



EMPODERAMIENTO FEMININO

COMO INCLUIR E CAPACITAR AS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABAHO?

Agenda

1. **Abertura**

2. **Empoderamento feminino**

2.1 **Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años**

2.2 **Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)**

2.3 **Síndrome do Impostor**

3. **Q&A**



Candelaria E Salja

Gerente - Business Consulting

A Candelaria é Master Executive em gestão estratégica de recursos humanos e ativos intangíveis, Master em gestão social corporativa e especialista em gestão de desenvolvimento humano e bem-estar social corporativo.

Ela tem experiência na gestão de recursos humanos e processos de comunicação corporativa e seu alinhamento com a estratégia empresarial, em empresas nacionais e multinacionais, principalmente na concepção e fortalecimento da cultura corporativa, gestão de mudanças, planos de desenvolvimento, proposta de valor dos funcionários, salário emocional, programas de liderança, outplacement, e na concepção e execução de estratégias de comunicação.



Agenda

1. Abertura

2. Empoderamento feminino

2.1 Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

2.2 Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

2.3 Síndrome do Impostor

3. Q&A



2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

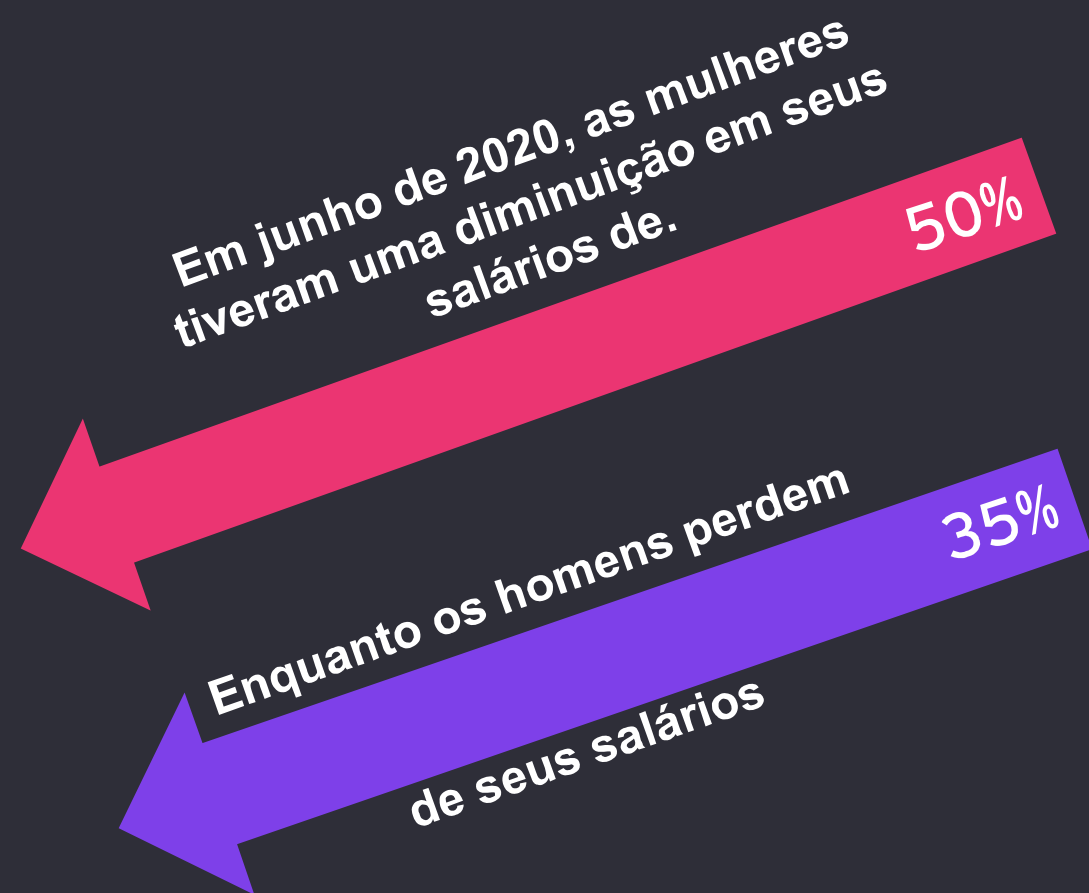


37,4% das mulheres ocupam cargos gerenciais no setor público e privado



Atualmente, apenas **33%** dos funcionários do setor de energia renovável **são mulheres**, mas apenas **1 em cada 10 são gerentes**.

Em todo o mundo, há **740 milhões de mulheres** trabalhando informalmente.



2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

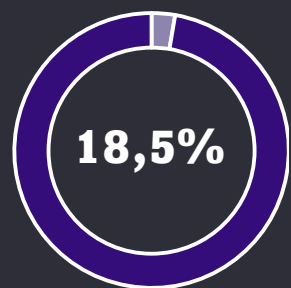
► Mulheres empreendedoras e trabalhadoras informais

Na América Latina, a porcentagem de mulheres empresárias é de **2,8%**, ou seja, menos da metade da porcentagem de homens empresários.

As mulheres dependem mais de fontes informais de financiamento, poupança pessoal ou empréstimos familiares.

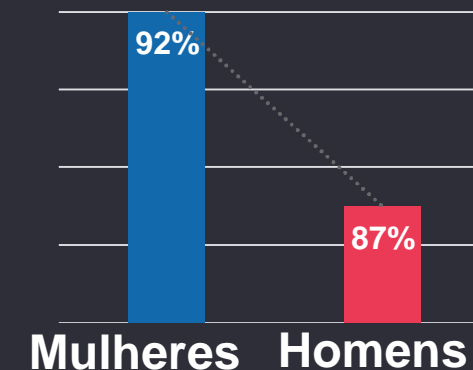
Empreendedoras

Em 2014, as mulheres autônomas representavam **18,5%** dos trabalhadores



Informais

Até **92%** das mulheres empregadas em países de baixa renda estão em empregos informais, em comparação com **87%** dos homens.

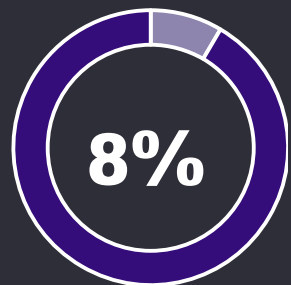


2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

▶ Mulheres na liderança

41 mulheres CEOs lideram as principais empresas da Fortune 500 em 2021, em comparação com **1** em **1998**

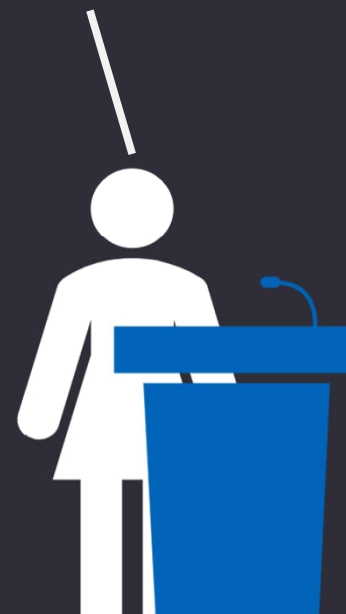
Mas eles são apenas **8%** de todos os CEOs da lista.



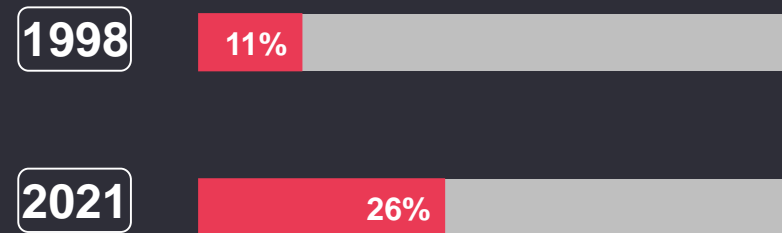
C-Level



Política

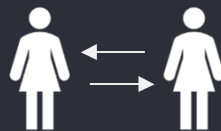


A porcentagem de mulheres nos parlamentos **dobrou nos últimos 25 anos.**



Ainda assim, as mulheres representam apenas cerca de **26%** dos parlamentares.

Ações que as empresas podem tomar para enfrentar os desafios que as mulheres enfrentam hoje



Tornando o trabalho mais sustentável



Redefinindo as políticas de flexibilidade



Analisar a fundo a avaliação dos resultados

Para enfrentar os desafios que as mulheres estão enfrentando, há ações que podem ser tomadas pelas líderes



Tomar medidas para minimizar os preconceitos de gênero



Ajustar as políticas para melhor apoiar as mulheres como empregadas



Ajustar as políticas para melhor apoiar as mulheres como empregadas

2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

► Como a COVID-19 afeta as mulheres no mercado de trabalho?

- A crise da Covid-19 intensifica os problemas de desigualdade de gênero e mina a autonomia das mulheres
- A porcentagem de mulheres desempregadas está aumentando e excede a dos homens.
- Mulheres empregadas em setores pouco qualificados: maior probabilidade de perda de emprego devido à automação

Há uma necessidade urgente de mobilizar recursos públicos suficientes para implementar medidas para abordar a COVID-19 a partir de uma perspectiva de gênero.

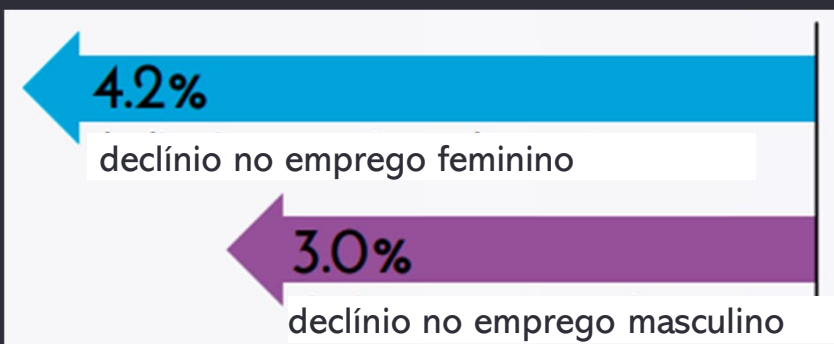


2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

- ▶ Como a COVID-19 afeta as mulheres no mercado de trabalho?

Antes da pandemia, o progresso em direção à igualdade de gênero havia sido desigual

Em todo o mundo, em 2019 e 2020, as mulheres perderão mais de **54 milhões de empregos**.



Em 45 países, **uma em cada cinco mulheres** relatou ter perdido seus empregos durante a pandemia.

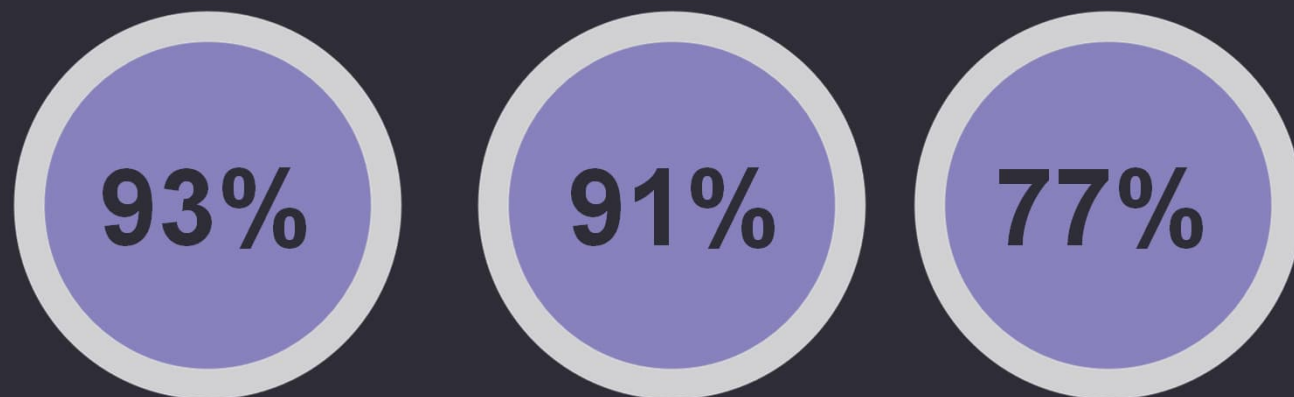


8,5 milhões de mulheres fora do mercado de trabalho até 2020

2.1 | Mulheres Líderes no Local de Trabalho - Uma Visão Através do Tempo

► Como a COVID-19 afeta as mulheres no mercado de trabalho?

Mudanças na forma de trabalhar



das empresas acreditam que mais trabalho pode ser feito remotamente



de empresas dizem que vão cortar nas viagens de negócios



de funcionários dizem que trabalhariam de casa mais do que antes



Oportunidade de trabalhar de forma diferente (e melhor)



A ausência de restrições geográficas pode ajudar as empresas a diversificar seus pools de recrutamento



A possibilidade de horários de trabalho mais flexíveis pode ajudar as mulheres a conciliar as exigências pessoais e profissionais.



O apoio holístico para o bem-estar dos funcionários pode proporcionar um local de trabalho mais inclusivo.

Agenda

1. Abertura

2. Empoderamento feminino

2.1 Mulheres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

2.3 Síndrome do Impostor

3. Q&A



2.2 | Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

Trabalhar em equipe e liderar inclusive requer um conjunto de comportamentos e ações (assim como a mentalidade subjacente que gera esses comportamentos e ações) que os indivíduos exibem quando **abrem suas mentes para perspectivas diferentes** das suas e asseguram que todos dentro e ao redor de suas equipes possam contribuir na medida do possível.

Este conjunto de **comportamentos desejados** são:

1

Estou ciente de minhas próprias preferências e preconceitos,

proporcionando uma compreensão profunda de como minha lente cultural influencia minhas decisões e interações e como minhas ações podem ser percebidas por outros.

2

Eu procuro ativamente perspectivas diferentes das minhas próprias

e aceitar conselhos, aproveitando cada oportunidade para explorar e aprender de visões de mundo e experiências diferentes das minhas, ouvindo ativamente o que os outros têm a dizer.

3

Eu permito que todos contribuam e se envolvam

de forma coerente com suas próprias forças e estilo, incentivando a diversidade de pontos de vista e opiniões, tornando seguro levantar opiniões divergentes ou novas e demonstrando respeito por todos.

4

Eu adapto meu próprio estilo para trabalhar de forma eficaz com os outros,

ajustando-me sem problemas ao contexto em que me encontro, demonstrando flexibilidade e empatia e monitorando as diferenças entre minha atitude e minhas intenções. Além disso, espero e permito que os membros da equipe façam o mesmo a fim de trabalhar de forma eficaz com outros.

5

Abro minhas decisões a outras perspectivas ou experiências,

equilibrar visões divergentes e integrar as contribuições de outros membros da equipe, mantendo uma mente aberta ao avaliar situações novas ou em mudança, para explorar novos caminhos, permitindo assim a propriedade coletiva de decisões e resultados.

6

Eu torno o sucesso possível para todos

reconhecendo que existem diferentes necessidades e motivadores, maneiras de fornecer feedback para que as pessoas aprendam e se desenvolvam, assim como diferentes maneiras de alcançar resultados bem sucedidos. Reconhecer o sucesso dos membros da equipe e da equipe coletiva.

2.2 | Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

As mulheres enfrentam uma ampla gama de desafios nos negócios.

Aqui estão alguns dos desafios que as mulheres enfrentam, e algumas das mulheres empreendedoras que os superaram.

1

Desafiando as expectativas sociais

▶ A maioria das mulheres empresárias que participaram de eventos de networking pode se relacionar com esta situação: Você entra em um seminário cheio de pessoas e pode contar, por um lado, com o número de mulheres presentes.

▶ Não caia sob pressão para mudar quem você é para se encaixar. Seja você mesmo.

"Você chegou onde está através de trabalho duro e perseverança, mas o mais importante, você está lá. Não se conforme com a ideia masculina de como um líder deve ser".

▶ **(Hilary Genga, fundadora y CEO de Trunkettes)**

2

Acesso ao financiamento

▶ Os investidores tendem a procurar empresas que possam aumentar sua valorização para mais de US\$ 1 bilhão, por isso é difícil para as mulheres empreendedoras encontrar apoio com financiamento.

▶ As empresárias podem obter o capital necessário para seus negócios aprendendo a pedir exatamente o que elas precisam, mesmo que isso signifique pedir mais do que elas querem.

"Outra maneira de superar este problema é conseguir que mais mulheres investidoras se apoiem umas às outras".

(Felena Hanson, fundadora de Hera Hub)

3

Lutando para ser levado a sério

▶ Muitas mulheres que se aventuram no empreendedorismo encontram dificuldades para serem levadas a sério como empreendedoras.

▶ Os comentários negativos podem crescer em sua cabeça, impedindo que você atinja seu potencial máximo. Para combater isso, ela se juntou a vários grupos de mulheres empreendedoras.

"Para superar isto, tive que aprender a construir minha confiança e superar minha fala pessoal negativa".

Alison Gutterman, CEO y president de Jelmar,

4

Possuindo seus sucessos

▶ É muito comum que as mulheres, involuntariamente, minimizem seu próprio valor. Usar a primeira pessoa para falar de sucessos pode parecer gabarolice.

▶ Entretanto, a confiança é a chave do sucesso, mesmo quando confrontada com uma sala de reuniões cheia de homens.

"Tenha confiança em suas habilidades para administrar seus negócios. (...) Certifique-se de que qualquer iniciativa que você tente levar adiante seja respaldada por um sólido caso de negócios. Nunca fique despreparado para perguntas que possam surgir".
Sharon Rowlands, CEO de Web.com Group y ReachLocal

" 5 Formas de vencer "

cinco coisas fundamentais que as empresárias bem-sucedidas devem fazer para transformar as pequenas empresas em grandes.



- 1. Pense grande e seja ousado:** pense ambiciosamente sobre seus objetivos comerciais futuros;
- 2. Trabalhe no negócio:** cultive uma equipe forte para que você possa olhar para o futuro e traçar seu caminho de crescimento;
- 3. Estabelecer redes de consultoria chave:** construir relacionamentos com outros líderes empresariais para aconselhamento;
- 4. Crie um perfil público:** coloque sua marca para trabalhar - fale publicamente, escreva sobre o que você sabe, compartilhe sua história;
- 5. Avalie o financiamento para expansão:** considere as necessidades de capital à medida que você cresce e alinhe o financiamento dos investidores de acordo.

Vamos compartilhar!

Por favor, compartilhe conosco sobre seu experiência que equilibra sua vida pessoal e profissional e vida laboral durante a COVID-19.

Tempo: 5 minutos



Agenda

1. Abertura

2. Empoderamento feminino

2.1 Mujeres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

2.3 Síndrome do Impostor

3. Q&A



2.4 | Síndrome do Impostor

O que é a síndrome do impostor?: Características

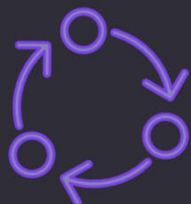
A Síndrome do Impostor (ou Fenômeno do Impostor) refere-se a:



“a experiência interna de acreditar que você não é tão competente quanto os outros o percebem”.

Para simplificar, a síndrome do impostor é a experiência de se sentir como uma fraude (phony).

Você se sente como se a qualquer momento fosse ser desmascarado como uma fraude, como se não pertencesse onde está e como se tivesse chegado lá por pura sorte.



Pode afetar qualquer pessoa, independentemente do status social, experiência de trabalho, habilidades ou nível de especialização.

2.4 | Síndrome do Impostor

Tipos de síndrome do impostor

A síndrome do Impostor pode aparecer de diferentes maneiras. Alguns tipos diferentes de síndrome do impostor podem ser:



A perfeccionista: Elas nunca estão satisfeitas e sempre sentem que seu trabalho poderia ser melhor. Elas se concentram mais em suas deficiências ou erros do que em seus pontos fortes.



A super-heroína: Elas trabalham demais para compensar o quanto se sentem inadequadas.



O especialista: eles nunca estão satisfeitos com seu nível de compreensão, eles estão sempre tentando aprender mais.



O gênio inato: eles estabelecem metas muito altas e se sentem esmagados quando não as atingem.



O solista: Prefere trabalhar sozinho, não pede ajuda por medo de parecer fraco ou incompetente para os outros.

2.4 | Síndrome do Impostor

Eu tenho síndrome do impostor? Identificar se você tem/tive a síndrome do impostor;

Os sinais comuns de síndrome do impostor incluem:

**Sinais
comuns de
síndrome do
impostor**

- Falha em avaliar de forma realista sua competência e habilidades
- Atribuindo seu sucesso a fatores externos
- Reproduzindo seu desempenho
- Medo de não corresponder às expectativas
- Ultrapassagem
- Sabotando seu próprio sucesso
- Autodúvida
- Estabelecer metas muito exigentes e sentir-se desapontado quando elas não são alcançadas



2.4 | Síndrome do Impostor

Formas de lidar com a síndrome do impostor

Aqui estão algumas técnicas que você pode usar para administrar a síndrome do impostor:

- **Compartilhe seus sentimentos.** Diga a outras pessoas como você se sente. As crenças irracionais tendem a apodrecer quando estão escondidas e não são faladas.
- **Pare de comparar.** Toda vez que você se compara a outros em uma situação social, você encontrará alguma falha em si mesmo que alimenta a sensação de não ser suficientemente bom ou de não pertencer. Ao invés disso, durante as conversas
- **Avalie suas capacidades.** Se você tem crenças arraigadas sobre sua incompetência em situações sociais e de desempenho, faça uma avaliação realista de suas capacidades. Anote suas conquistas e aquilo em que você é bom, e compare com sua auto-avaliação.
- **Dê pequenos passos.** Não se concentre em fazer as coisas perfeitamente, mas sim em fazê-las razoavelmente bem e recompensar a si mesmo pelo desempenho. Por exemplo, em uma conversa em grupo, ofereça uma opinião ou compartilhe uma história sobre si mesmo.
- **Questione seus pensamentos.** Quando você começa a avaliar suas capacidades e dá pequenos passos, pergunta se seus pensamentos são racionais. Faz sentido acreditar que você é uma fraude, tendo em vista tudo o que você sabe?

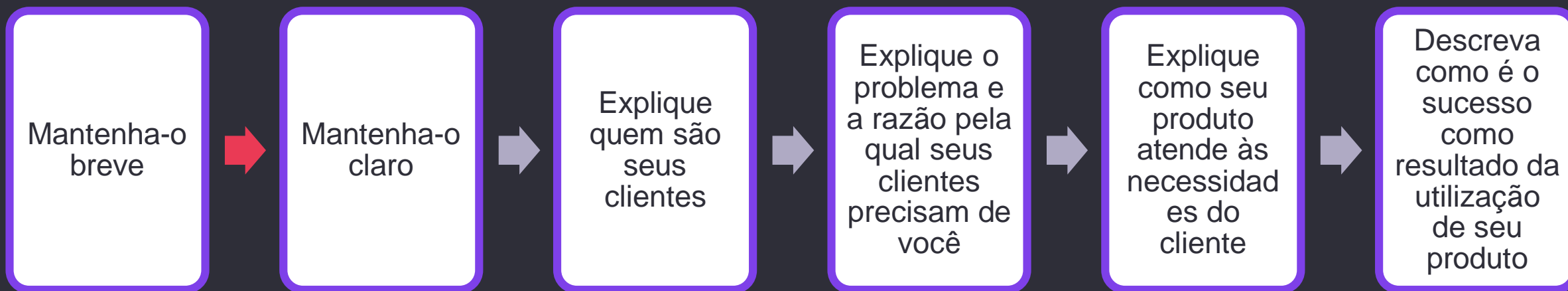
2.4 | Síndrome do Impostor

Formas de lidar com a síndrome do impostor

Caso você tenha crenças arraigadas sobre sua competência em situações sociais e profissionais, faça uma avaliação realista de suas capacidades.

Para fazer isso, escrever um **discurso** pode ajudá-lo a estar melhor preparado para apresentar seu produto/serviço e sua empresa.

Aqui estão algumas dicas de como fazer isso:



Vamos compartilhar!

Por favor, compartilhe conosco suas experiências relacionadas à síndrome do impostor.

Você está lidando atualmente com isso, ou já lidou com isso no passado?

Tempo: 5 minutos



Agenda

1. Abertura

2. Empoderamento feminino

2.1 Mulheres líderes en el lugar de trabajo – Vista a través de los años

2.2 Desenvolvimento Pessoal - História Pessoal (Assuma o controle de sua carreira)

2.3 Síndrome do Impostor

3. Q&A



//

*Não é fácil desafiar os estereótipos de gênero, mas a sociedade não mudará, **a menos que comecemos por mudar a nós mesmas.***

Unicef

Q & A

Obrigada!



Por favor, acesse o link abaixo e nos dê seu feedback:

<https://forms.office.com/r/rFfNj6idXR>

Sua opinião é muito importante para nós.