



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER Outlook

Newsletter - 6 de dezembro de 2024

Índice

II Conferência do POWER	02
POWER to...	13
Sessão Online: Precisamos de Continuar a Falar de Igualdade de Género?	21
Empower: A Journey to Career Advancement, Networking & Personal Branding	23

Equipa **POWER**:

Maria João Guedes	Coordenadora
Ricardo Rodrigues	Co-coordenador
Pankaj Patel	Membro
Dinis Macedo	Membro



II Conferência do POWER

II Conferência do POWER

No passado dia 11 de outubro, celebrámos o *International Day of the Girl Child* com a II Conferência POWER. Durante cerca de 4 horas foram discutidos temas centrais como a igualdade de género, a presença das mulheres na economia, o empreendedorismo feminino e o empoderamento nas mais diversas áreas da sociedade.



O evento reuniu uma ampla diversidade de profissionais de várias áreas, incluindo líderes empresariais, especialistas em igualdade de género, representantes do setor público e militar, bem como jovens empreendedoras e empreendedores e estudantes. Esta pluralidade de participantes enriqueceu as discussões, proporcionando uma troca de perspetivas e experiências sobre o papel da mulher e sobre a relevância da igualdade de género nos mais diversos contextos profissionais.



O evento teve início com a mensagem de **Maria João Guedes**, coordenadora do projeto POWER e professora no ISEG-ULisboa. Na sua intervenção, sublinhou a importância de capacitar e empoderar mulheres em diversas áreas, destacando o papel essencial do projeto POWER na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

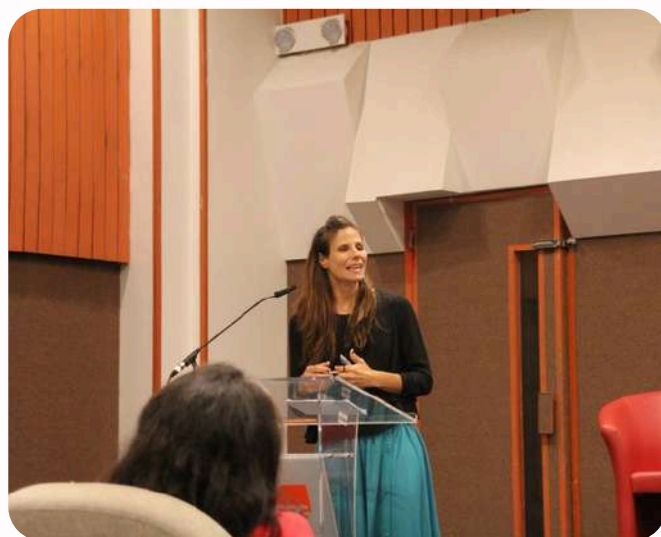




Carla Tavares, presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), apresentou uma intervenção centrada na urgência de aumentar a representatividade de género nas organizações. Sublinhou a importância de uma liderança feminina sólida e participativa, oferecendo uma visão abrangente sobre os benefícios que a igualdade de género traz para a economia e a sociedade. Destacou ainda como a inclusão potencia todos os setores, promovendo um desenvolvimento mais sustentável, equilibrado e justo.



Na sequência, **Luís Pais Antunes**, presidente do Conselho Económico e Social, realçou a importância de implementar políticas estruturais que promovam a inclusão e a igualdade no mercado de trabalho. Enfatizou a necessidade de uma colaboração efetiva entre os setores público e privado, sublinhando que apenas através de esforços conjuntos será possível construir um ambiente em que direitos e oportunidades sejam genuinamente equilibrados.



Ariana Simões de Almeida, perita em igualdade de género da ONU e presidente da Girls for Girls, na intervenção que se seguiu sublinhou que, apesar dos progressos alcançados, a luta pela igualdade de género permanece fundamental para a construção de um futuro mais justo e inclusivo. A sua intervenção sensibilizou o público, para os desafios existentes e reforçou a importância de um compromisso contínuo com esta causa.



Manuela Doutel Haghighi, diretora de Experiência Global do Cliente na Microsoft e Co-Chair do programa Women@Microsoft PT, partilhou insights valiosos sobre o impacto transformador da liderança feminina. Salientou que a inclusão e a diversidade em posições de liderança não só fortalecem as empresas, como também impulsionam a economia. Enfatizou ainda que as mulheres aportam perspetivas únicas e inovadoras, fundamentais para alcançar um crescimento sustentável e equilibrado.



Helena Jerónimo e **Pilar Mosquera**, professoras do ISEG-ULisboa, apresentaram uma análise crítica sobre o estado da igualdade de género em Portugal. Abordaram os desafios estruturais que continuam a restringir a participação plena e efetiva das mulheres, destacando também o impacto dos estereótipos implícitos que persistem em várias esferas profissionais e sociais. A sua intervenção lançou luz sobre a necessidade de combater barreiras culturais e institucionais para promover uma verdadeira equidade e mostrou que, mesmo numa plateia desperta para a temática podem permanecer, involuntariamente alguns enviesamentos.



Neste contexto, as oradoras apelaram à reflexão coletiva, incentivando os presentes a considerarem as mudanças necessárias para criar um ambiente mais inclusivo.

Realçaram, ainda, a importância do contributo individual na construção de uma sociedade onde o potencial das mulheres seja plenamente reconhecido e valorizado, livre de barreiras culturais e preconceitos enraizados.

Tivemos ainda a oportunidade de conhecer as talentosas jovens empreendedoras **Madalena Temudo**, **Margarida Boavida**, **Matilde Ricciardi**, **Victória Cardoso** e **Violeta Menezes**, atualmente alunas do 11º ano da Escola Secundária Pedro Nunes, em Lisboa. As estudantes apresentaram o projeto "BFORE", uma inovação voltada para a deteção precoce do cancro da mama, que lhes valeu o prestigiado "FedEx Access Award" no Gen-E 2024. Durante a sua intervenção, partilharam a jornada de criação do projeto, os desafios enfrentados e as motivações que as levaram a desenvolver uma solução inovadora para um problema de saúde pública de extrema relevância.



Seguiu-se a entrevista conduzida pelo **Ricardo Rodrigues**, co-coordenador do Projeto POWER e professor do ISEG, com **Filipe Alfaite**, empreendedor e professor universitário na NOVA SBE. Durante a conversa, Ricardo Rodrigues explorou com Filipe Alfaite as nuances entre a igualdade de género enquanto questão de justiça social e como uma oportunidade concreta de desenvolvimento económico e inovação.



O encerramento do evento incluiu a entrega do I Prémio POWER-ISEG 2024, que reconheceu o projeto BFORE como vencedor, destacando-o pelo seu impacto potencial e pela inovação na área da saúde. O prémio celebra o mérito de iniciativas que promovem a liderança e a capacidade de jovens empreendedores em contribuir para uma sociedade mais inclusiva e inovadora.



A conferência foi encerrada com uma mensagem de **Sara Falcão Casaca**, professora do ISEG e presidente do CSG, que sintetizou o evento com entusiasmo, reforçando o compromisso com a igualdade de género e incentivando a participação feminina em áreas de liderança e inovação. No seu discurso, destacou a importância de iniciativas como o Projeto POWER, bem como de eventos que promovem o diálogo e celebram o talento jovem, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva para todos. A sua mensagem finalizou o encontro com um forte apelo à continuidade desses esforços, sublinhando que ações concretas e colaborativas são essenciais para um futuro mais equitativo.



Nesta celebração do International Day of the Girl Child, transmitiu uma mensagem clara: cada menina e mulher tem um papel crucial na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Ao reunir líderes, especialistas e jovens empreendedoras, abordámos temas como igualdade de género, liderança feminina e inovação, celebrando as conquistas e o potencial de cada uma. Foi um momento importante para refletir, inspirar e reforçar nosso compromisso com um futuro onde meninas e mulheres possam brilhar, liderar e transformar.



POWER to...

POWER to

No âmbito do projeto POWER desenvolvemos uma iniciativa intitulada de 'POWER to'. Nesta coluna contamos com a participação de pessoas destacadas e cuja opinião apreciamos pela capacidade de fazer a diferença são convidadas a responder a algumas perguntas.

O resultado é regularmente partilhado no nosso site e no nosso LinkedIn, tendo por base as seguintes perguntas:

- As mulheres sentem que ainda existem barreiras relacionadas com o género que as impede de chegar ao topo. O que podem as organizações fazer de diferente para mudar esta perceção?
- Quais as suas expectativas relativamente ao futuro da agenda para a igualdade de género em Portugal? Quando atingiremos a igualdade no topo das empresas?
- Na sua opinião, existem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira para homens e mulheres?
- Quando teremos igualdade no topo das empresas? O que ainda está a faltar?
- No seu percurso profissional, tem sentido desafios relacionados com o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional? Estes desafios afetam mais um género que outro?

No seu percurso profissional, enfrentou situações em que os estereótipos de género influenciaram comportamentos ou tomadas de decisões? Como agir nessas situações?

Destacamos nesta newsletter algumas das declarações mais impactantes dos nossos convidados e das nossas convidadas.

POWER TO:



PAULA PERFEITO

Presidente da PWN Lisbon

A primeira convidada do POWER to foi Paula Perfeito, Presidente da PWN Lisbon, que se destacou com a seguinte declaração: “Há que olhar para esses ambientes de menor diversidade onde temos a oportunidade de estar com sentido de responsabilidade; como uma oportunidade para mobilizar consciências; e a obrigação moral e cívica de deixar uma marca de influência sobre o que poderíamos alcançar se fôssemos mais diversos.”

POWER TO:



ISABEL CANHA

Fundadora e Diretora da Executiva

O testemunho de Isabel Canha, Fundadora e Diretora da Executiva, centrou-se na importância da formação em vieses inconscientes e na mentoria para a progressão das mulheres nas empresas. Afirmou: “A formação dos colaboradores em vieses inconscientes pode ajudar a eliminar mensagens discriminatórias, muitas vezes subtis, mas extremamente eficazes em bloquear a progressão das mulheres. As redes de mulheres são fontes de entreaajuda e inspiração, assim como a mentoria pode ser um acelerador, conduzindo mais mulheres a cargos de topo.”

POWER TO:



JOÃO MOREIRA RATO

Presidente do Instituto Português de Coporate Governance

O Presidente do Instituto Português de Coporate Governance, João Moreira Rato, destacou-se com a seguinte declaração: “Deve-se agir com coragem, de forma a contrariar a tendência dominante e defender que estes estereótipos [de género] são irracionais e que só vão criar problemas à organização. Vão torná-la mais fraca, menos resiliente, menos diversa e, por isso, limitar a sua capacidade de adaptação a novas situações e de inovar.”

POWER TO:



OLÍVIA MIRA

Chief Financial Officer do Grupo Media Capital

A CFO do Grupo Media Capital, Olívia Mira, destacou o panorama sobre a situação atual das mulheres no mercado de trabalho e na sociedade em geral: "Se a literacia das mulheres tem tido uma progressão assinalável, se os seus níveis de maturidade e inteligência emocional impressionam, temos agora de trabalhar na demonstração da preparação para assumir cargos de elevada responsabilidade e na demonstração de perfil empreendedor."

POWER TO:



CONCEIÇÃO ZAGALO

Empreendedora Social

O depoimento de Conceição Zagalo, empreendedora e sócia, destaca-se pelo seu foco na promoção da liderança feminina e pela defesa de que as mulheres devem ocupar posições de destaque. "É essencial criar uma base sólida e implementar uma cultura de exigência, ambição, perseverança e, acima de tudo, uma convicção inabalável de que a liderança feminina faz toda a diferença na conquista do sucesso."

POWER TO:



MANUELA DOUDEL HAGHIGHI

Global Customer Success Director
e Co-Chair Women@Microsoft Portugal

No seu testemunho, Manuela DouTel Haghighi destaca a dificuldade de mudar mentalidades, mesmo quando as leis e os processos são modificados. Explica que a igualdade de género nas organizações não será alcançada de forma rápida, apontando que as mentalidades, especialmente entre os líderes, ainda permanecem profundamente enraizadas em conceções ultrapassadas. Refere ainda que as mulheres enfrentam desafios acrescidos, como a expectativa de que se dediquem prioritariamente à família, o que limita o seu desenvolvimento profissional. Manuela sugere diversas medidas que as empresas podem adotar para promover a igualdade, como a transparência salarial, a formação em diversidade e a implementação de quotas. Acredita que, para alcançar um progresso genuíno, será necessário um esforço contínuo e uma mudança cultural profunda.

POWER TO:



JOANA RABAÇA GÍRIA

Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria-Geral do
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Joana Rabaça Gíria, Diretora de Serviços de Gestão de Recursos Humanos, sublinha que, para alcançar uma verdadeira igualdade de género, é necessário transformar a realidade e não apenas a perceção. As organizações devem adotar uma cultura de respeito pelas diferenças, promovendo práticas de recrutamento justas e implementando políticas que combatam a segregação profissional e a desigualdade salarial. Enfatiza ainda a importância de conciliar de forma equitativa a vida profissional e familiar, salientando que a desigualdade persistente nas responsabilidades domésticas e de cuidado afeta, sobretudo, as mulheres, limitando as suas oportunidades de crescimento profissional.

POWER TO:



MARIA DUARTE BELLO

CEO da MDB - Coaching e Gestão de Imagem

De acordo com o testemunho de Maria Duarte Bello, a promoção da diversidade de género não deve ser encarada apenas como uma responsabilidade ética, mas também como uma estratégia inteligente para fomentar a inovação e garantir o sucesso a longo prazo das organizações. Para mudar a percepção sobre as barreiras de género nas empresas, é imprescindível adotar ações concretas, como estabelecer metas para aumentar a representação feminina em cargos de liderança, promover programas de mentoring, eliminar os vieses de género nos processos de recrutamento e implementar políticas de trabalho flexíveis. A igualdade de género nas organizações exige um compromisso contínuo de todos os envolvidos, incluindo governos, empresas e a sociedade, com o objetivo de criar ambientes mais inclusivos e equitativos.

POWER TO:



MARIA INÊS DIAS

Aluna da licenciatura de Economia do ISEG e Membro do MAIS - More Awareness in Society



MARTA FIRMO

Aluna da licenciatura de Gestão do ISEG e Membro do MAIS - More Awareness in Society

As alunas Maria Inês Dias e Marta Firmo defendem que as organizações podem alterar a percepção das barreiras de género implementando políticas que assegurem uma maior presença feminina em cargos de topo, como a exigência de uma percentagem mínima de mulheres nessas posições. Consideram igualmente essencial avaliar a performance com base no trabalho realizado, sem discriminação de género. Auditorias internas e ações de sensibilização contra estereótipos de género são fundamentais para criar um ambiente mais igualitário. Adicionalmente, o apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, considerando as especificidades dos ciclos biológicos femininos, é crucial para promover a inclusão e a equidade.

POWER TO:



ANA BALTAZAR
Brigadeiro-General

e Subdiretora-Geral de Política de Defesa Nacional

A Major-General Ana Baltazar, Subdiretora-Geral de Política de Defesa Nacional e primeira mulher a alcançar o posto de Major-General nas Forças Armadas Portuguesas, partilhou as suas experiências sobre as barreiras de género no ambiente profissional. Destacou que as mulheres ainda enfrentam maior escrutínio e têm as suas escolhas para cargos de liderança frequentemente questionadas por razões não relacionadas com o mérito. Ana Baltazar defende que as organizações podem promover a igualdade de género através da aplicação justa de quotas e da implementação de políticas de flexibilidade de horários. Além disso, sublinhou que, ao longo dos anos, as mulheres têm-se qualificado cada vez mais e conquistado espaço em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como as engenharias.

POWER TO:



TIAGO FREIRE

Diretor da Exame

Tiago Freire, Diretor da revista Exame, salienta que, apesar dos avanços registados nos últimos anos, a igualdade de género no topo das empresas ainda está distante. Defende que, embora as quotas possam ser uma solução impopular, são fundamentais para acelerar a mudança. Além disso, considera essencial que as organizações adotem modelos de avaliação baseados em resultados, em vez de horas trabalhadas, para evitar que as mulheres sejam penalizadas por responsabilidades familiares. Freire alerta ainda que, apesar das melhorias, a mudança cultural na sociedade é um processo gradual, sublinhando que as empresas devem estar na vanguarda, tomando decisões que promovam a igualdade de género.

POWER TO:



LÚCIA CAVALEIRO

Manager de Comunicação e Digital da Tabaqueira

Lúcia Cavaleiro, Manager de Comunicação e Digital da Tabaqueira, defende que a igualdade de género nas empresas deve ser promovida através de ações concretas, como a implementação de políticas inclusivas, a flexibilização das condições de trabalho e a transparência nos processos de recrutamento e promoção. Destaca ainda a importância de criar espaços de partilha, como a Women's Inspiration Network, para apoiar o desenvolvimento de carreira das mulheres. Lúcia acredita que, embora as mulheres representem metade da população e do talento disponível, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir uma representação proporcional nos cargos de liderança. Partilha também a sua experiência pessoal ao ser recrutada durante a gravidez, evidenciando o progresso no combate aos preconceitos inconscientes nas empresas.

POWER TO:



CLÁUDIA AZEVEDO

CEO da SONAE

Cláudia Azevedo, CEO da Sonae, defende que as organizações devem abordar de forma explícita a questão da igualdade de género e adotar estratégias concretas, como a definição de metas e prazos, para eliminar as barreiras que ainda impedem as mulheres de alcançar cargos de liderança. Destaca a importância de iniciativas como o projeto POWER, que promovem a igualdade no país. Para Azevedo, a mudança cultural nas organizações é essencial para garantir a equidade no ambiente de trabalho, e as empresas devem adotar práticas inclusivas para desconstruir estereótipos de género, como a tendência de escolher homens para cargos de liderança devido à perceção de maior disponibilidade.

POWER TO:



SARA LEITÃO ALMEIDA

Fundadora e CEO da Com.passo Consulting

Sara Leitão Almeida, fundadora e CEO da Com.passo Consulting, destaca a importância de uma cultura organizacional forte e inclusiva para combater as barreiras de género e criar oportunidades reais para as mulheres nas empresas. Acredita que, para as mulheres chegarem ao topo, é essencial que existam exemplos claros de liderança feminina nas direções, com as organizações a liderarem pelo exemplo. Almeida também critica a visão tradicional do "work-life balance", propondo que a prioridade deve ser a família, sem a pressão de tentar conciliar tudo de forma forçada. Enfatiza que a cultura organizacional e a liderança são elementos-chave para alcançar a igualdade nos cargos de topo, alertando que mudanças significativas e a desconstrução de estereótipos de género exigem tempo e um esforço coletivo.

POWER TO:



ANA PELERITO GONÇALVES

*Responsável pelo laboratório de
Alta Segurança das Emergências e membro da
Comissão de Biossegurança - INSA*

Ana Pelerito Gonçalves sublinha que não existem razões que justifiquem a superioridade dos homens enquanto líderes, destacando a capacidade das mulheres de serem objetivas e de gerirem múltiplas tarefas, o que representa uma grande vantagem no ambiente profissional. Observa que, na sua área de atuação, as mulheres estão a conquistar progressivamente mais espaços de liderança, mas reconhece que o equilíbrio entre vida profissional e familiar continua a ser um desafio, especialmente para as mulheres que são mães. No entanto, acredita que as novas gerações estão a lutar pelos seus direitos e que a introdução de práticas flexíveis nas empresas, como o teletrabalho, está a facilitar a conciliação dessas esferas, contribuindo para a aproximação da igualdade de género nas organizações.

POWER TO:



ANA ALMEIDA SIMÕES
Diretora de Inovação do Grupo Brisa

Ana Almeida Simões enfatiza que, para alcançar a igualdade de género nas organizações, é fundamental reconhecer a realidade atual e agir de forma transparente. As empresas devem implementar auditorias salariais, promover políticas inclusivas e combater preconceitos inconscientes, a fim de garantir que as mulheres tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional que os homens. Aponta ainda que as mulheres enfrentam barreiras adicionais devido aos preconceitos enraizados e às responsabilidades domésticas desproporcionalmente atribuídas a elas. Embora as mudanças sejam lentas, acredita que, com persistência, as gerações futuras viverão num ambiente mais igualitário, onde as escolhas pessoais e profissionais não serão limitadas por estereótipos de género.

POWER TO:



MARIA JOÃO ANTUNES
Coach/Mentora em Liderança Feminina
Consultora em Estratégia RH
Autora do livro “Empoderamento Feminino em Ação”

De acordo com Maria João Antunes, as organizações devem adotar medidas eficazes para promover a igualdade de género, como a criação de programas de sensibilização sobre paridade, a implementação de planos de desenvolvimento de líderes com quotas para mulheres e a eliminação das disparidades salariais. Além disso, é crucial garantir um maior apoio às mulheres durante a gravidez e o pós-parto, combatendo discriminações como a falta de reconhecimento e as dificuldades de progressão na carreira. Para que a igualdade seja alcançada, é essencial que o Estado implemente políticas públicas robustas e que as empresas adotem ações concretas, incluindo campanhas de sensibilização e medidas legais com metas claras e punições, pois, caso contrário, as mudanças irão demorar a ocorrer.

POWER TO:



ISABEL MOÇO

*Docente Universitária de Recursos Humanos
e Comportamento Organizacional*

De acordo com Isabel Moço, para que haja efetivamente igualdade no acesso aos cargos de topo nas empresas, é necessária uma mobilização coordenada de todas as partes envolvidas, incluindo os homens, e não apenas iniciativas pontuais, como campanhas de sensibilização e projetos de empoderamento feminino. As organizações devem adotar políticas de diversidade e inclusão, garantir transparência nas metas de igualdade de género, implementar programas de mentoria e desenvolvimento de liderança específicos para mulheres, combater preconceitos inconscientes e promover redes de apoio. No entanto, a verdadeira mudança só será alcançada se as empresas e a sociedade em geral adotarem ações coordenadas e consistentes.

POWER TO:



DANIELA SIMÃO

*Membro do Comité de Auditoria do
Banco Nacional de Angola*

Daniela Simão destaca que, apesar dos avanços na legislação e nas iniciativas de diversidade, a verdadeira mudança ainda é limitada, especialmente no topo das organizações, onde a diversidade cultural, de género e das minorias continua a ser escassa. Sugere que as empresas desafiem os estereótipos de liderança e implementem ações como mentoria reversa e programas de aceleração de liderança para mulheres. Para alcançar a igualdade no topo, é essencial tratar a diversidade como uma estratégia fundamental, promover um ambiente de trabalho flexível e garantir o compromisso genuíno das organizações, além de combater os preconceitos inconscientes que afetam o crescimento profissional das mulheres.

POWER TO:



ANA DA PONTE LOPES

*Head of Regulatory Law, Compliance and ESG
da Costa Pinto Advogados*

Ana da Ponte Lopes destaca que, embora tenha havido avanços no reconhecimento das mulheres no mercado de trabalho, estas ainda enfrentam barreiras para alcançar cargos de topo, especialmente devido aos estereótipos de género e aos desafios relacionados ao equilíbrio entre vida profissional e familiar. Para mudar essa realidade, defende que as empresas adotem políticas de igualdade de género, com metas claras para promover a diversidade nas lideranças e garantir a igualdade salarial. Além disso, a flexibilidade no ambiente de trabalho e a mudança cultural para valorizar a diversidade são essenciais para criar um cenário de igualdade de oportunidades, permitindo que as mulheres tenham maior espaço para ascender a posições de liderança.

POWER TO:



PAULA DIAS FIGUEIREDO

*Economista e Fundadora
e Managing Partner da Forrester em Portugal*

Paula Dias Figueiredo enfatiza que as oportunidades de carreira não são dadas, mas sim criadas, e que as mulheres necessitam de líderes que reconheçam o potencial humano sem preconceitos. Defende que a verdadeira igualdade de género não deve ser alcançada por meio de quotas, mas através da criação de ambientes meritocráticos, onde todos, independentemente do género, possam demonstrar as suas capacidades. Para ela, as empresas devem focar em resultados genuínos e garantir que as melhores ideias e equipas sejam valorizadas, com líderes dispostos a desafiar as estruturas e culturas existentes. A igualdade será atingida quando homens e mulheres forem avaliados pelo impacto que geram, e não pelo género.

POWER TO:



ANABELA FERNANDES

*Sócia Fundadora da Cocoon Experience
e Diretora da Tekever Digital*

No testemunho de Anabela Fernandes, ela destaca que uma das formas mais eficazes de combater a desigualdade de género nas organizações é a implementação de uma cultura que valorize o apoio à família, permitindo que a conciliação entre a vida profissional e pessoal não seja vista como um obstáculo à progressão na carreira. Para ela, a mudança cultural é essencial, pois as empresas que adotam essa abordagem criam um ambiente mais inclusivo, onde todos os colaboradores podem ser reconhecidos pelo seu desempenho, sem que as suas responsabilidades familiares sejam um fator de discriminação. Anabela acredita que, ao valorizar o gestor-cuidador, as organizações abrem portas para uma igualdade genuína, proporcionando a todos as mesmas oportunidades de crescer tanto profissionalmente como na vida pessoal.

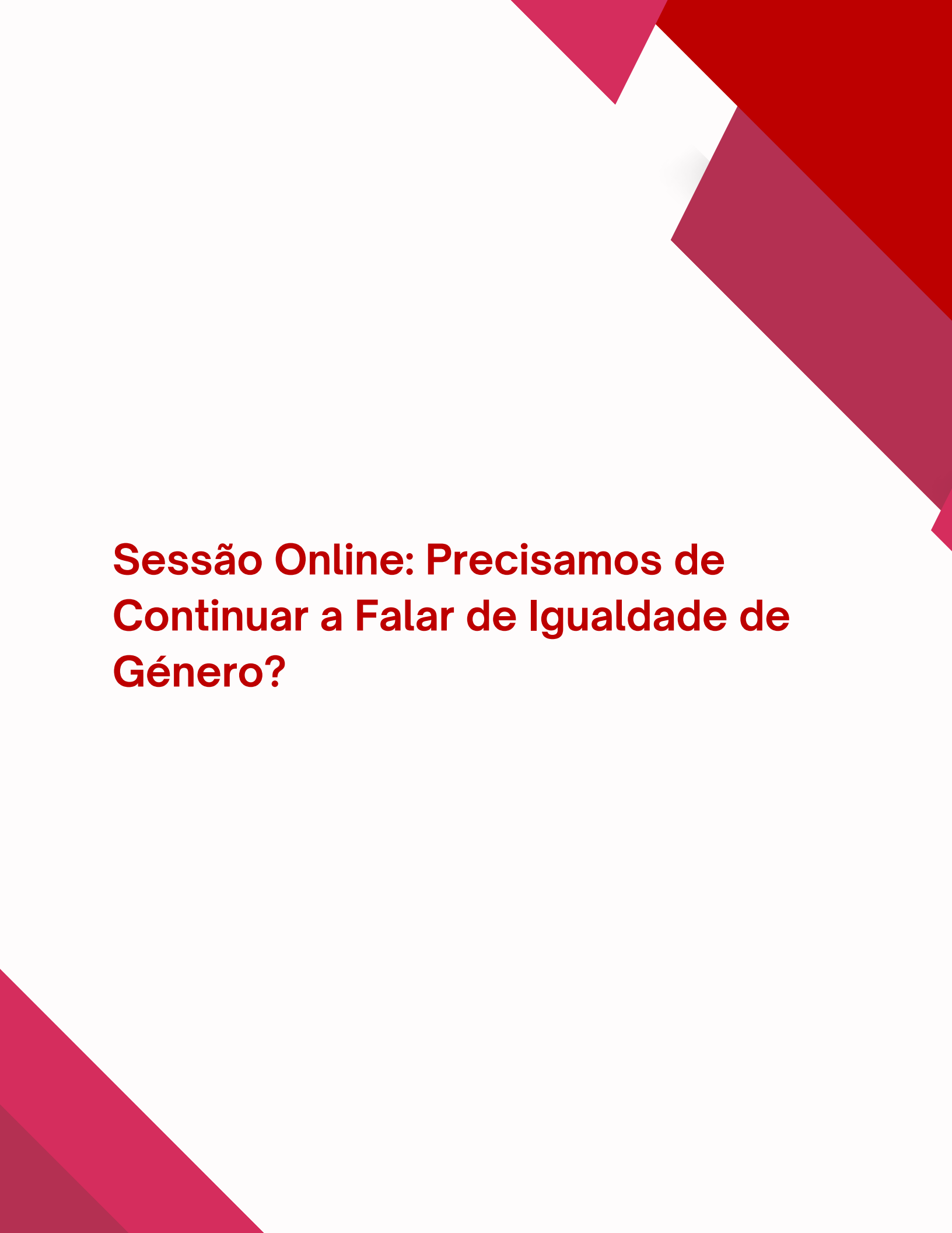
POWER TO:



LARA PROSPERO

Microsoft Global Director - L&D Delivery Excellence

O testemunho de Lara Prospero centra-se na importância da igualdade de género no mercado de trabalho e nos desafios para alcançá-la. Defende que as organizações devem compreender as perceções de desigualdade, utilizando diagnósticos cuidadosos, e adotar abordagens específicas, evitando soluções genéricas. Salienta que a igualdade de género não é um tema exclusivo das mulheres, mas que exige o envolvimento ativo de homens e mulheres, com esforços contínuos e genuínos. Além disso, destaca que as mudanças devem começar na educação, promovendo condições igualitárias desde cedo. Para alcançar a igualdade no topo das empresas, considera essencial a existência de vontade coletiva, políticas públicas eficazes e mentores que ajudem as mulheres a navegar em ambientes maioritariamente masculinos.



Sessão Online: Precisamos de Continuar a Falar de Igualdade de Género?

Sessão Online: Precisamos de Continuar a Falar de Igualdade de Género?

No dia 27 de novembro de 2024, realizou-se uma sessão online no âmbito do Power Observatory, onde se discutiu os desafios e as conquistas da igualdade de género.

Moderada por Maria João Guedes, coordenadora do POWER, a sessão contou com a participação de diversas oradoras que partilharam as suas perspetivas sobre o tema. Maria João Antunes destacou a necessidade de começar a mudança pela educação, desde o ensino básico até às universidades, com o apoio essencial do Estado. Sara Aguiar enfatizou o papel crucial das gerações mais jovens e dos aliados masculinos nas posições de liderança para impulsionar essa mudança. Ana Baltazar partilhou a sua experiência pessoal, destacando a importância de exemplos em casa e na educação da nova geração, acreditando que a mudança pode vir de Portugal. Cristina Almeida sublinhou a importância do apoio mútuo entre mulheres e da autoconfiança, especialmente na negociação de seus próprios interesses.

As oradoras concluíram que a mudança é possível, mas exige um esforço coletivo, com ações práticas desde o núcleo familiar até à criação de modelos inspiradores.



PORTUGUESE WOMEN'S EQUALITY OBSERVATORY

PRECISAMOS DE CONTINUAR A FALAR DE IGUALDADE DE GÉNERO?

27 de novembro de 2024
14h00
Online - ZOOM

PROGRAMA

14:00 POWER ROUNDTABLE
Moderação
Maria João Guedes - Coordenadora do POWER e Professora do ISEG-ULisboa

Panel:

- Ana Rita Baltazar** - Major-General das Forças Armadas Portuguesas, no ramo da Força Aérea, Engenheira Aeronáutica e Subdiretora da Direção-Geral de Política de Defesa Nacional
- Cristina Almeida** - Fundadora da DivHersity House, DEI Facilitator e Coach&Mentor
- Maria João Antunes** - Coach/Mentora em Liderança Feminina, Consultora em Estratégia RH e Autora do livro "Empoderamento Feminino em Ação"
- Sara Aguiar** - Conselheira no Conselho da Diáspora Portuguesa e Global Brand & Product Manager na Procter & Gamble

15:00 ENCERRAMENTO

Projeto "POWER (Observatório Português para a Igualdade das Mulheres): Uma proposta para o desenvolvimento de um observatório conjunto de dados para mudar a mentalidade relativamente à igualdade de género nos negócios", financiado pela FCT - Fundação para a Ciência e Tecnologia, no âmbito do concurso "Projetos de IGD em Todas as domínios científicos", edição de 2023 (2023-04193-PTDC) e apoiado institucionalmente pelo ADVANCE.

<https://power-observatory.pt>
power@iseg.ulisboa.pt
Inscrição gratuita (ver QR Code)

Logos: CSG, ISEG, advance, fct



Sessão completa aqui!

EmPower: A Journey to Career Advancement, Networking & Personal Branding



PROGRAMA EXECUTIVO

EmPower: A Journey to Career Advancement, Networking & Personal Branding

COORDENAÇÃO


Maria João Guedes
ISEG


Manuela Doutel Haghighi
MICROSOFT

DOCENTES


Ana Bispo Ramires
INNER CHOICE & GAPP


António Pires de Lima
BRISA


Cristina Almeida
DIVERSITY HOUSE


Maria Cunha Matos
VDA


Rita Pelica Oliveira
ONYOU

Em parceria com

 PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

 ISEG EXECUTIVE
EDUCATION

EmPower: A Journey to Career Advancement, Networking & Personal Branding

No âmbito do compromisso do POWER em promover o crescimento pessoal e profissional, o programa executivo “Empower: A Journey to Career Advancement, Networking & Personal Branding” apresenta-se como um toolkit indispensável para executivos que desejam ascender a cargos de direção com confiança, assertividade e estratégias eficazes para liderar, decidir e criar redes de networking valiosas.

Sob a coordenação de **Maria João Guedes**, coordenadora do POWER, do Doutoramento em Gestão e do Master in Accounting do ISEG, e **Manuela Doutel Haghighi**, Global Customer Success Engagement Director na Microsoft. Este programa de três dias (14, 21 e 28 de março de 2025) oferece uma imersão completa em competências de soft skills, combinando estratégias práticas com insights valiosos para elevar a carreira a novos patamares.

Os participantes terão a oportunidade de explorar tópicos essenciais como personal branding, networking, gestão de tempo, resolução de conflitos e análise de riscos, enquanto aplicam diretamente os conceitos aprendidos. Além disso, o programa inclui workshops interativos e sessões de mentoring com líderes experientes, proporcionando um ambiente colaborativo e inspirador para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Este programa é ideal para executivos que desejam:

- Perceber as regras informais das organizações;
- Assumir papéis de liderança com maior confiança;
- Destacar as suas contribuições profissionais para a promoção das suas carreiras;
- Superar barreiras e desafios profissionais com inteligência e resiliência;
- Cultivar e expandir a sua rede de contactos profissionais;
- Gerir de forma eficaz o seu tempo;
- Desenvolver habilidades de comunicação e negociação para apresentarem maior assertividade e capacidade de influenciar.

O programa Empower conta com um corpo docente altamente qualificado, composto por profissionais de renome que aliam conhecimento académico a uma vasta experiência prática:

- **Ana Bispo Ramires** (Portuguese Olympic Committee Head Psychologist Inner Choice & Gapp Founder)
- **António Pires de Lima** (CEO Grupo BRISA)
- **Cristina Almeida** (DivHersity House Founder)

- **Maria Cunha Matos** (Partner at VdA Vieira de Almeida)
- **Rita Oliveira Pelica** (Chief Energy Officer & Founder ONYOU - Empowering & Learning Experience)

Principais Benefícios do Programa

- Confiança para Liderar: Preparação para assumir papéis de liderança com maior
- Segurança e assertividade;
- Desenvolvimento Pessoal: Ferramentas para se destacar nas suas ambições e alavancar a sua carreira;
- Potenciar o Networking: Técnicas eficazes para construir e manter redes de contactos profissionais que apoiarão o desenvolvimento da sua carreira;
- Marca Pessoal: Identificação e desenvolvimento dos seus pontos fortes e qualidades únicas para se destacar no mercado de trabalho;
- Resiliência: Desenvolvimento de habilidades para lidar com contratempos, falhas e obstáculos com determinação.
- Comunicação Eficaz: Capacitação em habilidades de comunicação, incluindo falar em público, negociação e assertividade.

- Desenvolver Líderes Internos: capacitar profissionais de elevado potencial para liderarem e contribuírem com perspetivas e competências renovadas;
- Aumentar a Produtividade: pessoas empoderadas e motivadas traduzem-se em maior produtividade e alinhamento com os objetivos da organização;
- Melhorar a Cultura Organizacional: aumentar a diversidade nas direções traduz-se numa cultura aberta a novas perspetivas, que se traduzem num ambiente de trabalho mais motivador e numa maior capacidade de inovação.



Inscrições e mais informações

Contactos



power@iseg.ulisboa.pt



<https://power-observatory.pt/>



<https://www.linkedin.com/in/power-observatory>