

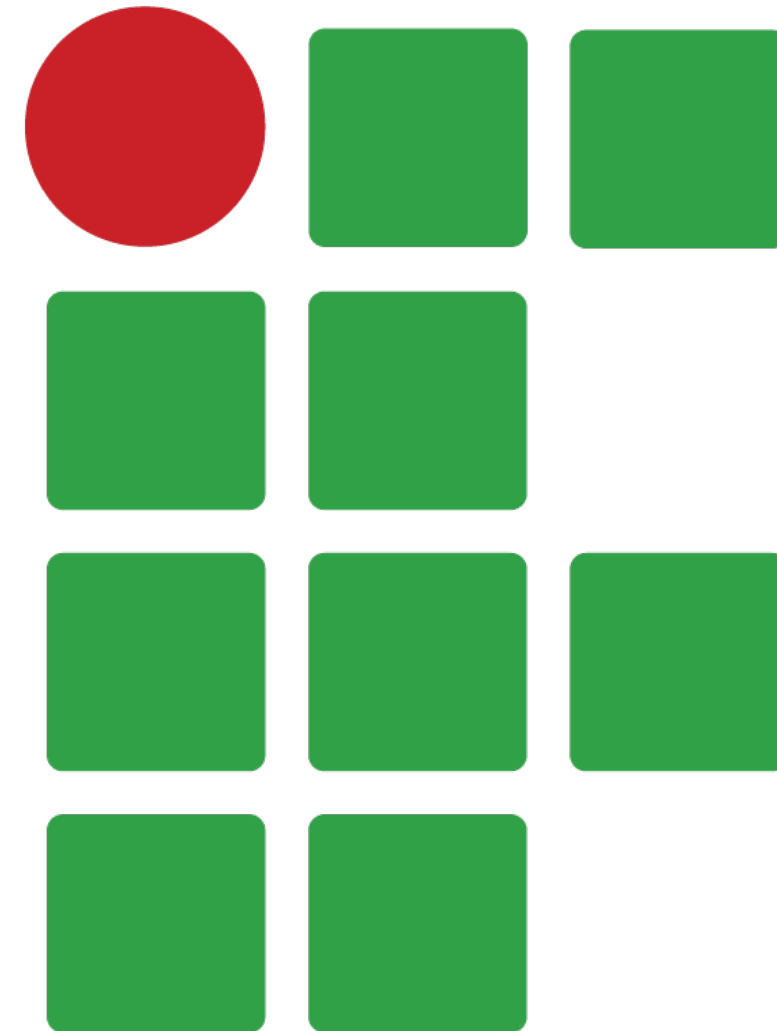


# **Encontro** *Pedagógico*

— IFPB - Campus Monteiro —

***“Educação Profissional e Tecnológica  
Humanizada: priorizando a aprendizagem  
através do fortalecimento de vínculos”***

# Políticas para promoção de equidade de gênero



**PROF. ANA CRISTINA OLIVEIRA**

[ANA.OLIVEIRA@IFPB.EDU.BR](mailto:ANA.OLIVEIRA@IFPB.EDU.BR)

DIRETORA-GERAL - IFPB CAMPUS CAMPINA GRANDE

07 DE FEVEREIRO DE 2024



# OBJETIVOS

## Dialogar para:

- refletir sobre o papel da mulher na sociedade;
- estimular a superação de estereótipos;
- tornar-se consciente dos efeitos da autocensura;
- alinhar-se consigo mesma(o) e criar estratégias de redes de apoio;
- melhorar a comunicação;
- promover novas práticas para equidade de gênero.

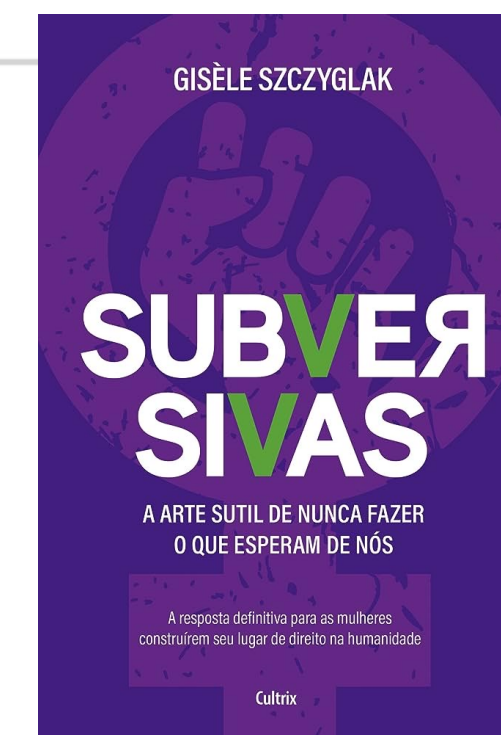


*Inspiração*

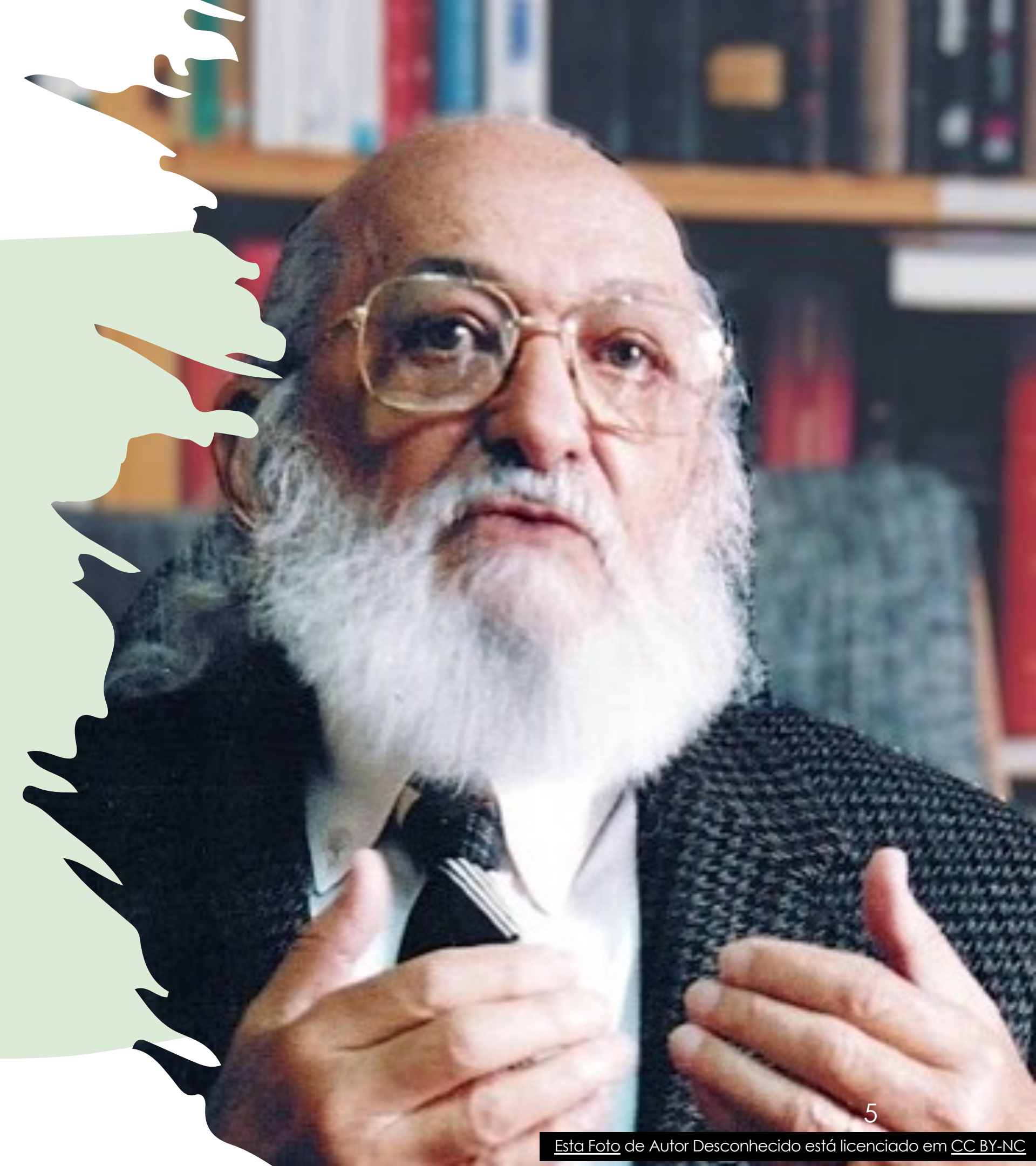
# Liderança feminina

Consolidando  
competências e  
potencializando sua  
influência.

**Gisèle Szczyglak**



*Contexto:  
Formação de  
Educadores*





# Estereótipos de Gênero

A sociedade distribui papéis desiguais entre homens e mulheres

- Os homens construíram as nossas instituições, os valores

O homem encarna a humanidade e o UNIVERSAL

A mulher encarna apenas particulares do seu gênero, a ALTERIDADE (o benefício do outro)

A mulher líder torna-se uma CURIOSIDADE ANTROPOLÓGICA

Por que as mulheres não conseguiram ter força política?

Os homens estão no espaço extra-biológico, superior, público e construindo o mundo

# Estereótipos de Gênero

Os homens apropriaram-se de tudo que **não era biológico (com retribuição)**

- Criaram tudo que era de valor, dogmático

As mulheres ficaram no **biológico (sem retribuição)**

- Trabalho é imaterial, portanto não tem o mesmo valor
- Ficam fechadas no espaço privado (*casa, domus*)

Os homens estão no espaço extra-biológico, superior, público e construindo o mundo

Quando as mulheres se tornam líderes e têm poder, são **vigiadas** e as "enviam" para casa, para a sombra

A vida biológica dos homens não é vista, mas a das mulheres é

Precisamos saber de onde viemos e para onde queremos ir



IGUALDADE



EQUIDADE



© 2017 Robert Wood Johnson Foundation  
May be reproduced with attribution.

*Equidade de Gênero*

---

# O patamar sociológico de 20%

---



Para influenciar um grupo, é necessário ter atingido pelo menos uma margem de **20% de representação**.



É um indicador sociológico abaixo do qual uma **minoria** não pode ter uma influência real sobre o grupo majoritário



É este indicador crítico que deve ser alcançado



As mulheres devem constituir pelo menos **20% em cada nível hierárquico** para ter um impacto efetivo

- ✓ Governança
- ✓ Práticas de liderança
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Estratégia e negócios

# Estatuto do IFPB (Resolução N° 246/2015 CONSUPER)



## **Art. 16 - Sobre o Conselho Superior:**

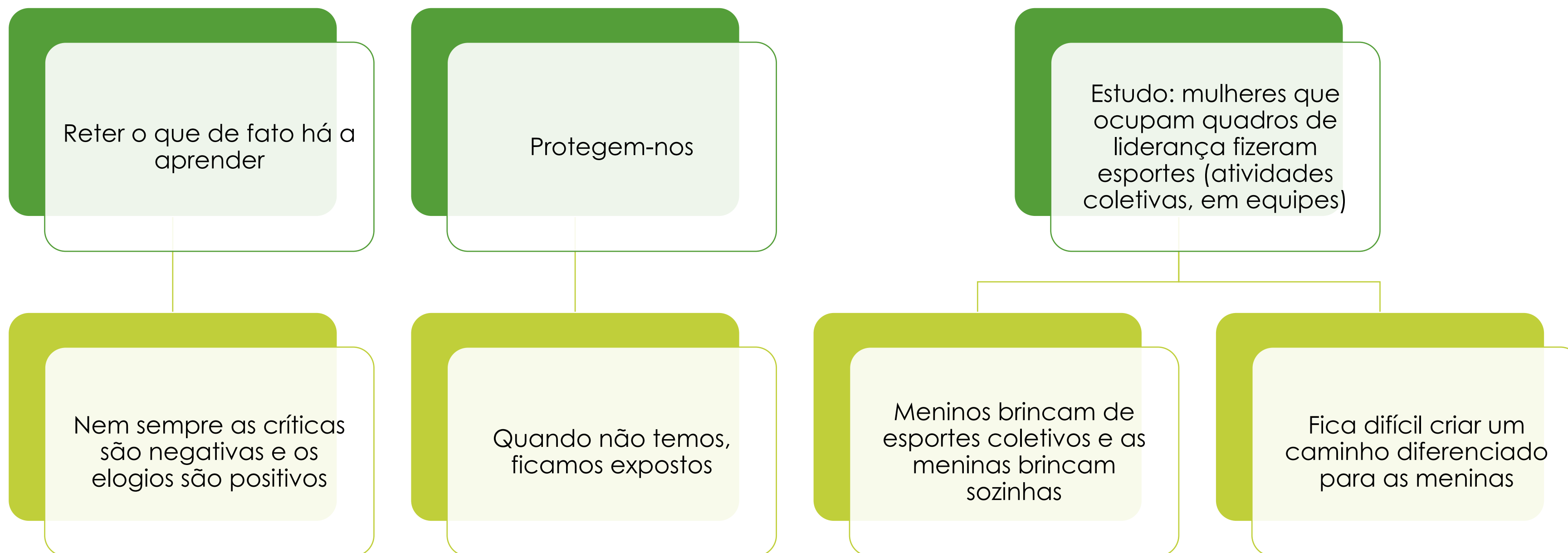
§ 4º - Na composição final da representação de cada segmento da comunidade interna junto ao Conselho Superior, deverá ser observada a representação mínima de 30% (trinta por cento) de cada gênero.

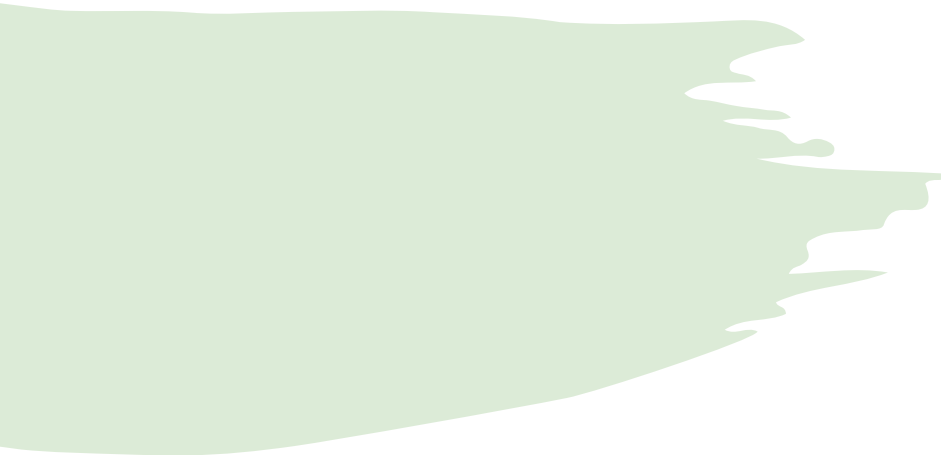


## **Art. 69 – Parágrafo único:**

A ocupação dos cargos de direção dos campi deverá observar a representação mínima de 30% (trinta por cento) de cada gênero.

# Redes de Apoio / Pessoas de Confiança





# Alinhar-se consigo mesma(o)

---

A força pessoal vem da clareza  
do discurso (linguagem)

---

O meu discurso é claro?

---

Eu sou clara(o) comigo  
mesma(o)?

---

Clareza favorece a sua  
legitimidade

# Afirmação de Si

Parte negativa:  
conflitos e a  
competição

Torne-se  
esférica



Não deixe o  
jogo atingir a  
sua essência

Separar o jogo do  
eu, de quem eu  
sou

Mostre que você  
conhece as  
regras do jogo

Proteger-se,  
poupar-se

Quem você é  
quando você...

trabalha?

fala?

pensa na sua  
carreira?

Teto de vidro

Vezes em que  
disse sim, ao invés  
de dizer não; que  
renunciou a si  
mesma

# Legitimidade



Levar suas ideias adiante por uma **convicção**



**Expressar** suas ideias com clareza e convicção



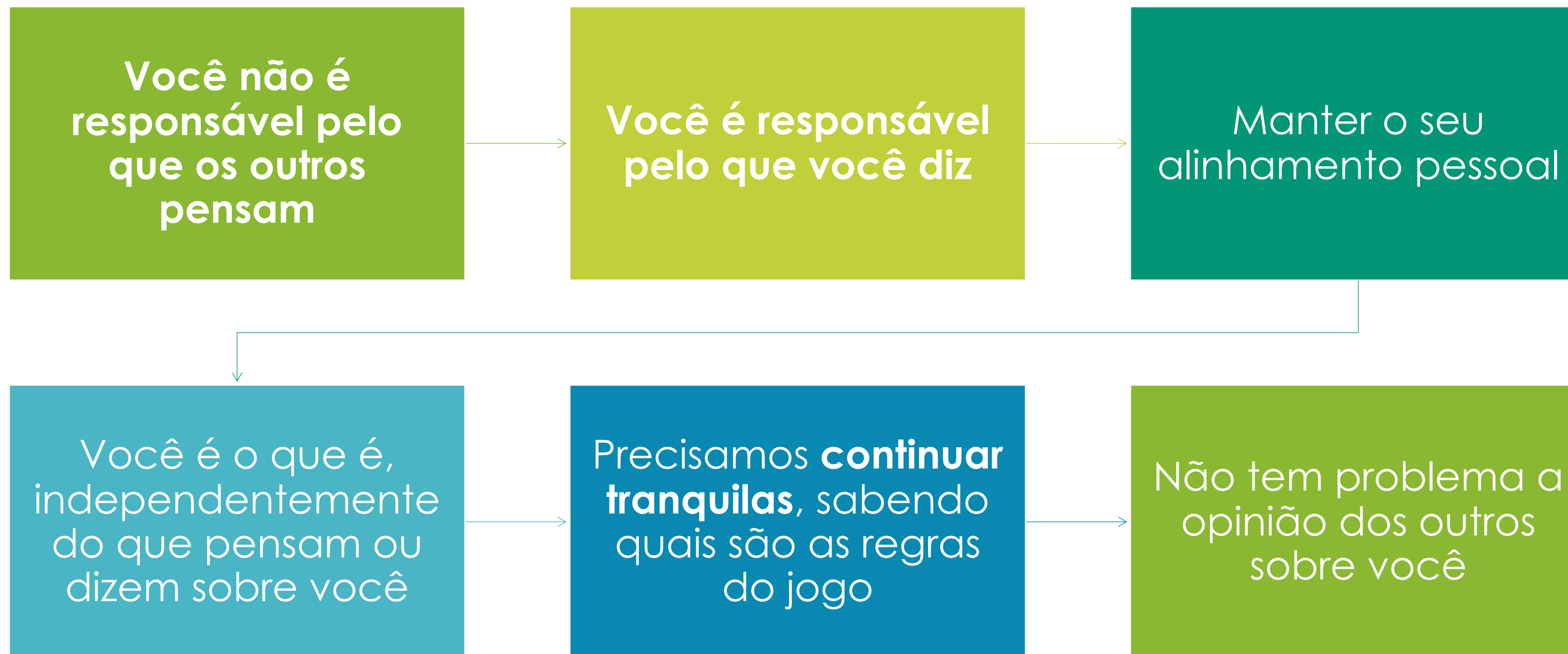
Muito importante se expressar com **clareza para si mesmo**



Não jogar o jogo da garota simpática, que quer agradar todo mundo

Passa a ideia de que você não tem a força necessária para seguir, que falta a força pessoal

# Autoconhecer-se





# Perceber-se

Importância de ter coragem, de sermos nós mesmas(os), de ter rede de apoio

As mulheres não precisam ter uma vida menor

Por que senti o que eu senti frente a um elogio ou crítica?

Manter uma postura de não julgamento

Quando algo não te serve para AVANÇAR, é INÚTIL. Não receba

- Às vezes projetamos o que somos nos outros (nossas inseguranças, nossos medos,...)

# Autoconhecer-se

01

Devolva aquilo que não é seu

02

Quando as pessoas percebem que essa estratégia não funciona mais com você, eles vão parar

03

Você modifica a forma como você se relaciona com os outros

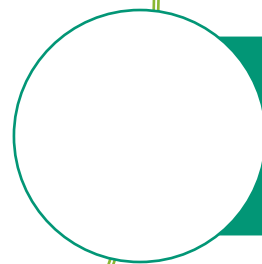
# Autoestima – Gostar de ser quem você é



Temos uma visão positiva de nós?



Coloque na sua agenda um tempo consigo mesma(o)

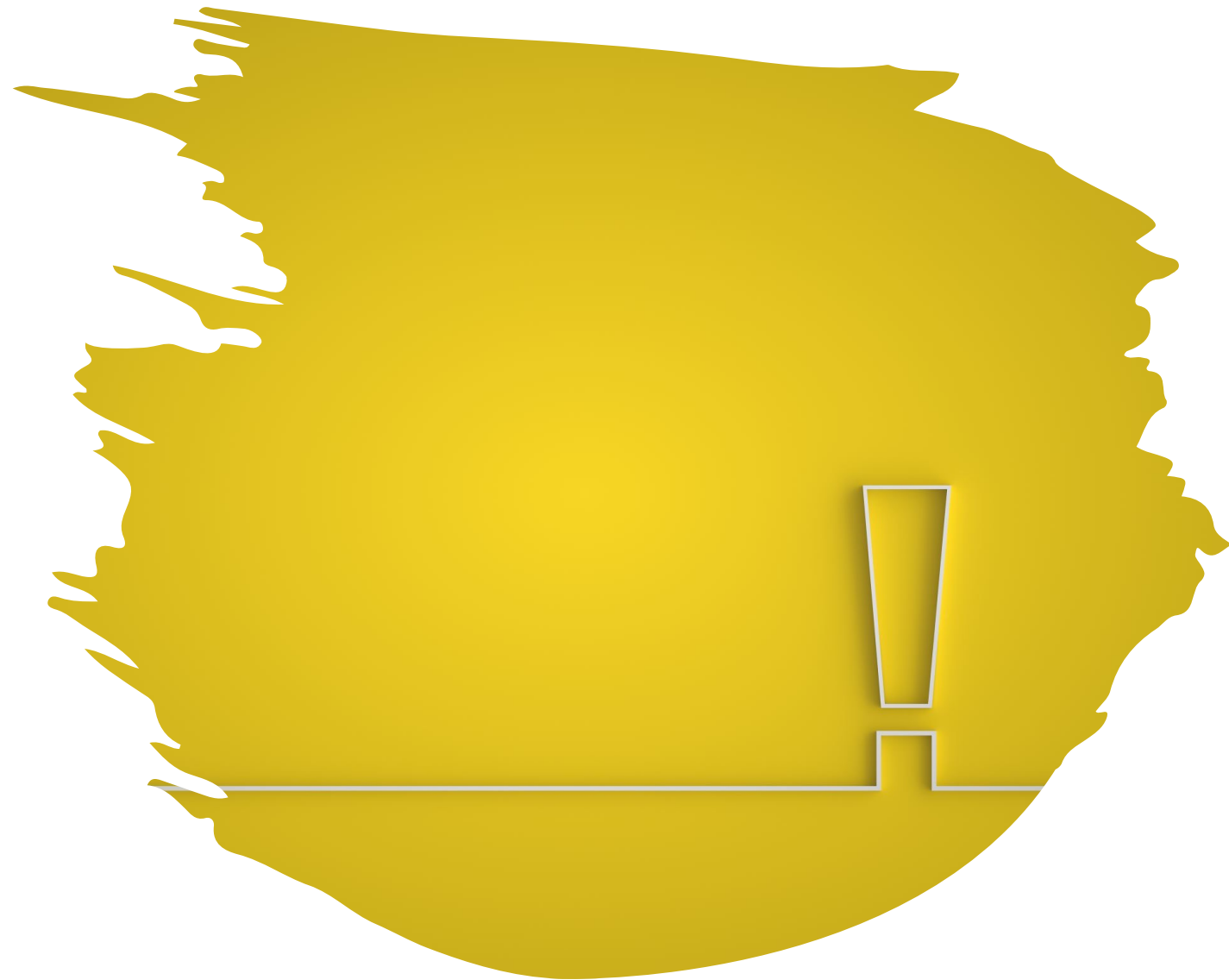


Vocês pertencem a si mesmas(os) e não aos outros(as)



Deixar os(as) outros(as) saberem quem você é

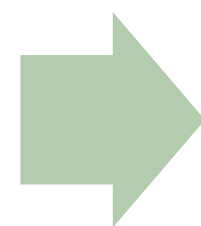
# Ressignificar



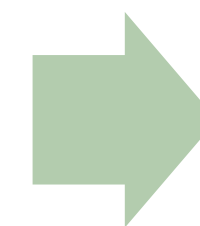
- Tornar-se sua **própria prioridade**
- Escolher a si mesma e aprender a **dizer não**
- **Desacelerar** para ir mais rápido
- Deixar as posturas **insustentáveis**
- Fazer bom uso do **autoelogio**

# Situações de Conflito

O que estou  
sentindo nesta  
situação?



O que eu  
compreendo  
desta situação?



O que eu posso  
fazer nesta  
situação?

## Identificar seus Talentos e Potenciais

Favorecer a sua **confiança** em si mesma

A **competência técnica** é um pré-requisito que não é suficiente

Desenvolver seu **talento** além da competência técnica

Nunca deixe os outros dizerem quem você é no seu lugar

# Liberdade no Agir

Para uma mulher assumir um cargo, ela se cobra ter 300% da capacidade

- Os homens têm mais confiança em si mesmos. Entendem que podem ir atrás de alguém que saiba e conseguem
- Ninguém tem 100% das competências

Renunciar à excelência e arriscar (liberdade)

- O controle é a falta de liberdade

A liberdade é permitir-se não saber de tudo e não controlar tudo

- Quando você ficar à vontade com o fato de não saber de tudo, você vai poder arriscar
- Permita-se não estar pronta(o) e construir esse caminho passo-a-passo

Ser “arquiteta(o)”

# Estratégia (Não/) Vencedora dos Homens e Mulheres

A quem você  
atribui o seu  
sucesso?

A quem você  
atribui o seu  
fracasso?



# Reconhecimento Pessoal



**Quando você não aceita um elogio e transfere para sua equipe, as pessoas vão entender que você não fez nada**

você não estruturou o projeto, não motivou a equipe, não acompanhou os resultados?



**Autossabotagem**

quando você se omite no seu reconhecimento e sucesso, você cria ambiguidade nos outros  
você pensa que está sendo humilde e compreendem que ela não é boa para o sucesso profissional



**Também é negativo tomar todo o reconhecimento para si próprio**



**Como vamos confiar em você para outros projetos se você não consegue nem reconhecer seu próprio valor?**



**Aceite ser reconhecida(o), reconhecer a sua contribuição**



Consciência  
sobre a  
AUTOCENSURA

Não tenha uma visão SACRIFICIAL do trabalho, da família, dos relacionamentos

Não se atenha aos detalhes

Permita-se ser imperfeita(o)

Desacelerar para ir mais rápido

# *Síndromes*





# Potencial Disruptivo

- Capacidade de trazer **mudanças de paradigma**
- Algo visto como **negativo**, mas que traz algo **positivo**
- Importante **ousar fazer**
- Criaremos **resistência**
- Trazer algo de **diferente**
- Pensar **fora da caixa** junto com as pessoas



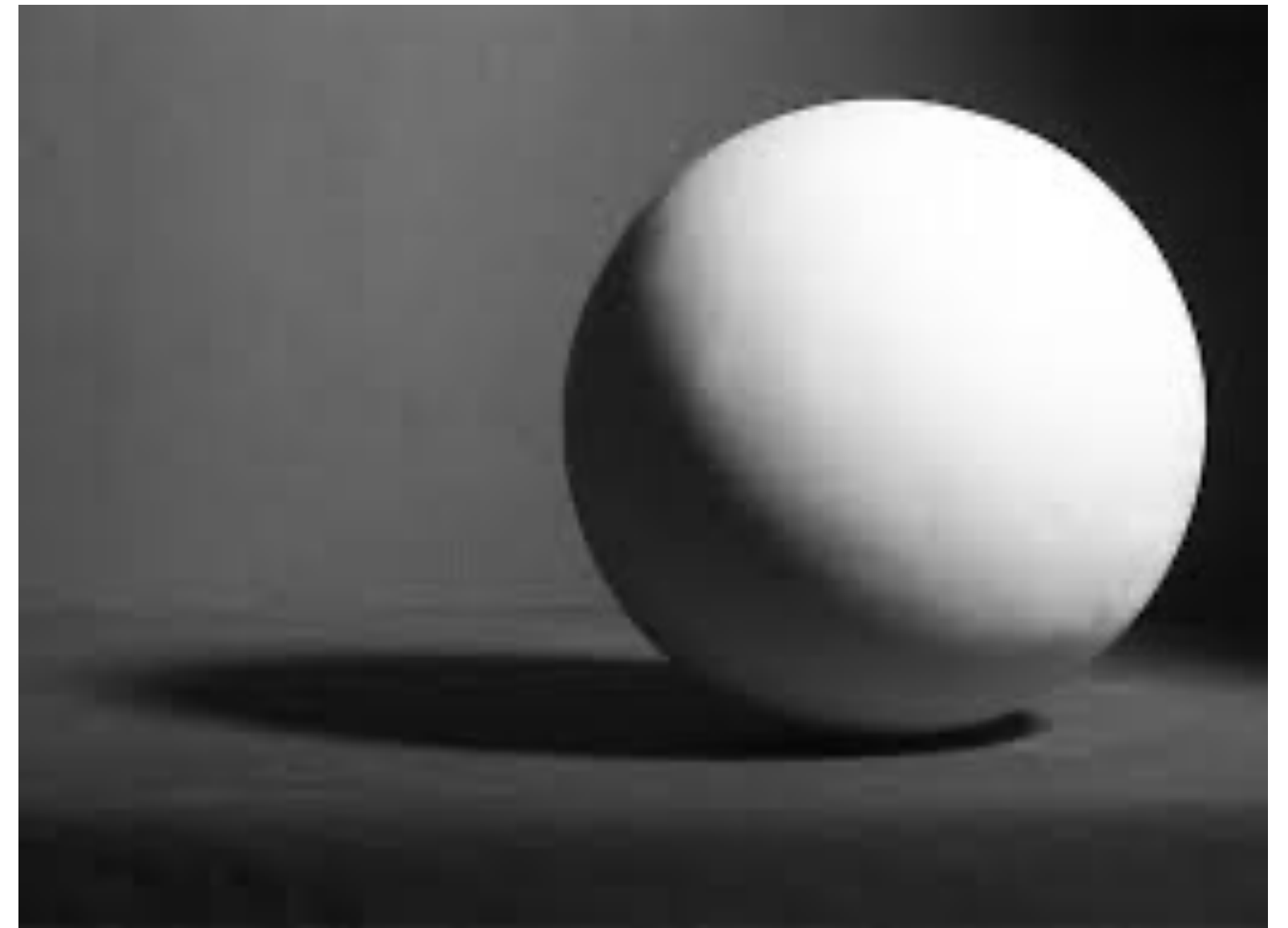
## Quebrar os Códigos

Não se deixe paralisar frente aos obstáculos

Levante o conjunto de caminhos possíveis para alcançar os objetivos

- Encontre um meio periférico para alcançá-los

*Coeficiente  
de Luz e  
Sombra*



# NADA FAZEMOS SOZINHAS(OS) - 3 MOVIMENTOS DA LIDERANÇA



## Inspirar

Quando as pessoas conseguem compartilhar as suas inspirações com você, isso cria adesão/conexão

Compartilhe também o que te inspira com as outras pessoas



## Engajar

Liderança é criada a partir de um movimento com os outros

É interativo, situacional, universal

Não é algo que se impõe (é o contrário)

Movimento interativo aberto



## Entregar

Alcançar objetivos coletivos

Por que fazemos o que fazemos?

Quando trazemos sentido, fazemos viver o objetivo coletivo (dar nome às coisas)

O que determina a nossa capacidade é a nossa PERSONALIDADE



# Melhorar a Comunicação

Aprenda a  
comunicar sobre  
nada

Seja LEVE

Quanto mais você  
conseguir ser VOCÊ  
MESMA(O), MAIS  
IMPACTO TERÁ

"Seja você mesma,  
os outros já são eles  
mesmos" (Oscar  
Wild)

Mantenha o seu  
espaço  
interno/intimidade

Esse  
distanciamento é  
importante



## Regra 80/20

- 80% do tempo para executar as atividades
- 20% para comunicá-las

# *Fortalecimiento de Vínculos*





*O que buscamos?*

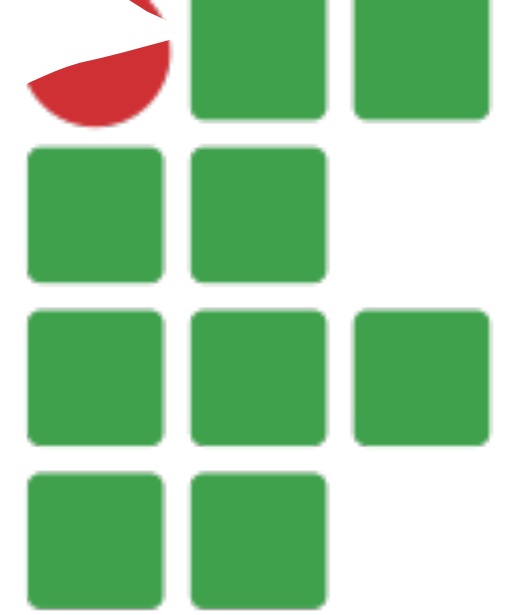
EQUIDADE DE GÊNERO

# Referências

- Szczyglak, Gisèle. **Subversivas: A arte sutil de nunca fazer o que esperam de nós**. Tradutora: Karina Jannini. Ed. Cultrix, 1ª edição, junho/2022. ISBN-13: 978-6557361375.
- Apresentação da professora Gisèle Szczyglak no curso **Liderança Feminina**, promovido pela Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), de 07 a 11 de novembro de 2022, Brasília – DF.

# Sugestão de Vídeo

- **Vídeo** sobre Liderança Feminina do Programa *Diálogos com o Supremo* (11/11/2022):
  - *Tema - Mulheres em posição de liderança: uma questão de equidade*
  - <https://www.youtube.com/watch?v=LTBC3fGzgSk>
- ***Em palestra no STF, escritora francesa fala sobre lacuna de gênero nos espaços de poder***
  - Gisèle Szczyglak foi a convidada da semana do ciclo de palestras “Diálogos com o Supremo”.
  - <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=497385&ori=1>



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Paraíba

*Muito obrigada!!!*



Reescrevendo a  
Nossa História

PROFA. ANA CRISTINA OLIVEIRA

ANA.OLIVEIRA@IFPB.EDU.BR