



Women in Leadership

2ª Edição
Abril-Maio 2022

Mulheres são líderes fortes

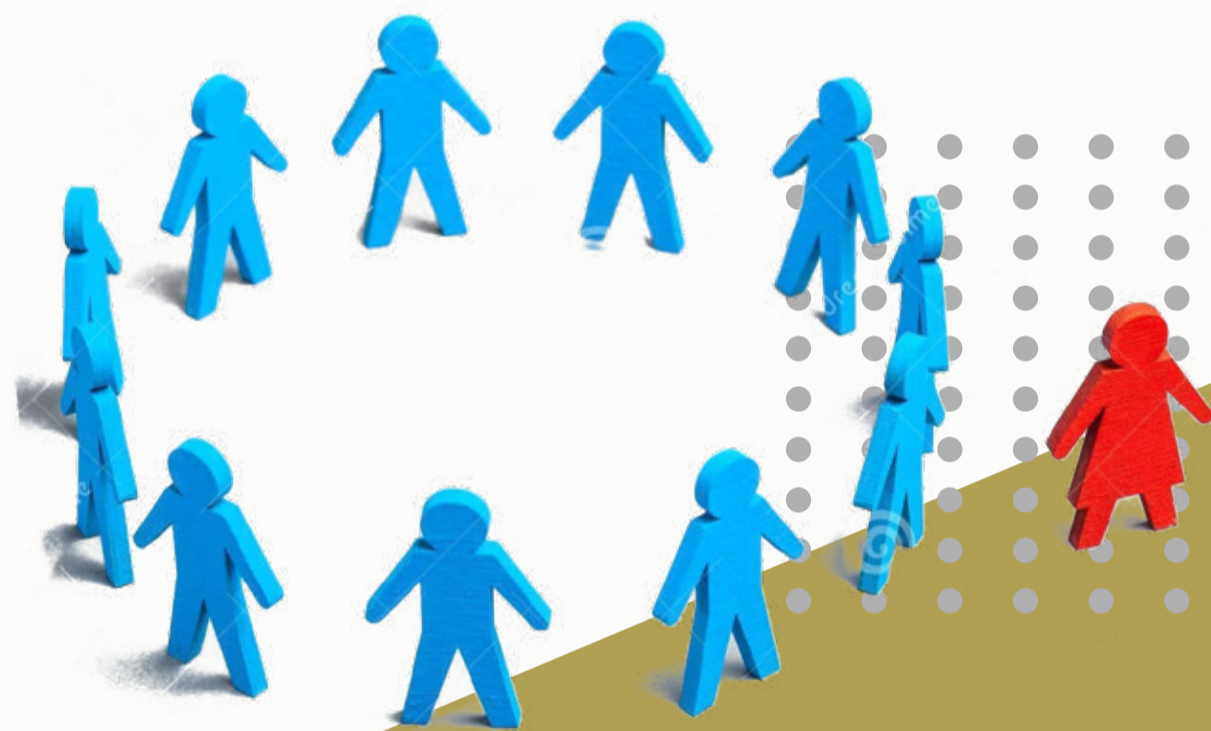
Um novo estudo de 423 empresas nos EUA e Canadá pela McKinsey & Company e Leanin.org descobriu que as mulheres são melhores do que os homens em fornecer apoio emocional aos funcionários (19% dos homens contra 31% das mulheres) e verificar o bem-estar dos funcionários (54% contra 61%). Além disso, elas são melhores em ajudar os funcionários a enfrentar

os desafios da vida profissional (24% dos homens contra 29% das mulheres) e tomar medidas para prevenir ou gerir o desgaste dos funcionários (16% contra 21%). As mulheres também passam mais tempo contribuindo para os esforços de diversidade, equidade e inclusão (7% dos homens contra 11% das mulheres).

As pessoas gostam geralmente, de ter mulheres como líderes. Um estudo recente do ResumeLab descobriu que 38% das pessoas preferem trabalhar para uma chefe em comparação com 26% que preferem trabalhar para um homem (35% dos entrevistados não têm preferência). Quando perguntados se são melhores em liderança, 38% acreditam que as mulheres superam os homens, enquanto 35% acreditam que os homens são melhores em cargos de liderança.

O preconceito é real

Qualificação e tomada de decisão: um estudo com 1.529 entrevistados pela Heinrich-Heine-University Düsseldorf, na Alemanha, descobriu relatos de que mulheres são menos qualificadas para a liderança do que homens, com base em percepções de como as mulheres pensam e processam as questões. 45% dos entrevistados acreditam que as mulheres são mais propensas a seguir suas emoções ao tomar uma decisão, ao contrário do uso do raciocínio lógico.



A tendência da simpatia: estudos publicados no The Economic Journal mostram que há uma tendência de simpatia quando se trata de mulheres, pois se não forem vistas como agradáveis, as pessoas demonstrarão menos cooperação e menos apoio aos seus esforços, não havendo a mesma dinâmica com os homens.

Confiança durante crises: de acordo com pesquisas da Lehigh University e da Queen's University Belfast, quando as pessoas estão em uma situação de crise, elas são mais propensas a confiar nas mulheres para cuidar delas e levá-las a um resultado seguro. Embora possa parecer uma boa notícia, ainda é limitante porque fala de uma percepção de qualificação baseada apenas no gênero, não em habilidades, competência ou experiência.

As implicações

1. Um estudo do Groupon com 600 mulheres empresárias descobriu que elas acreditam que são mantidas num padrão mais rigoroso ao aceder ao capital ou na busca de mentores, e o estudo ResumeLab descobriu que 55% dos entrevistados acreditam que mulheres em cargos de gestão são mantidas em padrões de desempenho mais altos do que os homens.

2. Representações de mulheres na mídia tendem a reforçar estereótipos. 59% dos participantes da pesquisa do ResumeLab acreditam que as mulheres estão sub-representadas como gerentes e 52% as veem como super-representadas em funções de suporte.

3. O estudo McKinsey/LeanIn encontra 48% dos cargos de nível básico são ocupados por mulheres, mas apenas 24% dos executivos são ocupados por mulheres.



TALKING WITH
SPROWT

BREVES

Entrevistas disponíveis
no Spotify 

Ep.1 - A Auto Sustentabilidade das Organizações sem fins lucrativos, com Dr. Pedro Carvalho

Ep.2 - Educação para o Desenvolvimento Sustentável, com Prof. Doutor Narciso Matos

Ep.3 - Women in Leadership - 'Partilha de Experiências', com Dra. Cheila Abasse

O caminho a seguir

- Podemos gerir a nossa linguagem e tendências, estando conscientes e tendo discussões sobre habilidades, competências e capacidades que sejam neutras em termos de género.
- As mulheres podem apresentar os seus próprios talentos, reconhecendo os seus pontos fortes e demonstrando as suas capacidades todos os dias, em vez de evitar situações pelo preconceito.
- As mulheres podem cuidar de si mesmas, estabelecendo limites e tirando tempo livre para ter maiores níveis de bem-estar e saúde mental.
- Podemos usar a nossa influência para moldar as condições de sucesso e o avanço das mulheres, apoiando e contribuindo para culturas e sistemas com alto nível de respeito, valor e inclusão para todos os tipos de diferenças.

10 razões pelas quais o mundo precisa de mais mulheres em cargos de liderança

1 As mulheres líderes pintarão o futuro

Em 2019, a proporção de mulheres em cargos de gestão sénior globalmente cresceu para 29%, o número mais alto já registado.

2 Trarão ideias transformadoras únicas

Uma meta-análise comparando géneros, mostrou que as mulheres são mais transformacionais, com comportamentos de recompensa mais contingente do que as acções bidimensionais (gestão activa e passiva).

3 O aprimoramento do trabalho em equipa

As mulheres demonstram paixão, entusiasmo e capacidade de assumir o comando quando necessário, tomando decisões ousadas e sábias como líderes e tornando a equipa menos autoritária e mais cooperativa.

5 A comunicação é aprimorada

A comunicação é dita e conhecida por estar entre as habilidades mais fortes de uma mulher, aprimorando conversas significativas com empregadores, colegas e parceiros, criando um fluxo de comunicação aberto e uma sensação de clareza.

4 Demonstram valores de liderança superiores

Numa pesquisa do Pew Research Center, metade dos entrevistados classificaram as mulheres como mais honestas. Em termos de inteligência, 38% disseram que viam as mulheres como mais inteligentes, com apenas 14% indicando que os homens são mais inteligentes.

6 Alcançar um melhor resultado financeiro

Num local de trabalho diversificado, há maior criatividade e crescimento, ajudando a criar mais sustentabilidade dentro de uma organização. A diversidade no local de trabalho deve priorizar uma combinação fluida de ambos sexos.

7 Novas experiências e perspectivas

Delineamos a necessidade de construir uma força de trabalho diversificada, com novas experiências e perspectivas que, em última análise, contribuirão para trazer algumas inovações muito necessárias para o negócio.

Mulheres líderes podem oferecer uma melhor orientação

Para a geração mais jovem, o poder dos modelos não pode ser negligenciado. Independentemente do género, todos precisam de alguém que as guie para progredir em suas carreiras. Para orientar e treinar jovens talentos, as mulheres líderes são consideradas melhores mentoras.

10 Mulheres em cargos de liderança podem diminuir a diferença salarial entre géneros

Quando homens e mulheres começam seu progresso do zero, os homens geralmente recebem mais oportunidades que levam a posições mais bem pagas. No entanto, empregar mais mulheres em cargos de liderança pode ajudar a alcançar uma meta mais ampla e diminuir a diferença salarial de forma mais eficaz.

9 A capacidade de conciliar vários papéis

Na vida de uma mulher, conciliar seus diferentes papéis é uma ocorrência comum. Esses papéis, combinados, ajudam as mulheres líderes a se ajustarem rapidamente a novas situações e se concentrem em encontrar soluções reais para problemas de trabalho.

A necessidade de mais líderes mulheres nunca foi tão crítica, e há um catálogo interminável de dados para apoiar essa afirmação.

Mulheres CEOs representam 6,4% da lista Fortune 500 nos Estados Unidos. As empresas que possuem uma maior representação de mulheres superam notavelmente as organizações que não têm. As empresas com maior diversidade de género, não apenas dentro de sua equipa de trabalho, mas directamente entre os líderes seniores, são significativamente mais lucrativas do que aquelas sem.

Num dos relatórios da McKinsey & Company, em todo o Reino Unido, uma maior diversidade de género na equipa executiva sénior correspondeu ao maior aumento de desempenho no seu conjunto de dados.

Para cada aumento de 10% na diversidade de género, os ganhos antes de juros e impostos aumentaram 3,5%, revelando que as mulheres líderes têm um impacto importante mensurável nos resultados de uma organização, fornecendo diferentes habilidades, perspectivas e diferenças estruturais e culturais que impulsionam soluções eficazes.

Quais são os principais desafios para a liderança feminina?

- A maioria das pessoas na sala são homens, mas isso cria uma oportunidade para as mulheres se destacarem e criarem de início uma impressão duradoura.
- Ao construir uma rede de apoio, use esta oportunidade para procurar conexões e mentores que irão ajudá-la ao longo da sua carreira.
- Criar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.
- Perceber que é mais fácil exceder objectivos e mostrar porquê não deve ser esquecido se as expectativas forem menores.
- As mulheres podem ser percebidas como emocionais e menos decisivas, mas trazem experiências físicas, mentais e emocionais mais diversas para as conversas quotidianas.

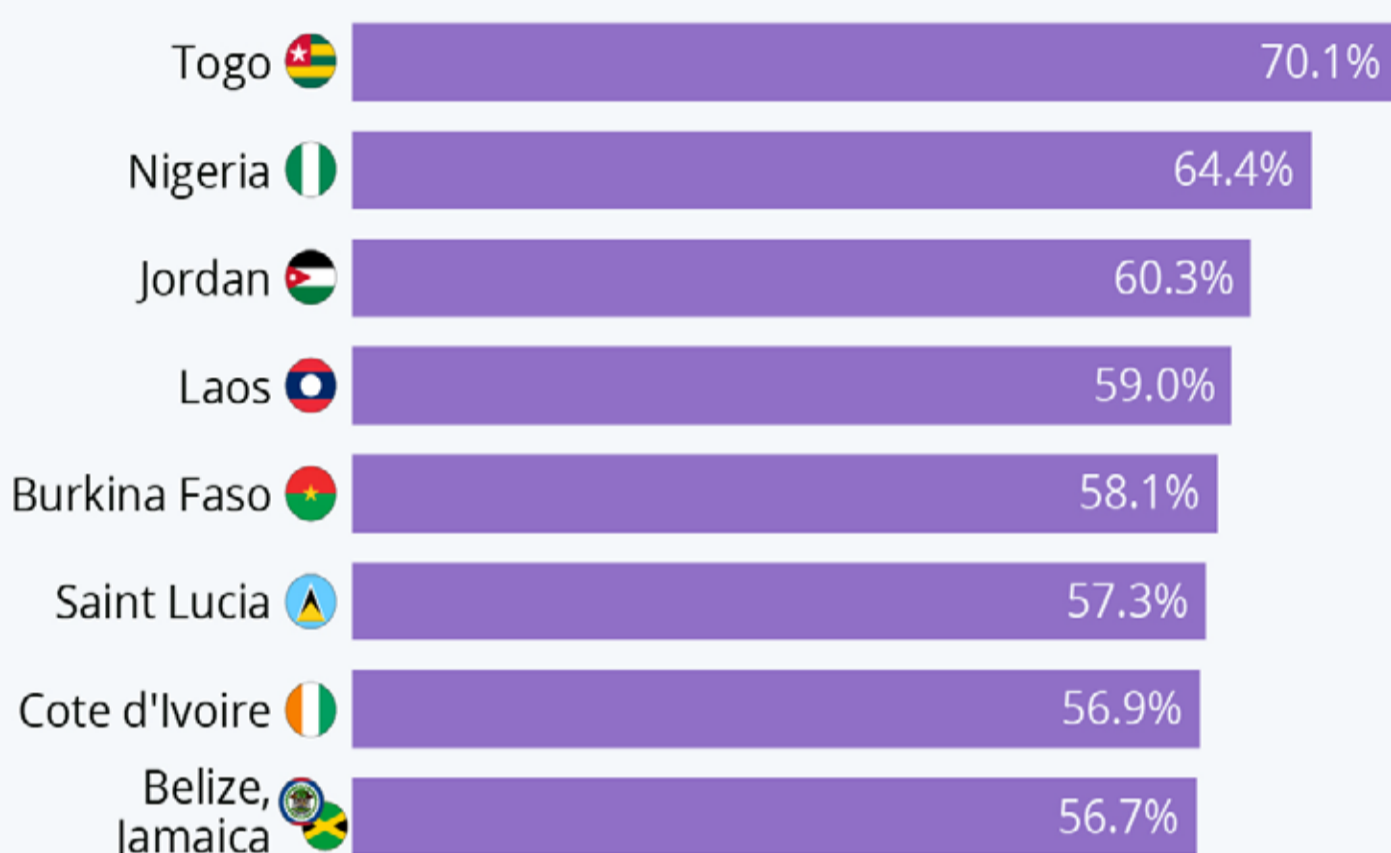
Liderança transformadora das mulheres em África

Em 2050, a África deverá ter a força de trabalho mais jovem do mundo. No entanto, esses jovens não serão capazes de atingir o seu potencial e contribuir para a mudança transformacional em suas sociedades e economias sem desenvolver habilidades e capacidades em várias áreas – incluindo cognitivas e não cognitivas ou “habilidades transferíveis”, sendo estas últimas particularmente importantes para a liderança.

A juventude africana de hoje operará num mundo muito diferente e globalmente interconectado, onde a geração e o intercâmbio de conhecimento são extremamente rápidos e a informação está disponível gratuitamente. O desafio é traduzir esse conhecimento em informações úteis aplicáveis a situações específicas, para equipar os jovens com educação de qualidade que vá além da certificação básica e incluir o desenvolvimento de competências de liderança transformadora, que permitirão alcançar grandes mudanças a serviço de suas sociedades, economias e o mundo em geral.

Where Women Are Most Likely To Be Your Boss

Countries with the highest share of managers who are female (2020 or latest available)*



* 2016-2020
Source: ILO



statista



A líder feminina Betty Mold Iddrisu, primeira mulher procuradora-geral, Ministra da Justiça e Ministra da Educação da República do Gana, compartilha suas 10 principais lições sobre liderança no continente e as dificuldades que as mulheres têm que superar para alcançar e permanecer no topo.

10 Coisas sobre a liderança das mulheres africanas

1. POUCAS NO TOPO A NÍVEIS NACIONAIS E REGIONAIS - MÚLTIPLAS EM FAMÍLIA E NÍVEIS INFERIORES

Mesmo com o melhor recorde de todos os tempos de duas presidentes, uma primeira-ministra e mulheres ocupando 19,7% dos parlamentos em todo o continente, todos concordam que esse número é lamentavelmente baixo por qualquer padrão de justiça, equidade ou princípios democráticos de participação. Os países africanos de Ruanda, África do Sul e Moçambique estão entre os países com a maior percentagem de mulheres nos parlamentos, mas não estão nem perto de onde precisam estar.

2. CAMINHO DIFÍCIL PARA SUBIR E AINDA MAIS PARA FICAR NO TOPO AO “CHEGAR”

As mulheres africanas sofrem preconceitos sistêmicos ao chegar ao topo. Desde não ser levada a sério porque os homens acreditam que uma mulher é intrinsecamente menos competente do que o seu homólogo masculino, até a incidência de assédio sexual tanto no nível terciário quanto no local de trabalho.

3. SEM SUPORTE VOCÊ NÃO CONSEGUE

Uma vez que o papel da mulher é geralmente considerado como apoio ao marido e à família, os golpes duros e a política de insultos que geralmente caracterizam a liderança pública não são palatáveis e tais mulheres são consideradas como trazendo 'vergonha e desgraça' para suas famílias. Mulheres líderes e políticas precisam do apoio de suas irmãs, mães, avós, tias, colegas de classe e não podem prosperar sem seu apoio ativo e vocal.

4. MUITAS BARREIRAS PARA QUEBRAR APESAR DO PROGRESSO EM VÁRIAS ÁREAS

Apesar do progresso notável, muitos avanços e crescente consciencialização e aceitação da liderança das mulheres em África, ainda existem muitos obstáculos que impedem a mesma e sua mobilidade ascendente. Práticas costumeiras hostis e cruéis em relação às mulheres, o acesso desproporcional à educação e a pobreza endêmica que afecta a mulher camponesa rural são barreiras que contribuem para manter as mulheres fora de papéis de liderança.

5. AS TRADIÇÕES NÃO DEVEM NOS DETER - PODEM SER CATALÍTICAS

Alguns aspectos da tradição africana tentam manter as mulheres em silêncio, subordinadas e cidadãs de segunda classe, mas muitos outros defendem a dignidade e o respeito sagrado pela feminilidade. A cultura pode ser usada para nos deter, mas também podemos moldá-la de maneira libertadora.

6. A EDUCAÇÃO, EMBORA DESEJÁVEL, NÃO É TUDO

A educação de nível superior é um pré-requisito desejável, mas não necessário, para uma liderança feminina bem-sucedida no continente.



7. NÃO HÁ SUBSTITUTO PARA TRABALHO DURO, CORAGEM E DETERMINAÇÃO

Uma vez que há um ceticismo arraigado em relação à capacidade das mulheres de ter sucesso em África, isso significa, que as mulheres líderes devem trabalhar duplamente para o futuro.

8. NETWORKING É CRUCIAL

As queixas abundam em todo o continente de que as mulheres líderes não ajudam a melhorar o estatuto das mulheres na sua sociedade, mas apenas uma mulher que esteve no topo e deu o seu melhor para fazer a diferença, realmente compreenderia as extremas dificuldades de ser a única lá em cima.

9. POR MAIS COMPETENTE, EXPERIENTE E PODEROSO, EXISTEM DESAFIOS PECULIARES A SEREM ENFRENTADOS

As mulheres são sempre vistas e julgadas como uma 'mulher líder' e não apenas como uma 'líder'. Mesmo sendo uma africana, uma cidadã e uma líder, a 'feminilidade' continua sendo uma medida pré-definida da visão mundial da sociedade sobre sua liderança, multiplicando, os desafios de ser líder.

10. SIM, AS MULHERES AFRICANAS PODEM

Se há uma coisa que Betty Mold Iddrisu reconhece e acredita além de qualquer outra, é a capacidade das mulheres de liderar - em qualquer sector e campo ou em qualquer nível.



Liderança empresarial e o avanço da ODS 5 - sobre a Igualdade de Género



A igualdade de género é um direito humano fundamental e inviolável. No entanto, as mulheres em todo o mundo continuam a enfrentar barreiras económicas, sociais e legais significativas à igualdade, sendo mais propensas a estarem desempregadas, sobre-representadas em empregos de baixa remuneração, ocuparem menos cargos gerenciais, empresariais e de liderança e, em média, ganhar apenas 77 centavos para cada dólar ganho por homens. Em 18 países, os homens podem legalmente impedir que suas esposas trabalhem. As mulheres continuam a ter responsabilidade desproporcional pelo trabalho de cuidado não remunerado e muitas vezes sofrem discriminação relacionada à maternidade, também enfrentando desafios específicos para construir e expandir seus negócios, incluindo a falta de acesso a redes de financiamento e negócios.

Menos de 1% dos gastos de grandes empresas com fornecedores é ganho por empresas que sejam propriedade de mulheres.

O sector privado tem um papel importante a desempenhar no avanço da igualdade de género. Todas as empresas têm a responsabilidade fundamental de respeitar os direitos das mulheres e meninas, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. As empresas líderes reconhecem que sua maior contribuição para o ODS 5 é garantir que cumpram essa responsabilidade e priorizarão a gestão de potenciais riscos de direitos humanos de acordo. Os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) fornecem uma estrutura holística para a acção empresarial e podem fornecer mais orientações para as empresas que desejam contribuir para o alcance da ODS 5.

Como todos os sectores podem avançar na igualdade de género:

- Implementar políticas e práticas livres de discriminação de género no local de trabalho, mercado e comunidade;
- Apoiar o emprego das mulheres e lutar pelo equilíbrio de género em todos os negócios e cadeia de suprimentos e em todos os níveis;
- Desenvolver produtos e serviços e implementar práticas de marketing que empoderem as mulheres;
- Promover a igualdade de género por meio de investimentos, iniciativas comunitárias e advocacia.

O que as organizações africanas podem fazer para tornar a diversidade de género uma realidade?

Muitas organizações africanas não levam as questões de género suficientemente a sério, com apenas uma em cada três empresas do sector privado citando a diversidade de género como uma prioridade do CEO. As mulheres líderes de hoje tiveram sucesso, em grande parte por meio de uma combinação de oportunidade e motivação, e não por meio de um esforço corporativo coordenado para promover a diversidade de género.

Quatro acções conscientes irão ajudar a corrigir o equilíbrio de género:

1. Faça da diversidade de género uma prioridade do conselho e do CEO, desenvolvendo e aplicando uma estratégia coesa para a mesma, comunicando, monitorando e liderando a mudança.
2. Ancore estratégias de diversidade de género em um caso de negócios convincente, comunicado de forma simples e clara para que os funcionários entendam como vincular seus interesses individuais ao sucesso de um programa de transformação da diversidade de género.
3. Confronte atitudes limitantes em relação às mulheres no local de trabalho, abordando o preconceito inconsciente, educando funcionários, revisando e alterando processos (por exemplo, recrutamento e avaliações de desempenho) para tornar a tomada de decisões mais objetiva.
4. Implemente uma estratégia de diversidade de género baseada em factos, desenvolvida em métricas sólidas de diversidade de género e que aborde as causas profundas da menor participação das mulheres. As métricas incluem níveis salariais, taxas de atrito e razões para sair, a percentagem de mulheres que recebem promoções e os papéis/funções, e métricas de saúde organizacional.

5 coisas que mudam quando você se torna um líder

Ao ser promovido de colaborador individual para uma posição de liderança, seu trabalho passará por algumas mudanças fundamentais, tanto no sentido prático quanto em termos de impacto emocional e psicológico. Para fazer uma transição bem-sucedida, pode analisar cinco áreas-chave:



- 1) Amigos não são mais amigos: se for promovido para liderar a equipe da qual já fez parte, pode ser necessário redefinir relacionamentos, sendo imparcial e colocando alguma distância profissional entre você e os membros da equipe.
- 2) O dever de cuidar: antes era responsável apenas pelo seu próprio comportamento e desempenho, mas agora, essa responsabilidade se estende a todos os indivíduos de sua equipe.
- 3) Gerir recursos: como líder, você é um administrador dos recursos da sua organização – pessoas, dinheiro e ativos. A diligência exige que cada decisão optimize os recursos a si confiados, tendo precedência sobre sua própria popularidade, medo e interesses próprios.
- 4) Contribuir de forma mais ampla: juntar-se a uma equipe de liderança dá-lhe uma voz, que apresenta uma oportunidade e uma obrigação. Não será apenas responsável pelos resultados da equipe, mas também por contribuir para o valor colectivo entregue pela equipe de liderança da qual faz parte.
- 5) Alinhar-se com a intenção da alta administração: como líder, não pode se dar ao luxo de criticar as decisões tomadas por quem está acima, não significando que nunca pode perguntar “como” ou “por que”, mas, em última análise, foi pago para executar e cumprir a intenção da gerência.

Os 7 Imperativos de uma Grande Liderança

As capacidades, disciplina e hábitos subjacentes de uma grande liderança podem ser aprendidos e aplicados em qualquer nível. Incorporá-los no seu kit de ferramentas o mais cedo possível ajudará a navegar uma primeira transição de liderança, bem como em qualquer transição futura.

2 Adotar e incorporar o mantra do respeito antes da popularidade, em conflitos, é um alicerce crucial para o desempenho da liderança.

1 Como líder, deve criar valor para a sua organização. O seu trabalho é identificar e comunicar o que o valor significa no seu contexto.

7 Uma responsabilidade forte é a chave para uma execução bem-sucedida, sem que surjam lacunas ou sobreposições.

3 As pessoas de sucesso lidam com tempos difíceis melhor do que a maioria, pois nada é permanente e há que enfrentar as adversidades.

1. Entregue valor (trabalho)
2. Lide com o conflito
3. Construa resiliência
4. Trabalhe no nível certo
5. Domine a ambiguidade
6. Tome grandes decisões
7. Impulsione a

6 Comece por saber o que torna uma grande decisão, de facto, uma grande decisão e aprenda a realizar esse processo com um senso de urgência.

4 Como líder o seu trabalho é ensinar – não fazer. Se fizer o trabalho da sua equipe, provavelmente não estará fazendo o seu.

5 Fazer isso exigirá uma compreensão clara das metas de longo prazo da organização, de como o trabalho da sua equipe contribui para essas metas e a capacidade de destilar e comunicar isso ao seu pessoal.

Por que os líderes inclusivos são bons para as organizações e como se tornar um

As empresas contam cada vez mais com equipes diversificadas e multidisciplinares que combinam as capacidades colectivas de mulheres e homens, pessoas de diferentes heranças culturais e idades. Mas simplesmente juntar diferentes pessoas não garante alto desempenho; requer liderança inclusiva que garanta que todos os membros da equipe sintam que são tratados com respeito e justiça, são valorizados e incluídos, e estão confiantes e inspirados.

Seis traços/comportamentos distinguem líderes inclusivos de outros:

1. Compromisso visível: articulam o compromisso autêntico com a diversidade, fazem dela uma prioridade pessoal, desafiam o status quo e responsabilizam os outros.
2. Humildade: são modestos em relação às capacidades, admitem erros e criam espaço para que outros contribuam.
3. Consciência: mostram consciência de pontos cegos pessoais, falhas no sistema e trabalham para garantir a meritocracia.
4. Curiosidade sobre os outros: demonstram uma mentalidade aberta e profunda curiosidade sobre os outros, ouvem sem julgamento e buscam entender as pessoas ao seu redor.
5. Inteligência cultural: estão atentos às culturas dos outros e se adaptam conforme necessário.
6. Colaboração eficaz: capacitam os outros, prestam atenção à diversidade de pensamento e segurança psicológica e se concentram na coesão da equipe.

Comportamentos tangíveis dos líderes mais inclusivos:

- Compartilha fraquezas pessoais;
- Aprende sobre as diferenças culturais;
- Reconhece os membros como indivíduos.

Comportamentos tangíveis dos líderes menos inclusivos:

- Domina os outros;
- Apresenta favoritismo;
- Desconsidera visões alternativas.

Os 12 Princípios da Liderança Generosa

1. Não limite a compensação;
2. Saiba que ao embelezar está mentindo;
3. Encontre outra função para membros com desempenho baixo ou tire-os da equipe;
4. Saiba que os objetivos deles são tão importantes quanto os seus;
5. Contrate pessoas que desejam iniciar seus próprios negócios;
6. Ilumine o caminho a seguir;
7. Delegue trabalho e saia do caminho deles;
8. Dê a eles seu número de telefone direto;
9. Torne normal participar de outras reuniões de equipe;
10. Não permita que as pessoas fiquem estagnadas;
11. Falha não é uma palavra negativa;
12. Culpe-se primeiro.



Visão limitada ou a imagem maior?



O EY Global Integrity Report 2022 revela que um foco na governança pode ajudar a re-imaginar a integridade corporativa e as empresas estão a adoptar novos métodos de relatórios que melhoraram o rigor e a transparência e trazem oportunidades para alavancar análises avançadas de mitigação de riscos.

No entanto, o relatório revela que a alta administração muitas vezes confia demais na eficácia dos seus programas de integridade corporativa, apresentando uma desconexão entre o que os entrevistados dizem considerar importante e os tipos de conduta fraudulenta que eles estariam dispostos a ignorar ou se envolver para ganho pessoal, bem como o facto da pandemia criar desafios adicionais, com mais da metade dos entrevistados dizendo que os padrões de integridade permaneceram os mesmos ou pioraram nos últimos 18 meses.

Uma agenda de integridade progressiva vai além do cumprimento restritivo (o que a lei impede), complacência oportunista (o que a lei permite) e evitar litígios.

O relatório de 2022 mostra que apenas um terço (33%) dos entrevistados diz que se comportar com padrões éticos é uma característica importante de integridade, enquanto metade (50%) cita o cumprimento de leis, regulamentos e códigos de conduta. É mesmo quando se trata de complacência, as descobertas do relatório mostram mais disposição entre os mais altos escalões da empresa em agir fora das regras.

Iniciativa Women In Leadership

JOVITA FAZENDA

Directora para Assuntos Regulatórios
Multichoice Moçambique

Mulheres na Liderança



Falamos tantas vezes de mulheres na liderança e nos parece um tema da actualidade, e realmente é, como área de foco.

Mas se queremos realmente ter impacto, temos de começar a desmistificar o que isto significa; lembrar as mulheres que as elas são líderes desde o início dos tempos, e que o que está no centro das discussões hoje em dia, não é o transformar as mulheres em líderes, mas sim destruir crenças construídas ao longo do tempo de que o papel da mulher era somente de apoio.

Esta doutrina que retira a confiança da vasta maioria de nós sobre o nosso real papel na família, na sociedade, no trabalho.

As mulheres tem sido líderes desde sempre, e é desse poder inato de influenciar e comandar que nasceu a necessidade de criar uma socialização que nos fizesse duvidar da nossa própria força.

Como mulheres, ao descobrir essa voz e força, temos a missão de partilhar com outras mulheres os nossos medos, inseguranças e vulnerabilidades para que elas entendam que somos iguais, e que o “vencer” os desafios da vida está mais na decisão de acreditar em si do que no que a sociedade diz ser o papel e função da mulher na sociedade.

Como mulheres, ser líder nos dias de hoje, é ser luz na caminhada de outras mulheres e inspirar as gerações vindouras para que cresçam mais conhecedoras do poder da sua feminilidade.



Iniciativa Women In Leadership

DIANA SIERRA

Ceo e co-Fundadora da Be Girl

Leadership is written
with 'L' for Love

Being a female entrepreneur and trying to thrive in systems that have not been designed for females is challenging, but also a great learning opportunity.

Most of the times we are told that we are not ambitious or competitive enough, however, we are fearless when it comes to defending what we love and we are passionate about: from family, work, projects to ventures, we are filled with fire.

Not the fire that consumes an entire forest to ashes, but the type that creates and transforms iron into essential tools and beautiful objects.

As female entrepreneurs, we communicate and express our ideas differently, but it does not limit the drive and strength to achieve the goals that we are set to. This is true, because as the co-CEO and co-Founder of Be Girl, a company that designs sustainable menstrual products to allow every girls and women to freely participate in daily activities and achieve their full potential, I am convinced that we have what it takes to achieve our mission. Regardless of all the disbelief, we are the spark of an entire revolution.

Every day since I started this venture in 2014, I remind myself that good leadership starts from the concept of LOVE: to love your work, your team and yourself.

Often the focus is on the tangible success of the company in general, from the amount of revenue raised to the number of people reached, but very little on the emotional state of the people who drive the bus. Yet, my experience has proven me that it is as important to have a healthy account with enough revenue as it is to have a team that really believes that is being appreciated, and that their work matters.

Working with a team 80% constituted by women, shows that love along with commitment can take you places. As a leader, it is crucial to make sure that absolutely everybody in your team feels valued, this feeling unfailingly translates into the best results for the individual, the team and the company as a whole.

Iniciativa Women In Leadership



ALEXANDRA VIOLA

Jurista

A Mulher na Liderança

Aquela cerimónia de despedida, às 08h30 da manhã, marcava o início de uma nova etapa na vida daquela mulher. Ela trajava a sua bata branca e com ela inúmeros colegas trajavam o mesmo uniforme. Mensagens de carinho, partilha de memórias e votos de prosperidade, enchem a sala. Despedia-se dos seus colegas, pois passavam mais de 40 anos de serviço. Nessa jornada toda a instituição dependia dos seus serviços, sem ter sido a “Boss”. Havia apoiado a muitos e desagradado alguns (não se pode agradar a todos).

Por um momento a minha mente perdeu-se: ela iniciou a carreira aos 17 anos numa província de Moçambique e, nesse trajecto passou por várias outras províncias, cresceu em conhecimento, experiência e categoria, sem ter sido digna de grande registo e eco social. Era mãe e esposa, o marido, de referência na sociedade, e os filhos todos formados e úteis, cada um no seu sector.

Entendi que a Mulher, desde cedo se destaca na liderança, mesmo sem formação académica superior ou grandes “cunhas”, basta que conheça a sua identidade e a sua missão nos diferentes papéis que desempenha. Seja criança, jovem, madura ou idosa, com marido ou não, ela faz a diferença. Importa apenas, que se conheça e que saiba da sua missão. Importa que a sua missão, com eco ou não, seja desempenhada com humildade e determinação, para que vença obstáculos e sorridente encare as adversidades com foco no seu alvo.

Há mulheres que usam o domínio, mandam mais que os homens até dentro de suas casas, e impõem as suas posições com veemência. Outras, são “Low Profile”, mas a mulher naturalmente influencia, convence e muda a história de onde pertence.

A mulher, nem sempre precisa de aparecer ou fazer ruído, ela, muitas vezes só aparece através dos seus frutos, num trabalho digno, numa carreira limpa, nos muitos ajudados e numa família que lhe sorri. Netos e filhos feitos e integros, irmãos amados, amigos acarinhados no seu trajecto, e o ensino fica para as gerações vindoras.

Muitas são as vencedoras ocultas, que de “swidjumba” na cabeça levam o “mukhero” dia-a-dia, fronteira para lá, fronteira para cá. Não entendem de liderança, nem têm formação superior, apenas se conhecem, sabem da sua missão e priorizam o alcance do seu alvo. Muitos dos que brilham com elegância, exercendo altos cargos executivos, posições políticas e sociais de renome, são gerados por essas líderes que não estudaram liderança, mas exercem-na com classe e de forma limpa. Elas sabem quem são, de onde vêm, sabem onde vão, porque vão, e sempre que necessário, fazem recuos tácticos, em silêncio atingem a meta e alcançam os seus resultados.

No final da cerimónia que marcava a sua apresentação, ela deixou como recado aos seus colegas: “Nem sempre temos que ser a cabeça, por vezes basta-nos ser o pescoço que faz a cabeça girar” e eu, pensei: mas a mulher deve conhecer-se e, saber se é cabeça ou pescoço primeiro, e saber a sua missão, para ter foco no alvo e definir as prioridades em cada momento.

A mulher é uma líder inata.

Iniciativa Women In Leadership



RITA FURTADO

Sócia e Administradora da empresa
Home Center, Limitada

O Aprendizado da Mudança

Do certo para o incerto, de uma zona de conforto para o desconhecido. Foi assim que, em 2016, abracei um dos grandes desafios da minha vida.

Depois de alguns anos atribulados no plano pessoal, com uma carreira profissional na área de advocacia promissora e inquestionavelmente gratificante, vi chegado o inesperado momento de salvar a empresa que, com enorme sacrifício, havia sido criada em 2002 pelo Pai da “minha” Mariana.

Dedicação, inovação, espírito de equipa e resiliência foram, e são, as palavras que vêm acompanhando estes últimos anos da minha existência.

No início, o sucesso parecia inatingível. Mas, ao fim de pouco tempo, a imagem do meu novo puzzle, outrora confuso, parecia começar a aparecer. A criação de um novo conceito de loja, a coragem para virar a página ao estilo até então seguido, a reeducação de Colaboradores (e Clientes!), a dinamização dos recursos disponíveis e a modernização das infraestruturas existentes foram algumas das linhas de pensamento e estratégias seguidas para chegarmos onde hoje estamos.

Nestes últimos anos, aprendi que de tudo somos capazes.

Aprendi a respeitar a sabedoria, ensinamentos e experiência daqueles que, antes de mim, haviam embarcado no projeto que hoje é também meu.

Aprendi que juntos somos efetivamente mais fortes e que a reciprocidade no respeito e na aprendizagem é essencial para alcançarmos o sucesso.

Aprendi que o sucesso não é nunca individual e que é naqueles que nos rodeiam, muitas vezes apagados, que encontramos a força e coragem para enfrentar e superar todas as dificuldades.

Estes anos valeram pela mudança implementada no projeto a que me dediquei (o projeto HomeCenter, para quem não me conhece!), mas, acima de tudo, pelo aprendizado que me deram, pois hoje caminho com maior tranquilidade, pois sei que, rodeada dos que me querem bem, de tudo sou capaz.



Iniciativa Women In Leadership



TÂNIA OLIVEIRA

Directora de Serviço ao Cliente
do Absa Bank

Liderança Feminina:
para além da igualdade
de género

A verdade é que os tempos são outros e a figura da mulher deixou de ser vista, dentro do quesito liderança, apenas como a “líder do lar”. Hoje, para além do contexto familiar, passamos a ser agenda no mundo corporativo onde ocupamos cargos de gestão em grandes organizações, gerimos grandes equipas e somos uma presença estratégica dentro das empresas, apesar de ainda sermos em número reduzido.

É importante lembrar, sempre, de onde viemos e para onde vamos. De um caminhar com evidências não somente históricas como numéricas que gritam a necessidade de evoluir e na qual acabamos por ganhar força por meio da Agenda 2030, através do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) dedicado à temática que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas numa perspectiva global.

O ODS 5 faz referência que a igualdade de género não é apenas um direito humano fundamental, mas a base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável. Porém, é preciso que todos estejamos comprometidos com este objectivo, seja estabelecendo metas ou enraizando-o dentro da cultura das nossas empresas.

A contribuição para esta mudança passa por todos nós, através da oferta de oportunidades, o estabelecimento de metas, desenvolvimento e o comprometimento. Palavras que, quando pronunciadas e postas em prática, dentro de um ambiente corporativo, podem surtir efeitos positivos quando procuramos a ascensão e o aumento do número de mulheres em cargos de liderança. Contudo, importa salientar que, levantarmos uma bandeira apenas por via do discurso, sem acção efectiva na prática, não mudará o cenário dentro das nossas organizações e cada vez mais nos distanciará do que nos comprometemos a alcançar dentro da agenda 2030 ou até mesmo para além dela.

Este tema deve ser colocado na mesa e tratado com prioridade, caso contrário, será apenas mais uma bandeira levantada sem que a contribuição da sua empresa faça parte do progresso de mudança na nossa sociedade. Este tema não poder ser tratado como um mero projecto, deveria sim, ser parte integrante da cultura das organizações.



Iniciativa Women In Leadership



MÁRCIA SILVA

Directora RH do Mozabanco

A liderança dela no mundo corporativo

É inevitável admitir o óbvio: quanto mais altos são os cargos de liderança, menor é o número de mulheres que os ocupam e que chegam ao topo das organizações.

E ela é uma líder que faz parte deste leque de mulheres! Ela é fiel aos seus princípios, aos seus valores e à sua identidade. É segura de si, resiliente, perspicaz e sensata.

Investe em si própria: na auto-estima, no auto-conhecimento e na auto-formação. Conhece os seus pontos fracos e onde deve melhorar, mas conhece também os seus pontos fortes, que aprendeu a intensificar, por ser neles onde mora o impulso que precisa para seguir em frente.

Inspira, influencia e impacta: em equipas, colegas, superiores, família, amigos e por onde ela passa, por força do seu jeitinho especial de ser.

Ela é consciente: sabe que vida de uma mulher tem fases menos propícias para a carreira que devem igualmente ser bem sucedidas (casamento, maternidade, outros) e por isso, quando surgem oportunidades de crescimento profissional aproveita-as dando o melhor de si e conseguindo destacar-se!

Tem visão: sabe onde está e para onde vai. Conhece a organização e vai ajustando as suas expectativas com a realidade que lhe cerca sem perder o foco, acreditando que os processos, contextos e a experiência ao longo da jornada lhe darão bases sólidas para crescer.

É destemida e objectiva: encara os seus medos e supera-os, diz o que pensa, defende idéias, abraça os desafios e faz acontecer!

Ela? Lidera pelo exemplo, foca-se nas soluções e não nos problemas, separa o importante do urgente e a vida pessoal da profissional.

Segue o seu instinto: guiando-se pelo sexto sentido aguçado que o feminino tem por natureza própria, trazendo um estilo de liderança diferente, mais colaborativo, mais consultivo e menos directivo.

Acredita em si mesma: não se vitimiza por ser mulher, não liga a preconceitos, não quer favoritismos e nem facilidades por o ser. Ela quer evoluir pelo seu potencial, competências técnicas e capacidades, cujo reconhecimento será o trampolim para chegar onde quer e fazer a diferença.

Multifacetada, corajosa e vencedora de vários desafios em simultâneo, É ela a nossa líder!

Iniciativa Women In Leadership

LORNA GUILANDE DABO

Advogada Associada na
GDA Advogados

Botas de Combate



Hoje, quero vos falar de sapatos. Sapatos?

Sim sapatos! Sei que falar sobre sapatos, à primeira vista pode parecer um tema fútil, mas garanto que não será no sentido que estão a pensar.

Não vou falar de sapatos no sentido literal, ou seja, daqueles que se encontram expostos nas montras das lojas, falo de sapatos no sentido figurado.

Para nós mulheres no mundo jurídico, particularmente aquelas que são advogadas em escritórios de advogados, apesar de ostentamos lindos saltos altos, esses podem se transformar em verdadeiras botas de combate.

Trabalhar como advogadas, num país com muito ainda por fazer, pleno de oportunidades que demandam soluções de elevada sofisticação e complexidade nem sempre fáceis de dar resposta considerando o nosso próprio mercado jurídico e numa profissão que continua a ser predominantemente masculina, é altamente desafiador.

É aí que entram os sapatos... Ao longo das nossas vidas fomos educadas a sermos, passivas e calmas. Uma mulher objectiva e que não floreia o seu palavreado, poderia ser vista como arrogante ou insensível. Assim, ao longo das nossas vidas fomos educadas a calçar sapatos de cristais. Contudo, no mundo de escritório de advogados, calçamos verdadeiras botas de combate!

Para nós mulheres que trabalhamos em escritórios de advogados, e aquele em que trabalho não é excepção, sentimo-nos diariamente desafiadas pelo nosso trabalho, pela confiança que é depositada em nós e também pela complexidade das matérias em que trabalhamos. Assim, não temos medo de guardar os nossos sapatinhos de cristal, para momentos oportunos e calçar as nossas botas de combate.

Felizmente, percebemos que o mercado jurídico, especialmente ao nível da prática organizada em sociedades de Advogados e os clientes no geral, olham com cada vez mais atenção e interesse para a contribuição da mulher advogada e para a sensibilidade e qualidade que aportam, o que leva a uma cada vez maior valorização das nossas opiniões e do lugar único que ocupamos como mulheres.

Diante dos nossos desafios diários, podemos afirmar orgulhosas que a nossa toalete por eleição, são as botas de combate!

Iniciativa Women In Leadership



MARGARIDA COUTO

Presidente da ONG
GRACE – Empresas Responsáveis
Embaixadora da Fundação SPROWT

Liderança feminina – como
subir, sem cair, uma escada que tem
degraus partidos? (para depois partir
um “tecto de vidro”)

São muitos os estudos que mostram que há uma correlação positiva entre diversidade de género na liderança e melhor performance financeira das empresas. Seria por isso de esperar que, mais não fosse por uma questão de vantagem competitiva, as empresas investissem na ascensão de mulheres a posições de liderança.

Não é nada disso, porém, aquilo a que vimos assistindo (em diversas geografias), na maioria das empresas, com algumas honrosas excepções. É a pergunta que nos assalta é: “porquê, se é win-win”?! A resposta pode até parecer fácil. Mais difícil – há que reconhecerê-lo – é contornar os obstáculos que essa resposta encerra...

De acordo com a investigação levada a cabo, ano após ano, pela consultora internacional Mckinsey (que tem dedicado muita atenção ao tema e divulgado os resultados dos inúmeros estudos efectuados), um dos maiores obstáculos à ascensão de mulheres a lugares de topo é o chamado “degrau partido” (broken rung) – mesmo nas empresas que contratam mais mulheres do que homens no “entry level”, aquelas que alcançam lugares relevantes nas organizações, representam um número diminuto. Essencialmente, porque esses lugares surgem numa altura em que têm de conciliar a sua ambição a posições de topo, com as exigências da maternidade/da vida familiar. É nesse particular momento que, para muitas, o degrau da escada rumo à liderança se parte. E as faz cair.

Temos, pois, de consertar esse degrau partido. Para, então, podermos quebrar o tristemente famoso “glass ceiling”...

Como?

Só vejo uma maneira – com o envolvimento comprometido dos homens. Sendo a actual liderança de topo maioritariamente masculina, se não pudermos contar com eles ao nosso lado, qualquer evolução significativa estará comprometida, a prazo. Citando Ernst Hemingway, na sua obra “O Adeus às Armas”:

- Quem está nas trincheiras ao teu lado?
- E isso importa?
- Mais do que a própria guerra!

É pois dos homens que precisamos nas trincheiras, ao nosso lado – neste tema tão complexo quão relevante, a culpa não é de ninguém, mas a responsabilidade é de todos, homens e mulheres!



Iniciativa Women In Leadership

ZARAH M. SACOOR

Founder of “ONCE UPON A...ME”
SPROWT Foundation Ambassador

“Women Leadership
in 50 words!”



When I was invited to share my thoughts regarding this topic, I decided to spread the challenge to other 50 Women and ask them to define “Women Leadership” in one word, though or feeling!

This is the result of this beautiful collaboration!

My word is “**Humanity**” ! Having seen the Women Pavillion in Expo Dubai so many times, it made sense to repeat their slogan “When Women Thrive, Humanity Thrives.”

50 WORDS





Filmes sobre igualdade de gênero



On The Basis of Sex



Suffragette



Hidden Figures



Battle of the Sexes



Iron Jawed Angels



The Glorias



North Country



Confirmation



The Divine Order



Selma



Made in Dagenham



Documentários sobre igualdade de gênero



The Death and Life of Marsha P. Johnson



He Named Me Malala



Becoming



What happened, Miss Simone?



The Battle of AmfAR



Gloria: In Her Own Words



Maya Angelou: And Still I Rise



Chisholm '72: Unbought & Unbossed



Referências bibliográficas

1. NEW STUDY ON WOMEN IN LEADERSHIP: GOOD NEWS, BAD NEWS AND THE WAY FORWARD - <https://www.forbes.com/sites/tracybrower/2021/10/10/new-study-on-women-in-leadership-good-news-bad-news-and-the-way-forward/?sh=2039177224b7>
2. 10 REASONS WHY THE WORLD NEEDS MORE WOMEN IN LEADERSHIP ROLE - <https://www.naturalhr.com/2021/03/23/10-reasons-why-the-world-needs-more-women-in-leadership-roles/>
3. WOMEN'S TRANSFORMATIVE LEADERSHIP IN AFRICA - <https://www.issuelab.org/resources/22201/22201.pdf>
4. AFRICA: 10 THINGS ABOUT AFRICAN WOMEN'S LEADERSHIP - <https://www.peacewomen.org/content/africa-10-things-about-african-womens-leadership>
5. HOW BUSINESS LEADERSHIP CAN ADVANCE GOAL 5 ON GENDER EQUALITY - <https://d306pr3pi-se04h.cloudfront.net/docs/publications%2FBlueprint-for-Business-Leadership-on-the-SDGs-Goal5.pdf>
6. SO WHAT CAN AFRICAN ORGANIZATIONS DO TO MAKE GENDER DIVERSITY A REALITY? - <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/Women%20matter/Women%20matter%20Africa/Women%20Matter%20Africa%20August%202016.ashx>
7. 5 THINGS THAT CHANGE WHEN YOU BECOME A LEADER - <https://hbr.org/2022/01/5-things-that-change-when-you-become-a-leader>
8. WHY INCLUSIVE LEADERS ARE GOOD FOR ORGANIZATIONS, AND HOW TO BECOME ONE - <https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one?>
9. THE 12 PRINCIPLES OF GENEROUS LEADERSHIP - [utm_medium=social&utm_campaign=hbr&utm_source=LinkedIn&tpcc=orgsocial_edit](https://www.linkedin.com/pulse/the-12-principles-of-generous-leadership-tpcc-orgsocial_edit)
10. TUNNEL VISION OR THE BIGGER PICTURE? - https://www.ey.com/en_gl/forensic-integrity-services/how-a-focus-on-governance-can-help-reimagine-corporate-integrity
11. 10 INCREDIBLE DOCUMENTARIES ABOUT FEMALE CHANGEMAKERS - <https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/female-political-documentaries>
12. 13 ESSENTIAL MOVIES ABOUT THE FIGHT FOR WOMEN'S EQUALITY - <https://mashable.com/article/best-feminist-movies>



www.sprowtfoundation.org