do ENEM, para que possam ingressar nas universidades e, assim, acessar o mercado formal de trabalho.

Por meio de violências e exclusões nas escolas e na família, ao assumirem sua identidade de gênero, travestis e trans tem acesso limitado ao espaço escolar. O Prepara Nem visa empoderar “travestis-transsexuais-transgeneres” para que acessem, assim como as pessoas cis, o ensino fundamental, médio e superior, bem como concursos públicos, mercado de trabalho e geração de renda. Para que isso ocorra, o Prepara Nem busca garantir um espaço educacional seguro e livre de transfobia.

São oferecidas continuamente aulas de Português, Redação, Literatura, Filosofia, Sociologia, Inglês, Espanhol, Matemática, Geometria, Química, Física, Biologia, História, Artes, Geografia e atividades culturais diversas com ações que transbordam a educação formal e transformam-se em novas práticas políticas, pedagógicas e exercício da cidadania para alunas/os e professoras/es.

A aposta de empresas em projetos como esse, pode ser um caminho a médio e longo prazo para garantir a diversidade no mercado forma de trabalho.

EXEMPLOS INTERNACIONAIS

Straight But Not Narrow

Straight But Not Narrow (SBNN) pode ser traduzido como "reto, mas não estreito". Trata-se de uma brincadeira com o termo straight, que em inglês significa "reto" "direito" e "hétero", e o adjetivo narrow, de "estreito", "restrito", "estúpido", "mediocre" etc. A SBNN é uma organização aliada que prepara e treina jovens héteros para apoiar a causa LGBT, ampliando a luta contra a homobitansfobia. A ideia de dar vida ao projeto partiu dos atores canadense Avan Jogia e estadunidense Josh Hutcherson de combater o preconceito a partir de vídeos leves e divertidos em que conversam, de "hétero" para "hétero", principalmente sobre a homossexualidade masculina. Daí o nome Straight But Not Narrow⁴⁸, que indica que uma pessoa hétero não precisa ter a mente fechada.

A campanha SBNN vem ganhando espaço na mídia do exterior, e apreciação de héteros e da comunidade LGBT por incentivar que cada um seja ele/ela mesma (Just Be U, "apenas seja você"), independente de qualquer tipo de definição sobre a sua orientação sexual ou identidade de gênero. Seus criadores apostam na simplicidade do projeto, em que a maioria das cenas mostra "garotos falando para garotos sobre garotos que gostam de garotos".

A organização também trabalha em outras frentes, como a distribuição de computadores e outros aparelhos de informática para jovens LGBT que vivem em áreas rurais, a prevenção de bullying em eventos esportivos, a promoção de canais de apoio para inibir tentativas de suicídio e a aliança com grupos LGBT que se mobilizam para criar ambientes escolares e comunitários livres de homobitansfobia.

Tudo Vai Melhorar

O projeto Tudo Vai Melhorar é afiliado oficial em língua portuguesa do It Gets Better, que teve início nos Estados Unidos em 2010 por iniciativa de Dan Savage e Terry Miller, a fim de dar esperanças aos jovens LGBT vítimas de violência e discriminação homofóbica e transfóbica. A ação surgiu como resposta ao elevado número

48. Acesse o site wearesbnn.com/.

de estudantes que atentavam contra as suas próprias vidas após serem vítimas de bullying nas escolas. Através de um vídeo compartilhado no YouTube⁴⁹, vários apoiadores da causa afirmam que "Sim, tudo vai melhorar!"

A campanha cresceu de forma vertiginosa e, em duas semanas, havia quase mais mil vídeos no canal do projeto no YouTube. Seus criadores então tiveram a ideia de fazer um website próprio e o projeto ganhou ares de um verdadeiro movimento global, inspirando mais de 50 mil pessoas a realizarem vídeos que já foram vistos mais de 50 milhões de vezes. O Tudo Vai Melhorar se transformou numa iniciativa que ajuda crianças, adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo a enxergarem um futuro em que possam amar e serem amadas, no qual a possibilidade de realização pessoal se torne concreta, independente da orientação sexual ou identidade de gênero.

Dentre os famosos no mundo da política que aderiram ao It Gets Better/Tudo vai Melhorar, estão o presidente dos EUA, Barack Obama; a ex-secretária de Estado e atual candidata à presidência norte-americana, Hilary Clinton; e o primeiro-ministro da Inglaterra, David Cameron, além de diversos senadores dos EUA e deputados do parlamento europeu. Celebidades do mundo das artes e da TV também apoiaram o projeto, como a cantora Lady Gaga e a apresentadora Ellen DeGeneres.

Crescer pode ser uma experiência muito difícil e complicada, e muitos jovens enfrentam diariamente agressões físicas e psicológicas que fazem com que se sintam sozinhos, sem ter a quem recorrer. A nível mundial, os jovens LGBT têm quatro vezes mais risco de cometer suicídio e oito vezes mais se forem rejeitados pelo círculo de familiares e amigos. Muitos reprimem seus sentimentos, sexualidade e identidade de gênero com medo e um em cada quatro jovens não heterossexual já tentou suicídio.

Sem nenhum adulto assumidamente homo, bi, transexual ou intersexo por perto em que possam se inspirar, essas crianças e adolescentes não conseguem imaginar um futuro feliz. Assim, a missão primordial do Tudo Vai Melhorar tem sido a de transmitir esperança e passar adiante a mensagem aos jovens LGBT para que permaneçam fortes, sejam eles mesmos e ultrapassem as dificuldades causadas pelo bullying e a discriminação em geral.

49. O vídeo original está legendado em [youtube.com/watch?v=f2xOLR-cptdg](https://www.youtube.com/watch?v=f2xOLR-cptdg); também há uma entrevista com o coordenador do projeto Tudo Vai Melhorar, no qual celebridades, políticos e pessoas comuns em Portugal também deram depoimentos em apoio às pessoas LGBT. Ver [youtube.com/user/TudVaiMelhorar](https://www.youtube.com/user/TudVaiMelhorar).



RECURSOS AUDIOVISUAIS

Usar vídeos educativos ou comerciais é uma oportunidade para trazer à tona experiências ou dilemas que podem ter sido vivenciados pelos/as participantes. O uso de recursos audiovisuais, entretanto, não substitui o diálogo. Um material audiovisual é sempre um recurso para enriquecer a etapa de problematização e, portanto, sua utilização requer o planejamento prévio de atividades complementares, nas quais o material poderá ser explorado.

DICAS PARA A UTILIZAÇÃO DE FILMES COMERCIAIS E EDUCATIVOS:

Dica 1 - antes de apresentar o audiovisual é necessário assistir a ele e checar se é adequado em termos de conteúdo e formato para as pessoas a quem ele se dirige.

Dica 2 - mesmo quando um filme traz mensagens óbvias, é importante gerar oportunidades para que os/as participantes expressem sua interpretação e os sentimentos despertados. A experiência de vários/as profissionais mostra que um filme, por si só, não traz respostas para as inquietações dos/as participantes ou dos/as profissionais. Ao término da apresentação, o filme exibido pode ser explorado a partir de um roteiro de perguntas ou de uma sequência de atividades (representações, elaboração de textos ou realização de pesquisas) coerentes com os objetivos que se pretende alcançar.

Dica 3 - um mesmo filme pode dar margem a diferentes interpretações. Por isso, além de assistir ao filme antes de utilizá-lo em uma atividade educativa, prepare-se para fazer o uso didático do material: identifique todas as questões abordadas; elabore um roteiro de perguntas para estimular a discussão, repare-se para responder às dúvidas que possam surgir; ao final, retome as principais ideias que surgiram no debate.

Dica 4 - é sempre bom usar pequenas estratégias para tornar o debate mais rico. Algumas dinâmicas são interessantes, como a reflexão sobre o comportamento de personagens polêmicos, dividindo o grupo entre defesa e acusação, por exemplo.

Fonte: UNESCO/SERPRO. Juventudes, sexualidades e prevenção das DST e da AIDS (2010). Acesso em 22 de janeiro de 2016.



Almas gêmeas

Ano: 1994

Direção: Peter Jackson

Duração: 1h49min

Filme baseado na história real de um assassinato numa época que era crime ser gay. Juliet (Kate Winslet) é uma menina rica que se muda para a Nova Zelândia, onde conhece Pauline (Melanie Lynskey). Durante dois anos elas são amigas inseparáveis, até que Juliet fica doente e é internada. Pauline é acusada de homossexualidade e os pais proíbem que as duas continuem se encontrando. Então, as meninas planejam uma fuga frustrada e Pauline decide matar a mãe, mas o crime é descoberto e ambas são presas.



As aventuras de Priscilla, a rainha do deserto

Ano: 1994

Direção: Stephan Elliott

Duração: 1h44min

Duas drag queens, Anthony/Mitzi (Hugo Weaving) e Adam/Felicia (Guy Pearce), e uma transexual Bernadette/Ralph (Terence Stamp), são contratados para fazer um show travesti em um resort em Alice Springs, uma cidade turística no remoto deserto australiano. O filme foi vencedor do Oscar em 1995 na categoria de figurino e eternizou a música “I Will Survive”, de Gloria Gaynor, como um dos maiores hinos da comunidade de LGBT.



Assim me diz a Bíblia

Ano: 2007

Direção: Daniel Karslake

Duração: 1h38min

Disponível em: <https://youtu.be/E1E-wbF-UAc>

Homossexuais são bem-vindos no reino de Deus? Durante séculos, a Bíblia foi usada para justificar discriminação, repressão, injustiça – da subserviência da mulher à escravidão e à segregação. Esta tradição continua nos dias de hoje, só mudou o alvo. Alguns poucos trechos do livro mais vendido de todos os tempos são usados constantemente para disseminar ódio e violência contra homossexuais. Através de cinco retratos íntimos de famílias cristãs com um membro homossexual (gay ou lésbica), o documentário explora a

maneira como religiosos conservadores tentam convencer sistematicamente os fiéis a acreditarem que a Bíblia proíbe as relações homossexuais.



A gaiola das loucas

Ano: 1978

Direção: Édouard Molinaro

Duração: 1h50min

Adaptado de uma peça teatral, o filme narra a chegada de Laurent Baldi à casa dos pais, um casal homossexual formado por Renato, gerente de uma boate drag de Saint-Tropez, e Albin, a atração principal do estabelecimento. Laurent volta para casa para anunciar que está noivo de Andrea, filha do político ultraconservador Simon. Com a ocorrência de um escândalo sexual em seu partido político, Simon decide casar sua filha com Laurent para poder fazer a mídia esquecer tudo, sem imaginar como é a família do noivo.



A garota dinamarquesa

Ano: 2015

Direção: Tom Hooper

Duração: 1h59min

A partir da história de uma das primeiras pessoas a se submeter a uma cirurgia de redesignação sexual, o filme traz a discussão sobre a transexualidade/travestilidade.



A encantadora de baleias

Ano: 2002

Direção: Mike Caro

Duração: 1h41min

Conta a história de uma menina que luta para manter viva a tradição do filho primogênito de cada linhagem e torna-se líder de sua aldeia, mesmo sendo uma menina.



Assunto de meninas

Ano: 2001

Direção: Lea Pool

Duração: 1h43min

O filme se passa em um colégio interno onde duas garotas se apaixonam uma pela outra, mas tudo muda quando a irmã de uma delas descobre esse relacionamento.



Billy Elliot

Ano: 2000

Direção: Stephen Daldry

Duração: 1h51min

É um filme que aborda a escolha de um menino por aulas de balé. Billy troca o boxe pela dança, sem que o pai saiba. Ele vive numa comunidade conservadora e luta para conseguir a aceitação por parte do irmão e o consentimento do pai para se dedicar à carreira escolhida.



Beira-Mar

Ano: 2015

Direção: Filipe Matzembacher, Marcio Reolon

Duração: 1h23min

Dois rapazes muito jovens que experimentam as diferentes possibilidades de encontro sexual.



C.R.A.Z.Y. – Loucos de amor

Ano: 2005

Direção: Jean-Marc Vallé

Duração: 2ho6min

Disponível em: <https://youtu.be/NRYKnQFtWic>

Nessa comédia de costumes canadense, Zac é um menino que vive com sua família em Québec, Canadá, nas décadas de 1960 e 1970. A narrativa percorre sua vida, da infância à juventude, junto a outros quatro irmãos, sua mãe e um pai machista e homofóbico. Zac sente atração por homens, mas entre a culpa e o desejo, reprime sua homossexualidade em busca da aprovação familiar. O filme aborda a temática com humor e possui uma trilha sonora repleta de clássicos do rock da época.



Contra corrente

Ano: 2009

Direção: David Gordon Green

Duração: 1h50min

Miguel é um jovem pescador de uma pequena vila litorânea no Peru. Casado com Mariela, esperam seu primeiro filho juntos, porém, além de sua vida de casado, Miguel mantém um caso com um outro homem, Santiago, e convive diariamente com os conflitos de sua vida dupla e homossexualidade até então não assumida.



Clube de compras Dallas

Ano: 2013

Direção: Jean-Marc Vallé

Duração: 2h

Em 1986, o eletricitista texano Ron Woodroof é diagnosticado com HIV e logo começa uma batalha contra a indústria farmacêutica. Procurando tratamentos alternativos, ele passa a contrabandear drogas ilegais do México.



Correndo com tesouras

Ano: 2006

Direção: Ryan Murphy

Duração: 2ho2min

Dirigido pelo autor da série Glee, o filme conta a história de Augusten Burroughs (Jack Kaeding), um garoto de apenas 6 anos que se vê dividido entre pais problemáticos. Deirdre (Annette Bening), sua mãe, é uma poetisa que não tem livros publicados, mas ainda tem esperança de que um dia isto acontecerá. Norman (Alec Baldwin), seu pai, é um professor de matemática alcoólico e que há muito desistiu de entender sua esposa e o comportamento precoce do filho. Quando o casamento despedaça, Deirdre decide fazer terapia com o doutor Finch (Brian Cox), um psicanalista excêntrico e alternativo. A tentativa não dá certo e o casamento acaba. Deirdre passa a viver em um hotel e o pequeno Augusten fica sob os cuidados da família Finch. O garoto tenta se aproximar dos integrantes de sua nova família, mas logo descobre que sua infância será um verdadeiro inferno.



De repente, no último verão

Ano: 1959

Direção: Joseph L. Mankiewicz

Duração: 1h54min

Baseado numa peça de Tennessee Williams, "De Repente, no Último Verão" é um filme sobre a frustrada tentativa de Violet de submeter sua sobrinha Catherine a uma lobotomia, com o fim de evitar que ela revele alguns segredos sobre o passado do seu filho assassinado. Violet contrata um neurocirurgião alegando que Catherine tem crises de loucura. Na verdade, o temor de Violet é que Catherine revele a homossexualidade de seu filho Sebastian. Ainda que se constitua no personagem central da trama, o rosto de Sebastian nunca é mostrado no filme. Em toda a filmagem, Sebastian aparece de costas e de longe. É considerado o primeiro filme comercial americano que traz um personagem homossexual.



Desenrola

Ano: 2011

Direção: Rosane Svartman

Duração: 1h28min

Priscila tem 16 anos e se acha uma garota normal demais, principalmente, quando repara em suas amigas. Quando sua mãe viaja a trabalho e ela fica sozinha em casa, decide que vai dar um jeito na sua caretice e vai fundo nessa ideia. Entre as muitas mudanças que pretende promover na sua vida, a virgindade parece ser uma das prioridades, mas será que a hora certa é agora? Embora esteja decidida em investir naquele que é o mais galinha da turma para viver sua primeira experiência sexual, um trabalho em grupo na escola e uma viagem com amigos podem mudar para sempre as suas expectativas porque ela descobre que nem tudo é exatamente como dizem e a verdade pode ser bem diferente da realidade.



Direito de amar

Ano: 2009

Direção: Tom Ford

Duração: 1h41min

Dilacerado pela morte trágica de seu companheiro de longa data, George Falconer (Colin Firth), um professor universitário, se vê

no limite da sua vida um mês após a crise dos mísseis de Cuba, em 1962. Ele vai descobrir os ecos do passado no presente e vislumbrar versões alternativas para o futuro, incluindo a forte possibilidade de nenhum futuro para si mesmo. Poderosamente visual e intensamente pessoal, “Direito de amar” explora como uma perda inesperada ressoa e o amor liberta, mesmo depois que o ser amado vai embora.



Dzi Croquettes

Ano: 2009

Direção: Tatiana Issa e Raphael Alvarez

Duração: 1h38min

Com depoimentos de personalidades como Gilberto Gil, Nelson Motta, Pedro Cardoso, Miguel Falabella, Ney Matogrosso, Marília Pera, Cláudia Raia, Liza Minnelli, entre outros, o documentário mais premiado do Brasil resgata a trajetória dos atores e bailarinos que se tornaram símbolos da contracultura ao confrontar a ditadura militar usando a ironia e a inteligência. Os espetáculos revolucionaram os palcos com performances de homens com barba e pernas cabeludas em salto alto, roupas e acessórios femininos. O grupo se tornou um enorme mito na cena teatral brasileira e parisiense nos anos 1970.



Eu não quero voltar sozinho

Ano: 2010

Direção: Daniel Ribeiro

Duração: 17 min

Conta a história de dois meninos adolescentes, descobrindo sua sexualidade. Um deles é cego de nascença.



Eu, tu, eles

Ano: 2000

Direção: Andrucha Waddington

Duração: 1h47min

É um filme baseado em fatos reais que conta a história de Darlene, uma mulher do sertão brasileiro que manteve e administrou relações conjugais com vários homens, simultaneamente.



Favela gay

Ano: 2014

Direção: Rodrigo Felha

Duração: 1h12min

Documentário sobre a diversidade sexual dentro das favelas cariocas. Temas como homofobia, preconceito, trabalho e aceitação da família, a partir da perspectiva de gays, lésbicas e transexuais que relatam seu cotidiano dentro da comunidade. Um retrato de como, apesar das adversidades, essas pessoas constroem suas próprias histórias através da educação, da arte e da política.



Filadélfia

Ano: 1993

Direção: Jonathan Demme

Duração: 2ho6min

Promissor advogado que trabalha para tradicional escritório da Filadélfia é despedido quando descobrem ser ele portador do vírus da AIDS. Ele contrata os serviços de um advogado negro, que é forçado a encarar seus próprios medos e preconceitos. Produzido em 1993, este filme ainda é uma grande referência para o entendimento da epidemia antes dos antirretrovirais.



Garotos de programa

Ano: 1991

Direção: Gus Van Sant

Duração: 1h45min

O filme conta a jornada de Mike Waters (River Phoenix) e Scott Favor (Keanu Reeves) em busca da mãe de Mike. Sem dinheiro, os jovens entram no mundo da prostituição, porém Mike se apaixona por Scott e é aí que os problemas realmente aparecem.



De gravata e unha vermelha

Ano: 2015

Direção: Miriam Chnaiderman

Duração: 1h25min

“Nunca fui uma mulher, mas lógico que nunca vou ser um homem”. A frase de Bianca Soares dá uma mostra da discussão

proposta pelo premiado documentário brasileiro da psicanalista Miriam Chnaiderman. O filme traz entrevistas com diversas personalidades que, em suas histórias de vida, colocaram em perspectiva o modelo de identificação binárias homem/mulher e questionaram os estereótipos construídos para cada um dos sexos. São entrevistados o cantor Ney Matogrosso, a cartunista Laerte, a atriz Rogéria e o estilista Johnny Luxo, dentre outros.



O jogo da imitação

Ano: 2014

Direção: Morten Tyldum

Duração: 1h54min

Filme baseado na história real do lendário matemático inglês Alan Turing (Benedict Cumberbatch), considerado o pai da computação moderna. O roteiro narra a tensa corrida contra o tempo de Turing e sua brilhante equipe no projeto Ultra para decifrar os códigos de guerra nazistas e contribuir para o final do conflito. Apesar do reconhecimento ao seu trabalho, a carreira do criptoanalista terminou abruptamente em 1952, depois de ter sido processado por atentado ao pudor, acusação que culminou numa condenação por homossexualidade, à época ilegal no Reino Unido.



Laurence Anyways

Ano: 2012

Direção: Xavier Dolan

Duração: 2h48min

O jovem diretor canadense Xavier Dolan, que em seus filmes sempre aborda temáticas relacionadas à diversidade sexual e identidade de gêneros, conta a história do professor de literatura Laurence, um homem que, em seu aniversário de 30 anos, revela à sua namorada que quer se tornar uma mulher e irá fazer uma cirurgia de mudança de sexo. Mesmo abalada com a revelação, a namorada resolve permanecer ao seu lado. Ambientado na década de 1990, o filme mostra como o casal lida com os preconceitos de familiares, amigos e colegas de trabalho.



The Light, HolySiz

Ano: 2014

Direção: Benoît Pétré

Duração: 4min

O vídeo é na verdade o clipe de uma canção, mas pode ser perfeitamente visto como um curta-metragem. A narrativa visita o mesmo tema e ambiente do filme “Vestido nuevo”: o dia em que um menino decide ir à escola de vestido. De novo, aparece o ambiente escolar como um espaço importante e como o olhar dos adultos, já formatados por uma lógica binária, acabam atribuindo sentidos diferentes à perspectiva das crianças. Mostra, sobretudo, que os preconceitos podem e devem ser superados.



Má educação

Ano: 2004

Direção: Pedro Almodóvar

Duração: 1h49min

O roteiro conta a relação de dois meninos, Ignacio (Gael García Bernal) e Enrique (Fele Martínez), que conhecem o amor, o cinema e o medo num colégio religioso no início dos anos 1960. O padre Manolo, diretor do estabelecimento e professor de literatura, é testemunha e parte dos descobrimentos. Os três personagens voltam a se encontrar outras vezes mais, ao final dos anos 1970 e 1980.



Madame Satã

Ano: 2002

Direção: Karim Aïnouz

Duração: 1h45min

Retrata a vida de um homem que se tornou referência na cultura marginal urbana do século XX, João Francisco dos Santos – malandro, transformista, presidiário, pai adotivo de sete filhos, negro, pobre, homossexual – mais conhecido como “Madame Satã”. Frequentador da Lapa, no Rio de Janeiro, o filme mostra seu círculo de amigos, antes dele se transformar no lendário personagem da boêmia carioca.



Maurice

Ano: 1987

Direção: James Ivory

Duração: 2h20min

Após ser apresentado a Lord Risley em uma de suas aulas, Maurice Hall, jovem estudante de Cambridge, é convidado a participar de um clube privado de discussões. Em busca do local onde seria realizado o encontro, conhece Clive Durham, e os dois tornam-se imediatamente amigos inseparáveis. À medida que se tornam mais íntimos, ambos percebem que estão se apaixonando, mas evitam confessar a natureza de seus sentimentos, uma vez que a homossexualidade, além de socialmente condenada, ainda era considerada crime na Inglaterra no século XIX. Clive finalmente decide abrir-se com Maurice que, após reagir em um primeiro momento com repúdio, termina reconhecendo que se sente igualmente apaixonado pelo amigo e os dois jovens iniciam um romance.



Meninos não choram

Ano: 1999

Direção: Kimberly Peirce

Duração: 1h58min

Teena Brandon se tornou Brandon Teena e passou a reivindicar uma nova identidade, masculina, numa cidade rural de Falls City, Nebraska. Brandon inicialmente consegue criar uma imagem masculinizada de si mesma, se apaixonando pela garota com quem sai, Lana, e se tornando amigo de John e Tom. Entretanto, quando a identidade sexual de Brandon vem público, a revelação ativa uma espiral crescente de violência na cidade.



As melhores coisas do mundo

Ano: 2010

Direção: Laís Bodanzky

Duração: 1h46min

Um adolescente de 15 anos está aprendendo a tocar guitarra para chamar a atenção de uma garota. Seus pais estão se separando, o que afeta tanto ele quanto seu irmão mais velho. Sua melhor amiga e confidente está apaixonada por um dos seus professores. Além do mais, ele passa a ser provocado por alguns colegas, pois o motivo da separação de seus pais é que seu pai assumiu um relacionamento

gay. Seu irmão fica descontrolado e tenta suicidar-se. Em meio a estas situações, Mano precisa lidar com os colegas de escola em momentos de diversão e também sérios, típicos da adolescência nos dias atuais.



Minha vida em cor de rosa

Ano: 1997

Direção: Alain Berliner

Duração: 1h29min

Este filme já é um clássico entre os que abordam identidade de gênero. Nele, o caçula da família Fabre, Ludovic, um menino de sete anos, começa a assumir uma identidade feminina. Sua família oscila entre a repressão e a aceitação. Os conflitos se intensificam quando Ludovic se maquia e veste roupas tidas como femininas numa festa da família. O menino passa a questionar cada vez mais sua identidade de gênero e a nutrir a ilusão de que, conforme cresça, se tornará uma mulher.



Milk, a voz da igualdade

Ano: 2008

Direção: Gus Van Sant

Duração: 2ho8min

Início dos anos 70. Harvey Milk é um nova-iorquino que, para mudar de vida, decidiu morar com seu namorado Scott em San Francisco, onde abriram uma pequena loja de revelação fotográfica. Disposto a enfrentar a violência e o preconceito da época, Milk busca direitos iguais e oportunidades para todas/os, sem discriminação sexual. Com a colaboração de amigos e voluntários (não necessariamente homossexuais), Milk entra numa intensa batalha política e consegue ser eleito para o Quadro de Supervisor da cidade americana de São Francisco em 1977, tornando-se o primeiro gay assumido a alcançar um cargo público de importância nos Estados Unidos.



Minhas mães e meu pai

Ano: 2010

Direção: Lisa Cholodenko

Duração: 1h47min

Dois irmãos adolescentes, Jon e Laser, são filhos do casal

homossexual Jules e Nic, concebidos através da inseminação artificial de um doador anônimo. Contudo, ao completar a maioridade, Jon encoraja o irmão a embarcar numa aventura para encontrar o pai biológico sem que as "mães" soubessem. Quando Paul aparece tudo muda, já que logo ela passa a fazer parte do cotidiano da família.



O segredo de Brokeback Mountain

Ano: 2005

Direção: Ang Lee

Duração: 2h14min

Adaptado a partir de um conto literário, o roteiro narra a história de Jack Twist (Jake Gyllenhaal) e Ennis del Mar (Heath Ledger), dois jovens caubóis do Oeste dos Estados Unidos que se conhecem e se apaixonam em 1963, enquanto trabalham juntos no pastoreamento de ovelhas na fictícia montanha de Brokeback, no estado de Wyoming. O filme relata o complexo relacionamento emocional, sexual e romântico que ambos mantêm ao longo de 18 anos.



Orações para Bobby

Ano: 2009

Direção: Russell Mulcahy

Duração: 1h30min

Aborda o tema do suicídio por conta da intensa homofobia familiar. A mãe que era muito religiosa e via na homossexualidade um pecado mortal, se torna uma ativista pró os direitos LGBT.



Praia do Futuro

Ano: 2014

Direção: Karim Aïnouz

Duração: 1h47min

Donato (Wagner Moura) é salva-vidas na Praia do Futuro, em Fortaleza, Ceará. Ayrton (Jesuíta Barbosa) é um menino que sonha com motos e super-heróis e admira a coragem do irmão mais velho em se jogar nas ondas para salvar desconhecidos. Quando falha pela primeira vez em resgatar uma vida no mar, Donato acaba conhecendo Konrad (Clemens Schick), um alemão piloto de

motovelocidade, amigo do afogado. Donato parte com Konrad para Berlim e desaparece, deixando o irmão mais novo para trás. Anos depois, Ayrton, já adolescente, se aventura em busca de Donato para um acerto de contas com aquele que considerava seu herói.



Preciosa – Uma história de Esperança

Ano: 2010

Direção: Lee Daniels

Duração: 1h49min

Aborda o racismo nos Estados Unidos.



Toda forma de amor

Ano: 2010

Direção: Mike Mills

Duração: 1h45min

Oliver (Ewan McGregor) reflete sobre a vida e a morte de seu pai, que depois de uma relação de aproximadamente quatro décadas com Georgina (mãe de Oliver) revelou que era homossexual. Enquanto tenta emplacar um relacionamento amoroso com Anna (Mélanie Laurent), ele relembra os momentos que passou com os pais.



Tomboy

Ano: 2012

Direção: Céline Sciamma

Duração: 1h30min

Em uma cidade do interior da França, Laure, de 10 anos, muda com sua família para um novo bairro. Laure passa os dias brincando com sua irmã mais nova, ao lado do pai e da mãe, grávida de um irmãozinho. Aos poucos, vai se enturmando com as outras crianças do condomínio, dedicadas a uma rotina de brincadeiras e descobertas. Tudo perfeito se não fosse por um detalhe: Laure não se identifica como menina e se apresenta aos novos colegas como Michael, um menino. Os pais, ainda que bastante afetuosos, não conseguem lidar com a complexidade da situação.



Transamérica

Ano: 2005

Direção: Duncan Trucker

Duração: 1h43min

Bree Osbourne é uma orgulhosa transexual de Los Angeles, que economiza o quanto pode para fazer a última operação que a transformará definitivamente numa mulher. Um dia ela recebe um telefonema de Toby, um jovem preso em Nova York que está à procura do pai. Bree se dá conta de que ele deve ter sido fruto de um relacionamento seu, quando ainda era homem. Ela, então, vai até Nova York e o tira da prisão. Toby, a princípio, imagina que ela seja uma missionária cristã tentando convertê-lo. Bree não desfaz o mal-entendido, mas o convence a acompanhá-la de volta para Los Angeles.



Uivo

Ano: 2010

Direção: Rob Epstein e Jeffrey Friedman

Duração: 1h30min

Ao lado de grandes nomes como William Burroughs e Jack Kerouac, Allen Ginsberg foi um dos pilares da geração beat, grupo de escritores marginais embebidos em drogas e sexo e que clamavam pelos direitos dos vagabundos e desviados nos EUA. Uivo é um poema que marcou época, hermético para o senso comum e que ganhou notoriedade quando foi motivo de um processo para saber se era arte ou pura obscenidade. O filme costura a declamação de Ginsberg, a ação judicial, uma entrevista, momentos de sua vida e uma animação quase lisérgica.



Vestido nuevo

Ano: 2008

Direção: Sergi Pérez

Duração: 13min

Disponível em: <https://youtu.be/ktCXZg-HxGA>

“Gosto muito do dia de Carnaval. É muito divertido, porque nos fantasiamos e nos deixam ir sem uniforme. Ir como queremos”. Com essa fala do pequeno Mário começa essa sensível produção, feita pela TV pública espanhola, que mostra a história de um menino que chega à escola de vestido rosa e unhas pintadas durante em dia

de Carnaval. O curta traz à tona como o ambiente escolar possui um papel fundamental e formador, além da maneira diferente com que adultos e crianças lidam com a questão.



XXY

Ano: 2007

Direção: Juliana Rojas e Marco Dutra

Duração: 1h31min

Alex nasceu com ambas as características sexuais. Tentando fugir dos médicos que desejam corrigir a ambiguidade genital da criança, seus pais a levam para um vilarejo no Uruguai. Eles estão convencidos de que uma cirurgia deste tipo seria uma violência ao corpo de Alex e, com isso, vivem isolados numa casa nas dunas. Até que, um dia, a família recebe a visita de um casal de amigos, que leva consigo o filho adolescente. É quando Alex, que está com 15 anos, e o jovem, de 16, sentem-se atraídos um pelo outro.

Vídeos produzidos pelo Instituto Promundo e as organizações parceiras ECOS - Comunicação em Sexualidade, Instituto PAPAÍ e Salud & Género:



Era uma vez uma outra Maria

Ano: 2005

Duração: 21min

Disponível em: youtube.com/watch?v=YzikHycQcmE

Vídeo educativo que apresenta experiências comuns na vida de mulheres jovens e aborda assuntos como saúde sexual e reprodutiva, violência, gravidez, maternidade e trabalho. Pode ser usado com mulheres e homens jovens ou com profissionais de saúde e educação que buscam novas formas para discutir a saúde e autonomia das mulheres jovens.



Medo de que?

Ano: 2004

Duração: 18min

Disponível em: youtube.com/watch?v=eQSIOWvFYU8

Conta a história de um garoto que descobre que sente atração afetivossexual por rapazes. Esse desenho animado sem falas é um convite à reflexão sobre os medos que interferem na vivência da sexualidade e um incentivo à busca de uma sociedade mais plural e solidária.



Minha vida de João

Ano: 2001

Duração: 23min

Disponível em: youtube.com/watch?v=JzG4re-Jaol

Desenho animado, sem palavras, que conta a história de João, mostrando os desafios que ele enfrenta ao longo de seu processo de crescimento para tornar-se homem em nossa sociedade: o machismo, a violência familiar, a homofobia, as dúvidas em relação à sexualidade, a primeira experiência sexual, a gravidez da namorada, uma doença sexualmente transmissível e a paternidade.



GLOSSÁRIO IRIDESCENTE

A

Ações afirmativas

Toda distinção, baseada em raça, sexo, cor, descendência, origem nacional ou étnica, religião, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra atribuição, que tenha por objetivo promover o reconhecimento, gozo ou exercício em um mesmo plano (em igualdade de condição) de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou particular.

Adultocêntrico/ Adultocentrismo

Diz respeito a algo que é centrado nos adultos, uma prática social que destaca a superioridade destes sobre as gerações mais jovens e assinala seu acesso a determinados privilégios pelo simples fato de serem adultos. O adultocentrismo considera a pessoa adulta como modelo ideal de sujeito, alguém produtivo e que obtém respeito na sociedade, o verdadeiro paradigma de perfeição e maturidade da vida humana. O adultocentrismo é uma expressão do patriarcado que estabelece a hierarquia entre os seres, onde o homem branco é o adulto, proprietário, agressivo e inteligente, em oposição à emotividade das mulheres e à ingenuidade das crianças e dos jovens. O filósofo Aristóteles já afirmava que a principal característica da juventude seria sua incompletude, o que tornaria os jovens naturalmente despreparados para viverem na cidade e nos espaços de poder. Devido à carência de formação dos jovens, algo que só é superado com o tempo, o principal dever dos adultos seria restringir-lhes a liberdade. Trata-se não só de discriminação dos jovens por conta de sua situação biológica de idade, mas também por não se encontrarem em condição produtiva, por não terem condições de dar conta de si sem a intervenção permanente de um adulto para garantir o seu bem-estar. Não é à toa que, juridicamente, os jovens abaixo de dezoito anos são tratados como crianças, não podendo tomar decisões por seus atos. Em muitas sociedades antigas, o respeito era baseado na experiência e os idosos desempenhavam um papel social muito importante. Com o passar do tempo, o conhecimento passou a ser mais valorizado que a experiência, o que aumentou o período preparatório do jovem ao mesmo tempo em que diminuiu a importância do idoso. Hoje, é comum associar produtividade e conhecimento, o que resultou na importância do papel do adulto e a consequente discriminação tanto do jovem quanto do idoso. O adultocentrismo é, enfim, uma relação de poder cultural que de tão inquestionável e antiga parece natural. Baseia-

se num vínculo de autoridade (autoritarismo) no qual o principal valor é a obediência, justificada pelo respeito. Um dos argumentos de autoridade mais repetidos é o econômico, pois o jovem é comumente excluído do mercado de trabalho e depende dos pais ou dos adultos em geral para sobreviver. Para Freud, o adultocentrismo permite adaptar o adolescente à nossa cultura a fim de que os futuros adultos produtivos não se tornem disfuncionais.

B

Bifobia/Bissexual/Bissexualidade

Que ou aquele que sente atração sexual por, ou que mantém relações sexuais com indivíduos tanto do sexo masculino como do feminino. A bissexualidade consiste na atração afetiva – emocional, romântica e/ou sexual – por pessoas de ambos os sexos, feminino e masculino, independentemente do gênero a que correspondem. O número de indivíduos que apresentam comportamentos e interesses de teor bissexual pode ser bem maior do que se supõe à primeira vista, mas a tendência geral para a polarização de uma análise binária da sexualidade, restringindo-a fundamentalmente à homo e à heterossexualidade, gera pouca discussão em torno da bissexualidade, o que é apenas um aspecto da bifobia, isto é, o medo, aversão, comportamento hostil ou discriminação contra pessoas bissexuais e a bissexualidade. A sexualidade deveria, portanto, ser vista como uma linha sobre a qual as pessoas flutuam, não havendo razões para se exigir comportamentos dicotômicos, como se existisse apenas uma ou outra possibilidade, da mesma forma como não existem apenas brancos e negros no mundo.

Branquidade/Branquitude

Diz respeito à neutralidade racial do branco em um universo racializado. É o lugar simbólico que este ocupa nas relações raciais em detrimento dos outros, onde a hierarquia racial nunca é questionada ou verbalizada. Ser branco é ser racialmente neutro, o suposto padrão hegemônico.

C

Cisgênero/Cissexismo/Cissexual

O prefixo cis- é oriundo do latim e significa “do mesmo lado”. Seu uso faz parte da química orgânica e classifica substâncias cujos elementos

de ligação estão no mesmo lado da molécula. Também está presente em palavras como “Cisjordânia” e “Cisplatina”, designando “do mesmo lado ou margeando do Rio Jordão” e “do mesmo lado ou margeando o Rio da Prata”. Portanto, cisgênero e cissexual (ou apenas cis, na forma abreviada) refere-se às pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado em seu nascimento, ou seja, indica uma concordância entre a identidade de gênero e o sexo biológico de um indivíduo, além do comportamento considerado socialmente aceito para tal sexo. Nesse sentido, cissexismo é a desconsideração da existência de pessoas transexuais e transgêneros (ou apenas trans, na forma abreviada) na sociedade, é a negação de suas necessidades específicas, como a proibição de acesso aos banheiros públicos, a exigência de legitimação do discurso médico para que existam, a negação de status jurídico que impossibilita a vida civil e social em documentos oficiais, isto é, um conjunto de ações discriminatórias que estabelecem que trans são inferiores às cis de maneira institucional ou individual. Cissexismo é, em suma, uma instituição social que legitima as identidades cisgêneras, garantindo privilégios às pessoas cis. É importante salientar que essas expressões foram cunhadas no seio do movimento social trans como atitude política de nomear aqueles que historicamente têm designado o “outro”, tornando-o não só diferente da maioria, mas também desigual. Daí ser preciso enfatizar também que o conceito de “minorias” não deve ser tomado em termos quantitativos, mas somente em relação ao parâmetro socialmente hegemônico. Ver também: transexual/transgênero.

E

Esteriótipo

Falsa crença sobre determinados indivíduos ou grupos étnicos baseada numa discrepância entre a realidade objetivamente discernível e a percepção subjetiva dessa realidade. Os estereótipos generalizam excessivamente os comportamentos, características ou atributos das pessoas e, por isso, corroboram com a prática do preconceito. Há quem realmente acredite que “todos os negros cheiram mal” ou “que todos os negros sejam ótimos atletas”. Positivos ou negativos, esse tipo de crença tende ao preconceito, ampliando a toda uma coletividade, comportamentos ou situações individuais. Judeus, asiáticos, mulheres, pessoas obesas são, em geral, protagonistas de estereótipos. Outros exemplos: “toda loira é burra”, “todo japonês é bom de matemática”.

G

Gay

Termo oriundo do inglês comumente utilizado para designar o indivíduo homossexual. Incorporado a vários idiomas e empregado com bastante frequência no Brasil e em Portugal, tem sido denominador comum entre homens e mulheres homossexuais e bissexuais, embora tal uso venha sendo rejeitado pelo movimento social organizado por implicar tanto na invisibilidade de lésbicas e da lesbianidade quanto da invisibilidade de bissexuais e da bissexualidade, da mesma forma que o senso comum atribui a mesma palavra a pessoas transexuais, transgêneras e travestis primordialmente em função do total desconhecimento da distinção entre orientação sexual e identidade de gênero. É preciso reconhecer no termo “gay” toda uma intensa atividade cultural, uma maneira de ser e sentir, um estilo de vida que gira em torno de tal orientação sexual para além de uma categorização de “homens que fazem sexo com homens” ou “mulheres que fazem sexo com mulheres” e que também pode transcender a questão de gênero, desdobrando-se em vários grupos e identidades.

Gênero

Refere-se à forma como somos socializados, isto é, como as atitudes, comportamentos e expectativas são formados com base no que a sociedade atribui ao sexo feminino e masculino. Estas características são aprendidas na família, na escola, no grupo de amigos, nas instituições religiosas, no espaço de trabalho, nos meios de comunicação. Diz respeito também ao modo como as pessoas e as instituições distribuem o poder em nossa sociedade, construindo, hierarquizando e atribuindo valores diferenciados entre o masculino e o feminino. Ao associarmos o feminino com a sensibilidade, a fraqueza, a emotividade ou quaisquer outras características de opostos supostamente complementares – em contraposição à racionalidade e à força masculina, por exemplo –, estamos operando uma dimensão de poder que, na prática, leva à redução das possibilidades de ação, protagonismo e autonomia das mulheres.

H

Heterossexismo

Conceito que reflete o pensamento segundo o qual todas as pessoas

são heterossexuais até que haja evidência em contrário, que não reconhece a possibilidade de outras expressões da sexualidade. A partir de tal lógica, comportamentos homossexuais ou bissexuais são ignorados por se acreditar que são “desviantes” do padrão dito hegemônico.

Heteronormatividade/Heterossexualidade

Como a heterossexualidade é norma, fala-se em heteronormatividade. A heteronormatividade implica na presunção de que todas as pessoas são heterossexuais, até prova em contrário. Por conta dessa presunção uma série de hostilidades – desde violências simbólicas a agressões físicas que levam à morte social ou mesmo biológica das pessoas – é infligida a quem não se enquadra nessa regra.

Homoafetivo / Homoafetividade

Adjetivo que qualifica alguém que sente atração por pessoas do mesmo sexo, o termo “homoafetivo” foi cunhado pela desembargadora e jurista brasileira Maria Berenice Dias, especialista em direito da família e sucessões, para diminuir a conotação pejorativa que se dava aos relacionamentos homossexuais. De acordo com a desembargadora, o afeto é o fator mais relevante na atração que uma pessoa sente pelo mesmo sexo e transcende a relação sexual: trata-se de um vínculo de carinho, do desejo de estar com o outro em convivência harmônica, da mesma forma que ocorre quando casais heterossexuais estabelecem laços para além de suas relações sexuais casuais. A expressão tornou-se comum ao meio jurídico para abordar o direito relacionado à união estável e ao casamento de casais do mesmo sexo. Portanto, homoafetividade indica a presença de um vínculo amoroso, onde duas pessoas decidem compartilhar suas vidas num tipo de convívio que gera obrigações, deveres e comprometimento iguais ao de toda família e que deve ser reconhecida como tal.

Homofobia/LGBTfobia

Assim como não deveria fazer sentido falar da “questão da mulher”, da “questão do negro”, e sim do problema do machismo/sexismo e do problema do racismo em nossa sociedade, também seria preciso estar mais atento ao problema da homofobia do que propriamente da questão do homossexual e da homossexualidade. Óbvio que para expressar toda a complexidade do fenômeno, é importante destacar que o termo “gayfobia” é mais apropriado para homossexuais masculinos, “lesbofobia” para mulheres que são vítimas de menosprezo em função de sua orientação sexual, “bifobia” ao tratar de bissexuais ou ainda

“transfobia” e “travestifobia” em relação a transexuais e travestis que sofrem tal hostilidade. Assim, o uso do termo LGBTfobia indica que a intolerância social em relação à homossexualidade masculina não é da mesma ordem que a intolerância que atinge lésbicas – oprimidas por um tipo específico de homofobia que também machista e sexista (lesbofobia) –, nem da intolerância que atinge transexuais e travestis, cujas identidades questionam mais diretamente, para além das normas sexuais, os binarismos macho-fêmea, homem-mulher, sendo vítimas de um verdadeiro terrorismo de gênero (transfobia). Embora esse debate transcenda os objetivos que motivaram a produção deste caderno de ferramentas, também se pode argumentar que o sufixo “fobia” acaba reforçando um discurso biológico e patologizante, quando na verdade os fundamentos das disputas de poder entre grupos sociais diversos, inclusive sexuais, são de ordem social, política, cultural e econômica. De qualquer forma, tenha-se em mente que vamos compreender homofobia aqui como forma abrangente de medo e aversão tanto por qualquer expressão da sexualidade diferente da heterossexual como pelo medo e aversão a qualquer expressão da identidade de gênero diferente da cis. A homofobia revela a complexidade das formas de hierarquização sexual, violência e preconceito social tanto na esfera mais estritamente individual e psicológica quanto numa dimensão política, uma vez que as instituições sociais (empresas, escolas, igrejas etc) também são espaços de produção, reprodução e atualização de todo um conjunto de dispositivos (discursos, práticas, valores etc) através dos quais a heterossexualidade e a cisgeneridade são constituídas e vivenciadas como únicas possibilidades legítimas de manifestação. A ideologia homofóbica revela todo um sistema de humilhação, exclusão e violência que atinge diversos graus em diferentes comunidades. Apesar de estar na contramão de muitos países que criminalizam a homossexualidade, há muitos anos o Brasil ocupa o topo do ranking dos que possuem os índices mais altos de homicídios de pessoas que transgrediram a ordem heterocentrada e binária de corpos e performances, o que revela o descompasso entre o que consta na letra da lei e o que persiste em termos éticos. Relatórios de entidades internacionais pela defesa dos direitos humanos denunciam assassinatos, torturas, terapias forçadas, despedimentos abusivos, insultos e até execuções legais que continuam vitimando LGBT em todo o mundo: são cinco os países que instituem pena de morte por apedrejamento, enforcamento etc, e 76 países com pena de reclusão de 14 anos até prisão perpétua, banimento e castigos corporais! Tudo isso em nome de determinado padrão, norma e ideal que revelam a cumplicidade mais ou menos silenciosa e perversa sobre

nero” como aceção abrangente. Pessoas que não identificam seu gênero com o sexo que lhe é atribuído por lei na maioria das vezes sentem desconforto com pronomes, roupas, comportamentos e tudo mais que a sociedade valoriza como sendo próprio ao homem/macho/masculino/masculidade ou à mulher/fêmea/feminino/feminilidade. É como se a alma e o espírito, todo o ser interior estivesse “condenado” e permanecer “preso” a um corpo estranho, que pode ser apenas um detalhe anatômico, uma parte ínfima da nossa subjetividade.

Ver também: orientação sexual.

Interseccionalidade

Conceito que estuda o papel das interações na vida das minorias, abrangendo a complexidade das diversas estruturas de poder para compreender as desigualdades sociais. A interseccionalidade é a consequência de diferentes formas de dominação ou de discriminação, tratando das interseções entre vários fenômenos. As perspectivas de análise interseccional têm origem na articulação entre as demandas e contribuições de ativistas negras, lésbicas e de países periféricos com a produção teórica feminista. Abriga diversas reflexões críticas e possibilidades de intervenção política, o que permite ampliar o olhar acerca da produção de desigualdades em contextos específicos e mais condizentes com a realidade, ou seja, permite captar melhor o papel das relações de poder e seus impactos no cotidiano dos sujeitos.

Intersexual/Intersexualidade

A palavra intersexual tem sido usada para substituir o termo “hermafrodita”, bastante estigmatizado. Intersexualidade diz respeito a variações cromossômicas em maior ou menor grau que dificultam a identificação do indivíduo como totalmente feminino ou masculino, ou seja, é quem nasce com ambos os órgãos genitais e, portanto, estão tecnicamente fora dos padrões determinados pela ciência biomédica de que homens nascem com pênis e mulheres com vagina. Estima-se que uma em cada mil crianças no mundo possua algum nível de ambiguidade sexual e sejam mutiladas com cirurgias de diferenciação de gênero apenas porque não se enquadram nas expectativas sociais de homem/macho/pênis e mulher/fêmea/vagina.

L

Lésbica/Lesbianidade/Lesbofobia

Mulher homossexual, que tem atração afetiva e física por outra mulher, o amor erótico e romântico entre mulheres. Não existe causa definida para a lesbianidade, bem como não há causa definida para a heterossexualidade ou qualquer tipo de orientação sexual. A palavra lésbica vem do latim *lesbius* e originalmente referia-se somente aos habitantes da ilha de Lesbos, na Grécia, importante centro cultural da antiguidade onde viveu a poetisa Safo (séculos VI e VII a.C.). Admirada por seus poemas sobre amor e beleza, na maior parte dirigidos às mulheres, Safo foi tida como a décima musa da mitologia grega, entidades as quais se atribuía a capacidade de inspirar a criação artística ou científica. Até o século XIX a palavra lésbica não tinha o significado atual e o termo mais comumente usado era “tríbade”. Nem todas as lésbicas têm determinada aparência e comportamento, de acordo com estereótipos de que gostariam de ser homens, o que é apenas um aspecto da lesbofobia, isto é, o medo, aversão, comportamento hostil ou discriminação contra as lésbicas e a lesbianidade, atitude frequentemente traduzida em agressividade verbal, física ou sexual como o estupro “corretivo” e até mesmo feminicídio especificamente voltado pela condição de mulher lésbica.

M

Masculinidades

Diz respeito aos significados relacionados ao que se entende como masculino. Estão relacionadas à configuração de práticas em torno da posição que os homens ocupam nas relações de gênero e que são construídas a partir de uma estrutura que atribui significados distintos àquilo que se entende como masculino ou feminino.

N

Nome social

Entende-se por nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se reconhecem, bem como são identificadas ou identificados por sua comunidade e no meio social. O nome social é o nome pelo qual

as formas de inferiorização e preconceito sexual partilhados jurídica, científica, cultural e institucionalmente, e que devem ser pensadas a partir da interseção de outras formas de violência como o classismo e o racismo, para citar apenas dois exemplos, que acirram a lógica de exclusão social e desumanizam o outro por ser diferente.

Homoparentalidade

Termo criado no contexto francês em 1997 pela Associação de Pais e Futuros Pais Gays e Lésbicas (APGL) que designa uma situação na qual pelo menos um adulto que se reconhece como homossexual cria ou pretende criar uma criança. O uso dessa expressão costuma ser alvo de questionamentos, já que associa a orientação sexual (homossexual) dos pais ao cuidado com os filhos, algo que os estudos sobre homoparentalidade pretendem desfazer ao revelar que homens e mulheres homossexuais podem ou não ser bons pais e boas mães, da mesma forma como homens e mulheres heterossexuais, isto é a capacidade de cuidar e a qualidade do relacionamento com os filhos independe da orientação sexual do(s) pai(s) e da(s) mãe(s). Contudo, o uso do termo “homoparentalidade” se justifica pela necessidade de colocar em evidência uma situação cada vez mais presente na sociedade atual: ao nomear um tipo de família até então sem nome, a mesma obtém existência discursiva que indica uma realidade de fato. De certa forma, o conceito é insuficiente no caso da parentalidade exercida por travestis e transexuais, visto que se refere somente à orientação das pessoas cujo desejo e afeto são voltados para outras do mesmo sexo (homossexuais), deixando de fora tanto aquelas que passam por mudanças em termos de gênero (travestis) quanto as que passam por transformações de sexo (transexuais). Embora sejam muitas vezes percebidas como fazendo parte do mesmo universo homossexual – ainda que a sigla LGBT compreenda bem mais que gays – travestis e transexuais apresentam peculiaridades na sua construção identitária e, conseqüentemente, na sua relação de parentalidade. As transexuais e algumas travestis se sentem e se consideram mulheres, mesmo tendo nascido homens biológicos. Neste sentido, ao manterem relações sexuais com homens, as mulheres trans e travestis não são homossexuais e sim heterossexuais que, numa relação de parentalidade, ocupam o lugar materno e não paterno. Os direitos homoparentais podem se manifestar de diversas maneiras: a adoção singular por parte de um indivíduo homo/bissexual, a adoção conjunta por parte de um casal de pessoas do mesmo sexo, a adoção conjunta de um filho adotado ou biológico pela(o) ou da(o) cônjuge do mesmo sexo, a procriação

assistida a uma mulher homo/bissexual e/ou a um casal de mulheres e os casos em que pais e mães homo/bissexuais já possuem filhos adotados ou biológicos provenientes de relações anteriores ou atuais mantidas por fachada para corresponder às expectativas sociais cisheterossexistas, dentre outras possibilidades. Várias pesquisas e organizações internacionais têm apoiado a adoção por casais de pessoas do mesmo sexo, revelando que não existe qualquer impedimento para o bem-estar e desenvolvimento saudável, natural e cognitivo das crianças resultantes da homoparentalidade, pois o assunto é sempre cercado de polêmicas em torno dos direitos das crianças, educação “desviantes” ou questões morais, éticas, étnicas, sociais, nacionais, regionais, religiosas etc.

Homossexual

Termo criado pelo advogado, jornalista e ativista de direitos humanos austro-húngaro Karl Maria Kertbeny (1824-1882) como parte do seu sistema de classificação de tipos sexuais em substituição ao depreciativo “pederasta” usado à sua época, a fim de designar homens que se sentiam atraídos por outros homens. Kertbeny se referiu à palavra publicamente pela primeira vez em 1869 numa petição contra a lei que incriminava a “fornicação antinatural” na Alemanha, facilitando a chantagem e extorsão de homossexuais que os levava ao suicídio ou à prisão com trabalhos forçados. Mais tarde, esse militante pioneiro também chamou de “heterossexuais” os homens que se sentiam sexualmente atraídos por mulheres e de “monossexuais” os que tinham preferência pela masturbação, dentre outras expressões que foram logo apropriadas pelo discurso médico psiquiátrico como uma forma de nomear, condenar e, sobretudo, reivindicar seus direitos de propriedade sobre determinado grupo.

I

Identidade de gênero

Para além da pluralidade das orientações sexuais, a relativa à identidade de gênero se apresenta quando um indivíduo percebe que seu sentimento de pertencimento ao mundo é destoante do gênero cuja performance social é esperada daquela pessoa com base no sexo biológico que lhe foi assinalado ao nascer. As questões acerca da identidade de gênero têm a ver com a transexualidade, travestilidade e intersexualidade para as quais se costuma usar o termo “transgê-

preferem ser chamadas/os cotidianamente, em contraste com o nome de registro oficialmente inscrito nos cartórios desde a certidão de nascimento e outros documentos emitidos por órgãos públicos ou entidades de utilidade pública, que não refletem a identidade de gênero das pessoas trans. O nome social remete aos adjetivos, artigos, pronomes e substantivos que devemos usar quando nos referimos às/aos travestis e às/aos transexuais. Além de observar se o fenótipo (conjunto de características físicas) é feminino ou masculino, é preciso acatar como a pessoa quer ser tratada: se pelo “a” para o fenótipo feminino ou pelo “o” para o fenótipo masculino. A autodeclaração e a autopercepção da pessoa é soberana e devem bastar para que seu gênero e nome social sejam respeitados. Em síntese, considera-se nome social aquele pelo qual travestis e transexuais se identificam e, portanto, devem ser identificadas/os pela sociedade. Trata-se da maneira que o indivíduo se reconhece e deve ser socialmente reconhecido.

O

Orientação sexual

Tem a ver com o direcionamento da libido sexual de um indivíduo, isto é, qual ou quais gêneros despertam desejo sexual em alguém. Evidente que o desejo não é o único aspecto da orientação sexual, pois via de regra, as interações afetivas não se restringem apenas ao ato sexual em si. A orientação se refere a sentir desejo, conforto para se relacionar e fomentar relações de afeto além da amizade. É, portanto, uma disposição bastante plural, que flutua da homo para a heterossexualidade, a bissexualidade ou mesmo por nenhuma dessas orientações, como no caso da assexualidade. Ver também: identidade de gênero.

P

Paradas do Orgulho LGBT

É possível buscar os antecedentes do movimento civil LGBT e da existência de toda uma cultura de resistência na Europa e nos EUA antes das rebeliões de Stonewall em 1969, conjunto de conflitos violentos com a polícia de Nova York, que começaram no bar Stonewall Inn e nas ruas vizinhas, se prolongando por vários dias. De qualquer forma, Stonewall se tornou um marco porque grande número de LGBTs se uniu contra os maus tratos à comunidade, embora as “Paradas do Orgulho Gay” que

passaram a rememorar o episódio a partir do ano seguinte tenham esquecido que lésbicas e mulheres trans negras estavam no pelotão de frente da luta por direitos humanos naqueles dias, sendo as primeiras a confrontarem os policiais e as que realmente foram presas. É lamentável que por trás da história e historiografia das minorias se encobrem atitudes de misoginia, racismo e transfobia. Assim como é triste ver que parte da militância mais conservadora e moralista interessada em tornar a homossexualidade algo “respeitável” se incomode tanto com as paradas de hoje, qualificando-as de “despolitizadas”, quando na verdade a demonstração pública de corpos e afetos fora da norma cisheterossexista é um ato político por excelência. Para muitas pessoas que sofrem severas restrições quanto à expressão das suas subjetividades, as paradas são um dos raros momentos de expressar nas ruas sem medo algo tão simples e essencial como um beijo e mãos dadas, como heterossexuais fazem todos os dias sem serem incomodados não por serem “respeitáveis” e sim por serem respeitados na sua humanidade.

Preconceito

Concepção prévia, negativa e ou excludente sobre algo ou alguém. A pessoa preconceituosa internaliza um sentimento de negação, repulsa, desconfiança ou descrença em relação a pessoas ou grupos considerados minorias políticas (negros, nordestinos, judeus) apresentando aversão em relação a tais grupos, motivada por um sentimento pessoal internalizado e legitimado pela crença nos estereótipos. O preconceito racial também ocorre pela desvalorização atribuída historicamente à cultura negra. Nesse sentido, o indivíduo negro passa a sofrer atos discriminatórios negativos, que seriam justificados pela sua condição (falsa) de inferioridade na hierarquia social. O preconceito associa-se também à condição social de classe e, por essa razão, tende a ser limitado à ideia de discriminação motivada pela pobreza. Todavia há intersecções entre classe, raça e gênero, que devem ser consideradas quando se estuda relações raciais.

Q

Queer

Termo oriundo do inglês, usado para designar pessoas que não seguem o padrão heterocentrado em termos de sexualidade ou do binarismo de gênero. É comumente relacionado a quem não se reconhece nas formas usuais de identidade de gênero e orientação sexual, mas também para representar gays, lésbicas, bissexuais ou pessoas transgêneras, de

forma análoga à sigla LGBT. Literalmente, a palavra queer significa “estranho”, “esquisito” ou “ridículo”, e foi por muito tempo considerada ofensiva aos homossexuais e indivíduos cuja expressão de gênero é diferente daquela atribuída ao sexo no nascimento. Atualmente tem sido adotada por parte da comunidade LGBT com a intenção de ressignificá-la de maneira positiva. Entretanto, é preciso salientar que queer não é necessariamente sinônimo de ser gay, lésbica ou bissexual, no sentido de fazer parte de uma normatização, ainda que desviante do padrão hegemônico heterossexual. Herdeiros da tradição epistemológica feminista, os estudos queer têm reafirmado que a orientação sexual e a identidade de gênero dos indivíduos são o resultado de complexas construções sociais e que, portanto, não existem papéis sexuais essencial ou biologicamente inscritos na natureza humana e sim formas variadas de desempenhar esses papéis. Dentro de tal lógica, o queer não pretende sair da condição de “marginal” e sim desfrutar da mesma.

R

Raça/Etnia

Raça é agrupamento natural de indivíduos que apresentam um conjunto comum de caracteres hereditários, tais como a cor da pele, os traços do rosto, o tipo de cabelo etc, que definem variações dentro da mesma espécie. No início do século XVI, a palavra raça surge na língua inglesa como designação de características comuns oriundas de uma mesma ascendência. Posteriormente, o termo raça passou a ser utilizado com frequência nas relações sociais brasileiras, para informar como determinadas características físicas, como cor da pele, formato do nariz, espessura dos lábios, tipo de cabelo, entre outras influenciam, interferem e até mesmo determinam o destino e o lugar social dos sujeitos no interior da sociedade brasileira. Compreende-se o conceito de raça como uma construção social, política e cultural, ou seja, é construído ao longo de um processo histórico, fomos educados a perceber a nós mesmos e as outras pessoas de forma racializada. E como o racismo está ancorado a esse processo de racialização, o emprego do termo raça ainda se faz necessário no sentido de combate ao racismo. Comprovar a inexistência de raças humanas, não foi suficiente para superar o racismo. Já etnia diz respeito a um conjunto de indivíduos que, podendo pertencer a raças e a nações diferentes, estão unidos por uma cultura e, particularmente, por uma língua comuns. Refere-se a uma categoria antropológica, indica um conjunto de dados culturais e pertencimento ancestral. Um grupo

étnico possui características culturais como: língua, religião, costumes alimentares, comportamentos sociais, tradições, monumentos históricos, território, etc. Assim supera o que conhecemos como agrupamento de pessoas, pois a relação e envolvimento dos indivíduos com seu grupo étnico se constitui a partir de uma construção histórica e o compartilhar de experiências de vida.

Ver também: racismo.

Racismo

Convicção ideológica, pseudocientífica, que hierarquiza as raças humanas estruturando-as em seres superiores – pessoas brancas de origem europeia – e os considerados inferiores – pessoas negras, mestiças, asiáticas, não brancas em geral. O racismo tem sua origem na expansão colonial da Europa, iniciada no século XVI, quando os europeus entraram em contato com povos da Ásia, África, Américas e Caribe. Porém, para justificar a exploração colonial, elaboram-se ideários e teorias racistas, que classificavam racialmente os grupos humanos atribuindo-lhes valores negativos ou positivos com base nas suas características físicas e fenotípicas. O racismo compõe a sociedade e tem sido histórica e institucionalmente exercido por indivíduos em suas relações interpessoais e também se manifesta na estrutura dos poderes político, econômico, repressivo e psicológico inculcando valores e estereótipos contrários aos grupos considerados “inferiores”.

Ver também: raça.

T

Transexual/Transexualidade/Transgênero/Travesti

O prefixo trans- é oriundo do latim e significa “do lado oposto”. Seu uso faz parte da química orgânica e classifica substâncias cujos elementos de ligação se encontram do outro lado da molécula. Também está presente em palavras como “Transatlântica” e “Transiberiana”, designando “do outro lado ou que atravessa o oceano Atlântico” e “do outro lado ou que atravessa a Sibéria”. Ao contrário do que pode parecer, ser transexual, travesti ou intersexual não é questão de orientação sexual, mas de identidade de gênero. São diferentes modos de subjetivação. A pessoa transexual geralmente tem a vivência ou a vontade de ter a vivência da performance social de gênero oposta ao sexo biológico que lhe foi assinalada no nascimento. Desde cedo, o homem trans ou a mulher trans pode se sentir de maneira diferente de pessoas cisgêneras, mas concebe

apenas o que é ditado pelo cissexismo e costuma reprimir sua verdadeira identidade em nome da norma hegemônica. Não se trata apenas de mulheres que usam salto alto, vestido e se relacionam com homens ou tampouco de homens que aplicam testosterona, deixam a barba crescer e se relacionam com mulheres. Assim como cisgêneros têm diferentes performances sociais (como nos apresentamos ao mundo) e subjetividades/subjetivação políticas (como somos representados) e práticas sexo-afetivas (como levamos a efeito nossos afetos e sexualidade), pessoas trans também as têm e podem ou não usar hormônios, podem ou não se submeterem a cirurgias de transgenitalização, usar vestimentas e reproduzir comportamentos diferentes das expectativas sociais projetadas desde o seu nascimento como “meninas” ou “meninos” etc. Em síntese, pessoas transexuais são aquelas que não se identificam com o gênero com o qual nasceram: mulheres trans nascem com a genitália masculina, mas se reconhecem como mulheres e exigem ser tratadas dessa forma, enquanto homens trans, por sua vez, são aquelas pessoas que tiveram o gênero feminino atribuído na infância, mas se identificam como homens.

Ver também: cisgênero/cissexual.

V

Vulnerabilidade social

Vulnerabilidade é a característica de quem ou do que é vulnerável, isto é, frágil, delicado e fraco. Trata-se de uma particularidade que indica um estado de fraqueza, que pode se referir tanto ao comportamento das pessoas, como objetos, situações etc. Já a expressão vulnerabilidade social tem a ver com pessoas (famílias e indivíduos) e lugares expostos à exclusão social, geralmente associados à condição de pobreza. O conceito de vulnerabilidade social costuma abranger pessoas que não possuem voz onde vivem, que moram em favelas e nas ruas, que dependem de favores de outros. Também se refere a indivíduos que apresentam sinais de desnutrição, condições precárias de moradia e saneamento, não possuem família, emprego ou trabalho, enfim, estão sujeitos a diversos fatores de risco. Quem se encontra em situações como essas se torna excluído, está impossibilitado de partilhar dos bens e recursos oferecidos pela sociedade. Vulnerabilidade e risco social são sinônimos de pobreza, porém, uma é consequência da outra, uma vez que a vulnerabilidade é que coloca as pessoas em risco.



REFERÊNCIAS

ARILHA, Margareth; **LEITE**, Osmar; **ARRUDA**, Silvani; **CAVASIN**, Sylvia; **SIMONETTI**, Vera. **Projeto H: sexualidade e saúde reprodutiva**. Rio de Janeiro: **Instituto Promundo**; **ECOS** - Comunicação em Sexualidade; Salud y Género; International Planned Parenthood Federation Western Hemisphere Region (IPPF/WHR), 2001. (Caderno 1; Série Trabalhando com homens jovens). Disponível em: promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2014/12/Programa-H-Trabalhando-com-Homens-Jovens.pdf. Acesso em: 2 maio 2016.

ARQUIVO da tag: Joan Scott. **Ensaaios de Gênero** – um espaço para se ensaiar política, educação, feminismo e coisas do gênero. (blog desenvolvido por Adriano Senkevics). Disponível em: ensaiosdegenero.wordpress.com/tag/joan-scott/. Acesso em: 15 jan. 2016.

ARRUDA, Silvani; **RICARDO**, Christine; **NASCIMENTO**, Marcos; **FONSECA**, Vanessa. **Adolescentes, jovens e educação em sexualidade**: um guia para ação. Rio de Janeiro: Fundação Ford - Brasil; Instituto Promundo, 2015. Disponível em: promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/guia-adolescentes-jovens-e-educacao-em-sexualidade.pdf. Acesso em: 15 jan. 2016.

BARKER, Gary; **AGUAYO**, Francisco (Coords.). **Masculinidades y políticas de equidad de género**: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México. Rio de Janeiro: **Instituto Promundo**, 2011. Disponível em: promundoglobal.org/wp-content/uploads/2015/01/Masculinidades-y-politicas-de-equidad-de-genero-Reflexiones-a-partir-de-IMAGES-Brasil-Chile-Mexico.pdf. Acesso em: 28 abr. 2016.

BARSTED, Leila Linhares; **PITANGUY**, Jacqueline (Orgs). **O progresso das mulheres no Brasil** (2003-2010). Rio de Janeiro: Cidadania, Estudo, Pesquisa, Informação e Ação (CEPIA); Brasília: Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), 2011. Disponível em: onumulheres.org.br/wp-content/themes/vibecom_onu/pdfs/progresso.pdf. Acesso em: 29 abr. 2016.

BENTO, Berenice. *O que é transexualidade?* São Paulo: Brasiliense, 2008. (Coleção Primeiros Passos; 328)

BORRILLO, Daniel. *Homofobia: história e crítica de um preconceito*. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. (Ensaio Geral; 1)

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BOZON, Michel. *Sociologia da sexualidade*. Rio de Janeiro: Ed. da Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2004. (Família, geração, cultura)

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). *Biblioteca Virtual em Saúde*, Brasília, DF, 20 nov. 2000. Disponível em: bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html. Acesso em: 2 maio 2016.

BRASIL. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH). *Relatório sobre violência homofóbica no Brasil* (2011). Brasília, DF: SDH-PR, 2012. (Orgs. Priscila Pinto Calaf, Gustavo Carvalho Bernardes e Gabriel dos Santos Rocha.) Disponível em: sdh.gov.br/assuntos/lgbt/pdf/relatorio-violencia-homofobica-2011-1. Acesso em: 20 fev. 2016.

BRASIL. Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM). *Livro do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça*. 6 ed. Brasília, DF: SPM-PR, 2015. (Elaborado por Simone Sarita Schäffer.) Disponível em: spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programa-pro-equidade-de-genero-e-raca/6a-edicao/livreto-pro-equidade-julho-2015-15x28-web.pdf. Acesso em: 15 jan. 2016.

BRUYN, Maria de; **FRANCE**, Nandine. *Gender or Sex: Who Cares? Skills-Building Resource Pack on Gender and Reproductive Health for Adolescents and Youth Workers: With a Special Emphasis on Violence, HIV/STIs, Unwanted Pregnancy and Unsafe Abortion*. Chapel Hill, NC: International Pregnancy Advisory Services (IPAS); Health & Development Networks, 2001. Disponível

em: ipas.org/~media/Files/Ipas%20Publications/GenderBook.ashx. Acesso em: 2 maio 2016.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. [1ed., 1990]

CABRAL, Jacqueline Ribeiro. *Acervos iridescentes: representações e sentidos da diversidade sexual e de gênero no Arquivo Nacional*. 2015. 96 f. Monografia (Bacharelado em Arquivologia) – Centro de Ciências Humanas e Sociais (CCH), Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), Rio de Janeiro, 2015.

COLL-PLANAS, Gerard; **CRUELLS**, Marta. *La puesta en practica de la interseccionalidad política: el caso de las políticas LGTB en Catalunya*. Revista Española de Ciencia Política, n. 31, mar. 2013, p. 153-172. Disponível em: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4193627.pdf. Acesso em: 28 abr. 2016.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. *Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero*. Revista de Estudos Feministas, v. 10, n. 1, p. 171-188, 2002. Disponível em: scielo.br/pdf/ref/v10n1/11636.pdf. Acesso em: 28 abr. 2016.

CRENSHAW, Kimberlé Williams. *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review, v. 43, n., p. 1241-1299, July 1991. Disponível em: socialdifference.columbia.edu/files/socialdiff/projects/Article__Mapping_the_Margins_by_Kimblere_Crenshaw.pdf. Acesso em: 15 jan. 2016.

CULT – REVISTA BRASILEIRA DE CULTURA. Dossiê teoria queer: o gênero sexual em discussão. São Paulo: v. 17, n. 193, p. 33-56, ago. 2014.

CULT – REVISTA BRASILEIRA DE CULTURA. Especial queer. São Paulo: v. 18, n. 205, p. 10-33, set. 2015.

CUNHA, Gilmara. *“Gay da favela não usufrui de avanços*.

Ainda estamos lutando pela vida”, diz ativista transexual [novembro de 2015]. Jefferson Puff. BBC Brasil, Rio de Janeiro, 17 nov. 2015. Site da BBC Brasil. Disponível em: bbc.com/portuguese/noticias/2015/11/151101_transexual_jp. Acesso em: 20 fev. 2016.

12 PERGUNTAS para entender as cotas raciais. Brasil do que? Crônicas de um país sem sobrenome. (blog desenvolvido por Ícaro Pupo, Rafael Galeoti e Ricardo Lourenço). Disponível em: brasildoque.wordpress.com/2012/04/30/12-perguntas-para-entender-as-cotas-raciais/. Acesso em: 3 maio 2016.

ECOS – Comunicação em Sexualidade. Sexo sem vergonha: uma metodologia de trabalho com educação sexual. São Paulo: ECOS, 2001.

FONSECA, Vanessa; MATTOS, Amana. **Promoção da igualdade de gênero e raça na empresa: para atores chave na promoção de equidade de gênero da Eletrobras Eletronuclear.** Rio de Janeiro: Instituto Promundo; Universidade do Estado do Rio de Janeiro, s.d.

FONSECA, Vanessa; NASCIMENTO, Marcos; PIZZI, Bruno. **Pelo fim da exploração sexual: o que os homens podem fazer? Manual para a sensibilização de adolescentes de 10 a 14 anos.** Rio de Janeiro: Instituto Promundo, 2008. Disponível em: endvawnow.org/uploads/browser/files/Working%20with%20Boys%20to%20end%20Sexual%20Exploitation%20-%20Promundo_Portuguese.pdf. Acesso em 2 maio 2016.

FOUCAULT, Michel. **Da amizade como modo de vida** [abril de 1981]. René de Ceccaty, Jean Danet e Jean de Le Bitoux. Gai Pied, Paris, Les Éditions du Triangle Rose, n. 25, p. 38-39, abr. 1981. (Trad. Wanderson Flor do Nascimento). Disponível em: portalgens.com.br/portal/images/stories/pdf/amizade.pdf. Acesso em: 15 jan. 2016.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber.** 13 ed. Rio de Janeiro:Graal, 1988.

FRY, Peter; MACRAE, Edward. **O que é homossexualidade?** São Paulo: Abril Cultural, 1985. (Coleção Primeiros Passos; 26)

FUNK, Mike. *Stonewall* 1969.S.l.: s.n., 2013. Disponível em: [flickr.com/photos/mkfunk/sets/72157634381061896](https://www.flickr.com/photos/mkfunk/sets/72157634381061896) e <http://lado-bi.uol.com.br/2013/10/revolta-stonewall-recontada-quadrinhos/>. Acesso em: 20fev. 2016.

GALDO, Rafael. *Rio Sem Homofobia suspende serviços e demite: programa é ligado à secretaria comandada por pastor evangélico*. O Globo, Rio de Janeiro, 16 fev. 2016. Disponível em: oglobo.globo.com/rio/rio-sem-homofobia-suspende-servicos-demite-18680688. Acesso em: 18abr. 2016.

GREEN, James Naylor. *Além do Carnaval: a homossexualidade masculina no Brasil do século XX*. São Paulo: Ed. da Universidade Estadual Paulista (UNESP), 2000.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). *Assassinato de homossexuais (LGBT) no Brasil: relatório 2013-2014*. Salvador: GGB, 2014. Disponível em: homofobiamata.files.wordpress.com/2014/03/relatorio-homocidios-2013.pdf. Acesso em: 20 fev. 2016.

GUPTA, Girjesh Rakesh; WHELAN, Daniel; ALLENDORF, Keera. *Integrating Gender into HIV/AIDS Programmes: Review Paper for Expert Consultation*. Geneva, World Health Organization, 2003.

HARAWAY, Donna. *Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial*, Cadernos Pagu, n. 5, p. 7-41, 1995.

HEILBORN, Maria Luiza. *Sexualidade: o olhar das ciências humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND INTERSEXASSOCIATION (ILGA). *Homofobia do Estado: análise mundial das leis – criminalização, proteção e reconhecimento do amor entre pessoas do mesmo sexo* (maio 2013). 8 ed. Genebra: ILGA, 2013. (Orgs. Lucas Paoli Itaborahy & Jingshu Zhu)

INTERNATIONAL LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANS AND

INTERSEXASSOCIATION (ILGA). *Lesbian and Gay Rights in the World* (May 2013). Genebra: ILGA, 2013. Disponível em: old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_map_2013_94A4.pdf. Acesso em: 20 fev. 2016.

Instituto Ethos. *O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT: orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais*. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em: 29 abr. 2016.

Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (IPEA); Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres); SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES (SPM); SECRETARIA DE POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL (Seppir). *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. 4 ed. Brasília, DF: IPEA, 2011.

IRINEU, Bruna Andrade; FROEMMING, Cecília Nunes; RIBEIRO, Vinícios Kabral; MELLO, Luiz. *Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT: “caminhos paralelos” ou “estradas que se cruzam”?* Goiânia, GO: Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Sexualidade (Ser-Tão), 2010. Disponível em: sertao.ufg.br/up/16/o/politicaslgbt_trabalho__assistencia_social_e_previdencia.pdf?1345092031. Acesso em: 28 abr. 2016.

LINS, Daniel (Org.). *A dominação masculina revisitada*. Campinas, SP: Papirus, 1998.

LOPES, Fernanda; BOTÃO, Isabel Cristina; FÉLIX, Jeane; VIEIRA, Nara. *Gêneros: adolescentes e jovens para a educação entre pares – saúde e prevenção nas escolas*. Brasília, DF: Secretaria de Vigilância em Saúde do Ministério da Saúde, 2010. (Série Manuais, 69). Disponível em: www.unfpa.org.br/Arquivos/guia_generos.pdf. Acesso em: 2 maio 2016.

LOURO, Guacira Lopes. *Os estudos feministas, os estudos*

gays e lésbicos, e a teoria queer como políticas de conhecimento, Labrys – Estudos Feministas, n. 6, 6p., ago.-dez. 2004.

LOYOLA, Maria Andréa; **GIAMI**, Alain (Orgs.). ***A sexualidade nas ciências humanas***. Rio de Janeiro: Ed. da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (EDUERJ), 1998.

MASCULINIDADES. *Ensaio de Gênero – um espaço para se ensaiar política, educação, feminismo e coisas do gênero...* (blog desenvolvido por Adriano Senkevics). Disponível em: ensaiosdegenero.wordpress.com/category/masculinidades/. Acesso em: 28abr. 2016.

MELINO, Heloísa. ***Direito, linguagem e emancipação: processos de luta dos movimentos sociais***. 2015. 127 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas (CCJE), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

MENDANHA, Soraya. ***Aprovado Marco Legal da Primeira Infância, com licença-paternidade de 20 dias***. Agência Senado, Brasília, 3-4 fev. 2016. Disponível em: www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/02/03/aprovado-estatuto-da-primeira-infancia-com-licenca-paternidade-de-20-dias. Acesso em: 30 abr. 2016.

MISKOLCI, Richard; **PELÚCIO**, Larissa (Orgs.) ***Discurso fora da ordem: sexualidades, saberes e direitos***. São Paulo: Annablume; Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), 2012. (Coleção Queer)

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Escritório no Brasil. Convenção 111 sobre discriminação em matéria de trabalho e emprego. Genebra, 1958. Disponível em: oit.org.br/node/472. Acesso em: 19 abr. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT); Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/AIDS (UNAIDS); Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Promoção dos direitos humanos de pessoas LGBT no mundo do trabalho: construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho – combatendo a homo-lesbo-transfobia. Brasília; São

Paulo: OIT; UNAIDS; PNUD; Txai Consultoria e Educação, 2014. Disponível em: pnud.org.br/arquivos/MANUAL_completo_DireitosHumanosLGBT.pdf. Acesso em: 22 jan. 2016.

PEÇANHA, Leonardo. *Homem trans negro diz “Deixei de ser objeto para ser ameaça”* [15 de dezembro de 2015]. Neto Lucon. NLUCON – conteúdo livre de preconceitos, São Paulo, dez. 2015. Disponível em: nlucon.com/2015/12/homem-trans-e-negro-leonardo-pecanha.html. Acesso em: 29 abr. 2016.

PRECIADO, Paul Beatriz. *Manifesto contrassexual: práticas subversivas de identidade sexual*. São Paulo: N-1 Edições, 2015.

PRINCÍPIOS sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero (Princípios de Yogyakarta). Rio de Janeiro: Centro Latino-Americano em Sexualidade e Direitos Humanos da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (CLAM/UERJ); Observatório de Sexualidade e Política (Sexuality Policy Watch), jul. 2007. Disponível em: clam.org.br/pdf/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em: 29 abr. 2016.

PROGRAMA M: trabalhando com mulheres jovens – empoderamento, cidadania e saúde. Rio de Janeiro: Instituto Promundo; Salud y Género; ECOS - Comunicação em Sexualidade; Instituto PAPAI; World Education, 2008. Disponível em: promundoglobal.org/wp-content/uploads/2014/12/Programa-M-Trabalhando-com-Mulheres-Jovens.pdf. Acesso em: 2 maio 2016.

REIS, Toni. *O movimento homossexual*. In: FIGUEIRO, Mary Neide Damico (Org.). *Homossexualidade e educação sexual: construindo o respeito à diversidade*. Londrina, PR: Ed. da Universidade Estadual de Londrina (EDUEL), 2007. p. 101-102.

Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir). *Negros e negras LGBT: construindo políticas públicas para avançar na igualdade de direitos*. Disponível em festejo.art.br/arquivos/RELATORIO_LGBT_web.pdf. Brasília: Seppir, 2012. Acesso em: 29 abr. 2016.

SILVA, Daniele Andrade da; **GARAY HERNÁNDEZ**, Jimena de; SILVA Jr., Aureliano Lopes da; **UZIEL**, Anna Paula. **Feminilidades: corpos e sexualidades em debate**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2013. (Coleção Sexualidade, Gênero e Sociedade)

SILVA, Hélio R. S. **Travestis: entre o espelho e a rua**. Rio de Janeiro: Rocco, 2007. (Gênero Plural)

SILVA, Margareth Martha Arilha. **Masculinidades e gênero: discurso sobre responsabilidade na reprodução**. 1999. 117 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde (FACHS), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 1999. Disponível em: pagu.unicamp.br/pf-pagu/public-files/arquivo/24_arilha_margaret_termo.pdf. Acesso em: 29 abr. 2016.

SIS 2015/IBGE [Síntese de Indicadores Sociais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015)]: desigualdades de gênero e raça diminuem em uma década, mas ainda são marcantes no Brasil. In: Agência Patrícia Galvão. São Paulo, Instituto Patrícia Galvão, 4 dez. 2015. Disponível em: agenciapatriciagalvao.org.br/mulheres-de-olho-2/sis-2015ibge-desigualdades-de-genero-e-raca-diminuem-em-uma-decada-mas-ainda-sao-marcantes-no-brasil/. Acesso em: 15 jan. 2016.

TOKARNIA, Mariana. **Número de travestis e transexuais inscritos no ENEM quase triplica**. Agência Brasil EBC (Empresa Brasileira de Comunicação), Brasília, 6 out. 2015. Disponível em: agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2015-10/numero-de-travestis-e-transexuais-inscritos-no-enem-quase-triplica. Acesso em: 28 abr. 2016.

TREVISAN, João Silvério. **Devassos no paraíso: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade**. 7 ed. Rio de Janeiro: Record, 2007. [1 ed., 1986.]

UNA ESTRATEGIA para convencer los/as líderes jóvenes y la promoción y defensa de políticas públicas. Lima: Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA); Redes Jóvenes, 2000.

UNITED NATIONS POPULATION FUND (UNFPA); INSTITUTO PROMUNDO. *Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health*. New York: UNFPA; Rio de Janeiro: Promundo, 2010. Disponível em: unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health. Acesso em: 22 jan. 2016.

VENTURI, Gustavo. *Mulheres brasileiras e gênero nos espaços públicos e privados*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Serviço Social do Comércio (SESC), 2010. Disponível em: novo.fpabramo.org.br/sites/default/files/pesquisaintegra.pdf<http://www.sesc.com.br/mulheresbrasileiras/index.html>.

WASELFSZ, Julio Jaboco. *Mapa da violência: mortes matadas por armas de fogo*. Brasília, DF: Secretaria-Geral da Presidência da República; Secretaria Nacional da Juventude (SNJ); Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), 2015. Disponível em: mapadaviolencia.org.br/pdf2015/mapaViolencia2015.pdf. Acesso em: 22 jan. 2016.

WERNECK, Jurema. *Políticas públicas contra o racismo: passo a passo – defesa, monitoramento e avaliação de políticas públicas*. Rio de Janeiro: ONG Criola, jun. 2010. Disponível em: criola.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Livreto3_racismo.pdf. Acesso em: 29 abr. 2016.

WERNECK, Jurema. *Políticas públicas para as mulheres negras: passo a passo – defesa, monitoramento e avaliação de políticas públicas*. Rio de Janeiro: ONG Criola, jun. 2010. Disponível em: criola.org.br/wp-content/uploads/2014/10/Livreto1_Politiccas.pdf. Acesso em: 22 jan. 2016.

ZAMBRANO, Elizabeth; LOREA, Roberto; MYLIUS, Leandra; MEINERZ, Nádia; BORGES, Priscila. *O direito à homoparentalidade: cartilha sobre as famílias constituídas por pais homossexuais*. Porto Alegre: Instituto de Acesso à Justiça; Programa de Apoio e Projetos em Sexualidade e Saúde Reprodutiva, 2006. Disponível em: [abglt.org.br/docs/zambrano_et_al_homoparentalidade_-_A4\[1\].pdf](http://abglt.org.br/docs/zambrano_et_al_homoparentalidade_-_A4[1].pdf). Acesso em: 2 maio 2016.





Conexão G
Grupo LGBT nas favelas



Reino dos Países Baixos



Eletrobras