**Frontend - Liderança Feminina - consolidando competências e potencializando sua influência.mp3**

março 20, 2021

• 4:19 - 4:49

Olá, pessoal! Bom dia a todos! Eu sou Rebeca Loureiro, diretora executiva da ENAP, quero dar as boas vindas a vocês ao nosso fronteiras e tendências. O fronteiras e tendências está aprimorado, a oferta de conteúdo ainda é de ponta, a gente traz referências internacionais e nacionais pra debater aqui com a gente, mas está num formato mais dinâmico, interativo, acessível, que o nosso objetivo é disseminar ainda mais os conhecimentos compartilhados aqui.

• 4:50 - 5:08

E aí o evento de hoje, ele vem dessa iniciativa da ENAP desde de segunda, do dia internacional da mulher, pra dar continuidade a uma série de eventos que estamos realizando para celebrar as mulheres e não poderíamos deixar de ter ao nosso lado nesse momento de reflexões e aprendizados, a querida Gisèle Szcyglak.

• 5:09 - 5:34

Gisèle Szcyglak é PHd em filosofia política pela universidade de Toulouse, Pós doutora em sociologia e ética aplicada pela universidade de Montreal, é autora dos livros “women collaborate with other women”, “practical guides mentoring”, “how to be a brilliant mentor”e é professora da escola nacional de administração da França, a ENA, que é uma grande parceira da ENAP e foi uma inspiração para criação da nossa escola.

• 5:35 - 6:11

Pra conduzir o debate teremos conosco, Iara Alves, que foi ex diretora da ENAP, doutoranda e pesquisadora em estudo sobre mulher, gênero, feminismo na universidade federal da Bahia, é com prazer imenso que a ENAP abre esse fronteiras e tendências para discutir e debater sobre a liderança feminina.

Desenvolver competências de liderança é fundamental pra qualquer pessoa, mas as mulheres têm alguns desafios que precisam de um respaldo ainda maior pra gente conseguir quebrar essas barreiras estruturais e culturais que são colocadas como desafios a mais pra gente ocupar esses altos cargos.

• 6:12 - 6:44

Para que a gente possa influenciar essas estruturas, a governança e transformar o modelo de liderança e abrir caminhos para que outras mulheres ocupem essas posições, a gente precisa driblar esses desafios, fortalecer essa nossa rede, o nosso networking, contar umas com as outras e desenvolver cada vez mais nossas habilidade, estudando, aprendendo e entendendo essas dificuldades de desafios que são postos pra que gente não caia em ciladas e esteja aí sempre preparadas para exercer nossas atividades da melhor forma possível.

• 6:45 - 7:28

Então, nesse modelo do fronteiras e tendências vocês podem colocar as duvidas no chat, a gente vai moderar, ficar de olho nessas perguntas pra que vocês tenham essa oportunidade de trazer para a Gisèle questionamentos, pra quem quiser acessar a tradução simultânea tem um link de acesso ao zoom, então é só vocês se encaminharem pra essa sala do zoom pra ter acesso e ai a gente vai ter um áudio em português pra quem preferir assistir nesse formato. Qualquer duvida falem com a gente no chat, espero que vocês aproveitem muito o evento, aprendam bastante, então sem mais delongas, eu passo a palavra pra Gisèle e pra Iara, pra elas conduzirem esse evento fenomenal. Então, muito obrigada, Gisèle, a palavra é sua.

• 7:29 - 7:44

Muito obrigada. Estou muito feliz e honrada de estar aqui com todas vocês. Hoje nós vamos falar sobre um assunto muito importante, como já mencionado, as mulheres na liderança e as mulheres com liderança. Acredito que muitas mulheres tenham muitas histórias para contar às lideranças.

• 7:45 - 8:14

Então, quando pensamos em liderança no mundo, geralmente, o que vem à mente é a representação de um homem poderoso, né. Porque na nossa cultura e na nossa história, associamos liderança às conquistas masculinas. Então quando você olha a foto, por exemplo, dos 10 líderes mais influentes do mundo. Você vê alguma mulher? Bom, eu reconheço um homem francês à direita.

• 8:15 - 8:44

Como o presidente da França. Mas isso é muito natural. Quando você pensa em um líder ou líderes, geralmente se pensa em homens em posição de liderança. E leva tempo, quando você de fato quer pensar numa representação de liderança feminina, é demorado até para o nosso cérebro porque fomos educadas dessa forma, né. Naturalmente quando você pensa em liderança você já associa com as conquistas masculinas.

• 8:45 - 9:14

É assim que a nossa cultura funciona, né. Estou certa de que se eu perguntar a vocês que tipo de representação vem à mente, com certeza vocês pensarão em homens. Demora um pouco para pensar em mulheres em posições de liderança porque ser mulher e líder ainda soa estranho para nós. Porque líderes femininas são, na maioria das vezes, e até mesmo hoje em dia, vistas como

• 9:15 - 9:44

uma curiosidade antropológica, elas são vistas como subversivas. E por que elas ainda são vistas como subversivas, por que elas são vistas até hoje como uma curiosidade antropológica? Simplesmente porque elas burlam as regras, elas desconstroem as representações masculinas de liderança e a liderança em si. Ao longo da história, nós associamos a liderança à história de chefes masculinos.

• 9:45 - 10:14

Nós associamos essas figuras masculinas à própria liderança. Mas a liderança não significa que você tem de ser homem para ser um líder, é claro. E todas as principais representações de liderança são concentradas em homens, e muitas vezes os homens são reconhecidos nesse cargo de chefia. É por isso que é tão difícil para as mulheres, mas há um segredo oculto que o homem pretende ignorar, as mulheres desejam ser

• 10:15 - 10:44

líderes tanto quanto os homens porque a liderança é universal. Ela não se baseia em gênero, a liderança é uma influência universal e você não precisa ser mulher ou ser uma líder para demonstrar sua liderança ou para estar em um cargo liderança. Não é algo que, bem, a liderança está relacionada ao gênero, está na nossa cultura. Quando pensamos em líderes, nunca pensamos

• 10:45 - 11:14

em uma mulher em um cargo de liderança, né. É por esse motivo que as mulheres estão convencidas de serem subversivas, pois elas quebram as regras dessas representações masculinas. E essas representações de liderança foram construídas ao longo da nossa história e da nossa cultura por um grupo de homens e esse grupo está em uma posição favorável de poder para aproveitá-la, é um grupo que não quer, como eu digo, repartir o pão, porque quando você tem poder, você não

• 11:15 - 11:38

tem de dividir esse poder com os outros. Você pode dividir esse poder com outos homens, pois esse outro homem faz parte da sua aliança estratégica. Mas você não vai e nem quer dividir seu poder com uma mulher, porque as mulheres não fazem parte da cultura masculina, elas não fazem parte do clubinho dos meninos, né.

• 11:39 - 11:50

Gisèle, os slides não estão aparecendo.

Ah.

Vocês não conseguem ver o slide?

Não

• 11:51 - 12:21

Ok. Você fala, mas conseguimos acompanhar o que você explica sem os slides, mas tudo bem.

Tá bem. Eu enviarei os slides mais tarde pra vocês. Ok?

Sim, ok.

Ok. Ok. Então, as mulheres não podem assumir esses papeis de liderança a menos que elas sejam de interesse do grupo dos garotos e da cultura cultura masculina, pois isso faz parte da nossa programação social, faz parte de um jogo política. A educação e a cultura ensinam às mulheres como elas devem obedecer

• 12:21 - 12:51

as normas, comportamento definido, principalmente, por um homem, por esses rapazes e pela cultura, enquanto a educação de meninas é feita de estereótipos, o que, para mim, soa como uma lavagem cerebral. E esses estereótipos são reais e eles constroem e moldam muitas percepções, né, portanto, o que podemos dizer é que as mulheres de hoje em dia ingressaram recentemente no mercado de trabalho e se viram locomover dentro de

• 12:51 - 13:21

estruturas em que elas não foram arquitetas e nós mulheres tivemos que nos adaptar aos ambientes que não construímos e isso requer um esforço gigante e constante, é muito difícil para as mulheres porque elas sempre têm de se adaptar a lugares que elas não ajudaram a construir e elas às vezes elas se veem reféns de um lugar que

• 13:21 - 13:51

elas não construíram. E se há poucas mulheres tentando se posicionar dentro de uma empresa ou de instituições, isso se deve por razões históricas e por questões de competitividade porque os homens estão acostumados a dividir o poder com outros homens e quando as mulheres querem chegar a essa posição de liderança, elas acabam desafiando as normas masculinas de poder e competitividade. E sabemos que cargos de liderança executiva são muito raros e todos estão à procura dessa posição.

• 13:51 - 14:21

E outro ponto que precisamos entender é o limite sociológico de 20% para influenciar um grupo, ou seja, é preciso 20% de representatividade. E este é um limite sociológico inferior, do qual uma minoria tem a influência de um grupo principal. É por esta razão que precisamos lutar por cotas, pois as cotas são muito importantes para que as mulheres constituam, pelo menos, 20% dos empregados em cada um dos níveis hierárquicos para que se obtenha um impacto real na

• 14:21 - 14:51

governança, na cultura, no comportamento no trabalho, na liderança gerencial e nas práticas de estratégia e inovação de mercado. Isso significa dizer que todos nós precisamos incentivar uma mudança de mentalidade, o que eu chamo de revolução de gênero. Precisamos reconhecer as mulheres como legítimas colaboradoras, porque como mulheres nós não fizemos parte dos principais jogos políticos ao longo da história, as mulheres têm visto as coisas de um ponto de vista muito

• 14:51 - 15:21

diferente, as mulheres tiveram tempo suficiente para estudar como nossas entidades corporativas e nossa sociedade funciona, e elas foram bastante pacientes, pacientes até demais, na minha opinião, porque há séculos as mulheres foram ignoradas e elas até hoje são. E essa importante oposição de a mulher ser subestimada como um gênero social, enquanto os homens são supervalorizados como gênero social, deu às mulheres a chance de analisarem

• 15:21 - 15:50

o sistema social mundial de uma forma mais ampla e diferente. Quando você faz parte de uma minoria social, você abre as janelas da sua mente e desenvolve habilidades específicas lateralmente, você se torna capaz de passar por interstícios e de olhar o mapa e entender que o mapa não é território, e que a força da minoria está em ver o cenário geral sem ser corrompido pelo jogo porque você não tem o poder para estabelecer regras, mas você pode entender o mecanismo.

• 15:51 - 16:20

As regras você pensa além do sistema, você pensa além da métrica, mesmo que você sofra com o sistema, você enxerga como ele funciona, e a partir dessa visão geral bem específica você procura fraquezas, falhas, linhas de falhas, paradoxos e ambiguidades. É por isso que as mulheres são muito mais consideradas como mulheres biológicas do que como seres humanos no modelo inspirador que irá contribuir para a civilização.

• 16:21 - 16:51

Geralmente, há algo relacionado às mulheres que é diminuído. É por esse motivo que mulheres em cargos de liderança são vistas, primeiramente, como uma curiosidade antropológica, como eu disse antes, elas burlam as regras da métrica, elas chamam a atenção para a desigualdade e para a justiça, e as mulheres continuam sendo vistas como persuasivas, subversiva, porque elas não presentam o conjunto de normas. E por pertenceram a uma minoria, elas continuam questionando o sistema e a métrica, as mulheres são vistas como invasoras

• 16:51 - 17:21

rompendo ondas, rebeldes que começam a questionar o grupo dos garotos porque, para mim, a sociedade parece um zoológico, e nós, como mulheres, somos solicitadas a permanecer dentro do parque social. E a educação ensina as mulheres a permanecerem no jogo, dentro dos limites estabelecidos pelos homens e é muito, muito importante ressaltar o tipo de planejamento você recebeu ao longo da sua vida e como você reage diante dele.

• 17:22 - 17:51

Portanto, as mulheres tendem a integrar as normas masculinas porque essas normas foram criadas por um grupo que está em uma posição de relevância para aproveitá-las. E é por isso que a equidade de gênero não é muito relevante para aqueles que comandam o mundo e tomam decisões pelos outros, né. Por essa razão, as mulheres têm muita dificuldade de liderar e comandar um espaço e de serem vistas como verdadeiras líderes, e não como uma sombra do que líderes verdadeiros, quero dizer, homens, deveriam ser.

• 17:51 - 18:21

Mas a liderança é uma coisa completamente diferente, ela é um movimento, é dinâmica, liderança é uma forma de ser e de fazer, liderança é ser livre e progredir com os demais, é usar o movimento da razão e mover todos à sua volta, liderança é uma dinâmica de sistema aberta e interativa, que envolve e orienta as pessoas, sejam homens ou mulheres. Então, para nós mulheres,

• 18:21 - 18:51

se quisermos conquistar nossa posição, e se nos assumirmos subversivas e sermos vistas como uma curiosidade antropológica, precisamos superar síndromes, né, as mulheres precisam desconstruir essas síndromes. Que internalizamos por conta da cultura machista das verdadeiras crenças para jogar o jogo, o complexo de Midas, a síndrome da demonstração, a síndrome do impostar, a síndrome da transparência, o complexo de boa garota porque você quer ser sempre amada.

• 18:51 - 19:06

E você não quer, mas é preciso, aprender a ser odiada, né. E o excesso de investimento na excelência operacional, bem como a confusão entre e ego e as regras não escritas. Bom, talvez seja a hora de debatermos. Não?

• 19:09 - 19:38

Ok. Gisèle, muito obrigada. É um prazer ter você aqui novamente. A Gisèle vem ao Brasil desde 2016 e acho que desde então mais de 400 líderes femininas no governo federal puderam fazer o curso da Gisèle, né, Gisèle? E nós sempre falávamos que queríamos o máximo de mulheres.

• 19:40 - 20:08

E que quanto mais rápido elas fizessem seu curso, mais rápido poderíamos revolucionar o governo federal. E a Gisèle é muito capacitada para nos ensinar que nós não fomos ensinadas a sermos ambiciosas. Né? Aprendemos a sermos silenciadas e meigas.

• 20:10 - 20:29

Então o curso da Gisèle transformou profundamente as mulheres porque ela não só nos conscientiza da cultura patriarcal em que estamos inseridas desde que nascemos, certo? Fomos criadas para sermos respeitosas e para sermos amadas.

Sim. Sim.

• 20:30 - 21:00

E a ambição não faz parte dos nossos planos porque não foi isso que nos ensinaram, e tem vezes que as pessoas acham até feio, né? Não é como se dissessem, nossa, ela é muito ambiciosa. Por que ela é tão ambiciosa? Mas a Gisèle também nos ensina que quanto mais mulheres na liderança, mais rápido conseguiremos atingir a equidade de gênero nos países.

• 21:01 - 21:30

Com certeza.

Não queremos estar sozinhas. Não queremos ser as únicas mulheres empoderadas. Queremos mais mulheres conosco. E quanto mais rápido fizermos isso, mais rápido poderemos influenciar o processo. Seremos capazes de tomar decisões que influenciem todas as mulheres do Brasil. E, Giséle, você mencionou muitas

• 21:35 - 22:05

síndromes das quais fomos ensinadas, então eu gostaria que você destacasse uma que você acha que, Iara, temos muito pouco tempo, isso é o que quero que as mulheres saibam em primeiro lugar, porque queremos ser vistas, queremos ser ouvidas. Então, mulheres, por favor, não caiam nessa armadilha. Qual das síndromes você escolheria para falar com

• 22:05 - 22:33

as mulheres que estão nos ouvindo nestes 5 minutos para essa pergunta?

Muito obrigada. Bem, eu entendo que você tem de assumir sua ambição, entende? Você tem que aprender a ser odiada. Eu sei que isso não soa muito bom. Mas aprender a ser odiada. O que significar aprender a ser odiada? Significa que, bem,

• 22:35 - 22:53

Você abre mão de ser amada. Quando você está no trabalho, você não está ali para ser amada, entende? Você está ali para contribuir, é claro, porque você está trabalhando. Mas você não está ali para ser amada. Você precisa se valorizar. Não permita que os outros digam quem você é.

• 22:54 - 23:24

Isso é muito, muito importante. Você precisa se distanciar e somente decidir quem você quer ser, o que você quer fazer e simplesmente desistir, sabe. Às vezes os homens te falarão, nossa, você é muito ambiciosa. Tá bom, mas por quê? Você não é ambicioso? Você não tem ambição? É a mesma coisa quando você pede para ser promovida, né, você quer ser promovida e, claro, você quer receber mais e por você estar querendo a promoção, você pede por

• 23:24 - 23:54

ela e às vezes eles podem falar, nossa, você gosta de dinheiro? Por quê? Você não gosta de dinheiro? Você não quer ser rico? Você não tem nenhuma ambição? Você não quer cooperar, por quê? Entende? Só pra ter certeza você se distancia, é só pra você ter consciência de quem você quer ser no que você quer fazer. E é porque existe uma competitividade. E a competitividade vem acompanhada do poder.

• 23:54 - 24:22

Então se você quer chegar a um cargo de liderança, é claro que você vai ser odiada, porque as pessoas vão te julgar, vão te testar, mas você não vai ligar. Você os deixará sozinhos. Você sabe quem você é. E eu acredito que a coisa mais importante para uma mulher é justamente decidir quem elas querem ser. Quem você quer ser? Não deixe que as pessoas definam quem você é. E às vezes eles usarão explicações biológicas, como meu Deus, ela é histérica.

• 24:25 - 24:48

Ou ela é velha, é porque ela está grávida ou porque ela tem filhos, ela não é capaz de pensar por que tem filhos, mas tudo bem, você não vai se importar. Você precisa se conectar com seu eu interior, com seu coração e com sua alma, com quem você é. Você é a única pessoa neste mundo que sabe melhor do que ninguém quem você é.

• 24:49 - 25:16

Então, partindo deste ponto, uma vez que você conhece quem você é e quem você quer ser, apenas se expresse. Não permita que outras pessoas te digam, nossa, como ela é ambiciosa. Eles vão te julgar, mas você aprendeu a ser odiada e a ficar calma, tranquila. Seja você mesma. E um outro ponto

• 25:17 - 25:47

muito importante é a relutância em jogar o jogo, entende, de certa forma, você precisa decidir se você quer jogar ou não, porque, como eu falei antes, nós estamos presas dentro de uma empresa que não construímos, entende, então, às vezes, é muito difícil aprender

• 25:47 - 26:17

como avançar dentro dessa empresa porque você não tem uma rede de contatos, você pensa que sucesso depende de uma pessoa, mas não, o sucesso não depende de uma pessoa, você precisa ter uma rede contatos. E você pode se sentir sozinha algumas vezes e você não sabe como fazer, às vezes você não sabe o que você poderia fazer para se resolver

• 26:17 - 26:47

com sua ambição ou as etapas do cargo que você quer conquistar, porque é complicado e porque você precisa ter sororidade com outras mulheres também. E eu acredito que é muito importante traçar um caminho para você seguir e decidir o que você realmente quer fazer, quem você quer realmente ser, e aprender a ser odiada. Quero dizer que se você é odiada, significa você causou um impacto.

• 26:48 - 27:19

Se você quiser permanecer legal, se você não quiser jogar, tudo bem, mas você estará colaborando com a sociedade. Você não será capaz de fazer essa revolução do gênero, de provocar essa mudança de mentalidade que eu mencionei mais cedo durante minha apresentação. Esse é um ponto muito importante, aprender a ser odiada. Isso significa dizer que você desenvolveu suas habilidades de liderança e você tem influência, se você não é odiada, significa que você não causou impacto no nosso meio.

• 27:22 - 27:52

Obrigada, Gisèle, tem um outro ponto que você mencionou é a teoria da massa crítica, à qual devemos ter pelo menos de 20 a 25% para sermos representativas e para que tenhamos uma rede de mulheres para que possamos influenciar nas decisões. No Brasil, embora os homens ainda imperem nas tomadas de decisões dominante o número de mulheres está crescendo no Congresso Nacional, nos gabinetes, no judiciário, nas forças policiais

• 27:52 - 28:22

nos empregos formais, na educação. No Congresso nós temos cotas para mulheres. É por isso que tivemos mais mulheres eleitas, embora o o número de mulheres nos cargos públicos de alto escalão no governo federal esteja crescendo lentamente. Então,

• 28:22 – 29:10

isso significa que há poucas mulheres na liderança. A ENAP tem um estudo de 2018 que mostra que éramos menos de 12% das mulheres no DAS-6, que são as secretárias nacionais e presidentas de fundações e instituições e nós éramos as mesmas mulheres que foram diretores no DAS-5. Portanto, não tem sido um aumento rápido de pessoas.

• 29:13 - 29:42

Desta forma, como nós, mulheres, podemos acelerar esse processo? Mariana Rosa, do CADE, está perguntando quais são os mecanismos mais efetivos para atingir pelo menos 25% de mulheres na liderança, nos cargos de chefia no governo federal? Porque nós queremos influenciar nas tomadas de decisões.

• 29:43 - 30:12

Com certeza, como você disse, essas são perguntas muito pertinentes, Iara. Você precisa de políticas públicas, porque é muito importante, é indispensável ter mais mulheres na liderança em todos os níveis hierárquicos de uma empresa por conta desse limite de 20%. Isso quer dizer que precisamos unir duas coisas, a empresa e parte da empresa. A empresa deve ser mais tolerante com as mulheres,

• 30:12 - 30:42

ou seja, às vezes criar uma rede de mulheres. É muito importante criar uma rede de mulheres, pois elas precisam construir uma sororidade. E isso é essencial, construir sororidade é muito essencial. É algo extremamente importante, entende, como estamos fazendo hoje. Estamos falando sobre as dificuldades das mulheres, dificuldades que as mulheres enfrentam quando elaas querem conquistar um cargo de liderança e essas dificuldades não são as mesmas enfrentadas pelos homens.

• 30:43 - 31:12

É por conta da competitividade. É uma questão de competitividade também, então, construir uma rede de mulheres sólida para construir sororidade é muito, muito importante, e se certificar de que as mulheres são promovidas. A forma como você constrói sua carreira sendo uma mulher é de extrema importância. Acredito que a ENAP tenha feito muitas e muitas propostas.

• 31:12 - 31:42

Obrigada, Iara, porque você é parte dessa iniciativa, essa foi sua iniciativa e é muito importante reconhecer isso, de forma coletiva, entende, todos os problemas enfrentados pelas mulheres porque quando você faz parte de uma rede de contatos, às vezes você pode pensar, meu Deus, foi por culpa minha, eu estou errada. Tem algo de errado comigo. E você investe demais em excelência porque essa é uma

• 31:42 - 32:13

outra síndrome da qual devemos falar, você, como mulher, está presa em sua própria excelência porque se você não chega ao cargo de liderança, você pensa, meu Deus, tem alguma coisa faltando. Eu deveria ser mais competente. Você é competente o bastante, ok? Abra mão da luta por excelência. Isso é muito importante. Essas dicas são valiosas. Abra mão da luta por excelência. Você e todas as mulheres são competentes o bastante, muitas vezes até mais competentes que os homens.

• 32:15 - 32:43

Então, você precisa primeiro desistir da luta por excelência. Isso é muito, muito, muito, muito importante. Isso demonstra que você se distanciou e pode falar sobre todos esses assuntos com outras mulheres, entende, e isso é muito significativo porque se você quer ter influência, você não poderá influenciar sozinha, mas você pode influenciar como um grupo. Há poder nos números.

• 32:44 - 33:13

Você precisa construir uma rede sólida dentro da empresa e, em seguida, é preciso que você forme alianças fortes entre redes diferentes. Talvez redes de mulheres na administração, em instituições, de mulheres que trabalham no mundo corporativo para que você

• 33:14 - 33:43

construa pontes entre essas redes, o que é relevante, pois, se você quiser influenciar, você precisa se fortalecer, e a quantidade aqui é essencial. Esse é um ponto, criar redes e garantir políticas, políticas de RH também, dentro da empresa e da instituição, porque se você quiser se candidatar a um cargo de liderança,

• 33:45 - 34:02

como você vai fazer, como você pode ter certeza de que você vai conseguir esse cargo? Porque muitas vezes, quando você quer chegar a um cargo, não se trata de habilidades de competências. Trata-se de quem você conhece e quem te conhece.

• 34:06 - 34:34

Sim, estou errada ou não?

Nós mulheres sabemos que fazemos parte dos 50% da força de trabalho no governo federal. Mas apenas algumas de nós, cerca de 25%, se contarmos as diretoras, as secretárias nacionais, estão em cargos de alto-escalão que influenciam nas decisões, porém, nós temos

• 34:34 - 35:00

mais mulheres em outros cargos, embora não sejamos maioria em nenhum deles. Temos uma pergunta da Ingrid e ela está pedindo algumas dicas de como uma mulher jovem, que trabalha no governo federal e está no início da carreira profissional, pode se tornar chefia.

• 35:01 - 35:10

Elas querem seguir a carreira e se tornarem chefias no governo. Quais seriam suas dicas para essas mulheres que estão começando agora?

• 35:12 - 35:46

Elas devem estar cientes de todas as armadilhas, elas devem estar cientes de como será para elas, é muito importante, claro, que desenvolvam habilidades de liderança e estejam cientes de todas as dificuldades, os estereótipos e as dificuldades que elas talvez enfrentem na área. Estarem cientes, preparar. E nós somos responsáveis.

• 35:47 - 36:17

Vocês e eu, nós todas somos responsáveis para cumprir esse papel, para ensinar essas moças jovens. Meu Deus, tenha cuidado. Aqui vão as dicas, e este é o único caminho e, claro, para ter certeza de que elas seguirão suas próprias ambições, de que elas serão capazes de expressar suas ambições, e eu ainda vou acrescentar um outro ponto que é muito importante para mim,

• 36:17 - 36:37

que, é claro, você precisa construir redes sólidas com outras mulheres, você precisa encontrar aliadas e também encontrar aliados entre os homens, sabe, faça com que os homens se unam a você. Exceto, claro, os machistas, mas os homens humanistas.

• 36:39 – 37:07

Porque nós mulheres, é claro, trabalhamos arduamente em nossos próprios estereótipos, na forma que poderíamos superar nossas síndromes e todos os complexos da garota legal que é odiada e do investimento excessico na excelência, todos esses complexos específicos que temos nas mulheres, mas os homens têm que construir sua própria contra a cultura também,

• 37:09 - 37:39

eles têm que mudar suas mentalidades, essa revolução do gênero, a mudança de mentalidade de que eu estava falando, porque se os homens não mudarem seu gênero social, isto é, a forma como o gênero social masculino foi construído, eles vão continuar reféns dos estereótipos masculinos.

• 37:41 - 38:10

Então, nós mulheres devemos trabalhar nos nossos estereótipos. Temos que construir nossa própria contracultura. Temos que nos assumir subversivas para quebrar as regras, mas precisamos convidar os homens para quebrar as regras também, em níveis diferentes, não da mesma forma, porque, muitas vezes, os homens são mais influentes do que nós mulheres somos, mas precisamos escolher

• 38:11 - 38:28

homens que serão nossos amigos, entende, que nos apoiarão, que se unirão a nós, porque gostaríamos que esses homens tenham a ambição de construir um outro tipo de sociedade, além de seu gênero, seja você homem ou mulher. Você quer construir outro tipo de sociedade.

• 38:30 - 38:46

Logo, a resposta está em níveis diferentes. Você tem de criar uma rede sólida de mulheres e fazer com os homens, mas, claro, não qualquer homem, homens específicos se juntarem para te ajudar, te apoiar, para te dar poder que você não tem.

• 38:52 – 39:08

À sua volta, isso é possível? Você já identificou esse tipo de homem? Quero dizer, é uma pergunta que eu faço a vocês.

• 39:09 - 39:37

Pra mim, Iara?

Para o público.

Ahã, certo. Então, pessoal, essa é uma pergunta para vocês. Vocês identificaram esse homem? Gisèle, muitas mulheres, Helena Salles, de Santa Catarina,

• 39:38 - 40:08

e outras como a Carolina e uma outra, Lúcia, bem, elas estão fazendo algumas perguntas. Helena disse que dados mostram que as mulheres, não só em Santa Catarina, mas também no governo federal, e acredito que na maioria dos estados, que temos um número de mulheres em cargos públicos.

• 40:08 - 40:51

Elas estão alocadas, na maioria das vezes, em áreas sociais, certo? Porque nós fomos ensinadas a ficarmos nas áreas sociais, na educação, na saúde, mas e se formos para as áreas que elas costumam chamar de áreas mais difíceis, como o tesouro, e onde o salário é geralmente maior, a maior parte da força de trabalho é composta por homens. Então é ainda mais difícil para as mulheres que trabalham nesses lugares encontrarem uma forma de construir suas redes

• 40:51 - 41:16

entre as mulheres e ter uma cultura amistosa entre elas, certo? Como essas mulheres podem encontrar uma maneira de construir esta rede e de colocar a sororidade em prática quando elas são tão poucas?

• 41:17 - 41:47

Como estamos vendo outro ponto, as mulheres foram criadas para competir umas com as outras. Então com podemos mudar essa cultura de competitividade, essa crença, porque nós também fomos ensinadas que nós estamos competindo. Às vezes nós não estamos competindo, mas pensamos que estamos, então como podemos mudar a mentalidade da competição entre as mulheres?

• 41:47 – 42:10

E outra pergunta, vou pegar uma pergunta com o mesmo tema. É possível que uma empresa ou qualquer órgão público mude essa cultura machista dentro delas? Bem, acho que é isso.

• 42:11 - 42:40

Acredito que isso é competir por poder e não contra outras mulheres, não competir pelos homens. Acho que é muito inteligente da parte dos homens, sabe, porque eles nos colocam nesse papel de competição por homem, por amor, por ser amada.

• 42:40 - 43:10

Por ser a mulher mais linda do mundo, e isso é besteira, sabe, você precisa focar naquilo que você quer. E você pode apenas expressar o poder do seu amor e tudo bem. Isso não te torna uma pessoa ruim, uma pessoa com valores ruins ou que você não tem ética, entende? As vezes os nossos valores, os nossos valores femininos se tornam uma prisão.

• 43:10 - 43:40

Nós estamos presas neles porque queremos ser legais. Nós precisamos e queremos expressar nossos valores. Eu tenho sido inteligente ao longo da história porque a tendência e, você está totalmente certa e nós estamos falando sobre isso, eu me lembro do seminário. Eles nos ensinam a competir por amor e quando você está focada na competição por amor.

• 43:40 - 44:01

Você não está focada na competição por poder. Então, você deixa isso de lado e eles tem espaço para crescerem**.** Eles têm espaço para desenvolverem essa cultura masculina, sabe, e eu acho que nós temos que mudar isso.

• 44:02 - 44:08

Nós temos que mudar a maneira como olhamos para outras mulheres.

• 44:10 - 44:30

A competição entre mulheres muitas vezes é muito difícil, porque nós competimos por tantas coisas, por amor, por ter filhos, por ter um lugar nesse mundo, por ser simpática, por ser amada e todas essas típicas coisas de mulheres.

• 44:31 - 44:59

Então, o que eu gostaria de dizer é que nós queremos ser perfeitas. Sim. Nós temos que renunciar a excelência, a identidade perfeita, ser amada, ser a melhor, sempre, sabe? Você tem que renunciar essas coisas porque senão você não vai conseguir alcançar seus objetivos. Você tem que mudar a maneira como você olha para outras mulheres

• 45:00 - 45:16

Mulheres que não são casadas, se elas têm filhos ou não. Nunca compita com outras mulheres a esse nível, certo? Se você construir uma rede profissional.

• 45:17 - 45:54

Fica mais fácil mudar a maneira como você enxerga as outras mulheres, porque assim você as considera como parceiras profissionais e isso é muito importante. Isso é fundamental para mudar a maneira como trabalhamos com outras mulheres, para mudar a maneira como competimos com outras mulheres. É claro que não conseguimos evitar a competição. Ninguém consegue, nem homens e nem mulheres.

• 45:55 - 46:24

Mas sim como vamos lidar com a competição. Nós podemos mudar a forma de lidar com a competição com outras mulheres e com os homens é por isso que os homens não querem que as mulheres alcancem cargos de liderança, porque eles não querem nos ensinar a competir. Isso é um ponto importante.

• 46:24 - 47:07

Você precisa estar confortável com isso, com o fato de que, se você quiser mudar as regras, aceite que você vai jogar o jogo e que você tem que jogar com os homens. Eu sei que não é muito confortável jogar com eles, com os garotos, com os homens, com os poderosos, porque você pode se sentir como “O meu deus, eles vão me considerar uma rebelde, uma subversiva, porque eu sou a única mulher entre esses homens”

• 47:07 - 47:21

É como se você estivesse a frente, sabe, por ser a única entre todos eles.

• 47:22 - 47:48

Mas não se preocupe, você tem que encontrar apoio quando você deseja alcançar essas posições. Você tem que se apresentar para ganhar a visibilidade que merece, seja conversando com pessoas em cargos de liderança, seja se apresentando para esses homens poderosos.

• 47:50 - 48:12

E não sinta vergonha, ok? Fique sempre confiante. E se você se apresentar a esses homens poderosos e se você for capaz de jogar, mesmo que seja de maneira leve, é um jogo político. Você vai se dar bem.

• 48:13 - 48:43

E uma vez que você faz parte do time dos garotos, você pode mudar as regras e pode convidar outras mulheres a participarem do time, mas fica mais fácil se as políticas públicas incutirem cotas, acredito que é uma grande ajuda. Nós estávamos falando sobre políticas públicas agora pouco, mas cotas também são importantes, sabe? Enfim, não sinta vergonha e ache uma maneira de

• 48:43 - 49:12

Se apresentar a esses homens poderosos e assim você vai ser capaz de construir alianças e estratégias eficientes porque você precisa disso. Nós nunca conseguimos sozinhos. Nunca, homem ou mulher. Então, você tem que integrar essas regras e jogar o jogo, e assim você pode mudar as regras do jogo com outras mulheres e outros homens, porque as vezes os homens não querem ser machistas.

• 49:13 - 49:24

Muitas vezes os homens estão seguindo outros homens porque eles fazem parte desse time, do Clube dos Garotos. Eles não estão confortáveis com o machismo.

• 49:27 - 49:49

E acho que estamos cientes de todas essas coisas complexas, estratégias de aliança, se você superar suas próprias síndromes e se você estiver ciente das suas síndromes, se torna mais fácil. Para ser uma mulher sucedida

• 49:50 - 49:59

Nós precisamos trabalhar em dois níveis, em um nível pessoal e em um nível organizacional com outros homens e mulheres.

• 50:01 - 50:08

E as políticas públicas servem para ajudar a construir, sabe, uma mudança de mentalidade, a reviravolta do gênero

• 50:09 - 50:33

E então você pode propor algum treinamento, como estar ciente de seu próprio preconceito inconsciente. Ir além do gênero, como criar novos modelos de liderança, sabe, em diferentes níveis, mas são mulheres com mulheres, homens com homens e mulheres com homens.

• 50:34 - 51:03

São passos diferentes. Esses são os passos a seguir.

Gisèle, desculpa, é que quando você diz algo sobre o ambiente e lidar com homens em cargos de liderança, isso está se tornando algo mais falado, por exemplo, as pessoas estão falando muito sobre assédio. A mulheres estão se empoderando para falar sobre situações de assédio e como elas lidaram com isso. Então toda vez que

• 51:04 - 51:33

Eu me lembro de conversas que tive com outras mulheres sobre lidar com homens em cargos superiores, os casos de assédio sempre aparecem, então, como você acha que as mulheres devem lidar com isso e não se sentirem culpadas sobre essas situações no trabalho?

Não se sinta culpada, se houver assédio, pois existe assistência jurídica que você pode usar nesses casos

• 51:36 - 51:47

Você pode conversar com a pessoa responsável por isso. Talvez você pode, bem, como posso dizer?

• 51:50 - 51:52

Não se sinta culpada e ache que você está presa.

• 51:54 - 51:59

Fale com outro homem ou outra mulher sobre o que aconteceu

• 52:00 - 52:04

E é uma forma de competir com as mulheres, entende?

• 52:06 - 52:18

Você deve considerar o assédio, claro que é ilegal, mas você deve considerar o assédio como uma ferramenta do homem para nos remover da competição,

• 52:20 - 52:20

Entende?

• 52:22 - 52:52

Então você deve usar tudo o que puder, vá ao RH, procure outras pessoas, converse com alguém responsável, mas acredito que é muito importante que as mulheres entendam que os homens vão usar muitas ferramentas, argumentos biológicos, assédios, redes, só para te tirar

• 52:52 - 52:59

Da competição, só para te remover do poder, porque eles não querem que você seja uma mulher poderosa.

• 53:01 - 53:27

Se você estiver com medo de ir, de ir mais longe, não vá. Isso tem um efeito na sua confiança, na sua identidade, que ensina que você deve permanecer no parque social.

• 53:29 - 53:47

Atrás dos limites. Porque, nós mulheres, ao longo da história, fomos ensinadas a permanecer atrás dos limites do parque social, visto que ela foi construída pelo homem, para o homem e somente.

• 53:49 - 54:10

E quando você quer alcançar tal posição, você burla as regras. Então esteja ciente que quando você burlar as regras, você vai ficar sozinha por um tempo. Existe uma reviravolta quando você se torna subversiva, e você precisa estar preparada para essa reviravolta.

• 54:11 - 54:23

Então, se você puder falar sobre essas reviravoltas com outras mulheres, é muito útil. E com outros homens também, você entende o que quero dizer? Sim

• 54:26 - 54:55

Gisèle, bem, há essa feminista, Lemma, que diz que o pessoal é político, certo? Então, quando um assédio acontece a uma mulher e nós ficamos caladas, nós estamos colaborando com a cultura do silêncio.

Sim

Eles querem nos colocar nos privar. É onde nós pertencemos. Às vezes, em reuniões, eu já ouvi alguns homens dizerem

• 54:56 - 55:25

Para mim “Eu não gostaria de me casar com você”, e eu fiquei tipo “oi? quando que eu mencionei alguma coisa sobre eu querer me casar com você? Por que nós estamos falando sobre casamento agora?”

 Eu também não quero me casar com você.

 E eles sempre querem nos mostrar que nós pertencemos a vida doméstica. Casamento, vida doméstica

Lembre-se da grande democracia que separaram, quando inventaram a democracia, democracia que eles

• 55:25 - 55:45

Separaram em duas esferas, a esfera política e a esfera privada e nos dizem que pertencemos somente a esfera privada. Fique atrás da sua mesa, certo? Sim

Sim, eu me lembro do seu curso, você disse algo muito

• 55:46 - 56:15

Iluminador para mim, que foi, nós temos que renunciar nossa competência doméstica.

Ah, você tem que organizar sua competência doméstica.

Sim, nós estamos presas a isso, e agora com a covid-19, todos os homens e as mulheres estão em casa, trabalhando de casa e as mulheres estão sobrecarregadas com o trabalho doméstico.

• 56:16 - 56:45

Com a educação dos filhos, com o trabalho. Assim, nós alcançamos nosso lugar no mundo, mas não renunciamos o trabalho doméstico. Nós queremos ser perfeitas em tudo. E isso é uma cilada.

Uma das maiores ciladas.

E tem algumas questões que as pessoas gostariam que você falasse um pouco.

• 56:45 - 57:15

Eu queria que você falasse sobre isso, como nós podemos fazer isso? Você pode falar sobre a divisão do trabalho doméstico? E como podemos ficar em paz em ser uma mulher no trabalho e ter uma casa, mas não ter que ser perfeita em tudo. Você pode falar um pouco sobre isso porque eu amo essa parte do seu curso.

• 57:19 - 57:44

Nós sabemos como é ter uma casa, ter filhos, você tem que fazer algo, mas não precisa fazer tudo, certo?

Não renunciamos que não vamos ter uma casa. Quero dizer, você tem que aprender como mudar de Shiva para Buda.

• 57:45 - 57:52

Esse é um tópico muito importante, nós estávamos falando sobre isso, você tem que organizar seu trabalho doméstico e sua competência.

• 57:54 - 58:19

Você não sabe o que fazer nas férias. Você não sabe como ir ao supermercado. Você não sabe mais como fazer o jantar. Você não sabe. Nós não temos tempo. E é engraçado, porque o homem é um executivo, que está construindo estratégias para a humanidade. Eles não sabem como ir ao supermercado. Você acredita?

• 58:22 - 58:42

Você é tão ingênua? Sério? Isso é parte do que acreditamos, acreditamos que temos que servir o homem. Nós não temos que servir o homem e também não temos que servir aos filhos, certo?

• 58:44 - 59:05

Então, você não está disponível para todos, a qualquer hora, em qualquer lugar, você deve estar disponível para si mesmo primeiro. E se você não tem tempo para o seu marido, para o seu chefe, para os seus filhos, para a sua casa, você simplesmente desiste, você não se importa, certo?

• 59:06 - 59:26

Não é sua identidade, quem você é, sua essência, quem você realmente é. Não está ligado a maneira como você organiza as férias em família, ou da forma como você faz o jantar, ok?

• 59:29 - 59:41

Não é sobre ser a parceira perfeita, entende? Nós fomos ensinadas a ser sexy.

• 59:42 - 1:00:12

Sempre sã, perfeita, simpática. Não temos sentimentos, é claro. Você expressa sentimentos? Os sentimentos devem ser dominados, ou então seremos vistas como histéricas. Não é justo. Você não está nessa casa para servir o homem, as crianças, seu chefe. Isso é muito importante.

• 1:00:12 - 1:00:30

Que você apenas renuncie ser perfeita. Organize seu trabalho doméstico e suas competências. Isso é crucial. E você vai se esquecer. Vai esquecer como fazer as coisas. Você não tem mais tempo

• 1:00:31 - 1:00:59

E isso é muito importante. Eu me lembro de quando eu estava de férias com minha irmã e ela é casada e tem dois filhos, e eu observei como ela estava fazendo as coisas, como ela lidava com o dia dela, compras, jantar, dever de casa, sabe, ela só estava lá, sendo simpática o dia todo. O meu Deus, o que você está fazendo? Por que você está se comportando assim?

• 1:01:00 - 1:01:08

Quem você é? Você se lembra de quem você é? E ela disse “O meu Deus, eu esqueci”.

• 1:01:09 - 1:01:27

Ela não estava ligada. Ela estava apenas lá e ela têm dois filhos, isso não é muito útil porque ela está rodeada de homens. E também é assim na França, isso é algo universal. Pode acreditar.

• 1:01:29 - 1:01:41

Nós podemos observar todas essas coisas. Todos no mundo, porque as mulheres ficaram presas nessas coberturas domésticas e nas tarefas domésticas e não há valor nenhum nisso.

• 1:01:42 - 1:02:06

E é como se não fossemos seres humanos adequados e damos espaço para os homens. E quando passamos todo tempo focada nas tarefas domésticas, não nos dedicamos a algo maior e inspirador.

• 1:02:09 - 1:02:14

E por isso eu digo que algo é muitas vezes reduzido, exceto as mulheres

• 1:02:15 - 1:02:28

Porque vivemos nosso dia a dia como se estivéssemos apenas servindo outras pessoas e nos esquecemos de quem somos e as vezes quando nos divorciamos.

• 1:02:30 - 1:02:34

Quando envelhecemos, percebemos que sentimos falta de nós mesmas.

• 1:02:41 - 1:03:08

Gisèle, me disseram que temos apenas mais 5 minutos. Então, vou fazer a última pergunta para encerramos a conversa com a Gisèle. Gisèle, nós estamos falando em nível pessoal sobre todas as nossas dificuldades e obstáculos para chegarmos aqui, para ser uma mulher realizada em todos os aspectos

• 1:03:08 - 1:03:38

Da nossa vida e como tem sido difícil, porque o patriarcado tem trabalhado muito bem para nos fazer se sentir erradas e culpadas, como se eles fossem poderosos e se você não é uma mulher maravilha o que está fazendo aqui? Nós ficamos doentes e nossa saúde mental fica abalada.

• 1:03:38 - 1:03:59

Nós temos muitas dificuldades que sabemos que existem por causa da cultura do machismo. Não é fácil para todas as mulheres estarem nessa disputa de papéis. Então quando uma mulher está na liderança

• 1:04:00 - 1:04:27

Elas promovem a igualdade de gênero e promovem mais amplamente o bem-estar de outras mulheres? O que é preciso para ser uma líder para a igualdade de gênero, para que possamos estar em um mundo melhor e não sofrer tanto, não apenas nós, mas todas as mulheres em posições diferentes das nossas.

• 1:04:30 - 1:04:39

Eu esqueci qual sua pergunta. Você está perguntando o que significa para mulheres na liderança quando elas lutam pela igualdade de gênero?

• 1:04:42 - 1:04:51

É essa a pergunta? Sim. Acho que devemos propor um novo estilo de liderança.

• 1:04:52 - 1:05:18

Veja, há uma linha tênue e é sempre difícil para as mulheres, se há poucas mulheres nessa posição. Quando é por causa desse limiar sociológico de 20%, quando você pertence a uma minoria, você se adapta ao grupo majoritário, então você tem que primeiro jogar com as regras que você não gosta.

• 1:05:20 - 1:05:27

Mas uma vez que você alcança esse cargo de liderança, você pode mudar as regras e mudar o jogo.

• 1:05:29 - 1:05:31

E eu acho que

• 1:05:34 - 1:05:58

Nós devemos iniciar um diálogo com todas as mulheres poderosas, as mulheres que alcançaram essa posição executiva. Às vezes elas não querem sequer ajudar outras mulheres, porque foi tão difícil para elas conseguir esse cargo.

• 1:05:59 - 1:06:28

Mas acredito que nós devemos estar ligadas a essas mulheres executivas de alto nível e devemos convidá-las para se juntarem a nossa rede, para deixá-las cientes sobre as outras mulheres e que também foi difícil para elas. Mesmo que elas tenham lutado e tentando pelos seus cargos.

• 1:06:29 - 1:06:53

Foi muito difícil, para a maioria delas. É muito difícil. Quando se está sozinha para assumir essa posição, porque na maioria das vezes você precisa se adaptar a cultura, a cultura masculina e isso leva tempo e é difícil, e você fica cansada e fica doente, como você disse, na maioria das vezes, mas eu acho que hoje em dia o mundo um pouquinho.

• 1:06:54 - 1:07:23

E se você olhar para a Kamala Harris ou para a primeira-ministra da Nova Zelândia. Esqueci o nome dela. Jacinda, né? Ela é muito inspiradora. Muito inspiradora. Então nós temos algumas estrelas por aí. E isso significa que é possível mudar as mentes.

• 1:07:25 - 1:07:28

Acredito que devemos trabalhar em modelos de liderança.

• 1:07:30 - 1:07:42

Devemos nos esforçar para buscar a igualdade de gênero, porque não é interessante e nem atraente para aqueles que comandam o mundo, refiro-me aos homens, porque eles não querem dividir nada conosco.

• 1:07:44 - 1:08:51

Devemos avaliar o tipo de liderança e de líderes que precisamos. De qual tipo de líderes nós precisamos? E de quais modelos de liderança precisamos? E quando tipo de estilo e habilidades de liderança nós precisamos?

• 1:08:03 - 1:08:32

Ser uma nova sociedade para provocar mudanças positivas. Acho que isso é muito importante, porque, às vezes, quando você falando apenas sobre igualdade de gênero, os homens, as pessoas não se importam ou acham que isso é coisa de mulher, mas se você fala sobre inovação, sobre liderança, as coisas começam a ficar muito diferentes.

• 1:08:37 - 1:09:07

Se você não pode falar sobre igualdade de gênero, você precisa falar sobre igualdade de gênero, é claro, porque temos que falar sobre políticas de gênero também, e sobre como usar abordagem de mainstreaming. Acredito que seja o melhor, mas, além disso, com organização e instituição temos que trabalhar em novos modelos de liderança, novas habilidades de liderança e habilidades de liderança inclusiva. O que significa ser um líder inclusivo? seja você é homem ou mulher.

• 1:09:15 - 1:09:44

Muito obrigada Gisèle. Agora, Rebeca eu sei que você quer pausar o evento. Oh, muito obrigada, Gisèle. Acho que temos uma lista com os principais tópicos da sua palestra. Como: desista de ser perfeita. Aprenda mais sobre você mesma. Não se esqueça de quem você é. Sim, me ajude com a lista de coisas que não podemos esquecer.

• 1:09:44 - 1:10:14

Trabalhe na sua ignorância doméstica, essa foi a melhor para mim, aumente sua rede com mais mulheres e homens e trabalhe nas suas habilidades de liderança. Tente melhorar essa visão diversificada de liderança e de inclusão na sua organização. Se as palavras como feministas, igualdade são palavras bloqueadas e que causam.

• 1:10:14 - 1:10:21

Por exemplo, eu não quero falar sobre isso porque eu não gosto dessa palavra. Então tente novas abordagens.

• 1:10:23 - 1:10:51

Então muito obrigada Gisèle, por mim nós poderíamos passar o dia inteiro conversando sobre isso. Eu também defendo educar as meninas mais novas, o mais cedo possível, sobre todos esses assuntos e, para mim, quando você ensina meninas sobre os desafios que nós enfrentamos, provavelmente elas não enfrentarão esses problemas tão duramente, e ficariam mais preparadas que nós, enfim, são muitas coisas.

• 1:10:52 - 1:11:14

E eu gostaria apenas de mostrar que eu publiquei esse, ops. Vocês conseguem ver? Está em francês. *Subversive*. Esse é apenas para mulheres.

Ah, sim, vamos trabalhar nessa tradução.

Sim, porque eu estou pensando dentro desse livro.

• 1:11:15 - 1:11:44

Perfeito. Vamos conversar sobre a tradução. Nós devemos disseminar todo o seu conhecimento o máximo que pudermos. Muito obrigada Gisèle, foi maravilhoso ter você aqui conosco, de novo. Esperamos te ver novamente em outros eventos e o máximo que pudermos durante os anos.

Eu espero e muito obrigada. Obrigada, Iara, eu me sinto muito honrada em estar aqui com vocês. De verdade.

• 1:11:45 - 1:12:10

Iara, muito obrigada pela mediação, todo mundo que tá ai assistindo espero que tenha sido muito proveitoso, que acendeu algumas luzes de mudanças, de mais pesquisas, de realmente mergulhar nesse universo e tentar entender essas barreiras, essas dificuldades que estão um pouco inerente a nossa sociedade, pelo fato de sermos mulheres nesse cenário tão desafiador.

• 1:12:11 - 1:12:18

Esperamos vocês no próximo fronteiras e tendências, na próxima quarta. O próximo fronteiras e tendências, ele vai, deixa eu achar aqui qual vai ser o próximo, ele será dia 24 de março com a professora Claudia Nancy do centro de estudos sobre a América Latina e Caribe da universidade de Indiana, não percam o próximo fronteiras e tendências. Obrigada demais Iara, Gisèle e todo mundo que assistiu e nos vemos ai em breve nos próximos eventos.

• 1:12:45 - 1:12:53

Muito obrigada, Gisèle. Amamos você.

Eu agradeço o convite. Muito obrigada. Muito obrigada, Gisèle. Muito obrigada. Foi ótimo estar aqui com vocês. Muito obrigada

Digo o mesmo. Obrigada. Muito obrigada.

Obrigada.

• 1:12:55 - 1:12:56

Tchau pessoal.