GRUPOS DE TRABALHO E MEDIDAS PROPOSTAS

Tema 1: que boas práticas de gestão, organização e métodos podem estimular o acesso de homens e mulheres aos cargos de topo nas médias e grandes empresas e empresas cotadas na bolsa, com resultados mais equilibrados?

Dinamizadora: Ana Torres | Cluster Lead for Western Europe, Rare Disease | Pfizer Portugal

Medidas:

1. Trabalhar por objectivos (projectos): respeitar horários de trabalho
2. Cultural/educação (muito antes do meio de trabalho): aumentar a auto-confiança
3. Melhor gestão do tempo (formação): trabalhar a partir de casa

Tema 2: como pode a Educação, nos diferentes níveis de aprendizagem, promover o acesso de mais mulheres a lugares de topo nas empresas, em particular nas grandes empresas e nas empresas cotadas na bolsa, a serem investidoras e empresárias?

Dinamizadora: Barbara Beck de Lancastre | Founder and CEO | Park International School

Medidas:

1. Dar prioridade à criação de condições de apoio à educação às meninas
2. Adoptar modelos de mulheres inspiracionais (*role models*) nos conteúdos educacionais
3. Criar ambiente favorável nas escolas a coragem, resiliência no feminino

Tema 3: que resultados das experiências do Feminino em lugares de decisão no Empreendedorismo e Inovação Social podem ser evocados para consideração noutros sectores de atividade?

Dinamizador: Frederico Fezas Vital | Serial Social Entrepreneur & Impact Freak | ASHOKA PORTUGAL

Medidas:

1. Criar *role-models*, casos de sucesso, que inspirem outros a seguir esse caminho
2. Codificar características típicas do feminino que são factores críticos de sucesso em qualquer organização para transportá-los para todos os sectores de actividade
3. Promover a gestão das emoções ao nível da educação; desenvolver e treinar competências emocionais cada vez mais cedo

Tema 4: porque diminui a participação feminina nas empresas à medida que subimos na hierarquia? Quais as soluções?

Dinamizadora: Karolina Vasconcellos e Sá | Program Manager | FLAD - Connect2Success

Medidas:

1. Iniciativas de networking entre mulheres
2. RH: Serviços externos: ligação, 1monthly meeting (high/middle)
3. Awareness initiatives: WinB Business Breakfast for men

Tema 5: como alcançar a representatividade de mulheres em cargos de gestão?

Dinamizadora: Leonor Sottomayor | Head of Public Relations | SONAE

Medidas:

1. Medidas de conciliação pessoal/profissional, legislação e quotas
2. Discriminação inconsciente: questão cultural, recrutamento, promoção e retenção – o papel dos homens
3. Promoção e partilha de boas práticas (inspiração para as mulheres fora do âmbito das quotas)

Notas: falta incentivo à conciliação da vida profissional e pessoal; papel do gestor *top-down;* Estado deve intervir para acelerar.

Tema 6: *the New Economy - Tailor-Made for Women*! O que está a acontecer e o que é ainda necessário fazer?

Dinamizadora: Linda Pereira | Presidente | Global Council of Women in Leadership

Medidas:

1. Sensibilização/Educação para a participação
2. Novas profissões estão adequadas aos talentos inerentes das mulheres
3. T Careers – returners e capacitar para a nova economia

Tema 7: quais as vantagens da participação das mulheres nos processos de decisão das organizações? Poderá ser uma boa medida divulgá-las junto dos decisores e nos locais de decisão? Como?

Dinamizador: Ricardo Parreira | CEO | PHC

Medidas:

1. No processo de integração de colaboradores definir claramente a não discriminação
2. Demonstrar com casos de sucesso e estatísticas, que a flexibilidade no horário pode aumentar a produtividade
3. Eventos de divulgação das vantagens com 50%/50% de representantes de ambos os géneros

Tema 8: que medidas tomar para uma melhor integração da diversidade de género nos cargos de topo do ensino superior aproveitando talentos diferentes para contribuir no estabelecimento de pontes entre âmbitos de investigação avançada e a promoção do investimento e da indústria?

Dinamizador: Rogério Gaspar, Pró-Reitor da Universidade Lisboa

Medidas

Plano político; Carreira; ligação Univ/Empresas:

1. A evolução para um modelo de presença mínima de 33% do género menos representado nos órgãos electivos colectivos das universidades deve ser precedido de acções prévias. Acções que devem contemplar a cidadania e igualdade de género e também valorizar a competência para o exercício dos cargos
2. Revisão do papel do homem e mulher (cultural – licença de paternidade e licença de maternidade). Incluir medidas positivas de apoio à maternidade e paternidade (creches), designadamente promoção da flexibilidade laboral e geográfica (promovendo trabalho à distância quando possível)
3. A questão da transferência de conhecimento vai para além das questões de género. É importante promover o papel de #gestão de *pipeline* por pessoas suficientemente distantes do contacto diário para impedir mecanismos de "endogamia". Promover rotações obrigatórias nas funções

Tema 9: liderança no Feminino?

Dinamizadora: Rosália Amorim | Directora | Dinheiro Vivo

Medidas:

1. Quotas associadas a avaliação do desempenho
2. Transparência de tabela salarial, independente do género
3. Flexibilidade do horário de trabalho aliado ao teletrabalho e apoio à família com incentivos de tempo e de medidas como cheque-creche

Tema 10: vencer o medo de me expor?

Dinamizadora: Rute Xavier | Senior Project Manager Executive | Universidade Católica

Medidas:

1. Estimular Programas de *Mentoring* nas empresas
2. Incluir nos programas escolares a educação para a aceitação do risco e proactividade
3. Departamentos de RH – alargar âmbito de actuação para promover desenvolvimento dos trabalhadores e das empresas (*networking/mentoring* / formação *soft skills*)

Tema 11: o que pode fazer a diferença para o *Empowerment "Middle Management*"?

Dinamizadora: Tanya Kopps | CEO | Makro

Medidas:

1. Promover maior exposição dos diferentes quadros de middle management para que possam demonstrar as suas competências e aprofundar conhecimentos, por forma a efectuarem a progressão necessária no pipeline de RH
2. Training e Coaching: proporcionar formação, mentoring e coaching por pessoas externas à empresa porque poderão trazer mais inputs e deixar os colaboradores mais à-vontade
3. Criar um Codex, isto é, um conjunto de regras e códigos de conduta que seja do conhecimento de todos os colaboradores de forma a que todos partilhem dos mesmos objectivos e valores e tenham códigos comuns

Tema 12: que medidas propor aos governos local e central para assegurar a presença de mulheres, de forma equilibrada, nas decisões relativas à mobilidade urbana, tendo como exemplo Lisboa?

Dinamizador: Tiago Farias | Presidente e CEO | Carris

Medidas:

1. Criação de uma plataforma cívica online que permita recolher opiniões
2. Proposta de mais equilíbrio em género e rotatividade nos órgãos com poder de decisão
3. Criar *Advisory Board* misto para avaliação de decisões