

Iniquidade de gênero no contexto ocupacional e estratégias de enfrentamento

(Gender inequality in occupational context and coping strategies)

Júnnia Maria Moreira¹, Andressa Victoria Freire Silva, Samara Oliveira Rocha, Joice Izabela Pereira dos Santos y Raquel Rocha da Silva Oliveira

Universidade Federal do Vale do São Francisco – Petrolina- PE

(Brasil)

RESUMO

A desigualdade ou iniquidade de gênero tem recebido atenção de diversos setores da sociedade. A partir da concepção binária de gênero das Nações Unidas, este trabalho visa compreender a iniquidade de gênero no contexto ocupacional a partir das contribuições da Análise do Comportamento. O contexto ocupacional permite observar iniquidades de gênero sutis, como viés na contratação e questionamento de decisões quando vindas de mulheres em posições de poder. Além de menor representatividade em áreas específicas, como a área de STEM, as mulheres raramente estão presentes nos níveis mais altos da carreira acadêmica. Para compreender o fenômeno, a Análise do Comportamento caracteriza o patriarcado como uma agência de controle responsável por disseminar práticas culturais exploratórias e baseadas em concepções de gênero estereotipadas e limitantes para as mulheres. Por fim, ações de enfrentamento da iniquidade de gênero são ilustradas em termos de políticas afirmativas que garantam o espaço das mulheres em áreas sub-representadas e em termos de intervenções psicossociais que visam a reflexão e o desenvolvimento de novas concepções de gênero e de formas de relacionamento interpessoal.

Palavras-chaves: iniquidade de gênero, concepções de gênero, viés de gênero, análise do comportamento, patriarcado, relações de exploração, políticas públicas, intervenções psicossociais, habilidades sociais.

¹ Endereço para correspondência: Júnnia Maria Moreira. Univasf Campus Petrolina Centro - Colegiado de Psicologia, Avenida José de Sá Maniçoba, s/n, centro, Petrolina - Pernambuco, CEP 56304-205. E-mail: junnia.moreira@gmail.com

ABSTRACT

The gender inequality or inequity has been receiving attention from different society sectors. The gender equity promotion and the empowerment of women and girls is one of the goals for sustainable development included in the United Nations 2030 Agenda. Based on the United Nations binary conception of gender, this work aims to understand gender inequity in the occupational context through Behavior Analysis contributions. This context allows us to observe subtle gender inequities such as bias in hiring and questioning decisions when coming from women in positions of power. Besides, in addition to being less representative in specific areas, such as STEM, women are scarce at the highest levels of the academic career. To understand the phenomenon, Behavior Analysis understands patriarchy as a control agency responsible for disseminating exploratory cultural practices based on stereotyped gender conceptions which are also restrictive for women. The general picture emerging from studies and theoretical perspectives is that not just women, but everybody with any gender, learn how to behave and what to expect from others according to their gender. Such inequity can draw huge and all kinds of losses for the whole society. Finally, actions to combat gender inequity are illustrated in terms of affirmative policies that guarantee a position for women in underrepresented areas and also in terms of psychosocial interventions aiming to consider and develop new conceptions of gender and new forms of interpersonal relationships. Remarkably, studies add evidence of the importance of gender inequity and gender biases awareness in addition to the education and the promotion of social skills of those involved in gender exploitation relationships.

Keywords: gender inequality, gender conceptions, gender biases, behavior analysis, patriarchy, exploitation relationships, public policies, psychosocial interventions, social skills.

A desigualdade de gênero tem sido considerada um problema social relevante e vem recebendo atenção de diversos setores da sociedade. Os estudos sobre o assunto cresceram nos últimos anos em quantidade, complexidade e qualidade, medida pelo fator de impacto das publicações (Elsevier, 2017). Além disso, a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas foi incluída como uma das metas da Agenda 2030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável (United Nations, 2015). Ao considerar fatores como raça, idade, etnia, cultura e deficiências, a igualdade de gênero reflete o conceito de interseccionalidade (Collins, 2015; Collins & Bilge, 2020) e abarca desde saneamento e higiene, especialmente no período menstrual, igualdade salarial, igualdade nos prazos de licenças parentais, igualdade nos preços pagos por homens e mulheres em produtos similares, enfrentamento da violência contra mulheres e meninas (e.g., casamento infantil e tráfico sexual), reconhecimento e valorização do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado, direito sexual e reprodutivo, até fomento a políticas e legislações (United Nation, 2015; Women Watch/NU, 2016).

Apesar de apresentar uma concepção binária de gênero, sem referências à transgeneridade e gêneros não-binários, compreende-se neste estudo que a busca pela igualdade de gênero refere-se e deve ser estendida a todos os gêneros, porém, diante da necessidade de delimitação do escopo deste trabalho, adota-se a definição de desigualdade de gênero das Nações Unidas, pautando-se em comparações entre homens e mulheres. Enquanto o termo desigualdade pressupõe simplesmente a existência de diferenças, o conceito clássico de equidade cunhado por Homans (1961) é baseado nos custos/investimentos e ganhos de cada pessoa na situação. O problema da desigualdade ou iniquidade de gênero não reside na simples diferença entre os gêneros, mas sim nas condições de custos, esforços ou investimentos, por um lado, e benefícios ou ganhos, por outro para cada um desses gêneros. Portanto, o conceito de iniquidade supõe uma referência inequívoca à justiça social e, em função disso, optamos por utilizá-lo neste trabalho.

Com o objetivo de contextualizar o fenômeno na esfera ocupacional, serão ilustradas algumas evidências da iniquidade de gênero no mercado de trabalho e na área acadêmica. Em seguida, busca-se compreender o fenômeno a partir das contribuições da Análise do Comportamento e, finalmente, serão indicadas algumas ações no âmbito das políticas públicas e das relações interpessoais voltadas para o enfrentamento da iniquidade de gênero.

A iniquidade de gênero no contexto ocupacional

Além das diferenças históricas entre mulheres e homens no acesso à riqueza, estudos clássicos revelam que homens têm mais autoridade para tomada de decisão e para supervisão, e também mais autonomia no planejamento e implementação do trabalho pelos funcionários fora do ambiente de supervisão do que as mulheres (Jaffe, 1989). Essas disparidades aparecem também em outras medidas analisadas por estudos mais recentes. O relatório da Associação de Mulheres na Ciência (AWIS - do inglês Association of Women in Science, 2019) indicou que 84% das mulheres brancas e 73% das negras afirmaram ter tido seus posicionamentos em suas áreas de especialidade questionados. Além disso, mulheres brancas e negras afirmaram trabalhar mais que os colegas para se afirmarem, tiveram que fornecer mais evidência de competência do que seus pares e tiveram suas conquistas ou ideias atribuídas a outra pessoa. Além da discriminação após contratadas, as mulheres também são discriminadas no momento da contratação. Reuben, Sapienza e Zingales (2014) apontaram que tanto contratantes mulheres quanto homens têm duas chances a mais de contratar homens do que mulheres com base em informações relacionadas à aparência e gênero apenas.

Além das questões salariais e de seleção, mesmo naquelas situações em que a igualdade de remuneração e seleção pode ser garantida para ambos os gêneros em um mesmo cargo, as desigualdades ainda assim se apresentam, porém de formas mais sutis. Um exemplo são as iniquidades de gênero na área acadêmica, que têm sido estudadas de forma mais aprofundada nos últimos anos em função dos registros de produção que podem ser facilmente acessados em bancos de dados. Segundo o relatório da Elsevier (2017) sobre diferenças e questões de gênero na

pesquisa global, realizado a partir de levantamento nas bases de dados do Scopus, há evidências de que, apesar do aumento na proporção de mulheres pesquisadoras e inventoras nos últimos anos em 12 países, inclusive no Brasil, ainda existem algumas desigualdades. Mulheres publicam menos artigos que os homens e ainda têm menor probabilidade de colaborações acadêmicas internacionais e com indústrias. Porém, o impacto das publicações em termos de citações e downloads não diferiu entre pesquisadores e pesquisadoras, o que sugere que, a despeito da qualidade similar, o tempo investido no trabalho é maior para os homens. Considerando dados de mobilidade internacional entre 1996 e 2015, as mulheres também estão em desvantagem. Esse dado é ainda mais relevante diante do fato de as citações de maior impacto acadêmico serem de pesquisadores que passaram períodos de até dois anos trabalhando no exterior.

Além disso, em termos de área de pesquisa, as mulheres estão melhor representadas nas ciências da vida e da saúde, porém, com baixíssima presença, em torno de 14% até 2015, como inventoras com registros de patentes (Elsevier, 2017). Mais especificamente, as pesquisadoras tendem a se especializar na área biomédica e os pesquisadores nas ciências físicas, com exceção de Portugal que foge à regra contando com 37% de mulheres dentre todos os pesquisadores na área de física e astronomia (ver também Charlesworth, & Banaji, 2019a). Além disso, Portugal foi o país que apresentou o maior aumento na razão de autoras por autores, de 63 mulheres para cada 100 homens no período de 1999 a 2003 para 94 mulheres para 100 homens no período de 2014 a 2018 (Elsevier, 2020). Aqui, porém, é importante destacar os esforços que Portugal tem empregado na promoção da equidade de gênero (Elsevier, 2017), assunto que será retomado posteriormente neste trabalho. Dados da AWIS (2019) indicam que, apesar da paridade entre mulheres e homens nas ciências, tecnologia, engenharias e matemática, áreas conhecidas como STEM (da sigla em inglês, Science, Technology, Engineering and Mathematics), apenas metade das mulheres permanece na carreira comparadas aos homens.

Dados brasileiros mostram que as mulheres são minoria nos níveis mais elevados da carreira acadêmica (Bezerra, Lazzaro, Peixoto & Lopes, 2019), apesar de constituírem a maioria entre concluintes na educação superior no Brasil (IBGE, 2018). Fenômeno similar ocorre nos Estados Unidos, onde os cargos de direção em STEM são ocupados majoritariamente por homens brancos (65%), seguidos de mulheres brancas (22%), homens negros (9%) e mulheres negras (4%). Na área de biotecnologia, com alta representatividade feminina, apenas 6% dos cargos mais altos são ocupados por mulheres brancas e 2% por mulheres negras (AWIS, 2019).

Essa iniquidade de gênero, além de outras desigualdades sociais, foi intensificada pela pandemia de Covid-19 e o isolamento social por ela imposto em 2020. No Brasil, o trabalho invadiu os lares de 8,6 milhões de pessoas, em sua maior parte (31,1%) com nível superior completo ou pós-graduação (IBGE, 2020). Com a presença constante da família em casa e as exigências de trabalho remoto, estudo, alimentação e limpeza, as mulheres foram as mais sobrecarregadas, o que refletiu em quedas de produtividade mais acentuadas no trabalho delas em comparação ao trabalho dos homens (Staniscuaski et al., 2020).

Uma compreensão analítico-comportamental da iniquidade de gênero

Os dados apresentados até aqui refletem os efeitos do patriarcado, definido em termos da institucionalização da dominação masculina (Lerner, 1986). Para compreender essa realidade, Nicolodi e Arantes (2019) propuseram uma análise do patriarcado e das relações de poder entre os gêneros, ressaltando que comportamentos similares de homens e mulheres em um mesmo contexto recebem consequências diferentes apenas em função do gênero. Essa diferença no tratamento a homens e mulheres acabou se tornando uma prática cultural disseminada pelo patriarcado e fortemente naturalizada nas relações sociais. Nicolodi e Arantes (2019) defendem, portanto, que o patriarcado pode ser compreendido como uma agência de controle, termo cunhado por Skinner (1953).

As agências de controle se referem ao poder institucional de pessoas ou organizações que, inseridas em um grupo social, têm capacidade de controlar os comportamentos dos indivíduos deste grupo por meio do estabelecimento de contingências específicas. Essas agências são responsáveis por selecionar, promover e acompanhar as interações entre os indivíduos e/ou organizações e atuam como versões ampliadas e aperfeiçoadas do controle grupal, tendo uma maior eficácia em gerenciar o comportamento dentro da cultura em que foram implementadas (Dittrich et al., 2013). Logo, entender o patriarcado como uma agência de controle possibilita organizá-lo como um conjunto de práticas que controla o grupo social utilizando reforçadores específicos e críticos, que são eficazes para manter a cultura em que essa agência foi promovida. Além disso, se faz necessário entender que se as práticas culturais estabelecidas por determinada agência de controle continuam sobrevivendo é porque resultam em consequências positivas para as próprias agências. No caso do patriarcado como agência de controle, as práticas culturais machistas são úteis na manutenção do poder e privilégio dos homens, sendo difundidas na cultura e contribuindo para que os homens tenham maior controle e acesso a reforçadores sociais importantes (Fontana & Laurenti, 2020).

As situações sob influência do patriarcado exemplificadas anteriormente consistem em relações de exploração, em que o explorador se beneficia em função de prejuízos para a parte explorada, e são atravessadas por diferenças entre os ganhos e os investimentos relativos dos envolvidos em uma situação social (Adams, 1965). Essas relações remetem ao conceito de justiça distributiva entre pessoas que estão em uma relação de troca, a qual, segundo Homans (1961), acontece quando os ganhos de cada um são proporcionais a seus investimentos. O ganho consiste no que é recebido na troca subtraído dos custos incorridos, como, por exemplo, o custo de abrir mão de certas recompensas. Quando existe uma desigualdade entre as proporções entre ganho e investimento, os indivíduos com menor proporção poderão perceber a situação como injusta.

No entanto, muitas pessoas, ao compararem suas recompensas com as de outra, perceberão que essas são menores, e ainda assim não entenderão essa distribuição como injusta. Isso porque as pessoas que obtêm as recompensas mais altas são vistas como merecedoras (Sandel, 2020). Assim, por exemplo, o homem é visto como mais merecedor de certos ganhos do que as mulheres (Adams, 1965). Além

das concepções de merecimento, na concepção comportamental de Baum (2006), o reforçamento mútuo na relação mantém os comportamentos dos envolvidos e o reforçamento imediato, porém de menor importância, para o comportamento da pessoa explorada torna mais difícil a identificação da exploração.

Na tentativa de compreender as origens das relações de exploração entre gêneros, Charlesworth e Banaji (2019a) afirmam que, no passado, uma suposição dominante sobre as disparidades de gênero em STEM dizia respeito à falta de habilidade das mulheres devido a diferenças biológicas, inatas e/ou imutáveis (ver também Keller, 1985). Hoje em dia, os debates em torno das causas das disparidades de gênero em STEM costumam se estabelecer em torno de três hipóteses inter-relacionadas: diferenças de habilidade, diferenças nas preferências, valores ou escolhas de estilo de vida e, por fim, viés explícito e implícito. Apenas recentemente surgiram posicionamentos científicos defendendo que não há evidências convincentes de que as diferenças nas habilidades matemáticas, por exemplo, são imutáveis ou biologicamente inatas (Ceci, & Williams, 2010; Ceci, Ginther, Kahn, & Williams, 2014; Hyde, 2016; Spelke, 2005). Portanto, outros fatores devem contribuir para isso, como diferenças de gênero na autoeficácia acadêmica (Dixon, Worrell, Olaszewski-Kubilius, & Subotnik, 2016) ou confiança matemática (Flanagan, & Einarson, 2017). Os vieses explícitos e implícitos são construtos psicológicos que contribuem para prever comportamentos e resultados. São crenças e estereótipos que associam homens, mais do que mulheres, com ciência, matemática, liderança ou carreiras e são apresentados por pessoas de diversas idades, gêneros, culturas e países (Charlesworth, & Banaji, 2019b; Greenwald, & Banaji, 1995).

Portanto, no cerne das iniquidades de gênero e na manutenção dessas relações de exploração estão as concepções do que é típico e esperado socialmente de mulheres e homens, os papéis, concepções ou vieses de gênero. O viés de gênero está presente e é, portanto, ensinado em grande parte (senão em todas) as relações sociais como mostram algumas pesquisas sobre as relações professor(a) e aluno(a) na educação básica e fundamental (Lavy, & Sand, 2015) e mãe-pai e filho(a)s (Crowley, Callanan, Tenenbaum, & Allen, 2001). O gênero é culturalmente atribuído a partir do sexo, o qual, por sua vez, determina diferenças fisiológicas e físicas, e acaba por embasar diferenças em habilidades preconizadas pela sociedade patriarcal, porém sem a mesma fundamentação fisiológica ou física. Essas últimas diferenças são construídas socialmente (para uma revisão com diversas evidências dessa construção social, ver Charlesworth, & Banaji, 2019a).

Evidências de como esses vieses são ensinados nas relações familiares foram encontradas por Crowley et al. (2001). Os autores observaram 300 interações entre pais e mães com seus filhos e filhas visitando um museu. Os pais e mães forneciam mais explicações sobre como os objetos funcionavam ou para quê serviam para os meninos (em 29% das interações) comparados com as meninas (apenas 9% das interações). Fenômeno similar parece se repetir com professores. Carlana (2019) avaliou o estereótipo implícito relacionado a gênero e ciência; em outros termos, o quanto professores apresentavam concepções estereotipadas de gênero na ciência, acreditando existirem áreas de estudo em que homens têm mais facilidade do que mulheres. As alunas de professores e professoras com mais viés, tinham menos

confiança em suas habilidades matemáticas e escolhiam escolas de nível médio menos exigentes, seguindo recomendações de seus professores e professoras.

Assim, as concepções de gênero estão na origem das iniquidades concretas de gênero e da situação de maior vulnerabilidade da mulher em termos não só de formação e atuação profissional, mas também em termos de como são construídas as relações. Concepções do tipo “Ao marido cabe a responsabilidade de prover o sustento da família, enquanto a esposa cuida do lar” fortalecem as limitações impostas às mulheres em termos de ocupações e profissões. Ademais, concepções como “Em alguns casos, a mulher dá motivos para apanhar” ou “Algumas mulheres só se comportam adequadamente se os companheiros são violentos” fortalecem relações abusivas e podem ser usadas como justificativas de violências domésticas.

A partir dessas relações entre concepções de gênero e violência contra a mulher, alguns estudos investigaram a concordância dos participantes com itens que retratavam tais concepções, elaborados em termos de regras descritivas (e.g. Callou, Bastos, Moreira & Souza, 2016; Gomes & Costa, 2014; Moreira, Peixinho, Cordeiro & Souza, 2020). Em conjunto, os dados desses estudos revelam evidências similares em termos de maior tolerância à violência psicológica além de um efeito relevante da educação. Mais especificamente, participantes com formação universitária discordaram mais que participantes sem essa formação em itens que culpabilizavam a vítima e apresentavam o modelo tradicional de família e papéis tradicionais de gênero, por exemplo. O efeito da educação foi superior ao efeito do gênero (mulher ou homem) e também foi observado nas correlações negativas entre escolaridade e concordância com itens que explicitavam papéis tradicionais de gênero. O estudo de Moreira, Peixinho, Cordeiro e Souza (2020) foi realizado com profissionais que trabalham com violência contra a mulher divididos em dois grupos: com e sem treinamento. Esse estudo revelou ainda diferença estatística na concordância dos profissionais com e sem treinamento apenas na categoria “relação do profissional com a vítima”, na qual o grupo com treinamento apresentou maior nível de discordância. Esse resultado indica que a exposição ao treinamento afetou a concordância dos profissionais quanto a como devem se relacionar com a vítima, porém a ausência de diferenças nas demais categorias sugere a importância de outras formas de avaliação da atuação do profissional após o treinamento. Considerados em conjunto, os resultados desses estudos sobre concordância com regras relacionadas a concepções de gênero indicam que educação é uma variável relevante para alterar a cultura patriarcal.

Ainda sobre as concepções de gênero, Freitas e Morais (2019) apresentam uma análise comportamental de práticas culturais e comportamentos presentes na cultura do estupro pautada em considerações feministas. Dentre as práticas existentes, foi criada a classe mitos sobre estupro, a qual abrange a maior parte das justificativas apresentadas em situações de violência. Segundo as autoras, os mitos negam, amenizam ou justificam a violência sexual. Com o fortalecimento de mitos sobre estupro é enfraquecida a possibilidade de que as mulheres reconheçam comportamentos como sendo violentos e, assim, é criado um ambiente favorável para a relação abusiva. As concepções de gênero vigentes em uma sociedade parecem, portanto, estreitamente relacionadas com os comportamentos abusivos e violentos

consentidos e reforçados por pessoas e por agências de controle de forma implícita e explícita.

Intervenções para o enfrentamento da iniquidade de gênero e a atuação do analista do comportamento

Maior equidade de gênero traz benefícios não só em termos de justiça social e melhoria na saúde, qualidade de vida e desenvolvimento das mulheres, mas também acrescenta ganhos para toda a sociedade. Não é por acaso que a equidade de gênero tem sido considerada uma meta social relevante: a sub-representação das mulheres tem diversas repercussões deletérias. Nas ciências, por exemplo, evidências mostram que em áreas com baixa presença de pesquisadoras, como nas engenharias, também é reduzida a probabilidade de mulheres como primeira autora ou como autora para correspondências relacionadas ao artigo (Elsevier, 2017). O mesmo acontece, de forma inversa, nas áreas com sub-representação masculina, como a enfermagem, em que homens têm menor probabilidade de serem primeiro autor ou autor para correspondências. Portanto, não se trata de uma disputa entre gêneros, mas, antes, de garantir representação de ambos em diferentes áreas e setores. No mesmo relatório, pesquisadores de renome entrevistados, como Londa Schiebinger da Universidade de Stanford nos Estados Unidos e Vladimir Šucha da União Europeia, explicitam a importância da representação das mulheres nas áreas científicas em que essas são sub-representadas. De acordo com esses pesquisadores, isso aumentaria a diversidade das reflexões e questões investigadas e garantiria o desenvolvimento de uma ciência sustentável que possa incluir homens e mulheres e responder aos desafios da sociedade. Para tanto, os pesquisadores apontam para a necessidade de políticas públicas que facilitem a inserção de atores sociais menos representados, como as mulheres. O mesmo pode ser estendido para outras minorias étnicas.

Isso também parece ser verdade no mundo dos negócios. O Relatório da McKinsey e Company (Hunt, Yee, Prince, & Dixon-Fyle, 2018), englobando mais de mil empresas em 12 países, revelou a relação entre diversidade, em termos de gênero, cultura e etnia, por um lado, e produtividade por outro. Esta última incluía desde ganhos financeiros até outros objetivos de longo prazo. As empresas no quartil mais diverso da amostra são 21% mais produtivas do que as empresas no quartil menos diverso em termos de gênero.

Além disso, Dezso e Ross (2012) verificaram que, considerando informações de quinze anos de empresas públicas, de fato há uma melhora no desempenho da empresa que conta com mulheres na alta gestão, mas apenas quando a empresa se engaja em estratégias de inovação. Esses achados demonstram a importância da diversidade nas empresas, pois, ao mesmo tempo em que auxilia as mulheres a superarem barreiras estabelecidas pelas contingências patriarcais, também produz melhorias no desempenho da empresa (ver também Woolley, Chabris, Pentland, Hashmi, & Malone, 2010).

Medidas afirmativas que fortaleçam a presença de mulheres em áreas em que elas são sub-representadas são importantes também para mudar as concepções e vieses de gênero. Em uma metanálise com 78 estudos, Miller, Nolla, Eagly e Uttal

(2018) identificaram que desenhos de crianças mais jovens revelavam mais mulheres cientistas do que desenhos de crianças mais velhas. Segundo os autores, isso sugere que, apesar de o aumento de mulheres na ciência ter enfraquecido esse estereótipo ao longo dos anos, na medida em que crescem, as crianças tendem a apresentar mais estereótipos, possivelmente em função do que vivem. Pode-se concluir, portanto, que aumentar a representatividade das mulheres em setores específicos, além de favorecer o desenvolvimento da ciência e tecnologia por meio da maior diversidade de visões, também contribui para reduzir os vieses de gênero culturalmente estabelecidos. Nesse sentido, Nosek et al. (2009) afirmam que as diferenças entre países em termos do viés de gênero implícito estão correlacionadas com diferenças de gênero em termos do desempenho em ciências e matemática.

O cenário da iniquidade de gênero e o poder exercido pelo patriarcado como agência de controle precisa ser considerado pelos analistas do comportamento não apenas em suas investigações, mas também em sua atuação. Existem evidências, por exemplo, de que mulheres apresentam maior prevalência de estresse e ansiedade, fenômeno influenciado, pelo menos em parte, pela iniquidade de gênero e as exigências desiguais sobre as mulheres (Wahed, & Hassan, 2017).

Em decorrência de todos os prejuízos dessas relações iníquas, Pinheiro e Oshiro (2019) explicitam algumas variáveis de gênero que os terapeutas devem estar atentos no atendimento a mulheres: invalidação, exigências desiguais, abuso e violência. É comum que em relações conjugais iníquas, haja a invalidação de sentimentos, emoções e percepções das mulheres por parte dos homens. Esse processo muitas vezes ocorre de forma implícita ou é naturalizado pelos envolvidos, contribuindo, dessa forma, para a manutenção das relações de exploração e da iniquidade de gênero. Pinheiro e Oshiro ressaltam que terapeutas de ambos os gêneros devem estar atentos a estas variáveis durante o processo de avaliação clínica. É comum que as variáveis ontogenéticas sejam enfatizadas na análise do caso, mas as práticas culturais que afetam o sofrimento psíquico das mulheres também devem ser consideradas (ver também Costa, 2019).

De forma similar, Carneiro e Santos (2021) afirmam que uma atuação clínica pautada em valores feministas pode possibilitar que o(a) paciente compreenda como os marcadores de gênero e as demandas apresentadas interseccionam-se, moldando seu comportamento por meio de consequências geradas por contingências patriarcais. Estar sob controle desses tipos de valores permite que a atuação do analista do comportamento intensifique sua função social e transformadora, possibilitando a construção de estratégias no nível individual e coletivo, reforçando e validando comportamentos de resistência e politicamente engajados, e enfraquecendo comportamentos mantenedores de iniquidade. Segundo as autoras, expandir a compreensão de que os comportamentos são multideterminados, e que além das influências individuais, há também determinações sociais e políticas carregadas de valores patriarcais permite minimizar eventuais comportamentos de culpabilização e ampliar uma perspectiva contextual e funcional.

Reconhecer a situação de iniquidade nem sempre é fácil e, além do gênero, a posição social, cor da pele e experiências anteriores também podem interferir nessa percepção (Adams, 1965). Para Nicolodi e Arantes (2019), um contexto patriarcal

mais amplo e generalizado dificulta a identificação de relações de exploração de gênero porque acaba por uniformizar diversas experiências relacionais. Isso torna as contingências comparáveis muito similares, comparação essa que permite o reconhecimento de relações de exploração quando as contingências comparadas diferem em termos de equidade (Baum, 2006). O reconhecimento da iniquidade de gênero para Couto (2019) perpassa o conceito de empoderamento como produto e como processo que leva as mulheres à autonomia. De forma geral, esse conceito engloba o questionamento da ideologia patriarcal, as transformações das estruturas e instituições que reforçam essa ideologia e a criação de condições para que isso seja feito pelas mulheres. Acerca disso, de acordo com Ruiz (1995), instituições sociais e políticas têm, historicamente, silenciado as vozes das mulheres, impondo a elas uma visão patriarcal da realidade que nutre essas práticas culturais machistas. Aqui é importante mencionar a reflexão de Rutherford (2018) a respeito dos riscos do uso do termo empoderamento como condição de enfrentamento individual de um problema essencialmente estrutural. Para a autora, essa visão individualista, em parte sustentada pela psicologia, serve aos interesses do neoliberalismo e, portanto, contribui para fortalecer o poder das agências controladoras vigentes, tais como a patriarcal.

Como exemplo do controle patriarcal, pode-se citar a naturalização do ciúme visto como relacionado ao amor (Costa et al., 2014). Em contextos nos quais as questões de gênero são problematizadas, a possibilidade de identificar a exploração contida na relação e revertê-la é maior, o que possibilita, no longo prazo, autonomia, segurança, autoestima e qualidade de vida. Além disso, a consciência, compreendida aqui como a discriminação e identificação de uma relação de exploração, é apenas uma parte do desenvolvimento de estratégias para detecção e mudança. São também necessárias mudanças culturais. Nesse ponto é importante explicitar o conceito de consciência para a análise do comportamento como um comportamento verbal de descrição do próprio comportamento e de suas variáveis de controle. Dessa forma, apenas conseguir descrever o próprio comportamento violento não é suficiente para a mudança (Carvalho Neto, Alves & Baptista, 2007). O empoderamento com base no contracontrole envolve a modificação, por meio de políticas públicas, das práticas culturais que mantêm uma estrutura social iníqua. As variáveis culturais afetam a forma como as pessoas se relacionam e a tendência a estabelecer relações de exploração (ver também Santos, Gaberlotti & Lopes, 2016 para uma discussão mais aprofundada sobre diferentes formas de contracontrole e transformação social).

As ações capazes de reduzir a iniquidade de gênero, e conseqüentemente reverter essas relações de exploração, englobam desde políticas públicas e organizacionais que garantam a presença da mulher em setores de sub-representação até intervenções educativas e preventivas com os mais diversos atores. No que diz respeito a políticas públicas para promover a igualdade de gênero na ciência, Portugal se destaca com ações como leis que proíbem discriminação de gênero em livros didáticos, além da criação da Associação Portuguesa de Mulheres na Ciência, entre outras (Elsevier, 2017).

É importante mencionar que políticas públicas que promovam a autonomia das mulheres em geral também têm efeitos sobre a equidade de gênero. Bartholo,

Passos e Fontoura (2017), também em uma revisão, indicaram que o programa governamental Bolsa Família produziu aumento da tomada de decisões pelas mulheres beneficiárias quanto à compra de bens duráveis, uso de anticoncepcionais e comparecimento das crianças à escola. Além disso, houve a ampliação dos vínculos sociais e diminuição do isolamento das mulheres que passaram a frequentar mais espaços como mercados, feiras e salões de beleza. Por outro lado, além de reproduzir a representação da mulher como cuidadora do lar, o programa também acarretou em diminuição de horas dedicadas ao trabalho produtivo por elas.

Quanto a intervenções educativas, a quebra de hábito aumentou em 18% a contratação de mulheres na área de STEM em universidades americanas (Charlesworth & Banaji, 2019a; Devine et al., 2017). A quebra de hábito é um modelo de intervenção experimentalmente sustentado que objetiva tornar o indivíduo consciente do viés de gênero implícito e de suas consequências e consiste também em ensinar estratégias que possam reduzir esse viés (Devine et al., 2017). Este modelo envolve atividades voltadas à tomada de perspectiva, individualização da mulher (vista como indivíduo e não como uma parte do grupo de mulheres) e substituições de estereótipos (por exemplo, apresentar modelos que desafiam estereótipos).

Além disso, nas organizações e empresas é importante conduzir intervenções que objetivam analisar, compreender e propor medidas que possibilitem tanto a diminuição da iniquidade de gênero nas relações organizacionais, como também a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores a partir da modificação de contingências que interferem nos comportamentos profissionais (Borba, Ramos & Costa, 2017). Monteiro e Ferreira (2013) propõem que os principais problemas organizacionais da literatura especializada sejam analisados pela ótica de gênero por aqueles responsáveis pela gestão de pessoas, recomendação ainda mais relevante ao considerar o assédio moral no trabalho cuja prevalência parece associada ao gênero (Marques et al., 2012), embora isso necessite ser melhor investigado (Andrade & Assis, 2018). Mais especificamente, as autoras apresentam os seguintes indicadores a serem apurados em função do gênero: categoria profissional, tempo de exercício, função, carga horária, motivos de licenças, interrupção da carreira por direitos trabalhistas ligados à família, candidatos em seleção, admissões, demissões, identificação de remunerações e encargos, promoções realizadas na organização, ocorrências de acidentes trabalhistas, taxas de absenteísmo, entre outros. Os benefícios dessa sistematização são a identificação das principais manifestações de iniquidade e também a caracterização dos desafios enfrentados pelos funcionários em usufruir de seus direitos no trabalho.

Além do contexto ocupacional, é importante pensar na promoção de direitos básicos que, muitas vezes, são negados às mulheres. Ruane-McAteer et al. (2019) realizaram uma revisão sistemática acerca das intervenções que abordam homens, masculinidades e igualdade de gênero na saúde e direitos sexuais e reprodutivos. Segundo os autores, um terço dos estudos descrevem seus resultados como tendo um impacto positivo no comportamento dos participantes. No entanto, grande parte dos estudos apresentaram resultados mistos ou inconclusivos no que diz respeito ao envolvimento de homens e meninas em abordagens descritas como transformadoras de gênero.

As diferentes formas de vínculo e relacionamento são variáveis centrais na compreensão e reversão das iniquidades de gênero. Relações abusivas nas quais as mulheres figuram como as exploradas da relação parecem envolver também déficits nas habilidades sociais dos envolvidos. O estudo de Cardoso e Costa (2019), por exemplo, mostrou que, em uma amostra com 23 mulheres em situação de violência por parceiro íntimo, houve predominância de violência psicológica, alto nível de insatisfação conjugal e repertório deficitário de habilidades sociais conjugais. Além disso, a insatisfação conjugal estava negativamente correlacionada com expressividade/empatia, habilidades sociais conjugais e autocontrole proativo. A insatisfação conjugal também se correlacionou positivamente com a violência envolvendo ameaças. Esses dados sugerem a importância da insatisfação conjugal como um indicador de violência e também para a necessidade de intervenções que promovam as habilidades sociais em mulheres vulneráveis ou em situação de violência.

Além da promoção das habilidades sociais, existem outras intervenções possíveis. Barker, Ricardo e Nascimento (2007) realizaram um extenso trabalho de revisão no qual apontaram a eficácia de ações de diversos tipos como educação em grupo; estratégias baseadas em serviços de saúde e assistência social; campanhas comunitárias de divulgação, mobilização e mídia de massa; além de estratégias integradas que conciliavam pelo menos duas dessas anteriores. Os resultados mostraram que 29% dos programas são eficazes e 38% são promissores, além da ausência de avaliação de mudanças de comportamentos e atitudes no longo prazo. A educação em grupo mostrou fortes evidências de mudanças de atitudes (intenções de comportamento) e de mudanças de comportamento no curto prazo. Também foram analisados detalhes em comum entre as diferentes intervenções que se mostraram eficazes, como duração e quantidade de sessões, conteúdo abordado, atividades práticas, capacitação dos facilitadores e prestadores de serviço responsáveis por implementar as intervenções. Estudos abrangentes como esse são importantes principalmente por avaliarem critérios de eficácia nas intervenções e permitirem o planejamento de futuras intervenções que de fato possam produzir resultados.

É imprescindível notar a implicação do contexto político e cultural sobre a história comportamental do sujeito e como esses contextos, formados por contingências entrelaçadas, são produtos de indivíduos comportando-se coordenadamente (Carneiro & Santos, 2021). Deste modo, ao levar em consideração variáveis como gênero, classe e raça, a atuação clínica comportamental também se torna uma forma de intervenção em potencial. O debate sobre questões de gênero, classe e raça na clínica psicológica permite ao cliente o contato com essas variáveis. Esse debate é importante não só para clientes mulheres, mas também para homens. Construções sociais de masculinidade e normas de gênero masculino são uma importante causa subjacente à perpetração desproporcional de violência por parte dos homens. Deste modo, observa-se que homens têm maior probabilidade do que as mulheres de serem perpetradores e vítimas de violência interpessoal (Fleming, Gruskin, Rojo & Dworkin, 2015). Assim, mulheres e homens precisam estar ativamente envolvidos nos esforços de prevenção para que uma transformação de gênero sustentável seja alcançada (Jewkes, Flood & Lang, 2015). Os serviços de saúde mental muitas vezes são insuficientes e se concentram na assistência às vítimas de traumas,

mas a importância desses serviços para homens e mulheres precisa ser reconhecida (Jewkes et al., 2015).

Considerações finais

Este estudo reflete nossa defesa de que o problema da iniquidade de gênero precisa ser abordado com seriedade e rigor metodológico, além da importância da continuidade na produção acadêmica diversa e abrangente sobre o tema. Explicitamos aqui a relação entre as concepções de gênero e as iniquidades e violências de gênero e o potencial das metodologias de pesquisa baseadas nessas concepções na compreensão do fenômeno. Variáveis e intervenções-chave na reversão dessas iniquidades são apresentadas em diferentes pesquisas, como educação e treinamento, além de intervenções que incluam desde políticas afirmativas até práticas em grupo que promovam reflexão sobre os estereótipos de gênero e treinamento de novas habilidades sociais. As evidências científicas são cruciais no planejamento de ações de enfrentamento às iniquidades de gênero e, nesse ponto, a análise do comportamento pode acrescentar relevante contribuição.

REFERÊNCIAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. doi: 10.1016/S0065-2601(08)60108-2
- Andrade, C. B., & Assis, S. G. (2018). Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: Revisão de literatura. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 43, e11. doi: 10.1590/2317-6369000012917
- Araújo, M. de L. (2019). O direito à identidade feminina e ao reconhecimento da equidade de gênero (Dissertação de Mestrado, Centro Universitário de Maringá). Recuperado de <http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/5949/1/MARIA%20DE%20LOURDES%20ARAÚJO.pdf>
- AWIS – Association of Women in Science. (2019). *Transforming STEM leadership culture*. Washington: AWIS Organization. Recuperado de: https://www.awis.org/wp-content/uploads/2019-Leadership-Report_FINAL_WEB.pdf
- Barker, G., Ricardo, C., & Nascimento, M. (2007). *Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions*. Geneva: World Health Organization; Instituto ProMundo.
- Bartholo, L., Passos, L., & Fontoura, N. (2017). *Bolsa Família, autonomia feminina e equidade de gênero: O que indicam as pesquisas nacionais?*. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA.
- Baum, W. M. (2006). *Compreender o behaviorismo*. Porto Alegre: Artmed.
- Bezerra, G., Lazzaro, D., Peixoto, A., & Lopes, M. M. (2019). Female researchers in science in Brazil: The scissors effect. In L. M. Montes, & S. P. Dawson. (Coords.), *La brecha de género en Matemática, Computación y Ciencias Naturales: Un abordaje desde América Latina* (pp. 55-68). Cidade do México: Sociedad Mexicana de Física.

- Borba, A., Ramos, C. C., & Costa, T. D. (2017). O surgimento da análise do comportamento aplicada às organizações. In D. L. O. V. Boas, F. Cassas, & H. L. Gusso, *Comportamento em foco* (pp. 13-27). São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental - ABPMC.
- Callou, I. C., Bastos, T. M., Moreira, J. M., & de Souza, J. M. (2016). Regras descritivas ocidentais e violência contra a mulher por parceiro íntimo. *Acta Comportamentalia: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 24(1), 79-94. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/54714>
- Cardoso, B., & Costa, N. (2019). Habilidades sociais e violência contra a mulher por parceiro íntimo: Um estudo teórico. *Interação em Psicologia*, 23(1), 20-32. doi: 10.5380/psi.v23i1.53789
- Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(3), 1163-1224. doi: 10.1093/qje/qjz008
- Carneiro, K. S., & Santos, B. C. (2021). Valores feministas na clínica comportamental: Reflexões baseadas em bell hooks. *Acta Comportamentalia*, 29(2), 61-79. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/79613/70289>
- Carvalho Neto, M. B., Alves, A. C. P., & Baptista, M. Q. G. (2007). A “consciência” como suposto antídoto para a violência. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 9(1), 27-44. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452007000100004&lng=pt&tlng=pt.
- Ceccon, R. F., & Meneghel, S. N. (2017). Iniquidades de gênero: Mulheres com HIV/Aids em situação de violência. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 27(04), 1087-1103. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000400012>.
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2010). Sex differences in math-intensive fields. *Current Directions in Psychological Science*, 19(5), 275-279. doi: 10.1177/0963721410383241
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S., & Williams, W. M. (2014). Women in academic science: A changing landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75-141. doi: 10.1177/1529100614541236
- Charlesworth, T. E., & Banaji, M. R. (2019a). Gender in science, technology, engineering, and mathematics: Issues, causes, solutions. *Journal of Neuroscience*, 39(37), 7228-7243. doi: 10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019
- Charlesworth, T. E., & Banaji, M. R. (2019b). Patterns of implicit and explicit attitudes: I. Long-term change and stability from 2007 to 2016. *Psychological Science*, 30(2), 174-192. doi:10.1177/0956797618813087
- Costa, A. I. (2019). Contribuições do feminismo para a compreensão e intervenção em casos de relacionamento abusivo. In R. Pinheiro, & T. Mizael (Orgs.), *Debates sobre feminismo e análise do comportamento* (pp. 244-263). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Costa, N., Almeida, C., Gomes, H., Lobato, J., Gondim, L., Silva, M., Pinheiro, R. S., Almeida, T., & Lima, V. A. (2014). O ciúme está relacionado ao amor? Contribuições de uma perspectiva analítico-comportamental. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, 05, 40-48. doi: 10.18761/perspectivas.v5i1.127

- Couto, A. G. (2019). O empoderamento das mulheres sob uma perspectiva analítico-comportamental. In R. Pinheiro, & T. Mizael (Orgs.), *Debates sobre feminismo e análise do comportamento* (pp. 140-173). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Crowley, K., Callanan, M. A., Tenenbaum, H. R., & Allen, E. (2001). Parents explain more often to boys than to girls during shared scientific thinking. *Psychological Science*, 12(3), 258–261. doi: 10.1111/1467-9280.00347
- Collins, P. H. (2015). Em direção a uma nova visão: Raça, classe e gênero como categoria de análise e conexão. In R. Moreno, *Reflexões e práticas de transformação feminista*. São Paulo: Sempre Viva.
- Collins, P. H., & Bilge, S. (2020). *Interseccionalidades*. São Paulo: Boitempo.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Cox, W. T., Kaatz, A., Sheridan, J., & Carnes, M. (2017). A gender bias habit-breaking intervention led to increased hiring of female faculty in STEM departments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 73, 211-215. doi: 10.1016/j.jesp.2017.07.002
- Dezso, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1072-1089. doi: 10.1002/smj.1955
- Dittrich, A., Todorov, J. C., Martone, R. C., & Machado, V. L. S. (2013). Agências de controle. In M. B. Moreira (Org.), *Comportamento e práticas culturais* (pp. 137-167). Brasília: Instituto Walden4.
- Dixson, D. D., Worrell, F. C., Olszewski-Kubilius, P., & Subotnik, R. F. (2016). Beyond perceived ability: The contribution of psychosocial factors to academic performance. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1377(1), 67-77. doi: 10.1111/nyas.13210
- Elsevier. (2017). *Gender in the global research landscape: Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas*. Amsterdam: Elsevier Research Intelligence.
- Elsevier (2020). *The researcher journey through a gender lens: An examination of research participation, career progression and perceptions across the globe*. Amsterdam: Elsevier Research Intelligence.
- Flanagan, K. M., & Einarson, J. (2017). Gender, math confidence, and grit: Relationships with quantitative skills and performance in an undergraduate biology course. *CBE - Life Sciences Education*, 16(3), ar47. doi: 10.1187/cbe.16-08-0253
- Fleming, P. J., Gruskin, S., Rojo, F., & Dworkin, S. L. (2015). Men's violence against women and men are inter-related: Recommendations for simultaneous intervention. *Social Science & Medicine*, 146, 249-256. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.10.021
- Fontana, J., & Laurenti, C. (2020). Práticas de violência simbólica da cultura de dominação masculina: Uma interpretação comportamentalista. *Acta Comportamentalia: Revista Latina de Análisis del Comportamiento*, 28(4), 499-515. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/77327>

- Freitas, J. C. de C., & Morais, A. O. de. (2019). Cultura do estupro: Considerações sobre violência sexual, feminismo e Análise do Comportamento. *Acta Comportamentalia*, 27(1), 109-126. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/acom/article/view/68758>
- Gomes, H. C. R., & Costa, N. (2014). Violência contra a mulher: Uma pesquisa empírica sobre regras descritivas comuns na sociedade ocidental. *Acta Comportamentalia*, 22(1), 89-100. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-81452014000100007&lng=pt&tlng=pt.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27. doi: 10.1037/0033-295X.102.1.4
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt.
- Hunt, V., Yee, L., Prince, S. & Dixon-Fyle, S. (2018). *Delivering through diversity*. Estados Unidos: McKinsey & Company.
- Hyde, J. S. (2016). Sex and cognition: gender and cognitive functions. *Current Opinion in Neurobiology*, 38, 53-56. doi: 10.1016/j.conb.2016.02.007
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil. *Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica*, (38), 1-13.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020). *PNAD-COVID19: Trabalho - Desocupação, renda, afastamento, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho*. Brasília: IBGE. Recuperado de <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>.
- Jaffee, D. (1989). Gender inequality in workplace autonomy and authority. *Social Science Quarterly*, 70(2), 375-390.
- Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes of social norms and reduction of inequities in gender relations: A conceptual shift in prevention of violence against women and girls. *The Lancet*, 385(9977), 1580-1589. doi: 10.1016/S0140-6736(14)61683-4
- Keller, E. F. (1985). *Reflections on gender and science*. New Haven, CT: Yale UP.
- Lavy, V., & Sand, E. (2015). On the origins of gender human capital gaps: Short and long term consequences of teachers' stereotypical biases. *Journal of Public Economics*, 167, 263-279. doi: 10.1016/j.jpubeco.2018.09.007
- Lerner, G. (1986). *The creation of patriarchy*. New York: Oxford University Press.
- Marques, R. C., Martins-Filho, E. D., Paula, G., & Santos, R. R. (2012). Assédio moral nas residências médica e não médica de um hospital de ensino. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 36(3), 401-6. doi: 10.1590/S0100-55022012000500015
- Miller, D. I., Nolla, K. M., Eagly, A. H., & Uttal, D. H. (2018). The development of children's gender-science stereotypes: A meta-analysis of 5 decades of US Draw-a-Scientist studies. *Child Development*, 89(6), 1943-1955. doi: 10.1111/cdev.13039
- Monteiro, R., & Ferreira, V. (2013). Planos para a igualdade de gênero nas organizações: Contributos para o desenho e realização do diagnóstico organizacionais. *Sociedade e Trabalho*, (43/44/45), 124-136.

- Moreira, J. M., Peixinho, H. L. S., Cordeiro, G. de O., & Souza, J. M. de. (2020). Concepções de gênero e violência contra a mulher. *Ciências Psicológicas*, 14(2), e2309. doi: 10.22235/cp.v14i2.2309
- Nicolodi, L., & Arantes, A. (2019). Poder e patriarcado: Contribuições para uma análise comportamental da desigualdade de gênero. In R. Pinheiro, & T. Mizael (Orgs.), *Debates sobre feminismo e análise do comportamento* (pp. 64-83). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., ... & Greenwald, A. G. (2009). National differences in gender–science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceeding of the National Academy of Sciences*, 106, 10593– 10597. doi: 10.1073/pnas.0809921106
- Pinheiro, R., & Oshiro, C. (2019). Variáveis de gênero que terapeutas devem estar atentas no atendimento a mulheres. In R. Pinheiro, & T. Mizael (Orgs.), *Debates sobre feminismo e análise do comportamento* (pp. 220-243). Fortaleza: Imagine Publicações.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How stereotypes impair women’s careers in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403-4408. doi: 10.1073/pnas.1314788111
- Ruane-McAteer, E., Armin, A., Hanratty, J., Lynn, F., van Willenswaard, K. C., Reid, E., ..., Lohan, M. (2019). Interventions addressing men, masculinities and gender equality in sexual and reproductive health and rights: An evidence and gap map and systematic review of reviews. *BMJ Global Health*, 4(5), e001634. doi: 10.1136/BMJGH-2019-001634
- Ruiz, M. R. B. F. Skinner’S Radical behaviorism: Historical misconstructions and grounds for feminist reconstructions. *Behavior Social Issues*, 5, 29–44 (1995). doi: 10.5210/bsi.v5i2.221
- Rutherford, A. (2018). Feminism, psychology, and the gendering of neoliberal subjectivity: From critique to disruption. *Theory and Psychology*, 28(5), 619-644. doi: 10.1177/0959354318797194
- Sandel, M. J. (2020). *Justiça: O que é fazer a coisa certa*. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro.
- Santos, E. A. P., Gaberlotti, C. S., & Lopes, C. E. (2016). O impacto da proposta política de Holland na literatura especializada brasileira. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 18(número especial), 61-72. doi: 10.31505/rbtcc.v18i0.845
- Skinner, B. F. (1953). *Ciência e comportamento humano*. São Paulo: Martins Fontes.
- Staniscuaski, F., Kmetzsch, L., Zandona, E., Reichert, F., Soletti, R. C., Ludwig, Z. M., ... & Tamajusuku, A. S. (2020). Gender, race and parenthood impact academic productivity during the COVID-19 pandemic: From survey to action. *bioRxiv*. doi: 10.1101/2020.07.04.187583
- United Nations. (2015). *Envision 2030: 17 goals to transform the world for persons with disabilities*. Recuperado de <https://www.un.org/development/desa/disabilities/envision2030.html>

- Wahed, W. Y. A., & Hassan, S. K. (2017). Prevalence and associated factors of stress, anxiety and depression among medical Fayoum University students. *Alexandria Journal of Medicine*, 53(1), 77-84. doi: 10.1016/j.ajme.2016.01.005
- Womem Watch/NU (2010). Women with disabilities. Information and resources on gender equality and empowerment of women. *United Nation*. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/enable/index.html#1>
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330(6004), 686-688. doi: 10.1126/science.1193147

(Received: September 20, 2021; Accepted: April 20, 2022)