Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 4

Estigma e Discriminação de Gênero na Educação



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

SASAKAWA LEPROSY HANSEN'S DISEASE INITIATIVE

笹川保健財団 SASAKAWA Health Foundation

日本財団 THE NIPPON FOUNDATION

Sobre o autores:

Dr. Peter Grimes

O Dr. Peter Grimes é um especialista internacional em educação com 40 anos de experiência na promoção da equidade na educação, da educação inclusiva, da proteção infantil e do desenvolvimento na primeira infância em todo o mundo, trabalhando com organizações como a ONU e todos os principais doadores. Ele tem apoiado reformas governamentais e o planejamento setorial em todos os níveis do sistema educacional, desde escolas e comunidades até políticas nacionais e globais. É um autor com ampla produção acadêmica, cujas pesquisas têm sido citadas em importantes publicações internacionais.

Dian Soliman

Dian Soliman é especialista em inclusão, com conhecimento especializado em educação inclusiva para pessoas com deficiência. Ela tem trabalhado com organizações internacionais e interessados do setor da educação para elaborar e fortalecer políticas, estratégias e programas que promovam sistemas educacionais inclusivos e equitativos. Ela liderou e contribuiu para o desenvolvimento de ferramentas e recursos práticos, bem como de iniciativas de capacitação, para apoiar os interessados na promoção da inclusão, da equidade, e da não discriminação.

Sobre a artista (arte de capa e ilustrações):



Arianne Gaille Perez

"Sou ilustradora e artista visual baseada nas Filipinas. Trabalho com ilustração digital, desenho e arte tradicional, e gosto de explorar diferentes maneiras de transformar ideias e observações em imagens.

Sou inspirada por formas expressivas, movimentos e composições reflexivas, frequentemente criando obras de arte que deixam espaço para a interpretação.

Para mim, a arte é uma forma de observar o mundo, de dar sentido ao que vejo e de compartilhá-lo com outras pessoas. Ainda estou descobrindo e desenvolvendo minha voz como artista porém aprecio o processo de experimentar, aprender e descobrir aonde cada obra que me leva."

Sobre a Internacional da Educação:

A Internacional da Educação representa organizações de docentes e outros profissionais da educação em todo o mundo. É a maior federação mundial de sindicatos e associações, representando trinta milhões de profissionais da educação em cerca de quatrocentas organizações em cento e setenta países e territórios, no mundo inteiro. A Internacional da Educação une professores e profissionais da educação.

Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 4

Estigma e Discriminação de Gênero na Educação

Este trabalho está licenciado sobre a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0)

Publicado pela Internacional da Educação (setembro 2026)
ISBN 978-92-9276-042-7 (PDF)

Arte de capa e ilustrações: Arianne Gaille Perez (2026)

Agradecimentos:

A Internacional da Educação agradece muito sinceramente as organizações membros, os consultores de pesquisa e especialistas cujo conhecimento e experiência contribuíram para o desenvolvimento deste kit de ferramentas. Suas contribuições ajudaram a garantir que este kit reflita as realidades dos profissionais da educação e apoie seus esforços para promover uma educação pública de qualidade, inclusiva e equitativa. Desenvolvido como seguimento ao Apelo Global de 2026 para Acabar com o Estigma e a Discriminação contra Pessoas Afetadas pela Lepra (Doença de Hansen), este kit de ferramentas reflete nosso compromisso comum de aproveitar o poder da educação para combater o estigma, promover a inclusão, e defender a dignidade e os direitos de todos. A Internacional da Educação também agradece o apoio técnico e financeiro da Sasakawa Health Foundation

, que tornou este trabalho possível. Este kit de ferramentas é o resultado de um esforço coletivo e da solidariedade internacional. Esperamos que ele sirva como um recurso prático para sindicatos da educação e educadores que buscam criar ambientes de aprendizagem e de trabalho mais inclusivos, fortalecer a compreensão sobre a lepra (doença de Hansen) e outras deficiências relacionadas à saúde, e contribuir para acabar com o estigma e a discriminação na educação e na sociedade.

Índice

Visão geral do módulo 1

Unidade 4.1 Compreensão do estigma e da discriminação de gênero na educação 2

4.1.1 O que é estigma e discriminação de gênero? 3

4.1.2 O que são microagressões? 13

Prática e aplicação 17

Resumo da unidade 17

Recursos adicionais 18

Unidade 4.2 Combate ao estigma e à discriminação de gênero no local de trabalho 19

4.2.1 Estigma e discriminação de gênero vivenciados por profissionais da educação 20

4.2.2 Medidas práticas para profissionais da educação, escolas e sindicatos combaterem o estigma e a discriminação de gênero 24

4.2.3 Apoio a mulheres educadoras como líderes na promoção da inclusão 31

Prática e aplicação 38

Resumo da unidade 40

Recursos adicionais 41

Anexos 42

Anexo 1: O papel dos sindicatos no combate à violência doméstica 42

Anexo 2: Prática e aplicação – Atividades facilitadas 44

Notas de rodapé 47

Acrônimos e abreviações

CTEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
IE	Internacional da Educação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAE	Profissionais de Apoio Educacional
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
VG	Violência de Gênero

Visão geral do módulo

O gênero pode influenciar a forma como o estigma e a discriminação são vivenciados nas escolas, nos locais de trabalho e nos sindicatos da educação. Mulheres e meninas podem enfrentar expectativas sobre como devem se comportar, aprender, liderar ou participar. Essas expectativas podem estar incorporadas nas interações cotidianas, nas práticas institucionais e nos processos de tomada de decisões. Para as mulheres educadoras, o viés de gênero pode afetar a autoridade, a progressão na carreira, as oportunidades de liderança, a carga de trabalho e a participação na tomada de decisões. Para as meninas, os estereótipos de gênero e as expectativas desiguais podem afetar a participação, a segurança e as aspirações. Essas experiências podem se tornar ainda mais complexas quando o gênero se cruza com a deficiência, a orientação sexual, o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), a pobreza, a idade, a etnia ou outras formas de marginalização.

Este módulo se concentra em reconhecer esses padrões e identificar maneiras práticas de tornar os ambientes educacionais mais inclusivos em termos de gênero. Também destaca as mulheres educadoras e os sindicatos da educação, não apenas como pessoas que podem sofrer discriminação, mas também, e mais importante, como agentes de mudança.

Objetivos de aprendizagem do módulo

1. Reconhecer como os estereótipos e vieses de gênero podem moldar as experiências cotidianas na educação.
2. Identificar formas sutis de discriminação de gênero e microagressões em ambientes educacionais.
3. Reconhecer como a discriminação e a violência baseadas no gênero podem afetar mulheres educadoras e meninas.
4. Identificar ações práticas que educadores, líderes escolares e sindicatos da educação podem tomar para criar ambientes mais inclusivos em termos de gênero.
5. Identificar oportunidades para que mulheres educadoras participem na liderança e em tomadas de decisões.

Unidades deste Módulo

Unidade 4.1 Compreensão do estigma e da discriminação de gênero na educação

Unidade 4.2 Combate ao estigma e à discriminação de gênero no local de trabalho

Unidade 4.1 Compreensão do estigma e da discriminação de gênero na educação

Visão geral da unidade

Esta unidade apresenta os conceitos-chave necessários para reconhecer o estigma e a discriminação de gênero em ambientes educacionais. O texto explica como os estereótipos de gênero, a estereotipagem, o viés, a discriminação e as microagressões moldam as experiências cotidianas de estudantes, docentes e profissionais da educação. A unidade também destaca como o gênero se cruza com a deficiência, a orientação sexual, o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), a pobreza, a etnia, a idade e outros fatores. Ajuda os usuários a identificar padrões, refletir sobre seu próprio contexto e identificar maneiras práticas de combater a exclusão em salas de aula, escolas e sindicatos.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Definir estereótipos de gênero, estereotipagem de gênero, viés de gênero, estigma e discriminação de gênero.
2. Reconhecer como o estigma e a discriminação de gênero se manifestam nas práticas educacionais cotidianas, nas interações e nas rotinas institucionais.
3. Explicar como o gênero se cruza com a deficiência, a orientação sexual, o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) e outras formas de exclusão.
4. Identificar microagressões e distinguir entre microataques, microinsultos e microinvalidações.
5. Aplicar estratégias seguras e práticas para combater estereótipos, vieses e microagressões em ambientes educacionais.

Estrutura da unidade

4.1.1 O que é estigma e discriminação de gênero?

4.1.2 O que são microagressões?

4.1.1 O que é estigma e discriminação de gênero?

Viés de gênero (o preconceito implícito/explícito)

Viés de gênero refere-se a suposições, expectativas e preferências conscientes ou inconscientes que influenciam a forma como percebemos e julgamos as pessoas com base no gênero, levando a tratamento desigual ou discriminação.[1] A maioria dos educadores não tem a intenção consciente de ser sexista, mas vieses implícitos frequentemente se manifestam por meio de atitudes não escritas, práticas de gestão e expectativas sistêmicas da escola que influenciam estudantes e funcionários. O viés é um preconceito ou favoritismo sistêmico que afeta a tomada de decisões e a dinâmica interpessoal, muitas vezes operando de forma discreta, sem que a pessoa perceba.

Exemplos:

- Um professor pode, inconscientemente, considerar que os meninos são mais propensos a apresentar ideias interessantes ou desafiadoras e, portanto, ter maior tendência a convidá-los a desenvolver suas ideias, enquanto considera que as contribuições das meninas têm menos probabilidade de exigir um aprofundamento.
- Um professor ou líder escolar pode, inconscientemente, perceber a assertividade de forma diferente dependendo do gênero, interpretando a assertividade de um professor do sexo masculino como confiança, enquanto considera uma assertividade semelhante por parte de uma professora como menos confortável ou apropriada.
- Os membros do sindicato podem, inconscientemente, associar liderança, negociação ou gestão de conflitos a qualidades tradicionalmente masculinas e, portanto, considerar os candidatos do sexo masculino como sendo mais naturalmente aptos a ocupar cargos de liderança ou funções de negociador principal de alta complexidade.
- Um administrador escolar pode, inconscientemente, associar deficiências visíveis à redução da capacidade profissional e, ao mesmo tempo, ter expectativas mais elevadas em relação à aparência ou apresentação física das mulheres. Esses vieses podem influenciar a forma como o administrador percebe a competência de uma professora mulher afetada pela lepra (doença de Hansen) em comparação com um colega do sexo masculino.
- Líderes escolares ou colegas podem, inconscientemente, associar profissionalismo, autoridade ou adequação a determinadas funções escolares com ideias convencionais sobre gênero e heterossexualidade. Como resultado, eles podem perceber os educadores LGBTQI de forma diferente de seus colegas cisgêneros e heterossexuais, mesmo quando suas qualificações e desempenho são os mesmos.

O viés de gênero costuma ser o ponto de partida. Quando essas ideias se tornam crenças sobre a forma como mulheres e homens devem se comportar, elas podem reforçar os estereótipos de gênero. Quando influenciam decisões, comportamentos ou práticas institucionais que desfavorecem as pessoas, elas podem resultar em estigma e discriminação de gênero.

Estereótipo de gênero (a crença)

Um **estereótipo de gênero** é uma vasta generalização ou uma crença amplamente difundida sobre as características, os traços e os papéis que homens e mulheres têm ou deveriam ter inerentemente. São preconceitos aprendidos culturalmente que podem ser descritivos (como homens e mulheres são) ou prescritivos (o que deveriam fazer). [2] Um estereótipo representa a ideia cognitiva subjacente ou a narrativa cultural. É a própria crença.

Os estereótipos de gênero são prejudiciais porque impedem que uma pessoa desfrute plenamente de seus direitos humanos e limitam seu potencial – suas capacidades, sua carreira, suas escolhas – independentemente de o estereótipo parecer negativo ("as mulheres são irracionais") ou positivo ("as mulheres são acolhedoras"). Até mesmo os estereótipos que parecem ser elogios são prejudiciais: a suposição de que as mulheres são cuidadoras por natureza é justamente o que faz com que as funções e o trabalho de cuidado recaiam, muitas vezes, sobre as mulheres por padrão, e não por escolha.

Exemplos:

- A crença social de que os meninos são, por natureza, aptos para Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) e para liderança, enquanto as meninas são inerentemente submissas. Isso é ativamente reforçado pelos livros didáticos que retratam, de forma desproporcional, os homens em profissões públicas e ativas e as mulheres em funções domésticas e passivas.
- O estereótipo de que as mulheres são "muito emotivas", excessivamente complacentes ou negociadoras fracas. Esse viés sistêmico prejudica de forma direta a igualdade de gênero ao deixar sistematicamente de considerar professoras para funções de liderança nas escolas ou nas negociações coletivas.
- A ideia de que o ensino e o cuidado com os outros são, biologicamente, "trabalho de mulher". Esse estereótipo é frequentemente usado pelas autoridades para desvalorizar a profissão docente, justificar os baixos salários de professoras e profissionais de apoio e ignorar a necessidade de políticas de trabalho que favoreçam a conciliação entre vida profissional e familiar.
- A expectativa prejudicial de que as mulheres devem ser submissas, discretas ou estar sempre sorrindo no ambiente de trabalho. Esse estereótipo cria uma dinâmica de poder perigosa que normaliza a violência e o assédio baseados em gênero (GBVH) por parte de colegas, da gerência ou da comunidade.

Estereotipagem de gênero (a ação)

A **estereotipagem de gênero**é a prática ou ato real de atribuir características, comportamentos ou funções específicas a um indivíduo *exclusivamente* com base em sua identidade de gênero. Se o estereótipo é a crença internalizada, a estereotipagem é a *aplicação* ativa dessa crença a uma pessoa específica no mundo real.[3]

A estereotipagem de gênero também pode contribuir para o assédio sexual e outras formas de violência de gênero. Quando pressupostos sobre como as mulheres devem se vestir, se comportar, falar ou responder aos homens são usados para justificar atenção sexual

indesejada, comentários de cunho sexual, investidas sexuais ou outras formas de assédio, os estereótipos podem contribuir para normalizar ou justificar esse comportamento. Por outro lado, os estereótipos podem ser usados para culpar ou descredibilizar mulheres que sofrem assédio – por exemplo, sugerindo que uma mulher "deu abertura" para uma abordagem de cunho sexual por causa da maneira como se vestiu ou se comportou. A ONU Mulheres identifica estereótipos de gênero prejudiciais e normas de gênero discriminatórias como fatores subjacentes que reforçam a violência e o assédio contra as mulheres.[4]

A estereotipagem de gênero torna-se uma violação dos direitos humanos, e não apenas um viés, quando resulta em discriminação ou limita os direitos, as oportunidades, a dignidade ou o acesso à justiça de uma pessoa. Por exemplo, a omissão em processar um agressor sexual devido a visões estereotipadas sobre o comportamento sexual "apropriado" de uma mulher, ou a negligência em relação a estupro conjugal devido a pressupostos sobre o papel da esposa, são exemplos de estereotipagem que se traduzem diretamente em violações dos direitos das mulheres.[5]

Exemplos:

- Um professor que ativamente afasta uma aluna de uma aula avançada de física por presumir que ela terá dificuldades com a matéria, ou que instintivamente designa meninos para carregar equipamentos pesados enquanto pede às meninas que limpem os quadros.
- Uma escola que rotineiramente terceiriza e paga salários inferiores a seus funcionários de refeitório e limpeza, em sua maioria mulheres, com base no estereótipo de que esse é um "trabalho de mulher" pouco qualificado, tornando essas profissionais de apoio educacional altamente vulneráveis à precarização econômica e ao assédio no local de trabalho por parte de superiores do sexo masculino.
- Uma comissão de contratação que rejeita uma educadora altamente qualificada para um cargo de diretora ou de negociadora sindical principal porque aplica ativamente o estereótipo de que as mulheres são "muito emotivas" ou não têm a assertividade necessária para lidar com os desafios de liderança.
- Uma administração escolar que, formal ou informalmente, atribui tarefas de assistência pastoral não remuneradas, como organizar eventos sociais para funcionários, confortar estudantes em sofrimento ou gerenciar relações com a comunidade, exclusivamente a professoras, partindo do pressuposto de que as mulheres são "cuidadoras por natureza".

Experimente!

Ferramenta: Verificação pontual de viés de gênero e inclusão

Use esta ferramenta para identificar onde estereótipos, vieses ou discriminação com base em gênero podem estar afetando a participação e as oportunidades em sua escola ou sindicato da educação. Ela pode ser preenchida individualmente ou usada em grupo para identificar mudanças práticas.

Verifique	Sempre	Às vezes	Ainda não	O que posso mudar?	Que tipo de ajuda é necessária?
1. Mulheres e homens têm oportunidades iguais de se expressar?	☐	☐	☐		
2. As responsabilidades em sala de aula são compartilhadas independentemente do gênero?	☐	☐	☐		
3. Os materiais didáticos evitam reforçar estereótipos de gênero?	☐	☐	☐		
4. Comentários ou piadas sexistas são questionados e não simplesmente ignorados como "inofensivos", "piada" ou "apenas parte do trabalho"?	☐	☐	☐		
5. As preocupações relacionadas a discriminação, assédio ou tratamento desigual são levadas a sério e recebem as devidas providências?	☐	☐	☐		
6. Integrantes da equipe podem expressar suas preocupações sobre violência, assédio ou discriminação de forma segura e confidencial, inclusive por meio de mecanismos claros de denúncia ou apoio, sem temer que isso afete seu emprego, sua reputação ou a forma como serão tratados posteriormente?	☐	☐	☐		
7. Uma pessoa que esteja sofrendo violência doméstica saberia a quem recorrer no trabalho e receberia flexibilidade e apoio, em vez de ser penalizada por essa situação?	☐	☐	☐		

Verifique	Sempre	Às vezes	Ainda não	O que posso mudar?	Que tipo de ajuda é necessária?
8. As tarefas administrativas, técnicas, de assistência, apoio emocional são distribuídas de forma justa entre os funcionários, em vez de serem atribuídas rotineiramente de acordo com o gênero?	☐	☐	☐		
9. As mulheres educadoras são incentivadas e recebem oportunidades reais para assumir funções de liderança e tomada de decisões?	☐	☐	☐		
10. As mulheres têm acesso a oportunidades como mentoria, desenvolvimento de liderança ou treinamento em negociação para apoiar suas carreiras ou participação sindical?	☐	☐	☐		
11. As barreiras práticas à participação são abordadas? Por exemplo, horários de reuniões, cuidados com crianças, transporte ou outras responsabilidades de cuidado?	☐	☐	☐		
12. Será que as mulheres de grupos marginalizados, incluindo mulheres com deficiência ou outros grupos sub-representados, conseguem participar e progredir em igualdade de condições?	☐	☐	☐		
13. A liderança reflete o equilíbrio de gênero entre as pessoas que efetivamente realizam esse trabalho?	☐	☐	☐		
14. A escola ou o sindicato coleta ou analisa informações sobre quem participa da liderança, tomada de decisões, treinamentos e outras oportunidades?	☐	☐	☐		
15. A escola ou o sindicato oferece treinamento ou outro tipo de apoio sobre igualdade de gênero, não discriminação, assédio e práticas transformadoras de gênero?	☐	☐	☐		

Verifique	Sempre	Às vezes	Ainda não	O que posso mudar?	Que tipo de ajuda é necessária?
16. A escola ou o sindicato possui políticas ou procedimentos claros para prevenir e combater a violência e o assédio baseados em gênero?	☐	☐	☐		

Reflexão:

- Qual prática poderia ser mudada imediatamente e qual poderia ser mudada a médio prazo? Adicione essas práticas à tabela. Procure mantê-las simples e viáveis dentro do seu contexto.
- Que tipo de ajuda é necessária para que a mudança aconteça? Às vezes, a mudança necessária exige a colaboração de outras pessoas, por exemplo, mudando a forma como as coisas são feitas atualmente. Adicione essa informação à tabela.

Lembre-se de que pequenas mudanças na prática diária podem ter um grande impacto. Pequenas mudanças sustentáveis costumam ser mais eficazes do que grandes planos difíceis de implementar.

Estigma e discriminação de gênero (desvalorização e exclusão sistêmicas)

O estigma e a discriminação de gênero ocorrem quando as pessoas são tratadas de forma diferente, excluídas ou têm menos oportunidades por causa do gênero ou por não se adequarem aos papéis de gênero esperados. O estigma e a discriminação de gênero estão frequentemente ligados a estereótipos de gênero, discriminação de gênero, desigualdade e violência de gênero.[6]

Na área da educação, isso nem sempre é óbvio. O estigma e a discriminação de gênero podem se manifestar por meio de comentários cotidianos, expectativas, decisões e práticas institucionais.

Exemplos em ambientes de sala de aula:

- Descrever meninas assertivas como “mandonas” ou “difíceis”, enquanto comportamentos semelhantes por parte de meninos são vistos como liderança.
- Desencorajar meninas a se envolver em disciplinas, atividades ou carreiras consideradas inadequadas para mulheres.
- Fazer piadas de cunho sexual, comentários sobre o corpo das alunas ou comentários de natureza sexual indesejados.
- Culpar ou envergonhar uma aluna que denuncia assédio sexual.

Exemplos no ambiente de trabalho:

- Atribuir às mulheres trabalho adicional de cuidado, administrativo ou de apoio emocional sem o devido reconhecimento.
- Proporcionar aos homens maior acesso a treinamentos, responsabilidades técnicas ou oportunidades de carreira.
- Questionar a autoridade ou competência de uma mulher com mais facilidade do que a de um homem.
- Esperar que as mulheres tolerem piadas de cunho sexual ou atenção indesejada como "parte do trabalho".
- Fazer piadas, mensagens, investidas ou comentários de natureza sexual indesejados.
- Retaliar ou prejudicar uma mulher que denuncia assédio.
- Tomar decisões de emprego com base em suposições sobre gravidez, casamento ou responsabilidades familiares.
- Recusar-se a promover ou nomear uma educadora com deficiência para um cargo de liderança ou função pública devido à suposição de que ela não pode gerenciar uma equipe, viajar ou representar a instituição de forma eficaz.
- Excluir ou desfavorecer uma mulher de orientação sexual diferente, negando-lhe oportunidades profissionais, criando um ambiente de trabalho hostil ou sujeitando-a a assédio, fofocas ou tratamento desigual devido à sua orientação sexual real ou presumida.

Exemplos na diretoria escolar e liderança sindical:

- Excluir mulheres de redes informais na quais as decisões são discutidas.
- Atribuir responsabilidades de liderança ou técnicas de forma desproporcional em comparação aos homens.
- Atribuir às mulheres responsabilidades relacionadas a bem-estar e cuidados, enquanto os homens assumem funções políticas, de negociação ou estratégicas.
- Questionar a liderança feminina devido às responsabilidades familiares.
- Oferecer às mulheres menos oportunidades de representar a escola ou o sindicato em negociações ou reuniões de alto nível.
- Tratar as denúncias de assédio como um problema de reputação, e não como uma questão de proteção no local de trabalho.
- Não oferecer locais de reunião, materiais ou formatos de comunicação acessíveis, o que limita a possibilidade de mulheres

"Uma funcionária da Universidade foi abordada pelo vice-presidente acadêmico, que lhe disse estar interessado nela. Ela tentou dizer que não estava interessada, mas ele começou a assediá-la, dizendo a ela e a outras pessoas que queria ficar com ela. Ele usou sua posição para incentivar seus colegas a forçá-la a aceitar o pedido. Colegas enviaram mensagens e fizeram ligações para pressioná-la, se recusaram a pagar o salário dela e até fizeram ameaças de morte."

-Ethiopian Teachers Association (ETA), Etiópia

Fonte: Georgia Montague-Nelson, and Dave Spooner. Violence and Harassment in the World of Work: Training of Trainers Toolkit on the Ilo Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. 2021

líderes com deficiência participarem plenamente na tomada de decisões na escola ou no sindicato.

- Excluir mulheres de diferentes orientações sexuais de oportunidades de liderança, comissões, cargos de representação pública ou redes informais de tomada de decisões por serem consideradas controversas, inadequadas ou não representativas da instituição ou do sindicato.

Experimente!

Reflita sobre o estigma e a discriminação de gênero em sua escola ou sindicato

O estigma de gênero pode ser sutil. Nem toda experiência de viés de gênero envolve um ato evidente de discriminação. Às vezes, ela está incorporada em rotinas que se tornaram normais. As perguntas abaixo podem ajudar educadores e sindicatos a identificar padrões que, de outra forma, poderiam permanecer invisíveis.

Pergunte:

- Quem deve falar?
- Quem deve ouvir?
- Quem organiza?
- Quem toma as decisões?
- De quem são as ideias que recebem reconhecimento?
- Quem tem oportunidades de liderar?
- O comportamento de quem é julgado com mais severidade?

A questão de gênero se cruza com outras formas de exclusão

O *Módulo 1, Unidade 1.3.2, Interseccionalidade e discriminação agravadan*, descreveu como diferentes partes da identidade e das circunstâncias de uma pessoa se sobrepõem, influenciando sua experiência. O gênero não opera isoladamente. O gênero, juntamente com a raça, idade, orientação e identidade sexual, deficiência, etnia, crenças políticas ou religiosas, condições econômicas e sociais, ou outros fatores, aumenta a vantagem ou desvantagem de uma pessoa. Os estereótipos de gênero não agem sozinhos. Somados a outros estereótipos, eles afetam algumas mulheres mais do que outras. Mulheres afetadas pela lepra (doença de Hansen), mulheres com deficiência, mulheres de diferentes orientações sexuais, mulheres de comunidades minoritárias, indígenas ou de castas inferiores e mulheres migrantes enfrentam versões agravadas do mesmo viés.[7] Uma menina com deficiência, uma mulher afetada pela lepra (doença de Hansen) ou uma mulher de uma comunidade marginalizada pode sofrer diversas formas de estigma ou discriminação simultaneamente.

Rachna Kumari – "Toda pessoa tem o direito de viver com dignidade"
A story of a leprosy (Hansen's disease) survivor and how she became an agent of change in her community.

Relato pessoal de uma sobrevivente de lepra (doença de Hansen) que ilustra o estigma agravado que as mulheres com lepra (doença de Hansen) enfrentam, publicado pelo ACNUDH em um relatório do Relator Especial da ONU especificamente sobre mulheres afetadas pela lepra (doença de Hansen).

Kumari descreve diretamente o desgaste psicológico: "Sofri exclusão social, estigma e discriminação. **Foi angustiante. Entrei em depressão e perdi a vontade de viver".** *O relatório indica que as conclusões do especialista da ONU apontaram que as mulheres corriam maior risco tanto de discriminação/violência quanto de desenvolver deficiências físicas relacionadas à lepra (doença de Hansen), muitas vezes porque a baixa posição social leva as mulheres a esconder a doença e a adiar o tratamento.*

Fonte: ACNUDH, "Leprosy survivor, Rachna Kumari: 'Every person has the right to live life with dignity'" (24 de julho de 2019). https://www.ohchr.org/en/stories/2019/07/leprosy-survivor-rachna-kumari-every-person-has-right-live-life-dignity

Por exemplo, uma mulher educadora afetada pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência pode vivenciar:

- estereótipos de gênero sobre liderança, tal como ser vista como "emocional demais" ou "sem firmeza suficiente" para gerenciar a equipe, enquanto o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen) leva outras pessoas a evitar contato próximo com ela ou a questionar se ela deveria representar a escola publicamente;
- suposições sobre sua capacidade de desempenhar a função, em que necessidades relacionadas à deficiência são confundidas com incapacidade, e o viés de gênero faz com que os colegas sejam menos propensos a reconhecer sua experiência, autoridade ou profissionalismo;
- reuniões, salas de aula, banheiros ou meios de transporte inacessíveis que limitam a participação, especialmente quando as atividades escolares ou sindicais são programadas de forma a também pressupor que as mulheres podem assumir responsabilidades de cuidado não remuneradas;
- exclusão de oportunidades de desenvolvimento profissional, promoção ou funções públicas porque os tomadores de decisões presumem que uma mulher afetada pela lepra (doença de Hansen) ou com deficiência será um "risco", um fardo ou será menos aceita por pais, estudantes ou membros da comunidade;
- questionamentos sobre sua competência quando ela solicita adaptações razoáveis, relata tratamento discriminatório ou questiona condições inseguras, com suas preocupações sendo tratadas como sensibilidade pessoal em vez de barreiras legítimas no local de trabalho; e
- isolamento social em salas de funcionários, reuniões sindicais ou eventos comunitários, em que o medo e a desinformação sobre a lepra (doença de Hansen) se combinam com normas de gênero que esperam que as mulheres permaneçam submissas, gratas e em silêncio diante da exclusão.

Considerar a interseccionalidade ajuda a compreender como diferentes barreiras podem se combinar e criar experiências distintas. Ao discutir questões de gênero, evite tratar mulheres e meninas como um único grupo homogêneo.

Pergunte: Quem pode vivenciar isso de forma diferente e por quê?

Experimente!

Dicas práticas para combater estereótipos de gênero

- Analise quem participa nas discussões e nas atividades de liderança.
- Evite atribuir tarefas com base no gênero.
- Utilize exemplos, histórias e materiais de aprendizagem que mostrem mulheres e homens em diversas funções.
- Combata os estereótipos quando eles surgirem, em vez de permitir que sejam normalizados.
- Não trate comentários discriminatórios como “apenas piadas”.
- Ofereça a meninas, mulheres, meninos e homens oportunidades iguais para liderar, falar, experimentar e tomar decisões.
- Reflita sobre suas próprias suposições a respeito de comportamento, habilidades e escolhas de carreira.

4.1.2 O que são microagressões?

O que são microagressões?

Grande parte da dificuldade em identificar o estigma de gênero reside no fato de que ele raramente se manifesta como um único ato evidente de discriminação. O estigma de gênero se acumula por meio de pequenas situações que se repetem, muitas vezes baseadas nos estereótipos descritos na seção anterior.

Microagressões são ofensas verbais, comportamentais ou ambientais breves e cotidianas, intencionais ou não, que transmitem uma mensagem negativa sobre a condição de saúde, gênero, deficiência, raça ou outra identidade de uma pessoa.[8] As microagressões podem parecer pequenas quando consideradas individualmente, mas experiências recorrentes podem afetar o sentimento de pertencimento, a confiança, a participação e o bem-estar profissional.

Três formas de microagressões:

- **Microataques** — críticas explícitas e conscientes (um comentário deliberadamente depreciativo)
- **Microinsultos** — desrespeito sutil e geralmente inconsciente (um elogio ambíguo)
- **Microinvalidações** — comportamentos que desconsideram ou apagam completamente a experiência de alguém

Tipo	Como se manifesta	Exemplos
Microataques	■ Críticas explícitas e conscientes. ■ Um comentário deliberadamente depreciativo. ■ A pessoa geralmente sabe o que está fazendo, mesmo que negue ter a intenção de prejudicar.	1. Afastar-se visivelmente ou recusar-se a apertar a mão de colegas ou estudantes com deficiências relacionadas à lepra (doença de Hansen). 2. Dizer abertamente a uma professora: "Você deveria estar em casa com seus filhos em vez de estar nesta reunião". 3. Um membro do sindicato afirmar durante uma sessão de negociação que "as mulheres são muito emotivas para negociar". 4. Continuar usando um termo ultrapassado e estigmatizante para se referir à lepra (doença de Hansen), mesmo após ser solicitado a não o usar. 5. Fazer piada dizendo que é "um desperdício" ter uma professora com deficiência em turmas que precisam de pulso firme.

Tipo	Como se manifesta	Exemplos
Microinsultos	■ Comentários ou ações sutis, geralmente inconscientes, que diminuem a competência ou a identidade de alguém. ■ Um elogio disfarçado de crítica. Geralmente é dito como um elogio, uma piada ou uma suposição "útil".	1. Pedir automaticamente a uma colega que tome notas ou providencie um lanche em todas as reuniões, sem pedir para mais ninguém. 2. Dizer a uma professora afetada pela lepra (doença de Hansen) que ela está "lidando muito bem com a situação" – colocando em primeiro plano o conforto dos outros com sua condição, em vez de reconhecer seu trabalho. 3. Perguntar a uma representante sindical "quem está cuidando das crianças?" antes de uma conferência, uma pergunta que nunca é feita a representantes homens. 4. Presumir que alguém da equipe de apoio com deficiência não consegue realizar uma tarefa fisicamente exigente sem antes lhe perguntar. 5. Elogiar uma líder escolar por ser "surpreendentemente assertiva", dando a entender que a assertividade é algo inesperado – ou indesejado – em uma mulher.
Microinvalidações	Comments that dismiss, deny, or erase someone's experience of discrimination, often by denying that bias exists at all.	1. Responder a um relato de provocações relacionadas ao diagnóstico de lepra (doença de Hansen) de um familiar, dizendo: "Crianças são assim mesmo, não leve para o lado pessoal". 2. Dizer a uma mulher que afirma ter sido preterida em uma promoção: "Aqui não fazemos distinção de gênero, apenas escolhemos a melhor pessoa". 3. Desconsiderar o relato de membros do sindicato sobre terem sido excluídos da tomada de decisões, dizendo: "Vocês estão exagerando, ninguém teve essa intenção". 4. Dizer "Não vejo deficiência, trato todos da mesma forma" em resposta a uma colega que mencionou uma barreira específica que enfrenta. 5. Interromper uma professora no meio da frase e depois agir como se a interrupção não tivesse acontecido quando ela a aponta.

Reagindo a microagressões

As microagressões devem ser reconhecidas quando identificadas, e não devem ser desconsideradas, para evitar que sejam normalizadas. Se ignoradas, a pessoa ou o grupo pode ser ainda mais marginalizado e o estereótipo pode persistir. No entanto, a reação deve levar em consideração a segurança, a dinâmica de poder e o contexto.

Nem toda situação exige que a pessoa que a vivencia reaja diretamente. O quadro abaixo mostra um exemplo de como reagir a microagressões:

Experimente!

Como reagir a microagressões

Embora seja importante reconhecer e combater as microagressões, qualquer reação deve levar em consideração a prontidão emocional, a segurança, a dinâmica de poder e o contexto. Nem toda situação exige envolvimento direto, e às vezes recuar é a opção mais adequada.

1. **Respire fundo:** Organize seus pensamentos antes de reagir.
2. **Reconheça:** Saiba e reconheça que a perspectiva da outra pessoa é a realidade e a verdade dela.
3. **Questione:** Dê à pessoa o benefício da dúvida. Primeiro, peça-lhe que esclareça, elabore ou explique melhor. Isso dará a você mais informações sobre a perspectiva da outra pessoa e também poderá ajudá-la a perceber o que está dizendo.
   - *""Poderia falar mais sobre isso?"*
   - *"Poderia explicar melhor o seu ponto de vista?"*
   - *"Parece que você tem uma opinião forte a esse respeito. Poderia me dizer por quê?*
   - *"O que mais preocupa você nisso tudo?"*
4. **Reformule:** Encontre uma maneira diferente de enxergar a situação ou uma nova perspectiva sobre ela.
   - *"Será que existe outra maneira de encarar isso?"*
   - *"Vamos reformular essa situação para explorar outras perspectivas/interpretações. Imagine por um instante que... E se...?"*
   - *"Gostaria de saber qual mensagem está sendo transmitida e como está sendo recebida. Você acha que teria dito isso/chegado a essa conclusão se...?"*
5. **Identifique:** Responda diretamente ao comentário e aponte que ele é inadequado. Com tranquilidade e de forma polida, explique quais palavras ou frases específicas você considerou desrespeitosas (ou que outra pessoa possa ter considerado). Use uma declaração na primeira pessoa ("eu") para expressar sentimentos, quando apropriado, em vez de comentar ou rotular quem está falando.

- *"Dizer que ___ é algo que aparece com frequência na cultura popular. Algumas pessoas podem considerar isso inadequado por causa de ___."*
- *"Quando você disse X, eu me senti Y. No futuro, por favor..."*
- *"Este parece ser um bom momento para revisitarmos e relembrarmos as orientações para a discussão que definimos em comum acordo."*
- *"Vamos parar um momento para refletir sobre esse comentário. Ele pode, ainda que sem intenção, colocar em dúvida a competência ou o papel de um colega por causa de seu gênero".*

6. **Reduza a tensão para retomar o diálogo de forma produtiva:** Às vezes, um momento de tensão pode sair do controle.
   - Se isso acontecer em sala de aula, peça aos estudantes que façam uma pausa e escrevam individualmente por um momento sobre o que acabou de acontecer e como se sentem a respeito.
   - Use esse tempo como uma oportunidade para formular uma estratégia para retomar o diálogo de forma produtiva e inclusiva.
   - Lembre seus estudantes de quais orientações sobre a discussão são relevantes para a situação.
   - Em ambientes acadêmicos ou sindicais, interrompa a discussão se necessário, relembre quais as normas para um diálogo profissional respeitoso e defina como retomar o assunto sem deixar que a pessoa afetada tenha de lidar sozinha com a situação.

7. **Revisite:** Às vezes, somos pegos de surpresa, perdemos uma oportunidade ou desejamos poder voltar atrás em resposta a uma microagressão ou a um momento tenso. Mesmo que o momento já tenha passado, não há problema em voltar atrás e abordar o assunto mais tarde. Pesquisas indicam que uma microagressão não resolvida pode ter um impacto tão negativo quanto a própria microagressão.
   - *"Quero retomar algo que foi mencionado anteriormente".*
   - *"Acho que valeria a pena revisitar algo que aconteceu ____".*

8. **Faça um acompanhamento:** Pessoalmente, converse com o indivíduo/o grupo em questão. Mostre a ele que você valoriza suas experiências e perspectivas e veja se ele tem alguma sugestão sobre como melhor apoiá-lo.

Quando reportar ou escalar a questão

Se o comportamento for recorrente, grave, discriminatório ou de assédio, utilize o mecanismo apropriado da escola, do local de trabalho ou do sindicato para relatar os incidentes.

Observação: A responsabilidade de combater a discriminação não deve recair apenas sobre a pessoa que a sofre.

Fonte: Eberly Center, Carnegie Mellon University, https://www.cmu.edu/teaching/designteach/teach/classroomclimate/strategies/microaggression.html

Prática e aplicação

1. **Sugestão de autorreflexão**

   Considere as seguintes perguntas para refletir sobre os estereótipos de gênero em seu contexto:

   - Quais comportamentos e normas são esperados de mulheres e homens em sua escola, local de trabalho ou sindicato?
   - De que forma esses estereótipos de gênero afetam você ou outras mulheres e homens que você conhece?
   - Quais ações práticas você pode tomar em sua atuação para ajudar a combater esses estereótipos de gênero?

2. **Reconhecendo microagressões**

   Pense em um momento do último mês em que um comentário ou exclusão na sala de funcionários ou na sala de aula fez você parar para refletir. Pergunte-se:

   - Esse comentário teria sido feito se a pessoa fosse de outro gênero?
   - O comentário era sobre competência ou sobre como alguém "deveria" se comportar?
   - O relato da própria pessoa sobre o ocorrido foi levado a sério ou foi minimizado?

   Não há necessidade de relatar isso ou resolver o problema imediatamente – o objetivo é simplesmente praticar a observação.

Resumo da unidade

- **Estereótipos de gênero** são crenças aprendidas sobre como se espera que mulheres, homens, meninas e meninos se comportem, aprendam, trabalhem ou liderem.
- **Estereotipagem de gênero** acontece quando essas crenças são aplicadas às pessoas, limitando oportunidades e escolhas.
- **Viés de gênero** pode ser consciente ou inconsciente e pode afetar decisões, expectativas e interações cotidianas.

- **Estigma e discriminação de gênero** ocorrem quando as pessoas são desvalorizadas, excluídas ou tratadas de forma desigual devido ao gênero ou aos papéis de gênero esperados.
- Na educação, o **estigma de gênero** pode se manifestar por meio de comentários, cargas de trabalho, oportunidades de liderança, expectativas em sala de aula e tomadas de decisão de sindicatos ou escolas.
- **A interseccionalidade importa:** o gênero pode se combinar com a deficiência, o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen), a pobreza, a etnia, a idade ou outros fatores, aprofundando a exclusão.
- **Microagressões** são pequenas ofensas cotidianas ou comportamentos depreciativos que podem parecer insignificantes, mas que se acumulam e prejudicam a autoconfiança, o senso de pertencimento e a participação. As microagressões devem ser identificadas e combatidas de forma segura; a responsabilidade não deve recair apenas sobre a pessoa afetada.
- **Criar ambientes educacionais inclusivos** requer a percepção de padrões, o questionamento de estereótipos e a mudança de práticas cotidianas.

Recursos adicionais

1. **UNESCO Promoting Gender Equality in Education:** https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370875.locale=en
2. **UNESCO Gender-responsive education - Toolkit for teachers, teacher educators, school managers, and curriculum developers in Africa:** https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869.locale=en
3. **OHCHR Gender Stereotyping as Human Rights Violation:** https://cambodia.ohchr.org/en/content/gender-stereotyping-human-rights-violation
4. **Stanford University – Recognizing and Addressing Microaggressions:** https://sustainability.stanford.edu/sites/sustainability/files/media/file/recognizing-and-addressing-microaggressions-2025.pdf

Unidade 4.2 Combate ao estigma e à discriminação de gênero no local de trabalho

Visão geral da unidade

Esta unidade analisa como o estigma e a discriminação de gênero afetam docentes, líderes escolares, profissionais de apoio educacional e membros de sindicatos enquanto profissionais. Explora como o tratamento desigual pode se manifestar em esferas como autoridade, carga de trabalho, promoção, liderança, remuneração, cultura de reuniões, assédio, violência doméstica e tomada de decisões. A unidade também apresenta medidas práticas que escolas e sindicatos podem adotar para criar locais de trabalho mais seguros, equitativos e inclusivos em termos de gênero, incluindo sistemas de prevenção, denúncia, apoio e responsabilização. Destaca as mulheres educadoras como líderes e agentes de mudança que podem ajudar a transformar as culturas escolares e sindicais para promover a inclusão.

Objetivos de aprendizagem da unidade

1. Reconhecer como o estigma e a discriminação de gênero afetam docentes, líderes escolares, profissionais de apoio educacional e membros de sindicatos no local de trabalho.
2. Identificar as formas comuns de viés de gênero no ambiente de trabalho, incluindo carga de trabalho desigual, autoridade questionada, exclusão da tomada de decisões, assédio e barreiras à liderança.
3. Explicar por que a violência, o assédio e a violência doméstica são problemas no ambiente de trabalho e como a Convenção nº 190 da OIT pode orientar ações nesse sentido.
4. Identificar medidas práticas que escolas e sindicatos podem adotar para rever políticas, aprimorar sistemas de denúncia, apoiar os trabalhadores afetados e promover a responsabilização.
5. Descrever maneiras de apoiar mulheres educadoras como líderes na promoção da inclusão por meio de mudanças estruturais, mentoria, oportunidades transparentes e trajetórias de liderança.

Estrutura da unidade

4.2.1 Estigma e discriminação de gênero vivenciados por profissionais da educação

4.2.2 Medidas práticas para profissionais da educação, escolas e sindicatos

4.2.3 Apoio a mulheres educadoras como líderes na promoção da inclusão

4.2.1 Estigma e discriminação de gênero vivenciados por profissionais da educação

Os módulos anteriores sobre estigma e discriminação relacionados ao gênero focaram em estudantes. No entanto, docentes, administradores escolares, pessoal de apoio à educação e membros de sindicatos da educação também sofrem continuamente com estigma e discriminação de gênero.

As mulheres educadoras frequentemente enfrentam situações que as estigmatizam ou discriminam devido ao seu gênero. Essas situações podem incluir autoridade questionada por estudantes, pais ou colegas; exclusão de espaços de liderança e tomada de decisões; expectativas tácitas sobre como uma professora "deveria" se comportar; funções de cuidado ou apoio que são essenciais para o funcionamento de uma escola, mas que são consistentemente subvalorizadas e ignoradas na avaliação do "potencial de liderança".

Essa realidade do ambiente de trabalho está diretamente ligada às leis sobre violência e assédio. Adotada em 2019, a Convenção nº 190 (C190) da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[a] é a primeira lei internacional que estabelece o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência de gênero. É complementada pela Recomendação 206 (R206), que orienta a sua implementação em nível nacional. A OIT aponta que a violência e o assédio podem ser normalizados quando ocorrem com tanta frequência que passam a ser vistos como parte rotineira da vida profissional. Isso foi observado na educação, na saúde e em outros setores que lidam diretamente com pessoas.[9] O mesmo processo pode ocorrer com microagressões cotidianas, que podem acabar sendo aceitas como normais se não forem reconhecidas ou questionadas.

Exemplos de como o estigma e a discriminação de gênero se manifestam em ambientes escolares e sindicais para profissionais da educação incluem:

1. Professoras

   - **A "escada rolante de vidro" versus o "piso pegajoso":** Homens que lecionam em áreas predominantemente femininas (como educação infantil ou ensino fundamental) muitas vezes são promovidos rapidamente a cargos de liderança (a "escada rolante de vidro"), enquanto as professoras permanecem estagnadas em suas funções, apesar de terem experiência igual ou superior.
   - **Estereótipos de papéis:** Às professoras, são atribuídas, de forma desproporcional, tarefas administrativas ou de cuidado não remuneradas (por exemplo, assistência pastoral, organização de eventos sociais, apoio emocional), enquanto aos professores do sexo masculino são frequentemente atribuídos papéis de autoridade (por exemplo, chefe de disciplina) ou direcionados para disciplinas STEM.
   - **Discriminação relacionada à gravidez e à maternidade:** Professoras que enfrentam a não renovação de seus contratos, que são preteridas em promoções ou que são rebaixadas ao retornarem da licença-maternidade.

[a] Consulte os Recursos adicionais ao final da Unidade 4.2 para acessar links da convenção 190 e da recomendação 206 completas, bem como do mini guia.

- **Assédio:** Assédio sexual por parte de colegas, da direção da escola ou até mesmo dos pais, que vão desde comentários e "piadas" inapropriadas até contato físico indesejado.
- **Disparidade salarial de gênero:** Apesar das tabelas salariais padronizadas em muitos sistemas públicos, os homens frequentemente ganham mais por assumirem funções extracurriculares remuneradas (como treinar equipes esportivas) que são mais valorizadas e compensadas do que atividades de orientação artística ou extracurricular, geralmente lideradas por mulheres.

2. Administradoras e liderança escolar

- **Critérios diferentes na liderança:** As mulheres administradoras que agem com assertividade são frequentemente penalizadas e rotuladas como "agressivas", "mandonas" ou "difíceis", enquanto o mesmo comportamento em administradores do sexo masculino é elogiado como "forte", "decisivo" e "com potencial de liderança".
- **A cultura do "Clube dos Meninos":** Exclusão de mulheres administradoras com relação a oportunidades informais de networking, nas quais decisões importantes são tomadas, mentorias são oferecidas e o avanço na carreira é negociado.
- **Viés de contratação:** Preferência sistêmica por candidatos do sexo masculino para cargos executivos de alto nível (por exemplo, Superintendente Distrital, Diretor), sob a suposição de que os homens são mais adequados para gerenciar grandes orçamentos e logística complexa.
- **Assédio por partes interessadas:** Mulheres líderes que enfrentam intimidação baseada em gênero, insubordinação ou questionamentos quanto a sua autoridade por parte de funcionários do sexo masculino, membros do conselho escolar ou pais, simplesmente por serem mulheres.

3. Profissionais de Apoio Educacional

- **Desvalorização do "trabalho feminino":** As funções de profissionais de apoio educacional são fortemente feminizadas e cronicamente subvalorizadas, resultando em contratos precários, salários abaixo da linha da pobreza e falta de benefícios em comparação com o corpo docente formal.
- **Vulnerabilidade ao assédio:** Pelo fato de profissionais de apoio educacional geralmente terem pouca segurança no emprego e menor poder na hierarquia escolar, são altamente vulneráveis a assédio sexual e intimidação por parte de funcionários em posições hierárquicas superiores, tendo poucos recursos para denunciar o ocorrido.
- **Acesso desigual às instalações:** As funcionárias de apoio (como faxineiras ou funcionárias de refeitório) às vezes não têm acesso a banheiros ou áreas de descanso adequados, seguros e privativos, em comparação com o corpo docente ou os funcionários do sexo masculino responsáveis pela manutenção.
- **Invisibilidade na tomada de decisões:** Exclusão total das discussões sobre políticas escolares ou planejamento de segurança, apesar de frequentemente estarem na linha de frente da interação com os estudantes e da segurança do campus.

4. Sindicatos da Educação[10]

- **Sub-representação na liderança:** Apesar de a educação ser uma profissão fortemente feminizada em todo o mundo, a alta liderança sindical (presidentes, negociadores principais) continua sendo desproporcionalmente masculina.
- **Marginalização das "questões femininas":** As questões de igualdade de gênero nem sempre recebem o mesmo nível de atenção nas atividades de defesa sindical e nas prioridades de negociação coletiva. O Pesquisa Quadrienal sobre Gênero de 2024 identifica a licença de maternidade e de cuidadores, o trabalho flexível, os cuidados infantis, a progressão na carreira, a VG e outras questões relacionadas com o gênero como áreas de defesa sindical.
- **Ambientes de reunião hostis:** As mulheres podem enfrentar barreiras para se expressar livremente e participar plenamente dos espaços sindicais. As entrevistadas citadas na Pesquisa Quadrienal de Gênero de 2024 da Internacional da Educação (IE) destacaram o valor dos espaços femininos onde as integrantes possam se expressar sem medo de serem interrompidas ou questionadas.
- **Estruturas excludentes:** As estruturas sindicais e a organização das reuniões podem criar barreiras à participação das mulheres, especialmente quando as responsabilidades de cuidado limitam o tempo disponível. Medidas práticas, como o cuidado infantil, podem facilitar a participação.
- **Assédio dentro do sindicato:** As mulheres que aspiram à liderança sindical podem enfrentar escrutínio desproporcional, abusos, intimidação e ameaças, o que pode desencorajá-las a candidatar-se a cargos de liderança pública. A Pesquisa Quadrienal sobre Gênero de 2024 também identificou GBVH nos sindicatos e lacunas nos mecanismos de denúncia e resposta.

A violência doméstica também é um problema no ambiente de trabalho

A violência doméstica,[b] embora tenha origem fora do local de trabalho, geralmente se estende ao ambiente laboral. Por exemplo, um agressor pode seguir a vítima até o seu local de trabalho, ou usar o telefone ou e-mail profissional dela para assediá-la, controlá-la ou impedi-la de sair de casa para ir trabalhar. A violência doméstica tem um impacto real e prejudicial na saúde física e mental de uma pessoa, podendo inclusive levar à morte. Também repercute na relação entre a vida pessoal e a vida profissional. O abuso doméstico causa traumas que prejudicam o desempenho no trabalho tanto das vítimas quanto dos agressores, enquanto ambientes de trabalho violentos podem condicionar profissionais a cometerem violência em casa.[11]

A Convenção 190 da OIT[12] reconhece isso explicitamente, exigindo que governos, empregadores e sindicatos ajudem a "reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica" no mundo do trabalho. Diversos sindicatos garantiram proteções concretas: as Filipinas e a Nova Zelândia oferecem dez dias de licença remunerada para vítimas de violência doméstica, conquistadas por meio da defesa sindical. [13]

[b] A violência doméstica é definida pela OIT como "violência por parceiro, mas [...] também pode abranger abuso infantil ou de idosos, ou abuso por qualquer membro da família".

Veja como escolas e sindicatos, enquanto empregadores, podem atuar como aliados vitais no apoio a integrantes de sua equipe ou representantes que são sobreviventes de violência doméstica:[14]

- **Garantir a segurança no emprego e conceder licença:** Oferecer licença específica e proteção temporária contra demissão permite que sobreviventes compareçam ao tribunal, busquem atendimento médico e mudem de residência com segurança, sem o receio de perder sua renda e independência financeira.
- **Promover um ambiente seguro e flexível:** Criar uma cultura de trabalho inclusiva, apoiada por avaliações de risco de violência doméstica e regimes de trabalho flexíveis, permite que sobreviventes revelem sua situação com segurança e ajustem seus horários para evitar agressores que possam estar rastreando seus passos.
- **Facilitar o acesso a apoio e justiça:** Os locais de trabalho podem incentivar a intervenção precoce por meio de campanhas de conscientização, treinamento de funcionários para lidar com relatos de violência e fornecimento ativo de informações sobre serviços públicos e recursos jurídicos para sobreviventes.

Ao implementar essas medidas de apoio em consonância com a Convenção nº 190 e a Recomendação nº 206 da OIT, empregadores podem contribuir para a construção de um mundo do trabalho baseado na segurança, no respeito e na dignidade de todos.

Para aprofundar o conhecimento, consulte também o Anexo 1: O papel dos sindicatos no combate à violência doméstica

4.2.2 Medidas práticas para profissionais da educação, escolas e sindicatos combaterem o estigma e a discriminação de gênero

Um ambiente inclusivo em termos de gênero exige mais do que simplesmente responder a incidentes depois que eles ocorrem. Escolas e sindicatos devem analisar se seus sistemas cotidianos criam oportunidades iguais e condições seguras de trabalho e aprendizagem.

As áreas práticas a serem analisadas incluem políticas e práticas sobre:

- recrutamento e promoção
- oportunidades de liderança
- desenvolvimento profissional
- distribuição da carga de trabalho
- organização de reuniões
- tomada de decisões
- responsabilidades parentais e de cuidado
- prevenção do assédio sexual
- procedimentos de denúncia e reclamação
- licença maternidade e outras licenças relevantes
- regimes de trabalho flexíveis, quando apropriado
- segurança em relação a transporte e viagens relacionadas ao trabalho
- acesso a serviços de apoio

Consulte os Recursos adicionais ao final da Unidade 4.2 para acessar links de algumas ferramentas que podem ajudar a avaliar alguns dos aspectos listados.

Experimente!

Checklist de políticas no local de trabalho: Igualdade, violência e assédio baseados em gênero[15]

Utilize este checklist para analisar as políticas e orientações existentes na sua escola ou sindicato da educação. Utilize os resultados para identificar disposições específicas que possam ser propostas para novas políticas ou para a revisão de políticas existentes no local de trabalho, orientações para funcionários ou acordos coletivos de trabalho.

Para cada item, marque se está **Presente, Parcialmente Presente ou Ausente.** O checklist também pode ser usado para identificar prioridades para a elaboração ou revisão de políticas, diálogo social ou negociação coletiva. Essa ferramenta pode ser ajustada de acordo com o seu contexto e necessidades.

A política ou orientação inclui...	Presente ✓	Parcialmente presente ~	Ausente ×
1. Uma declaração clara de que violência, assédio e discriminação não são tolerados	☐	☐	☐
2. Uma definição clara de violência e assédio, incluindo assédio sexual e assédio baseado em gênero	☐	☐	☐
3. Proteção para todas as pessoas, incluindo docentes, profissionais de apoio educacional, líderes escolares e demais profissionais	☐	☐	☐
4. Proteção contra a discriminação com base em gênero, deficiência, estado de saúde ou lepra (doença de Hansen)	☐	☐	☐
5. Medidas para prevenir a violência, o assédio e a discriminação, incluindo conscientização e treinamento	☐	☐	☐
6. Funções e responsabilidades claras para líderes escolares, empregadores, funcionários e representantes sindicais.	☐	☐	☐
7. Formas seguras e acessíveis de relatar preocupações ou fazer reclamações	☐	☐	☐
8. Procedimentos claros para investigar e responder a reclamações	☐	☐	☐
9. Confidencialidade e privacidade para denunciantes, sobreviventes e testemunhas	☐	☐	☐
10. Proteção contra retaliação ou vitimização para pessoas que denunciam ou apoiam uma reclamação	☐	☐	☐
11. Serviços de apoio e encaminhamento para pessoas que sofrem violência ou assédio, como aconselhamento, apoio médico ou jurídico	☐	☐	☐
12. Adaptações razoáveis e acessibilidade para profissionais com deficiência ou outras necessidades de acesso, inclusive ao denunciar ou participar de investigações.	☐	☐	☐

A política ou orientação inclui...	Presente ✓	Parcialmente presente ~	Ausente ×
13. Consequências, medidas e sanções claras para a violência, o assédio e a discriminação.	☐	☐	☐
14. Proteção contra o assédio por terceiros, quando pertinente, como pais, estudantes, prestadores de serviços ou outras pessoas	☐	☐	☐
15. Medidas de apoio a profissionais que sofrem violência doméstica, quando apropriado	☐	☐	☐
16. Participação de profissionais e representantes, incluindo os sindicatos da educação, no desenvolvimento e revisão da política	☐	☐	☐
17. Monitoramento e revisão regulares para verificar se a política está sendo implementada de forma eficaz	☐	☐	☐
18. A política é comunicada em formatos e linguagens acessíveis para que todas as pessoas conheçam seus direitos e saibam onde buscar ajuda	☐	☐	☐

Após preencher o checklist, pergunte:

- Quais são as três lacunas mais importantes?
- Quais lacunas a escola/o sindicato pode resolver imediatamente?
- Quais lacunas exigem defesa sindical, diálogo social ou negociação coletiva?
- Quem precisa estar envolvido para solucionar essas lacunas?

Verificação da transversalidade de gênero na gestão escolar e sindical

A tabela abaixo apresenta áreas específicas, tanto na administração escolar quanto nas estruturas sindicais, nas quais o estigma e a discriminação de gênero podem se incorporar às práticas rotineiras de gestão e permanecer sem ser identificados por anos. Essas áreas são acompanhadas de exemplos de ações concretas e simples que profissionais da educação ou sindicatos podem tomar. A tabela foi desenvolvida para funcionar como um *checklist* inicial.

Escolha uma área de cada parte, verifique-a honestamente e comece a partir daí, em vez de tentar corrigir todas as treze áreas de uma só vez. Nenhuma das listas é exaustiva, e nenhuma delas precisa ser analisada de uma só vez. Isso reflete o princípio das "pequenas mudanças contínuas" já estabelecido neste kit de ferramentas.

Parte A: Gestão e administração escolar

Área	O que verificar	O que professores podem fazer	O que líderes escolares podem fazer
1. Liderança e governança escolar	A direção escolar e a comissão de gestão escolar incluem mulheres efetivamente, ou apenas permitem a participação delas de maneira formal?	Indicar ou apoiar uma colega para um cargo de liderança ou participação em comissão, em vez de presumir que alguém o fará.	Estabelecer uma meta concreta para a representação feminina em cargos de liderança e em comissões, e revisar quem está sendo treinada para promoção, não apenas quem já ocupa o cargo.[16]
2. Código de conduta e política	O código de conduta menciona explicitamente a violência, o assédio e a discriminação com base em gênero e adota uma postura de tolerância zero, ou é omisso a esse respeito?	Conhecer o código suficientemente bem para explicá-lo de forma simples para estudantes ou colegas quando perguntarem.	Revisar e atualizar o código de conduta com a participação de docentes, estudantes e pais, e endossá-lo formalmente em vez de deixá-lo como uma norma informal.[17]
3. Capacidade e apoio a docentes e profissionais da equipe	As pessoas da equipe recebem treinamento para identificar e combater o estigma e a violência de gênero? E existe apoio para aquelas que vivenciam essas situações?	Identificar quando o treinamento parecer mais teórico do que prático e utilizar o conteúdo do módulo sobre microagressões e estereótipos (Unidade 4.1) na reflexão diária.	Destinar recursos e tempo para treinamentos efetivos, e não apenas uma sessão pontual, e estabelecer um canal confidencial para que profissionais, e não apenas estudantes, possam denunciar casos de violência ou assédio. [18]
4. Currículo, participação e atitudes cotidianas	O conteúdo didático e a prática em sala de aula reforçam estereótipos de gênero (quem lidera o trabalho em grupo, quem é chamado para participar, quem é considerado capaz do quê)?	Refletir sobre seus próprios padrões em sala de aula usando as perguntas orientadoras da Unidade 4.1.1 e envolver meninas e meninos igualmente em tarefas de liderança dentro da sala de aula.	Apoiar a revisão curricular em busca de conteúdo estereotipado e garantir que os conselhos estudantis e os cargos de liderança sejam equilibrados em termos de gênero desde o início, e não por acaso. [19]
5. Denúncia e resposta a incidentes	Os canais de denúncia são seguros, confidenciais e efetivamente utilizados, ou estudantes e profissionais permanecem em silêncio por não confiarem no processo?	Ser um ponto de contato visivelmente acessível e treinado, e levar uma denúncia a sério na primeira vez, não apenas se ela se repetir.	Estabelecer canais de denúncia anônimos e acessíveis, vinculados a fluxos reais de apoio e encaminhamento, e monitorar se as denúncias são apuradas, e não apenas recebidas.[20]

Área	O que verificar	O que professores podem fazer	O que líderes escolares podem fazer
6. Ambiente físico	Há instalações sanitárias seguras, privativas e separadas por sexo, iluminação adequada e rotas seguras de ida e volta da escola?	Reportar quaisquer falhas de segurança física que notarem, em vez de presumir que alguém já as tenha sinalizado.	Realizar um mapeamento básico de segurança das instalações da escola com profissionais da equipe e estudantes, e incluir os reparos no orçamento, em vez de adiá-los indefinidamente.[21]
7. Envolvimento de pais e da comunidade	Será que os pais e membros da comunidade participam de fato da discussão sobre gênero e estigma, ou só são informados depois que as decisões já foram tomadas?	Utilizar as conversas entre pais e professores como uma oportunidade para abordar com cuidado as suposições baseadas e estereótipos de gênero, e não apenas o desempenho acadêmico.	Criar um espaço regular e estruturado (e não apenas uma reunião pontual) para que os pais discutam normas de gênero, disciplina e segurança com a escola.[22]

Parte B: Gestão e administração sindical

Área	O que verificar	O que os educadores (enquanto membros) podem fazer	O que os sindicatos podem fazer
1. Representação e liderança sindical	A liderança sindical reflete sua base de membros ou reproduz a mesma lacuna de representação na liderança observada nas escolas?	Candidatar-se ou indicar alguém para um cargo sindical e perguntar diretamente se os caminhos de recrutamento/promoção são realmente abertos.	Comparar regularmente a composição da liderança das seções com a composição dos membros, usando a Pesquisa Quadrienal de Gênero da IE como referência para discussão, e não como meta direta. [23]
2. Política contra violência e assédio (em conformidade com a C190)	A política no local de trabalho do sindicato, ou os acordos que ele negocia, mencionam explicitamente a violência e o assédio baseados em gênero, abrangendo todas as pessoas, independentemente do tipo de contrato?	Perguntar ao seu representante sindical se o seu local de trabalho possui uma política contra violência e assédio, e se essa política chegou a ser compartilhada com os funcionários.	Utilizar a Convenção 190 da OIT como base para qualquer política ou posição de negociação – abrangendo avaliação de riscos, mecanismos de reclamação, proteção contra retaliação e medidas corretivas – e não apenas uma cláusula geral de não discriminação.[24]

Área	O que verificar	O que os educadores (enquanto membros) podem fazer	O que os sindicatos podem fazer
3. Negociação coletiva e proteções no local de trabalho	Os acordos coletivos incluem proteções práticas – como licença remunerada em caso de violência doméstica, opções de transferência segura e horários flexíveis – para alguém que sofre violência em casa?	Apresentar casos reais (respeitando a confidencialidade) ao seu representante sindical para que as prioridades de negociação reflitam a experiência vivida, e não suposições.	Negociar cláusulas concretas, como licença remunerada e acomodação segura para membros que sofrem violência doméstica ou de gênero, seguindo modelos como as orientações da IndustriALL sobre o assunto.[25]
4. Treinamento e capacitação para representantes sindicais	Representantes e delegados sindicais recebem treinamento sobre violência e assédio baseados em gênero, ou presume-se que eles saibam como lidar com a situação?	Solicitar ou participar de treinamentos disponíveis em vez de esperar que sejam oferecidos.	Utilizar materiais de treinamento já existentes e prontos para uso, como o kit de ferramentas de Capacitação de Treinadores sobre a C190 da OIT,[26] em vez de desenvolver um programa do zero.
5. Atendimento de casos, denúncias e confidencialidade	Quando alguém formaliza uma denúncia baseada em gênero, existe um processo claro e confidencial, ou depende do funcionário que é responsável pelo atendimento?	Saber quem é o seu primeiro ponto de contato em uma denúncia confidencial antes que você precise dele.	Formalizar um processo confidencial de atendimento para denúncias baseadas em gênero, com um contato designado e um fluxo documentado, e não um processo informal ou improvisado.
6. Dados, monitoramento e autoavaliação	Será que o sindicato realmente conhece seus próprios padrões de gênero (por exemplo, representação, reclamações, remuneração, promoções), ou não saberia se existisse algum problema?	Responder honestamente a qualquer pesquisa ou consulta sindical sobre igualdade de gênero – os dados só são úteis se os membros forem honestos.	Utilizar a autoavaliação do próprio sindicato (consulte o Checklist de Autoavaliação Rápida no Módulo 3, Unidade 2.2) e instrumentos como a Pesquisa Quadrienal de Gênero da IE para saber o que monitorar e com que frequência.[27]

Experimente!

Checklist rápido sobre inclusão de gênero em sindicatos da educação

- Analise a representação feminina em todos os níveis da liderança sindical.
- Verifique se os horários, locais e formatos das reuniões criam barreiras à participação das mulheres.
- Inclua a igualdade de gênero e a não discriminação nas políticas sindicais.
- Garanta que os mecanismos de denúncia e reclamação sejam confidenciais, acessíveis e confiáveis.
- Inclua disposições que abordem a violência e o assédio nas negociações coletivas.
- Considere a violência doméstica nas políticas e mecanismos de apoio no local de trabalho.
- Apoie mulheres educadoras para que assumam funções de liderança.
- Colete e use informações separadas por gênero ao analisar a filiação, a liderança e a participação sindical.
- Trabalhe com organizações de mulheres e organizações comunitárias relevantes, quando apropriado.
- Garanta que o trabalho em prol da igualdade de gênero inclua mulheres que enfrentam barreiras adicionais, incluindo mulheres com deficiência e mulheres afetadas pela lepra (doença de Hansen).

4.2.3 Apoio a mulheres educadoras como líderes na promoção da inclusão

As mulheres educadoras não são afetadas apenas pelo estigma e pela discriminação de gênero. Diariamente, elas estão transformando a cultura escolar por meio da forma como ensinam, orientam e apoiam colegas, um trabalho que é fácil de passar despercebido justamente porque não aparece na contabilização dos cargos de liderança. As mulheres educadoras não são apenas potenciais beneficiárias de políticas que promovem a igualdade de gênero. Elas também são importantes líderes e agentes de mudança.

Relatório de Monitoramento Global da Educação (MGE) 2025 da UNESCO, intitulado *Women Lead for Learning*[28] destaca uma lacuna persistente na liderança: embora as mulheres constituam a maioria dos professores em muitos sistemas educacionais, sua representação diminui à medida que se avança na hierarquia da liderança educacional. O relatório também destaca a potencial contribuição das mulheres líderes para a inclusão, o desenvolvimento de professores e as culturas escolares colaborativas. Aponta que, em diversos contextos, escolas lideradas por mulheres demonstraram maior envolvimento da comunidade e, em alguns países de baixa renda, melhoraram consideravelmente os resultados de aprendizagem.[29] É crucial, portanto, identificar e remover as barreiras que impedem o avanço das mulheres nos cargos de liderança, visto que as educadoras têm se mostrado fundamentais para combater o estigma e a discriminação de gênero e para edificar sistemas e práticas educacionais inclusivas.

Três grandes áreas de atuação[30]

1. **Identifique onde o caminho para a liderança está bloqueado** - Antes de introduzir novos programas de liderança, as escolas, as autoridades educacionais e os sindicatos devem analisar onde e por que as mulheres estão sendo deixadas para trás. Uma parte fundamental disso é mudar atitudes e crenças negativas sobre gênero.

   Exemplos:

   - promover a conscientização sobre inclusão e gênero para combater o estigma e a discriminação de gênero
   - acompanhar a representação feminina em diferentes níveis de liderança na educação
   - analisar quem se candidata a cargos de liderança, quem é selecionado como finalistas e quem conquista esses cargos
   - identificar as barreiras que desestimulam as mulheres a se candidatar ou de avançar nos cargos
   - revisar os procedimentos de recrutamento, promoção e seleção para identificar viés de gênero
   - analisar se as redes ou relações informais influenciam o acesso a oportunidades
   - verificar se as mulheres têm igualdade de acesso ao desenvolvimento profissional e à preparação para a liderança

2. **Corrija as estruturas que criam oportunidades desiguais -** A solução não é simplesmente

"corrigir as mulheres", pedindo que desenvolvam mais confiança ou habilidades de liderança. As atitudes e crenças, as estruturas e os processos em torno da liderança também precisam mudar.

Exemplos:

- treinamento para combater vieses e estereótipos de gênero
- tornar os processos de recrutamento e promoção mais inclusivos e equitativos, com critérios de seleção claramente definidos e transparentes e salvaguardas contra vieses, estereótipos e favoritismo
- oferecer regimes de trabalho flexíveis, levando em consideração as responsabilidades parentais
- remover as barreiras sistêmicas que tornam os cargos de liderança menos acessíveis
- garantir que as oportunidades de liderança sejam abertas e transparentes
- criar uma cultura de liderança inclusiva e colaborativa, por meio de desenvolvimento, mentoria e reflexão de liderança, que desafiem a ideia de que líderes eficazes precisam ser hierárquicos, autoritários ou "duros", e promovam abordagens baseadas na colaboração, na escuta ativa, na tomada de decisões compartilhada e na responsabilidade coletiva.

3. **Fortaleça a capacidade e construa caminhos de liderança** - A reforma estrutural precisa ser acompanhada de oportunidades para que as mulheres desenvolvam, pratiquem e fortaleçam suas habilidades de liderança. Isso não deve ser interpretado como atribuir a responsabilidade pela igualdade de gênero exclusivamente às mulheres. O treinamento e a mentoria funcionam melhor quando combinados com mudanças nos sistemas que determinam quem tem oportunidades.

Exemplos:

- oferecer coaching e mentoria para mulheres líderes
- construir e fortalecer redes profissionais para mulheres líderes
- desenvolver competências de liderança inclusiva por meio de treinamento e mentoria.

Como educadores e sindicatos podem apoiar a liderança feminina

Abaixo, são apresentados alguns exemplos de como professores, líderes escolares e sindicatos da educação podem contribuir para a igualdade de oportunidades de liderança em suas escolas e sindicatos. No entanto, nem toda ação será adequada em todos os contextos. Sindicatos e escolas podem selecionar as ações que respondem às barreiras identificadas em seus próprios contextos.

Intervenção	Professores/educadores	Líderes escolares	Sindicatos da educação
1. Promover a conscientização	■ Observar as pessoas que falam e cujas ideias são consideradas nas reuniões de funcionários; convidar as colegas que costumam falar menos a contribuir. ■ Contestar comentários que sugerem que as mulheres são "muito emotivas", "não são assertivas o suficiente" ou, de alguma forma, inadequadas para a liderança. ■ Reconhecer as contribuições da liderança feminina, incluindo mentoria, trabalho pastoral e outras atividades que podem não ter um título formal de liderança.	■ Analisar quem é convidado a liderar reuniões, comissões, projetos e atividades escolares. ■ Discutir estereótipos de gênero e barreiras à liderança feminina durante reuniões de funcionários ou sessões de desenvolvimento profissional. ■ Reconhecer publicamente as contribuições e as conquistas de liderança femininas, incluindo o trabalho menos visível.	■ Incluir a liderança feminina e a discussão sobre viés de gênero em reuniões ou treinamentos sindicais. ■ Coletar e compartilhar exemplos ou testemunhos de viés de gênero vivenciados por mulheres educadoras. ■ Analisar as comunicações sindicais e os eventos de liderança para garantir que as mulheres estejam representadas e que suas contribuições sejam visíveis.

Intervenção	Professores/educadores	Líderes escolares	Sindicatos da educação
2. Promover políticas favoráveis	■ Manifestar preocupação quando a carga de trabalho, as atribuições em comissões ou as oportunidades de liderança forem distribuídas de forma injusta. ■ Utilizar os procedimentos estabelecidos para denunciar discriminação ou assédio com base em gênero. ■ Manter um registro das barreiras recorrentes e relatá-las pelos canais apropriados da escola ou do sindicato.	■ Revisar os critérios de recrutamento, promoção e seleção de líderes para identificar viés de gênero. ■ Verificar se mulheres e homens têm acesso equitativo a comissões, treinamentos e atribuições de liderança. ■ Analisar a carga de trabalho da equipe para identificar se as mulheres estão assumindo, de forma desproporcional, tarefas administrativas, pastorais ou outras tarefas subvalorizadas. ■ Garantir que os funcionários saibam como denunciar assédio e discriminação e onde podem obter apoio.	■ Analisar as políticas sindicais e os acordos coletivos em busca de disposições sobre não discriminação, assédio, igualdade de oportunidades e liderança feminina. ■ Obter evidências sobre as disparidades de gênero no recrutamento, promoção, remuneração, carga de trabalho e cargos de liderança. ■ Identificar as lacunas existentes no diálogo social e na negociação coletiva. ■ Propor medidas específicas, como critérios de promoção transparentes, procedimentos de combate ao assédio ou metas de liderança, quando apropriado.

Intervenção	Professores/educadores	Líderes escolares	Sindicatos da educação
3. Treinar e apoiar mulheres líderes	■ Incentivar as colegas a se candidatarem a cargos de liderança, comissões e oportunidades de desenvolvimento profissional. ■ Compartilhar informações sobre treinamento de liderança, bolsas de estudo e oportunidades de networking. ■ Oferecer mentoria entre pares ou apoio informal a mulheres que assumem novas responsabilidades.	■ Colocar mulheres que aspiram a cargos de liderança em contato com mentoras experientes. ■ Oferecer às educadoras oportunidades para presidir reuniões, liderar projetos ou coordenar iniciativas escolares. ■ Incluir o desenvolvimento de liderança nos planos de desenvolvimento profissional. ■ Oferecer feedback construtivo e apoio a mulheres que assumem funções de liderança pela primeira vez.	■ Criar um programa de mentoria ou de liderança para mulheres que aspiram a cargos de liderança. ■ Reservar vagas para mulheres em programas relevantes de treinamento e desenvolvimento de liderança. ■ Criar oportunidades para que as educadoras assumam responsabilidades em comissões sindicais e de liderança. ■ Formar uma rede de liderança feminina ou um grupo de apoio entre pares dentro do sindicato.

Experimente!

Análise da representação feminina nas escolas e nos sindicatos

Utilize as seguintes perguntas para orientar sua análise da representação feminina em cargos de liderança em sua escola ou sindicato. As perguntas podem ser adaptadas ao seu contexto.

1. Existem metas claras para a representação feminina na liderança educacional estabelecidas nas diretrizes de liderança educacional da sua escola ou sindicato?
2. Existem intervenções específicas de gênero, como ações afirmativas, para incentivar professoras a se candidatarem a cargos de liderança?
3. Existem diretrizes de seleção claras e que levem em consideração a perspectiva de gênero para os cargos de diretor, supervisor, chefe de departamento, presidente de sindicato e outros cargos de liderança?
4. Quantos cargos de liderança (diretor, chefe de departamento, chefe de comissão, presidente de sindicato, etc.) são ocupadas por mulheres em sua escola ou sindicato?
5. Em que medida a porcentagem de mulheres diretoras de escolas e líderes sindicais em sua região ou localidade é semelhante à porcentagem de homens que ocupam os mesmos cargos?
6. Em que medida estudantes, professores e membros do sindicato estão preparados para aceitar mulheres na liderança?
7. Qual o nível de interesse das professoras em assumir cargos de liderança?
8. As barreiras à ascensão das mulheres a cargos de liderança estão sendo identificadas? Existem estratégias e planos em vigor para superar essas barreiras?
9. Existem oportunidades educacionais ou outras formas de apoio para preparar as mulheres para assumirem cargos de liderança?
10. Há ditados ou provérbios que sejam comumente usados para incentivar ou, ao contrário, desencorajar as mulheres a aspirar a cargos de liderança?

Fonte: UNESCO International Institute for Capacity-Building in Africa. (2020). UNESCO Gender-responsive education: Toolkit for teachers, teacher educators, school managers, and curriculum developers in Africa. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869

Sindicatos da educação árabes enfrentam uma crescente lacuna na liderança

Exemplo de como um sindicato da educação aborda as barreiras à liderança feminina.

Um estudo de 2025 da Internacional da Educação, intitulado "Pesquisa participativa sobre oportunidades, desafios, obstáculos e soluções para ampliar a participação e a liderança das mulheres nos sindicatos da educação e nas federações árabes", revelou algo mais grave do que uma lacuna que permanece estagnada: a proporção de mulheres em cargos de liderança nos sindicatos da educação árabes havia caído para 41,79%, embora as mulheres representassem 62,79% dos educadores de ensino primário nos mesmos seis países analisados (Marrocos, Tunísia, Egito, Iraque, Líbano e Palestina).

A pesquisa, realizada pela IE em parceria com Office of Arab Moroccan Studies (Acetre Consulting) e o Institute of Trade Unions for Development Cooperation (ISCOD), identificou as barreiras por trás da disparidade: estereótipos de gênero, lacunas de autoconfiança e experiência, obrigações familiares e domésticas, pressão social e domínio masculino explícito nas estruturas sindicais.

Foi realizado um lançamento de pesquisa online para abrir o diálogo entre os sindicatos. *O estudo apresentou recomendações concretas: adotar cotas de gênero em cargos de liderança, recrutar especialistas em gênero dentro dos sindicatos, estabelecer políticas de tolerância zero à discriminação e implementar programas de mentoria e treinamento sobre igualdade de gênero – incluindo explicitamente treinamento voltado para a compreensão dos homens sobre a importância desse desequilíbrio. O estudo define o sucesso como algo que exige colaboração para além do próprio sindicato, apelando aos sindicatos para que trabalhem com governos, a sociedade civil e parceiros internacionais na implementação dessas estratégias.*

Najat Ganay, presidente do Comitê de Mulheres da ACCRS, captou a intenção de forma direta: **"Comprometemo-nos a transformar estas conclusões em ações concretas, construindo sindicatos onde a igualdade de gênero não seja uma aspiração, mas uma realidade vivida".** *Essas iniciativas demonstram como os sindicatos da educação são um forte exemplo de que a representação, por si só, não elimina a lacuna na liderança sem uma mudança estrutural deliberada.*

Fonte: Education International. (2025). Arab education unions gear up to increase women's participation and leadership. https://www.ei-ie.org/en/item/30015:arab-education-unions-gear-up-to-increase-womens-participation-and-leadership

Maya Ranavare – de uma criança impedida de frequentar a escola a uma defensora nacional

A história de uma sobrevivente da lepra (doença de Hansen) e de como ela se tornou uma agente de mudança em sua comunidade.

Maya Ranavare nasceu em uma colônia de pessoas com lepra (doença de Hansen) na Índia. Filha de mãe afetada pela lepra (doença de Hansen), foi diagnosticada com a doença aos 6 anos de idade, motivo pelo qual foi impedida de frequentar a escola. **Ela se tornou uma das principais defensoras das pessoas afetadas pela lepra (doença de Hansen) na Índia, garantindo auxílio financeiro para mais de 3.000 pessoas afetadas e construindo relacionamentos com líderes políticos para levar serviços básicos às colônias de pessoas com lepra (doença de Hansen).** *Recebeu o Prêmio Wellesley Bailey da The Leprosy Mission em 2024. Sua história foi documentada de forma independente tanto pela The Leprosy Mission International quanto pela International Leprosy Association.*

Fonte: The Leprosy Mission International. Maya Ranavare: Wellesley Bailey Award Winner. https://www.leprosymission.org/leprosy-champions/leprosy-champions/wellesley-bailey-award-winner-maya-ranavare-india/; WHO Goodwill Ambassador's Newsletter for the Elimination of Leprosy. (2009). One-Woman Dynamo (Issue No. 41). https://leprosyhistory.org/reading-material/one-woman-dynamo/

Prática e aplicação

1. Reconhecendo o viés de gênero

a. Identifique como o viés de gênero pode estar presente em um ambiente educacional familiar.

Escolha um contexto. Pode ser uma sala de aula, sala dos funcionários, reunião escolar, reunião da liderança escolar, reunião do sindicato da educação, atividade de desenvolvimento profissional.

b. Procure por padrões. Pergunte:

- Quem fala?
- Quem é interrompido?
- Quem anota ou organiza?
- Quem toma as decisões?
- Quem recebe reconhecimento?
- De quem são esperados cuidados ou apoio emocional?
- Quem tem oportunidades de liderar?
- O que poderia impedir alguém de se manifestar?

c. Identifique uma mudança

d. Complete:

Notei que _____

Isso pode criar uma barreira porque _____

Uma mudança que podemos fazer é _____

Quem pode ajudar? _____

Quando vamos analisar isso? _____

2. *Checklist* simples para ações de inclusão de gênero

Reflita sobre as seguintes áreas e escolha uma prioridade, identifique uma ação simples e defina um prazo realista para a implementação.

Área	O que perguntar	Ação prioritária
Liderança	As mulheres estão representadas nos processos de tomada de decisões?	
Participação	As mulheres podem participar de forma significativa nas reuniões?	
Carga de trabalho	O trabalho adicional ou invisível é distribuído de forma justa?	
Segurança	Existem mecanismos eficazes para denunciar o assédio?	
Políticas	As políticas abordam a discriminação e o assédio com base em gênero?	
Desenvolvimento profissional	As mulheres têm igualdade de acesso às oportunidades?	
Aprendizagem	Os estereótipos de gênero são questionados no ensino e nos materiais didáticos?	
Apoio	Existem serviços de encaminhamento e apoio disponíveis?	
Interseccionalidade	As barreiras adicionais enfrentadas por algumas mulheres são consideradas?	
Responsabilização	O progresso é avaliado regularmente?	

Resumo da unidade

- O estigma e a discriminação de gênero não afetam apenas estudantes, mas também docentes, profissionais de apoio educacional e membros de sindicatos enquanto profissionais, por meio de tratamento desigual, exclusão, assédio e desvalorização do trabalho relacionado ao cuidado.
- O viés de gênero no ambiente de trabalho pode se manifestar em trajetórias de liderança, distribuição de carga de trabalho, promoções, remuneração, cultura de reuniões, desenvolvimento profissional e tomada de decisões.
- As mulheres educadoras podem enfrentar questionamentos sobre sua autoridade, estereótipos de papéis, discriminação relacionada à gravidez e à maternidade, assédio, exclusão de redes informais e barreiras à liderança.
- Violência, assédio e violência doméstica são problemas no ambiente de trabalho. A Convenção nº 190 da OIT fornece uma estrutura de prevenção, resposta, denúncia, proteção e apoio.
- Ambientes de trabalho inclusivos em termos de gênero exigem sistemas, e não apenas boa vontade individual, incluindo políticas claras, canais de denúncia seguros, serviços de apoio e responsabilização.
- Escolas e sindicatos devem revisar regularmente os processos de recrutamento, promoção, liderança, carga de trabalho, organização de reuniões, prevenção de assédio, procedimentos de reclamação, licenças e regimes de trabalho flexíveis.
- Os sindicatos da educação devem dar o exemplo de igualdade de gênero internamente, melhorando a representatividade, a participação, as oportunidades de liderança e a influência das mulheres nas prioridades de negociação.
- Pequenas mudanças práticas e contínuas podem transformar a cultura institucional quando são monitoradas, apoiadas pela liderança e orientadas pela interseccionalidade.
- As mulheres educadoras não são afetadas apenas pelo estigma de gênero. São líderes e agentes de mudança que ajudam a construir culturas inclusivas nas escolas e sindicatos.
- Apoiar a liderança feminina significa identificar os caminhos de liderança bloqueados, monitorar a representatividade, revisar os processos de recrutamento e promoção e combater os estereótipos de gênero sobre autoridade e liderança.
- As iniciativas de liderança não devem se concentrar apenas em “corrigir as mulheres”; escolas e sindicatos devem mudar as estruturas, as políticas e as práticas informais que criam oportunidades desiguais.

Recursos adicionais

1. **ILO Convention No. 190: Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190):** https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
2. **ILO Convention No. 190, Recommendation 206**: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
3. **International Trade Union Confederation Mini Guide: C190 & R206**: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf
4. **ILO Domestic violence and its impact on the world of work:** https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf
5. **Ferramentas para desenvolver capacidades e promover escolas que respondam às questões de gênero, consulte:** UNESCO Gender-responsive education: Toolkit for teachers, teacher educators, school managers, and curriculum developers in Africa (2020): https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375869.locale=en Includes, among others:
   - **Tool 1**: Gender mainstreaming in teacher education policy development, p. 37
   - **Tool 2:** Gender responsive staff selection and recruitment assessment, p. 39
   - **Tool 3:** Gender responsive teachers' retention and promotion assessment, p. 40
6. **Ferramentas para analisar a integração da perspectiva de gênero nos materiais didáticos, consulte:** UNESCO Promoting gender equality in education (2009), Tool 13, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000186495?posInSet=3&queryId=e2781e7a-6c2b-4e1b-918c-39e7ba38d75f
7. **Ferramentas para integrar a igualdade de gênero no contexto individual, nos currículos e nos materiais didáticos, consulte:** Gender in Education Network in Asia-Pacific (GENIA) Toolkit: Promoting Gender Equality in Education (2019), Handout 1 and Tool 18, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370875.locale=en

Anexos

Anexo 1: O papel dos sindicatos no combate à violência doméstica[31]

Os sindicatos da educação desempenham um papel fundamental no combate à violência doméstica, principalmente por reconhecê-la não apenas como uma questão familiar "privada", mas como uma questão de saúde e segurança no trabalho, uma questão de direitos humanos e uma questão de justiça econômica.

Abaixo estão exemplos práticos do que os sindicatos da educação podem fazer para combater a violência doméstica e apoiar sobreviventes, em consonância com estruturas como a Convenção nº 190 da OIT:

1. **Negociação coletiva e políticas no local de trabalho** - Os sindicatos podem usar seu poder de negociação para incorporar proteções essenciais diretamente nos acordos coletivos e nas políticas escolares.
    - **Negociação de licença remunerada em caso de violência doméstica:** Negociar uma licença remunerada específica (geralmente de 10 dias ou mais) para que sobreviventes possam comparecer ao tribunal, buscar atendimento médico ou mudar de residência sem perder sua renda ou esgotar sua licença médica.
    - **Garantia de regimes de trabalho flexíveis:** Negociar o direito das sobreviventes de alterar temporariamente seus horários, turnos ou locais de trabalho para se protegerem de agressores que conhecem suas rotinas diárias.
    - **Proteção contra demissão:** Inserir cláusulas que protejam as funcionárias contra demissão ou medidas disciplinares em caso de queda repentina no desempenho ou absenteísmo quando estiverem relacionados à violência doméstica.
    - **Planos de segurança no local de trabalho:** Exigir que os empregadores trabalhem com as sobreviventes para elaborar planos de segurança, que podem incluir alertar a segurança do campus, disponibilizar vagas de estacionamento prioritárias perto das entradas dos prédios, oferecer acompanhamento até os veículos ou interceptar ligações/e-mails abusivos.
    - **Apoio financiado pelo empregador:** Negociar assistência jurídica, aconselhamento ou programas robustos de assistência a profissionais, que sejam pagos pelo empregador, os quais abordem especificamente a violência doméstica.

2. **Capacitação e representação no local de trabalho** - Muitas vezes, os sindicatos são a entidade mais confiável para profissionais em situação de crise. Eles podem construir estruturas internas para apoiar membros com segurança:
    - **Estabelecimento de uma rede de "Defensores das Mulheres":** Alguns sindicatos (como o Unifor, no Canadá) negociaram funções especializadas de "Defensor das Mulheres". São representantes sindicais com treinamento específico para reconhecer os sinais de violência doméstica, oferecer apoio confidencial e sem julgamentos e encaminhar as vítimas para serviços comunitários.
    - **Treinamento de delegados e representantes sindicais:** Garantir que todos os representantes sindicais locais recebam treinamento básico sobre como lidar com denúncias de forma segura, manter estrita confidencialidade e auxiliar membros no acesso às políticas disponíveis no local de

trabalho.

- **Códigos de conduta do sindicato:** Estabelecer políticas internas rigorosas que condenem explicitamente a violência doméstica e de gênero, garantindo que o próprio sindicato seja um espaço seguro e livre de assédio para membros.

3. **Ampla defesa e campanhas** - Os sindicatos podem usar sua voz coletiva para influenciar políticas públicas e normas sociais mais amplas:

   - **Lobby para a ratificação da C190 da OIT:** Pressionar os governos nacionais para que ratifiquem e implementem formalmente a Convenção nº 190 e a Recomendação 206 da OIT na legislação nacional.
   - **Campanhas legislativas:** Fazer campanha em conjunto com organizações da sociedade civil para que a licença remunerada em caso de violência doméstica seja um direito legal para profissionais em todo o país, assim como os sindicatos conseguiram fazer na Nova Zelândia e em partes do Canadá e da Austrália.
   - **Campanhas de conscientização:** Utilizar os canais de comunicação sindical (boletins informativos, redes sociais, reuniões) para divulgar informações sobre recursos de apoio a vítimas de violência doméstica, linhas de apoio em situações de crise e medidas de segurança. Participar em movimentos globais como os 16 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra as Mulheres para quebrar o silêncio e o estigma.

Anexo 2: Prática e aplicação – Atividades facilitadas

Unidade 4.1. Compreensão do estigma e da discriminação de gênero na educação

A. Understanding Gender-Based Violence[32]

Propósito	Compreender mais profundamente a diferença entre gênero e sexo, bem como as características e causas da violência de gênero.
Tempo	90 minutos
Materiais	Dois conjuntos de cartões coloridos do tamanho de um cartão postal; Canetas hidrográficas; Alfinetes ou adesivos, como fita adesiva ou massa adesiva; Espaço suficiente na parede ou painéis para exibir os cartões; *Flipchart*

Instruções:

1. Organize os participantes em grupos e dê a cada grupo duas pilhas de cartões, com cerca de 20 cartões de cada tipo.
2. Peça aos participantes que pensem em exemplos de características comumente atribuídas a mulheres ou a homens, incluindo comportamentos, papéis e profissões, de mulheres e homens, e que anotem cada exemplo no cartão da cor correspondente para homens ou mulheres.
3. Prepare duas áreas de exposição – uma indicando "mais poder" e a outra indicando "menos poder".
4. Após o preenchimento dos cartões, peça para que cada grupo discuta se essas características, profissões, etc. estão associados a mais ou menos poder e, em seguida, cole ou fixe cada cartão na área de exibição apropriada.
5. Reúna os participantes em torno das exposições e peça-lhes que agrupem os cartões em temas gerais dentro de cada área de exposição (profissões, atitudes, características, comportamentos, etc.).
6. Em relação a cada tema, pergunte e discuta se essas características e papéis são determinados pelo nosso sexo ou se são estereótipos de gênero impostos pela sociedade.
7. Em seguida, peça aos participantes que reflitam sobre como essas diferenças de poder baseadas em gênero contribuem para a desigualdade e a violência de gênero.
8. Em uma discussão plenária, discuta: "Quais são as causas profundas da violência e do assédio baseados em gênero?
9. Usando um *flipchart*, desenhe uma tabela com "justificativas" no topo de uma coluna e "causas" no topo da outra coluna. Liste todos os fatores que os participantes destacarem na coluna apropriada da tabela e pergunte aos grupos se concordam ou discordam.

B. Identificação do estigma de gênero no cotidiano escolar

Propósito	Ajudar os participantes a reconhecer como os estereótipos de gênero, vieses e microagressões podem afetar mulheres e meninas em ambientes educacionais.
Tempo	30 a 40 minutos
Materiais	Cartões de cenários ou cenários impressos, papel e caneta

Instruções:

1. **Apresente os cenários abaixo ou adapte-os ao contexto local:**

- Uma professora é constantemente solicitada a tomar notas e organizar o lanche durante as reuniões de equipe, enquanto seus colegas homens são encarregados de liderar as discussões.
- Uma professora que se expressa com firmeza durante uma reunião é descrita como "agressiva demais", enquanto um colega do sexo masculino que se comporta de maneira semelhante é considerado confiante.
- Uma menina que deseja participar de uma atividade de liderança escolar é informada de que os meninos são mais adequados para cargos de liderança.
- As ideias de uma educadora são ignoradas durante uma reunião, mas posteriormente aceitas quando repetidas por um colega do sexo masculino.

2. **Em pequenos grupos, pergunte aos participantes:**

- O que está acontecendo nesta situação?
- Que estereótipos de gênero, vieses ou microagressões você consegue identificar?
- Quem pode ser afetado?
- O que um professor, líder escolar ou sindicato poderia fazer de diferente?

3. **Peça aos grupos que compartilhem uma ação prática que tomariam para lidar com a situação.**

Nota para o facilitador: Lembre os participantes de que o viés de gênero nem sempre é evidente ou intencional. Pequenos comportamentos repetidos podem contribuir para uma cultura escolar em que as vozes, a autoridade e as contribuições das mulheres são subvalorizadas.

Unidade 4.2 Combate ao estigma e à discriminação de gênero no local de trabalho

A. Das barreiras à ação: apoiando as mulheres na liderança educacional

Propósito	Ajudar os participantes a identificar ações práticas para melhorar as oportunidades das mulheres de participação e liderança na educação.
Tempo	30 a 40 minutos
Participantes	Professores, líderes escolares e/ou membros de sindicatos da educação
Materiais	Papel ou *flipchart*

Instruções:

1. **Peça aos participantes que pensem em sua escola ou sindicato e respondam:**

   "O que dificulta a participação ou o avanço de mulheres educadoras em cargos de liderança?"

2. **Os grupos identificam duas ou três barreiras, que podem incluir**

   - distribuição desigual de responsabilidades;
   - acesso limitado a oportunidades de liderança;
   - estereótipos sobre a liderança feminina;
   - falta de mentoria ou desenvolvimento profissional;
   - assédio ou um ambiente de trabalho inseguro.

3. **Apresente a cada grupo os três títulos a seguir: Promover a conscientização, Criar um ambiente favorável, Treinar e apoiar mulheres líderes.**

4. **Peça aos grupos que coloquem cada barreira sob o título correspondente à área em que consideram necessária alguma ação e que identifiquem uma ação prática para resolvê-la.**

Barreira	Intervenção	Ação prática
Poucas mulheres são convidadas a liderar projetos escolares.	Treinar e apoiar mulheres líderes	Dar às mulheres educadoras oportunidades para liderar projetos ou presidir reuniões
Espera-se que as mulheres assumam mais tarefas administrativas	Criar um ambiente favorável	Analisar como as tarefas administrativas e pastorais são distribuídas
Estereótipos sobre a liderança feminina	Promover a conscientização	Discutir estereótipos de gênero durante reuniões de equipe ou sindicais

5. **Peça a cada grupo que identifique uma ação que possa ser iniciada de forma realista nos próximos três meses.**

Nota para o facilitador: Quando apropriado, faça a relação entre as ações propostas pelos participantes e as políticas escolares existentes, políticas sindicais, programas de desenvolvimento profissional ou prioridades de negociação coletiva.

Notas de rodapé

[1] UNESCO, A Guide for Gender Equality in Teacher Education Policy and Practices (UNESCO, 2015).

[2] Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), "Gender Stereotyping," n.d., https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping.

[3] Ibid.

[4] J. Pillinger, Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work (International Labour Organization and UN Women, 2019), https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work.

[5] OHCHR, "Gender Stereotyping"

[6] United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI), Learning Brief: Ending Gender Stereotypes in Schools — Good Practices, Experiences and Lessons Learned (2023), https://www.ungei.org/publication/learning-brief-ending-gender-stereotypes-schools.

[7] OHCHR, "Gender Stereotyping"

[8] Stanford University, Office of Faculty Development and Diversity and Engagement, "Faculty Anti-Bias Training Resources: Recognizing and Addressing Microaggressions" (2021), https://sustainability.stanford.edu/sites/sustainability/files/media/file/recognizing-and-addressing-microaggressions.pdf.

[9] International Labour Organization, Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment (ILO, 2020), https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_751832.pdf.

[10] Education International, Report on the 2024 Education International Quadrennial Gender Survey (2024), https://www.ei-ie.org/en/item/28861:report-on-the-2024-education-international-quadrennial-gender-survey.

[11] International Labour Organization, Domestic Violence and Its Impact on the World of Work, briefing note, n.d., https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf.

[12] International Labour Organization, "Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment."

[13] IndustriALL Global Union, "What Unions Can Do to Put a Stop to Domestic Violence," February 23, 2021, https://www.industriall-union.org/what-unions-can-do-to-put-a-stop-to-domestic-violence; International Labour Organization, "Domestic Violence and Its Impact on the World of Work."

[14] International Labour Organization, "Domestic Violence and Its Impact on the World of Work."

[15] Education International, "Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206)," June 25, 2021, https://www.ei-ie.org/en/item/25102; International Trade Union Confederation, Mini Guide C190 & R206, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf.

[16] United Nations Girls' Education Initiative (UNGEI), A Whole School Approach to Prevent

School-Related Gender-Based Violence: Minimum Standards and Monitoring Framework (2019), https://www.ungei.org/sites/default/files/A-whole-school-approach-to-prevent-school-related-gender-based-violence-Minimum-Standards-and-Monitoring-Framework-2019-eng.pdf.

17 UNGEI, "A Whole School Approach to Prevent School-Related Gender-Based Violence."

18 Ibid.

19 UNGEI, "A Whole School Approach to Prevent School-Related Gender-Based Violence"; UNGEI, "Learning Brief: Ending Gender Stereotypes in Schools."

20 Ibid

21 Ibid.

22 Ibid.

23 Education International, "Report on the 2024 Education International Quadrennial Gender Survey."

24 International Labour Organization, Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), 2019, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.

25 IndustriALL Global Union, "Understanding Domestic Violence," 2020, https://www.industriall-union.org/domestic-violence-explained.

26 Montague-Nelson and Spooner, "Violence and Harassment in the World of Work."

27 Education International, "Report on the 2024 Education International Quadrennial Gender Survey."

28 Global Education Monitoring Report Team, 2025 Gender Report: Women Lead for Learning (UNESCO, 2025), https://www.unesco.org/gem-report/en/publication/2025-gender-report.

29 Global Education Monitoring Report Team, "2025 Gender Report: Women Lead for Learning."

30 Ibid.

31 International Labour Organization, "Domestic Violence and Its Impact on the World of Work."

32 Education International, "Training of Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206)," June 25, 2021, https://www.ei-ie.org/en/item/25102.

Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

creative commons

BY NC SA

Este trabalho está licenciado sobre a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0)

:Você pode

Compartilhar — copiar e redistribuir o material em qualquer meio ou formato

Adaptar — remixar, transformar, e criar a partir do material

:Nos seguintes termos

Atribuição — Você deve dar o devido crédito, fornecer um link para a licença e indicar se foram feitas alterações. Você pode fazer isso de qualquer maneira razoável, mas não de forma que sugira que o licenciante .endossa você o seu uso

Não Comercial — Você não pode usar o material para fins comerciais

Compartilhamento Igual — Caso remixa, transforme, ou crie a partir do material, você deve descrever suas contribuições sob a mesma licença .do original

Kit de Ferramentas de 2026 da Internacional da Educação

ENSINANDO A INCLUSÃO, CONSTRUINDO O SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO

Um kit de ferramentas para educadores e sindicatos da educação para promover a inclusão e acabar com o estigma relacionado à lepra (doença de Hansen)

MÓDULO 4

Estigma e Discriminação de Gênero na Educação



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Head office

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Brussels, Belgium
Tel +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
#unite4ed

A Internacional da Educação representa organizações de docentes e outros profissionais da educação em todo o mundo. É a maior federação mundial de sindicatos e associações, representando trinta milhões de profissionais da educação em cerca de quatrocentas organizações em cento e setenta países e territórios, no mundo inteiro. A Internacional da Educação une professores e profissionais da educação.

Este trabalho está licenciado sobre a Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-CompartilhaIgual 4.0 Internacional. (CC BY-NC-AS 4.0)

Publicado pela Internacional da Educação (setembro 2026)
ISBN 978-92-9276-042-7 (PDF)