

GESTÃO

Conselhos para garantir a subida na carreira

Mostrar que está disponível para novos desafios, fazer 'networking', não ter medo de aceitar desafios de progressão. Estes são alguns dos conselhos para as executivas que querem progredir na carreira de quem chegou à liderança de empresas e organizações.



Teresa Mira Godinho

Allianz Portugal

ADMINISTRADORA
DELEGADA

"Olhar para si mesma, antes de tudo como profissional, e não como mulher". Este é o primeiro conselho que Teresa Mira Godinho dá às mulheres que queiram progredir nas suas carreiras. E para se destacar "tem de ser uma boa profissional, dar um pouco mais do que aquilo que lhe é pedido para mostrar que tem capacidade para chegar ao nível em que está."

A Allianz já tem uma maior percentagem de mulheres o que resultou do processo de rejuvenescimento da companhia que começou há 20 anos. "Recrutávamos mais mulheres porque elas já eram mais à saída das faculdades", diz. "Quanto mais mulheres conseguirmos ter nos quadros intermédios, mais facilmente podemos promover executivas e assim acelerar o processo" da igualdade, salienta a única mulher a liderar uma empresa seguradora em Portugal. E quando não consegue? "Não ficamos a isso e andar para a frente porque haveremos de conseguir", diz.

"Tem de ser uma boa profissional, dar sempre um pouco mais do que é pedido".



Fátima Carioca

AESE

DEAN

Auto-confiança é a palavra-chave para Fátima Carioca. "O seu histórico profissional, saber o quer da vida e trabalhar essa maturidade é fundamental", diz a 'dean' da AESE. E dá o exemplo. "Quando um homem chega a determinado cargo, quer deixar claro que o conseguiu pelas suas competências, enquanto uma mulher normalmente justifica a promoção com 'foi a oportunidade que aconteceu', como se fosse por questões alheias a ela mesma, não mostra auto-confiança", diz Fátima Carioca. E depois de trabalhar a auto-confiança "há que saber dizer não" e "muitas vezes arriscar", diz, concluindo que: "Enquanto vivemos é tempo de o fazermos como donos da própria vida e não vendo a vida passar e, às vezes, as mulheres têm dificuldade na questão de dominar a sua própria vida e não querem afrontar a sua barreira pessoal. É afrontar e crescer nesta maturidade que é a missão e o papel mais importante que tem de equacionar."

"Auto-confiança é a palavra-chave, saber que chegou ao cargo pelas suas competências".



Anabela Possidónio

The Lisbon MBA

EXECUTIVE DIRECTOR

"Dar mais visibilidade ao seu trabalho, arriscar e quando houver hipótese de promoções e avançar" são os conselhos de Anabela Possidónio, responsável do The Lisbon MBA. Até porque habitualmente aos homens basta ter 60% das competências para se candidatarem aos lugares enquanto as mulheres só avançam se preencherem 100% dos requisitos.

As mulheres devem "assumir um papel activo nas empresas, não ter medo de mostrar as suas ideias e estar sempre convicta da sua forma de estar", aconselha. Nas organizações há que promover a "meritocracia", salienta. E quando se chegar à liderança há que propor outras mulheres para os cargos de topo. Também não deve haver o receio de se dizer "que se quer chegar mais longe e mostrar ambição". Mas em Portugal "há ainda muito a fazer porque não há qualquer CEO nas empresas do PSI 20". Mas tem havido alguma evolução. Por exemplo nesta edição do Lisbon MBA atingiu-se um recorde de 36% de alunos.

"As mulheres têm que assumir um papel mais activo nas empresas e mostrar ambição".



Nélia Câmara

Mercer

GERENTE DA MERCER
PORTUGAL

Para acelerar a diversidade de género na liderança das empresas a Mercer identificou algumas iniciativas essenciais no relatório "When Women drive, business drive". A primeira passa por fazer um diagnóstico da percentagem de mulheres em cada organização para ter consciência do problema, diz Nélia Câmara. Necessário é também fazer "a monitorização da desigualdade salarial", porque são as empresas que criam equipas para avalar o gender gap e a desigualdade de as que conseguem ter "mais mulheres em cargos de gestão". Depois há que envolver a administração das empresas com essa estratégia de promoção da diversidade de género na liderança, nomeadamente o CEO. E promover a participação das mulheres no networking das empresas.

Por último para promover a diversidade há que agir no apoio à saúde, garantir um bem estar financeiro e na gestão do talento, conclui Nélia Câmara.

"As empresas que monitorizam a diversidade de género conseguem mais igualdade."