

Equilíbrio de Gênero: Democratizando (Auto)conhecimento

Estado: São Paulo (SP)

Etapa de Ensino: Ensino Médio

Modalidade: Educação de Jovens e Adultos, Educação Profissional Tecnológica

Disciplina: Artes, Sociologia

Formato: Híbrido

+ **Vera Regina Meinhard**

Administradora pela EAESP – FGV, mestra em Sustentabilidade e Governança com artigo publicado em 2020 na RECADM sobre “A representatividade das mulheres na liderança”. Tem especialização no PIM na HEC e no Diversity Program da INSEAD na France. Possui 25 anos de vivência internacional em cargos de liderança (França, Brasil, Argentina, Chile) no Groupe Renault France. Desde 2011 se dedica ao desenvolvimento humano como coach, mentora, facilitadora, palestrante, educadora e consultora cultural com o Barrett Model na inclusão de diversidade de gênero. Contribui com a consolidação dos valores individuais que formam a base da subjetividade das pessoas para favorecer uma evolução para uma vida com propósito, voltada para a colaboração, contribuição, alinhamento interno e sustentabilidade. Para juntxs construirmos um mundo mais justo e melhor para todxs.

Objetivos

- Proporcionar de forma lúdica conhecimento sobre os modelos que são inculcados nas meninas e meninos com base nas relações de gênero hierarquizadas;
- Estimular o autoconhecimento com base nos valores motivacionais, talentos e ser integral para que mulheres e homens possam tomar decisões conscientes e sem culpa a partir deste novo conhecimento;
- Promover a prática do autoconhecimento integrada ao conhecimento para criar espaço para aceitação de si mesma(o), respeitar as outras pessoas e fazer escolhas conscientes;

- Abrir espaço para reparar sua inteligência emocional caso necessários para saberem lidar com as armadilhas do sexismo.

Conteúdo

A arte é uma forma de trazer para o consciente os vieses de gênero, por meio da diversidade de artistas em cada campo e com a utilização da dança e teatro para provocar entendimento do conhecimento de forma integral (incorporar). A sociologia permite de tratar o tema com entendimento do que se chama determinismo cultural sem abandonar o que é biológico.

Metodologia

Para desenvolver nos jovens comportamentos inclusivos da diversidade, incluindo a aceitação de si mesmo(a), busco criar um ambiente de segurança psicológica com um propósito comum para mobilizar cada um(a) na expressão de NOVOS COMPORTAMENTO. Desta forma, é fundamental criar espaço para promover uma conexão com os valores e crenças que expressam o conteúdo motivacional e afetivo do indivíduo. Associarei ao conhecimento (conteúdo teórico) bases lúdicas, com vivências e práticas que favorecem a transformação individual, estimulam o aprendizado e criam a cultura necessária para uma aplicação coletiva. Esta metodologia abre as portas para que a reflexão interna de cada um aconteça. Todos os exercícios são pensados e idealizados com o objetivo de estimular o desenvolvimento dos aspectos trabalhados. Busco inspiração e conhecimento em diferentes teorias e ferramentas:

- Teoria integral
- Antroposofia
- Coaching
- Dança
- Ontologia
- Pensamento sistêmico
- PNL
- Psicodrama
- Constelação Sistêmica
- Assessment Insights Discovery
- Evolução Cultural Barrett Model

Recursos Necessários

Conexão internet boa para educadora e alunos(as), lápis de cor, papel A4, caderno para notas, caneta ou lápis, ferramenta zoom ou outra com possibilidade de fazer grupos de conversa, sala para vivências presenciais caso a pandemia permita, materiais lúdicos, livros que serão recomendados, assinatura para verem filmes para dinâmicas de conversa e análise.

Duração Prevista

40 horas que podem ser divididas em encontros de 2 a 4 horas.

Processo Avaliativo

Participação, entrega de um trabalho final vivo em grupos (caso pandemia permita, cena de teatro, foto viva,...) e realização de um brasão de identidade que traga o que incorporou para sua vida.

Observações

Tenho me dedicado ao tema desde 2014 e contribuído com o desenvolvimento de homens e mulheres na desconstrução deste paradigma baseado no determinismo biológico, na construção de um novo paradigma inclusivo no qual podemos ser simplesmente e totalmente humanos. Trabalho hoje na ponta com adultos no mundo organizacional, para que este trabalho um dia possa deixar de existir, precisamos formar nossas crianças e jovens! O meu propósito é democratizar conhecimento e autoconhecimento para despertar escolhas conscientes! Amo fazer este trabalho e serei muito grata em poder contribuir com as escolas.

Referências Bibliográficas

DEWECK, C. S. Mindset: a nova psicologia do sucesso. São Paulo: Objetiva, 2017.

MLODINOW, L. Subliminar. 1ª Edição. Rio de Janeiro: ed. Zahar, 2013.

DILTS, Robert. Applications of Neuro-Linguistic Programming. Capitola, CA: Meta Publications, 1983.

GIANNETTI, E. Auto-engano. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

RUIZ, DON MIGUEL. Quatro Compromissos - o livro da filosofia tolteca. 13ª Edição. RJ: Best Seller, 2010

Bourdieu, P. (1988). La Domination Masculine. (11a ed.) Paris: Éditions du Seuil.

Bruschini, M. C. A. (2007). Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, 37(132), 537-572.

Brym, R., Remo, H. C. M., Soares, E., & Maior, H. (2006). Sociologia: sua bússola para um novo mundo. São Paulo: Thompson.

Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. RAE eletrônica, 9(1).

Carvalho, M. P. (2012). O Conceito de Gênero no dia a dia da sala de aula. Revista de Educação Pública, 21(46), 401-412. Recuperado em 04 março, 2017, de

<http://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/educacaopublica/article/view/416>.

Catalyst (2004). Companies With More Women Board Directors Experience Higher Financial Performance, According to Latest Catalyst Bottom Line Report. Catalyst. Recuperado em 03 janeiro, 2017, de

<http://www.catalyst.org/media/companies-more-women-board-directors-experience-higher-financial-performance-according-latest>.

Conceição, A. C. L. (2009). Teorias feministas: da “questão da mulher” ao enfoque de gênero. RBSE - Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, 8(24), 738-757.

Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. Harvard Business Review, Boston, 85(9), 62-71.

Empowerwomen. WEPs, Companies. Recuperado em 01 de setembro, 2016, de <http://weprinciples.org/Site/Companies/#search> e atualizado em 15 outubro, 2019 <https://www.empowerwomen.org/en/weps/companies>.

Faria, J. H. & Ramos, C. L. (2014, julho/agosto). Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. Rev. Adm. Mackenzie, 15(4), 47-74.

Faria, J. H. (2014). Por uma Teoria Crítica da Sustentabilidade. Organizações e Sustentabilidade, 2(1), 2-25.

Franco, M. L. P. B. (2007). Análise do conteúdo. (2a ed.). Brasília: Liber Livros.

Fraser, N. (2012). Le féminisme en mouvements - Des années 1960 à l'ère néolibérale. Paris: Editions La Découverte.

Freitas, M. E. (2013). Mulheres no Lar: Machismo ou poder ? GVExecutivo, 12(1), 54-57.

Giddens, A. (2005). Sociologia. 4. ed. Porto Alegre: Artmed.

Grant Thornton International (GTI). (2014). Business Report 2014: Women in business: from classroom to boardroom. Recuperado em 11 setembro, 2016, de <https://www.grantthornton.global/en/insights/articles/Women-in-business-classroom-to-boardroom/>.

Grant Thornton International (GTI). (2016). Business Report 2016: Women in business Turning promise into practice. Recuperado em 11 de julho, 2016, de http://www.grantthornton.global/globalassets/wib_turning_promise_into_practice.pdf.

Hirata, H. (2001). Globalização e divisão sexual do trabalho. Cadernos Pagu, 17(18), 139-156.

Hobsbawm, E. (2015). Mundos do Trabalho: novos estudos sobre a história operária. (6a ed.) São Paulo: Paz e Terra.

Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística (IBGE). (2014). Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, uma análise das condições de vida da população brasileira 2014. Rio de Janeiro. Recuperado

em 10 maio, 2016, de <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>.

Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). (2014). Objetivos de Desenvolvimento do MILÊNIO - Relatório nacional de acompanhamento. Brasília: Secretaria de Planejamento e Investimento Estratégico. Recuperado em 10 maio, 2016, de http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=22538. Link atualizado em 15 outubro, 2019.

McKinsey & Company. (2007). Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey & Company, Inc. Recuperado em 03 janeiro, 2017, de https://www.mckinsey.com/~/_media/McKinsey/Business%20Functions/Organization/Our%20Insights/Gender%20diversity%20a%20corporate%20performance%20driver/Gender%20diversity%20a%20corporate%20performance%20driver.ashx

Miles K. & Niethammer, C. (2009). Gri Gender: Incluindo a Questão de Gênero nos Relatórios de Sustentabilidade. Um Guia para Profissionais. GRI - IFC. Recuperado em 29 julho, 2016, de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Portuguese-Embedding-Gender-In-Sustainability-Reporting.pdf>.

Neto, A., Cid, M., Pomar, C., Peças, A., Chaleta, E., Folque, A., Martins, A., & Machado, C. G. (1999). Estereótipos de Género. Cadernos Coeducação, Lisboa: CIDM.

Portal Brasil. (2015, março) Mulheres são maioria da população e ocupam mais espaço no mercado de trabalho. Recuperado em 16 fevereiro, 2017, de <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/03/mulheres-sao-maioria-da-populacao-e-ocupam-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). (2015). Relatório do Desenvolvimento Humano 2015: O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano. New York. Recuperado em 10 maio, 2016, de http://www.pnud.org.br/hdr/arquivos/RDHglobais/hdr2015_ptBR.pdf.

Rosenfield, C. L., De Mello, L. G., & Correa, A. S. (2015). Reconstrução normativa em Axel Honneth e os múltiplos justos do mercado de trabalho. Civitas, Porto Alegre, 15(4), 664-685.

Sachs, I. (2008). Desenvolvimento includente, sustentável e sustentado. Rio de Janeiro: Garamond.

Sachs, I. (2009). Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável. Rio de Janeiro: Garamond.

Santos, J. C. S. & Antunes, E. D. D. (2013). Relações de gêneros e liderança nas organizações: rumo a um estilo andrógino de gestão. Gestão Contemporânea, 14, 35-60.

Souza, E. M., Corvino, M. M. F. & Lopes, B. C. (2013). Uma análise dos estudos sobre o feminino e as mulheres na área da Administração: a produção científica brasileira entre 2000 a 2010. Organizações & Sociedade, 20(67), 603-621.

Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. Revista de Administração, 32(3), 62-69.

United Nations Global Compact (UNGC). (2011). Princípios de empoderamento das mulheres - Igualdade Significa Negócios. Recuperado em 01 agosto, 2016, de http://weprinciples.org/files/attachments/PO_WEPs_2.pdf.

United Nations Global Compact (UNGC). Our Participants. Recuperado em 10 maio, 2016, de <https://goo.gl/6uH7KY>.

Vizeu, F., Meneghetti, F. K., & Seifert, R. E. (2012). Por uma crítica ao conceito de desenvolvimento sustentável. Cadernos EBAPE.BR, 10(3), 569-583.