

ENTREVISTA | CARLA SEQUEIRA | Secretária-geral da CIP

“Na primeira edição a taxa de promoção foi na ordem dos 46%”

Promova junta a Nova SBE e a CIP e quer mudar a cultura da igualdade de género nas empresas. Os resultados mostram eficácia.

Carla Sequeira, Secretária-geral da Confederação Empresarial de Portugal (CIP) faz o balanço do projeto Promova, lançada em julho de 2019 com o apoio do Mecanismo Financeiro Plurianual do Espaço Económico Europeu, conhecido como EEAGrants.

Como nasceu o Promova e porquê?

Este projeto teve inspiração no Projeto Promociona, da nossa congénere CEOE - a Confederação de Empregadores Espanhola, com quem desenvolvemos uma parceria. A iniciativa surgiu da necessidade de encontrarmos novas abordagens para promover de forma mais eficaz a cultura da igualdade de género nas empresas. As empresas que têm equipas de gestão com maior equilíbrio de género são mais inovadoras e obtêm melhores resultados de negócio, com crescimento e rentabilidades mais elevadas.

O que diferencia o Promova de outras formações executivas para mulheres?

O Promova é muito mais do que um programa executivo de alta qualidade é, também, um programa de empoderamento pessoal e desenvolvimento profissional que procura reunir no mesmo plano curricular diferentes valências. Desenvolvido em parceria com a Nova SBE, dura um ano, inclui módulos de formação executiva, programa de *coaching* em que é feito um plano de desenvolvimento individual, sessões de mentoria cruzada e um vasto leque de eventos de *networking* entre as participantes e líderes de topo.

Como está estruturado?

No total, são 96 horas de formação em sala, complementadas com cinco sessões de *coaching*, quatro de mentoria, *networking* e também um processo de avaliação 360º em competências de liderança, no início e no final do programa formativo, que permitirá a cada participante perceber a sua evolução. Neste momento, a 2ª edição do Promova está já na última fase do projeto, a mentoria, e no próximo dia 31 de maio damos início à 3ª edição. Conseguimos assegurar a sustentabilidade do projeto com o apoio financeiro de quatro grandes empresas: ANA Aeroportos de Portugal, EDP, Randstad e Sonae que acreditaram no projeto desde o início, o que consolida a certeza de estarmos a alcançar o nosso propósito.

Que resultados apresentam as duas primeiras edições?

O balanço é muito positivo. O feedback das participantes e das empresas é excelente e isso traduz-se no número de candidaturas que temos recebido. Até ao momento tivemos 64 participantes de 32 empresas e, para esta 3ª edição, das quase 50 candidaturas que recebemos, selecionamos 33 participantes de 22 empresas. Mas os resultados só são atingidos se houver progressão na carreira e, neste momento, das mulheres que participaram no Promova, na 1ª edição tivemos uma taxa de promoção na ordem dos 46% e, apesar da 2ª edição ainda estar a decorrer, já temos 40% de mulheres promovidas. Números que sustentam a mais valia da participação nesta iniciativa. Por fim o resultado também se vê no facto de as participantes continuarem a interagir e colaborar entre si e com os seus mentores, extra-programa, o que significa que a parte do *networking* tem resultados importantes.

Em que medida o programa está a ser uma oportunidade de mudança para as lideranças?

Sendo um programa para empresas (e não para participantes individuais) a maior oportunidade é as empresas serem convidadas a pensar no tema. No contacto que fazemos com cada empresa, pedimos que pensem o plano de sucesso, o tipo de perfil e as competências que precisam na equipa de liderança. Quando param para fazer esta análise, as empresas facilmente concluem que precisam de uma equipa diversificada e ágil, que traga inovação e criatividade, pois é isso que faz as empresas ganharem competitividade. Só isto já é um passo para a mudança. Depois vem o tema específico da diversidade de género, cada empresa deve pensar que líderes femininas tem no pipeline de sucesso. São essas mulheres que depois integram o Promova. Mais do que um imperativo ético, a presença de mulheres em cargos de gestão de topo é um imperativo de negócio. ■ AR



Carla Sequeira
Secretária-geral da CIP