



PORTUGUESE
WOMEN'S
EQUALITY
OBSERVATORY

POWER TO:



PAULA PERFEITO

Presidente da PWN Lisbon

“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.”

Janeiro de 2024

1. 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?

Antes da mudança de perceção, é a própria realidade que deve ser alterada. As empresas e organizações, através das suas lideranças, devem dar sinais claros, consistentes e inequívocos nesse sentido e, dessa forma, paulatinamente, a perceção mudará. No entanto, precisamente por partirmos de uma situação de desequilíbrio, por mais medidas e leis que existam, (ainda) é preciso tempo. Refiro-me ao tempo das mudanças culturais, que são naturalmente morosas, como nos diz a História. A discussão deve ultrapassar com determinação, aliás, as medidas de promoção da diversidade, como as quotas, e implicar uma mudança profunda e radical de mentalidades. As quotas não podem ser encaradas como um fim, ponto final, mas como um meio que deve promover a mudança cultural. E essa mudança resulta de um trabalho conjunto, de todos os stakeholders. Todos! É desejável que, entre todos os stakeholders, sejam desenhadas e implementadas ações que incorporem uma estratégia séria de diversidade e meritocracia: garantir que existe uma pipeline de talento e promover carreiras que permitam às mulheres desenvolverem-se e adquirirem as competências e experiências necessárias para ocuparem lugares de decisão; promover uma cultura de assunção de risco entre os decisores, no sentido de darem oportunidades a quem ainda não exerceu, contratarem com base no potencial e não apenas na experiência adquirida, no pressuposto dos benefícios aportados por um ambiente de diversidade.

2. Quais as suas expectativas relativamente ao futuro da agenda para a igualdade de género em Portugal? Quando atingiremos a igualdade no topo nas empresas?

Essa continua a ser, infelizmente, uma das grandes questões. Agora, a verdade é que, em toda a Europa, identificamos situações muito díspares, com os países em níveis de desenvolvimento diversos, o que me leva a crer que, na essência, o que tem de ser feito em Portugal não é diferente do que é preciso fazer em vários outros países para atingirmos a igualdade, não apenas no topo, mas em toda a hierarquia organizacional: educar, formar, comunicar, dar visibilidade aos bons exemplos; garantir que, independentemente do género, o que deve prevalecer é a meritocracia. E, para isso, mais uma vez, a discussão deve extrapolar as medidas de promoção da diversidade, como as quotas, e implicar uma inevitável mudança profunda e radical de mentalidades. Este é o tempo de ganharmos uma maior ambição a esse respeito. E essa ambição está intrinsecamente ligada à tomada de consciência da diversidade, concretamente de género, enquanto fator fundamental de desenvolvimento económico e capacidade competitiva: as empresas portuguesas com uma equipa de gestão composta por, pelo menos, 30% de mulheres obtêm melhores resultados financeiros do que aquelas com menos de 10% de representação feminina. Uma equipa executiva com diversidade de género aumenta a probabilidade de melhores resultados financeiros em 25%; assim como ambientes de trabalho não inclusivos podem limitar a atração de talentos até 39%. É o que nos diz o Relatório Women Matter Portugal 2023 (março de 2023), da McKinsey Madrid. Portanto, só posso acreditar que, por evidência das vantagens coletivas, o futuro da agenda para a igualdade de género em Portugal se debata por uma ambição radicalmente maior.

3. Na sua opinião, existem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira para homens e mulheres?

Neste campo, atrevo-me a introduzir um aspeto que me parece fundamental, do ponto de vista sistémico. A complexidade e pluralidade de papéis que todos desempenhamos nas diferentes dimensões das nossas vidas exige esta largueza de espírito na observação das diferentes oportunidades de crescimento e desenvolvimento que surgem e que impactam de forma diferente os homens e as mulheres. A meu ver, é responsabilidade dos líderes a obrigação de promover um ambiente de conciliação das dimensões múltiplas que a vida dos colaboradores tem; e da promoção de igualdade de oportunidades no acesso aos vários lugares de decisão. E isso propicia-se quanto maior for a consciência sobre a relevância de acolher nas organizações ambientes de diversidade por excelência. Há que ultrapassar preconceitos, modelos de liderança datados e condições de resistência à mudança, desde logo num aspeto crucial: olhar para a família (dos colaboradores) como um stakeholder importantíssimo em qualquer organização. Relevo, neste contexto, um estudo desenvolvido pela Fundação EFR (Empresas Familiarmente Responsáveis), que refere que há uma perda de mais de 20% de talento devido a obrigações familiares que inibem as pessoas de assumir maiores responsabilidades nas organizações. E, desses, mais de 80% são mulheres sobre quem recaem maiores responsabilidades familiares, com ascendentes ou descendentes. Ora, não percamos de vista estes fatores de mitigação do talento e da diversidade. Uma empresa genuinamente comprometida tem de definir e implementar medidas de diversidade, igualdade e inclusão inequívocas.

4. 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?

Na conciliação das diferentes funções – mulher, mãe, filha, profissional, voluntária e cidadã participativa – procuro da forma mais equilibrada possível (sem fórmulas infalíveis nem varinhas de condão, que não tenho) responder aos diferentes desafios profissionais de quem está há 18 anos no setor das comunicações e em marcas líderes de mercado; de presidente da PWN Lisbon com uma comunidade em permanente crescimento e desenvolvimento; de fundadora e curadora do Entre | Vistas (entre-vistas.pt), plataforma que lancei para a criação e promoção de uma comunidade em torno da comunicação e da cultura, já com cerca de 100 líderes representados e que deu origem ao livro que lancei As Perguntas que Somos; e de moderadora de diferentes fóruns, formatos audiovisuais e projetos de comunicação. E esta tremenda conciliação de tudo, sem perder o norte nem o fôlego, só é possível com foco, equilíbrio, muito, muito trabalho e um extraordinário apoio familiar. Agora, estou profundamente convicta de que o facto de ter tido na hierarquia familiar – na geração dos meus pais e na dos meus avós – modelos de casais com papéis muitíssimo bem definidos e complementares, me preparou organicamente para aquele que é o meu próprio papel e a consciência de que isso é um ponto de honra. E também talvez por isso sinto a profunda convicção de que posso, de alguma forma, ser útil à causa defendida pela PWN Lisbon.

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

Nunca senti qualquer obstáculo por ser mulher, e ao longo da vida fui “puxada” de forma equilibrada, quer por homens, quer por mulheres, que em momentos chave me referenciaram para funções, projetos ou oportunidades para mim determinantes. E sou muitas vezes, mais do que a única mulher, a pessoa mais nova. 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.

Paula Perfeito, 8 janeiro 2024

Paula Perfeito é a Presidente da PWN Lisbon, organização internacional vocacionada para o desenvolvimento da liderança e do talento. Há 18 anos no setor das comunicações, é profissional de comunicação e marketing, com mestrado em Ciências da Comunicação pela Universidade Católica Portuguesa. Fundou o Entre | Vistas, plataforma digital de comunicação cultural que originou o livro da sua autoria As Perguntas que Somos, com 34 líderes entrevistados. Assegura a apresentação e moderação de debates multidisciplinares, sendo autora do fórum de reflexão sobre liderança e talento “Conversas do Avesso”.