CISION®

PRESS BOOK

Revista de Imprensa

1. Banco Montepio: Acelerar as carreiras no feminino, Human Resources Portugal, 31/10/2019 1

2. "Clear" é uma cor? A Xerox diz que sim, Do Papel Online, 16/10/2019 4

3. Xerox seleciona "Clear" como a sua Cor para 2020, Notícias e Tecnologia Online, 16/10/2019 6

4. Do whistleblowing aos cheques-bebé e à ginástica. Como as cotadas vão fomentar a igualdade, ECO - Economia Online, 22/09/2019 8

5. Bootcamp Executiva: Conhecer as atitudes que impulsionam a carreira, Executiva Online, 02/09/2019 11

6. Gestão feminina mais consistente nas empresas portuguesas, Jornal Económico Online (O), 25/08/2019 12

CISION

Human Resources HRPortugal

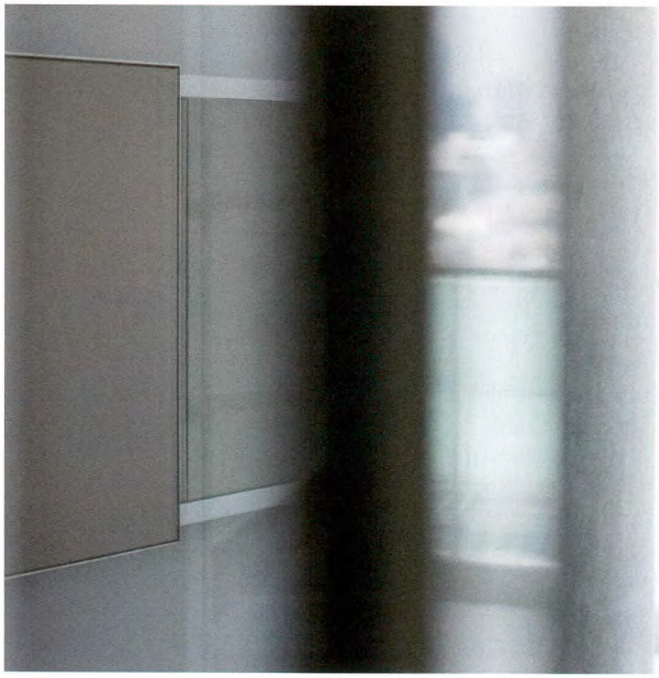
ID: 83076882

31-10-2019

Meio: Imprensa
País: Portugal
Period.: Mensal
Âmbito: Economia, Negócios e.

Pág: 62
Cores: Cor
Área: 19,94 x 23,99 cm²
Corte: 1 de 3

Boas Práticas



BANCO MONTEPIO

ACELERAR AS CARREIRAS NO FEMININO

A Igualdade de Género tem vindo a ganhar importância no Banco Montepio, apresentando-se hoje como um importante foco de actuação. POR **Sandra M. Pinto**

O tema da Igualdade de Género está na agenda do Conselho de Administração do Banco Montepio, de forma mais evidente desde 2016, data a partir da qual o banco se tornou membro efectivo do Fórum iGen. O objectivo desta aposta foi ser reconhecido como uma organização comprometida com o tema, juntando-se às empresas já experientes nestes tópicos e alinhando as suas práticas com as de organizações de referência nesta temática.

Sandra Brito Pereira, que lidera a direcção de Gestão de Pessoas do Banco Montepio, partilha que, em 2017, foram dados «alguns passos mais sólidos», quando reuniram «mais de 150 mulheres líderes no primeiro Encontro Mulheres Montepio, de onde saiu o Plano de Igualdade de Género do Banco Montepio. É nesse plano que temos estado a trabalhar e a implementar algumas medidas, como o Programa de Mentoria em 2018, que está a iniciar agora a sua segunda edição», exemplifica.

Ao mesmo tempo, era aprovada pelo regulador a lei das quotas de género nas empresas públicas e nas cotadas, o que levou o Banco Montepio a reflectir internamente e a prestar especial atenção a três indicadores essenciais: equilíbrio de género nas funções de liderança, promoções e oportunidades de crescimento, e recrutamento. «Para tal, monitorizamos os dados demográficos das funções e estamos atentos ao nosso plano de sucessão, de forma a garantir equilíbrio de género, sendo que os dados mais recentes mostram uma evolução positiva: em 2018, 30% dos lugares de topo eram ocupados por mulheres, e, em 2019, esse número subiu para 34%», concretiza a responsável.

Programa de Mentoria Mulheres Montepio

No primeiro Encontro de Mulheres Montepio, onde nasceu o Plano de Igualdade de Género, o Banco Montepio percebeu

CISION
ID: 83076882
Human Resources HRPortugal
31-10-2019
Meio: Imprensa
País: Portugal
Period.: Mensal
Âmbito: Economia, Negócios e.
Pág: 63
Cores: Cor
Área: 18,66 x 22,53 cm²
Corte: 2 de 3

que já tinha dado passos importantes no que toca ao apoio ao colaborador, à família e a actividades de saúde e lazer mas que, ainda assim, conseguia melhorá-los. «Nesse encontro, ficou claro que era necessário um programa específico que contribuísse para acelerar o desenvolvimento de carreira das mulheres no Banco Montepio. Foi a génese do Programa de Mentoria Mulheres Montepio, um programa criado pelas mulheres Montepio para as mulheres Montepio, que passou por uma fase de piloto e que, com o contributo de todos, foi melhorado e evoluiu para o actual modelo», esclarece Sandra Brito Pereira.

Na base do programa está o propósito de desenvolver o talento feminino dentro da organização, dotá-lo de competências profissionais e pessoais para as jovens colaboradoras poderem almejar chegar aos lugares de topo, pois, como afirma a directora de Gestão de Pessoas, «só assim conseguimos uma organização mais diversa e igual, onde homens e mulheres podem perspectivar uma carreira evolutiva com base na meritocracia».

O principal objectivo do Programa de Mentoria Mulheres Montepio é proporcionar o contacto com líderes, promovendo a partilha de conhecimentos, o networking e a valorização de exemplos a seguir na organização. «Desta forma, acreditamos estar a dotar as mentees com as competências pessoais e de gestão necessárias para o seu crescimento pessoal e profissional, ao mesmo tempo que aceleramos o desenvolvimento e o nível de aprendizagem das Mulheres Montepio, aumentando, assim, as suas possibilidades de sucesso», afirma Sandra Brito Pereira, esclarecendo que o outro objectivo do programa é apoiar na gestão do equilíbrio e integração da vida pessoal com a vida profissional.

O processo de mentoring prevê a partilha de conhecimentos e experiência adquirida entre mentores e mentees, para ajudar estas últimas a evoluir e a alcançar os seus objectivos pessoais e/ou profissionais. «Depois das candidaturas, do processo de match making e da formação aos mentores, damos início às sessões de mentoring, que se prolongam por todo o ano, com a periodicidade e o formato que cada dupla entender – podem ser mensais ou trimestrais, presenciais ou virtuais, de uma a duas horas, no máximo», revela a responsável, que refere ainda que para, fomentar o mentoring e esclarecer algumas dúvidas, a equipa de Talento – área responsável por este projecto na Direcção de Gestão de Pessoas do Banco Montepio –, prevê realizar encontros ao longo do ano, tanto com mentores como com as mentees.

Sandra Brito Pereira
Directora de Gestão de Pessoas do Banco Montepio

Era necessário um programa específico que contribuísse para acelerar o desenvolvimento de carreira das mulheres no Banco Montepio.

«No primeiro Encontro de Mulheres Montepio, sentiu-se a necessidade de criar um programa acelerador das carreiras no feminino», recorda Sandra Brito Pereira. «Percebemos que um programa de mentoria, de mulheres para mulheres, seria uma boa alavanca, uma vez que iria promover a partilha de conhecimento, networking e valorização dos role models, ao mesmo tempo que poderia ser útil pela troca de experiências relacionadas com o work life balance.»

Na altura de colocar a ideia em prática, foram convidadas mais de 50 mulheres com funções de liderança, abriu-se o processo de candidatura, fez-se o processo de match making das duplas

CISION
ID: 83076882
Human Resources HRPortugal
31-10-2019
Meio: Imprensa
País: Portugal
Period.: Mensal
Âmbito: Economia, Negócios e.
Pág: 64
Cores: Cor
Área: 19,14 x 23,99 cm²
Corte: 3 de 3

BANCO MONTEPIO

Prioridades na Gestão de Pessoas

- Revisão de modelo de gestão de desempenho
- Desenvolvimento de um novo modelo de gestão de talento
- Criação de planos de carreiras
- Adaptação da Academia Montepio ao Plano de Transformação em curso no Banco Montepio
- Programa de trainees
- Desenvolvimento do nosso EVP através de uma nova estratégia de Employer Branding

em função do perfil da mentora e dos objectivos da mentee e foi dada formação com a entrega de manuais para mentores e mentees. «Acreditamos que este programa é uma ferramenta importante para estimular a ascensão de mulheres a cargos de direcção, para igualar em género as promoções e oportunidades de carreira e incentivar a um maior recrutamento de mulheres», reitera a responsável, para quem o mais relevante neste programa é ter sido criado por mulheres para as Mulheres Montepio, o que significa que foram ouvidas as necessidades das colaboradoras e incorporado o seu feedback. «Na primeira edição deste programa, o foco estava mais assente no aumento do pipeline de talento feminino do Banco Montepio, mas, com o avançar do tempo, temos consciência de que o impacto deste programa pode ir muito além disso.»

No final do Programa de Mentoria foi realizada uma avaliação junto das mentoras e mentees, que revelou que, para a maioria delas, a participação foi muito gratificante e o programa muito valioso. «Tanto mentoras como mentees partilharam testemunhos, nos quais referiam que se desenvolveram muito mais do que estavam à espera e que este foi um processo em que ambas as partes revelaram ter vivenciado um projecto mútuo de aprendizagem. A proximidade criada permitiu criar relações quase pessoais, de apoio mútuo», garante a responsável. «Como efeito colateral, mas significativo, houve alterações profissionais e algumas das participantes mudaram de funções, ou seja, fomentou-se uma maior mobilidade interna.»

O presente e o futuro

Questionada sobre se deverá a evolução profissional das mulheres ser tomada como uma prioridade por parte das empresas, Sandra Brito Pereira acredita que este reforço faz sentido pela positiva. «Os processos de gestão de desempenho e carreira e os programas de desenvolvimento de competências deverão continuar a estar no plano de iniciativas das empresas, e, nessa medida, o talento feminino deve ser considerado de igual forma relativamente ao masculino. É preciso incentivar as mulheres a serem mais ambiciosas e a não terem receio das posições de liderança. É um reforço pela positiva para a igualdade de oportunidades e também para uma alavancagem que permita ultrapassar crenças limitadoras.»

Para a directora de Gestão de Pessoas, este é sempre um tema de negócio, mas não um objectivo de negócio, pois «somos uma instituição bancária que tem produtos universais, para homens e mulheres, pelo que é normal que tenhamos representada a diversidade, seja ela de género, etária ou outra».

A segunda edição do Programa de Mentoria Mulheres Montepio já está a avançar. «Estamos expectantes com o alargamento do universo a mentores masculinos», revela Sandra Brito Pereira, desvendando que o programa seguirá os mesmos moldes. «Contudo, a grande novidade consiste no facto de termos convidado os líderes masculinos da nossa organização para serem mentores e acrescentámos alguns detalhes ao processo de candidatura para ajudar no processo de match making. Além disso, planeamos fazer encontros regulares só para mentores ou só mentees.»

A progressão das mulheres insere-se na política de Gestão de Pessoas do Banco Montepio de uma «forma natural e de modo a não se fazer uma discriminação pela negativa. O objectivo passa por desenvolver o talento feminino e masculino de modo igual, ainda que através de metodologias customizadas e mais eficazes, dirigidas a diferentes pontos de partida que devem ser harmonizados», conclui Sandra Brito Pereira. ■

Excelente plataforma UV de formato super grande e elevadíssima qualidade

"CLEAR" É UMA COR? A XEROX DIZ QUE SIM

outubro 16, 2019

Tweet
Gosto
Guardar
Imprimir
Email

A pensar já no próximo ano, repleto de atividade na área gráfica, a **Xerox** anunciou a sua cor para 2020: o **Clear**. Está, por isso, a apresentar um mini-documentário para apresentar em breve.

"Embora conheça os debates de sempre sobre se a ausência de todas as cores é em si uma cor, a Xerox mantém sua opinião e afirma: Clear é uma Cor! É a cor (ou não-cor) dos aquários das janelas ou do papel celofane.

Assim como essas superfícies transparentes nos dão uma visão do que está por trás delas, a Cor do ano da Xerox mostra a importância de criar uma nova aparência para um futuro sem obstruções", refere a empresa em comunicado.

A Xerox recorda que artistas como **Leonardo Da Vinci** usaram, nas suas obras, camadas de esmalte claro nas para adicionar profundidade e textura ou fazê-las brilhar a reflexo da luz.

"Podemos aprimorar uma cor, podemos clarear uma cor, às vezes até pode adicionar saturação a uma cor. E tudo isso é possível fazer com o Clear", disse **Beatriz Custode**, Colour Customisation & Engineering Services na Xerox.

Sublinha que, atualmente, essa opção é disponibilizada na tecnologia Xerox, nomeadamente na **iGen® 5**, na **Iridesse®** ou na nova **PrimeLink® C9065** / **C9070**, que permitem que os criativos usem o "Clear" para ampliar a criatividade na impressão.

SUBSTRATOS | TECNOLOGIA | GESTÃO

FAVINI lança REFIT com subprod...
A Favini acaba de lançar um novo papel onde a moda e a sustentabilidade têm...
14-10-2019 HITS:180

Fedrigoni apresenta "The Recyc...
Numa economia onde a sustentabilidade é palavra de ouro, os fabricantes de papel apresentam novas...
07-10-2019 HITS:238

Algro Design ganha novas refer...
A Sappi está a lançar a nova geração de cartolinas Algro Design, com duas novas...
01-10-2019 HITS:347

Lecta introduz novas referênci...
A Lecta ampliou a oferta de materiais para etiquetas com o lançamento da nova gama...
30-09-2019 HITS:376

Navigator adiciona referências...
A gama Navigator Office Paper Solutions acaba de ganhar duas referências "de peso". Falamos do...
18-09-2019 HITS:605

NOTÍCIAS RELACIONADAS

A revista

Xerox com novas impressoras

NEC lança o SpectraView 552

Océ fez showroom em Lisboa

Canon alarga rede de parceiros

"Portugal, o teu olhar" de 8 a 21 de Outubro

Portugueses eleitos Embaixadores Canon

Futuro das florestas portuguesas em debate

Océ apresenta novidades em Lisboa

Novos modelos imagePROGRAF para o mercado de desenho técnico

^ REGRESSAR

Xerox seleciona "Clear" como a sua Cor para 2020

16 Outubro, 2019 Por JOEL PINTO

Fazendo já previsões para 2020, a **Xerox** anunciou a sua cor para o próximo ano é: o **Clear**.
Embora conheça os debates de sempre sobre se a ausência de todas as cores é em si uma cor, a Xerox mantém sua opinião e afirma: Clear é uma Cor!

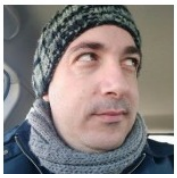
É a cor (ou não-cor) dos aquários das janelas ou do papel celofane. Assim como essas superfícies transparentes nos dão uma visão do que está por trás delas, a Cor do ano da Xerox mostra a importância de criar uma nova aparência para um futuro sem obstruções.

> "Podemos aprimorar uma cor, podemos clarear uma cor, às vezes até pode adicionar saturação a uma cor. E tudo isso é possível fazer com o Clear.", disse Beatriz Custode, Colour Customisation & Engineering Services at Xerox.

Durante séculos, artistas como Leonardo Da Vinci usaram camadas de esmalte claro nas suas obras-primas para adicionar profundidade e textura ou fazê-las brilhar a reflexo da luz.
Na impressão, a tecnologia Xerox, como a iGen 5 Press, Iridesse Production Press ou a nova PrimeLink C9065 / C9070, permitem que os criativos usem o "Clear" de forma tão simples e prática como utilizam as cores tradicionais ou outras cores adicionais incluindo Ouro, Prata e Fluorescente.

Ajude-nos a crescer, visite a nossa página do Facebook e deixe o seu gosto, para ter acesso a toda a informação em primeira mão. E se gostou do artigo não se esqueça de partilhar o mesmo com os seus amigos.

Acerca do Autor



Joel Pinto
joel.pinto@noticiasetecnologia.com

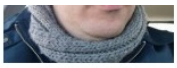
Fundador do Noticias e Tecnologia, e este é o seu segundo projeto online, depois de vários anos ligado ao um portal voltado para o sistema Android, onde também foi um dos seus fundadores.

Informático de profissão, e apaixonado por novas tecnologias, desportos

Pesquisar

ARTIGOS RECENTES

Booking retira o seu apoio à Libra, a criptomoeda do Facebook 16 Outubro, 2019
André Viamonte apresenta o novo álbum "Monte" 16 Outubro, 2019
O Candidato Principal, com Hugh Jackman, estreia hoje na televisão Portuguesa 16 Outubro, 2019
Xerox seleciona "Clear" como a sua Cor para 2020 16 Outubro, 2019
Moto G8 Plus: Novas informações, incluindo a sua data de lançamento 15 Outubro, 2019
Google anuncia os seus novos smartphones: Pixel 4 e Pixel 4 XL 15 Outubro, 2019
Razer lança o primeiro laptop com teclado óptico 15 Outubro, 2019
Realme X2 Pro é agora oficial: Um topo de gama abaixo dos €400 15 Outubro, 2019
Huawei apela à colaboração entre indústrias para a aceleração do desenvolvimento do 5G 15 Outubro, 2019
A grandiosidade de ecrã do TCL PLEX chega a Portugal 15 Outubro, 2019
Shadow of the Tomb Raider Definitive Edition a chegar ao macOS e Linux 15 Outubro, 2019
FM 2020 será lançado a 19 de Novembro 15 Outubro, 2019
Os Condenados de Shawshank chegou hoje à Netflix 15 Outubro, 2019
15 de Outubro: 16 aplicações Premium para Android estão gratuitas 15 Outubro, 2019
Assiste aqui em directo ao evento de lançamento do novo Pixel 4 15 Outubro, 2019



um dos seus fundadores.

Informático de profissão, e apaixonado por novas tecnologias, desportos motorizados e BTT.

See author's posts

Partilhar isto:

Tweetar | Partilhar 1 | WhatsApp

Xerox lança novas impressoras multifuncionais compactas
30 Julho, 2019
Em "Hardware"

Asus revela a lista dos Zenfone que pretende actualizar com o Android Pie
4 Março, 2019
Em "Android"

TP-Link quer que ilumine o seu estado de espírito com a cor certa
31 Janeiro, 2019
Em "Tecnologia"

Categoria Tecnologia

Etiquetas clear Xerox

« Moto G8 Plus: Novas informações, incluindo a sua data de lançamento

O Candidato Principal, com Hugh Jackman, estreia hoje na televisão Portuguesa

»

Sobre o autor

Joel Pinto

Fundador do Noticias e Tecnologia, e este é o seu segundo projeto online, depois de vários anos ligado ao um portal voltado para o sistema Android, onde também foi um dos seus fundadores. Informático de profissão, e apaixonado por novas tecnologias, desportos motorizados e BTT.

Deixa aqui o teu comentário, é muito importante para nós:

Insira aqui o seu comentário...

Política de Privacidade

Sobre o Noticias e Tecnologia

Contacto

Do whistleblowing aos cheques-bebé e à ginástica. Como as cotadas vão fomentar a igualdade

Leonor Mateus Ferreira
18:01

Empresas em bolsa tinham até 15 de setembro para apresentar planos de igualdade. O ECO analisou as propostas para combater desigualdades e impulsionar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Follow Like

A igualdade está cada vez mais nos pensamentos das empresas cotadas em bolsa. Há dois anos que são obrigadas por lei a ter um mínimo do género sub-representado nos cargos de topo e, desde junho, têm de apresentar publicamente planos de igualdade anuais. Apesar de nem todas terem cumprido o prazo, já chegaram à Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) 20 documentos com objetivos para 2020 e as medidas são muitas.

A descriminação de género é o principal alvo a abater e, à cabeça, há armas que todas as empresas partilham. É o caso das diferenças salariais, com as cotadas a definirem medidas de diagnóstico e combate ao *pay gap*, nomeadamente com estudos e estatísticas internas, avaliação de desempenho, revisões salariais e evolução de carreira.

Cotadas falham planos de igualdade, mas não há sanções

Ler Mais

O recrutamento e a progressão na carreira estão igualmente no topo das prioridades de todas as empresas, que pretendem garantir a paridade de género, por um lado, nas candidaturas a novas posições e, por outro, na progressão para novos cargos dentro da empresa.

Para garantir que não há entraves de género à progressão em termos de carreira ou salário, há empresas que apostam na formação das chefias. A Corticeira Amorim quer realizar "workshops de uma hora com todas as chefias (*top down*) sobre igualdade de género com vista à sensibilização sobre estereótipos e enviesamento de género", enquanto a Sonae pretende "implementar sessões formativas, ações de sensibilização e iniciativas de *mentoring* que preparem os líderes para gerir a diversidade das equipas e igualdade de género".

Mas a retalhista dona da marca Continente sabe que nem sempre a descriminação é óbvia e intencional. Por isso, acrescenta a integração no plano formativo sobre *unconscious bias*, ou seja, estereótipos implícitos, automáticos e enraizados.

Exatamente por ainda existirem comportamentos inconscientes, nem sempre é fácil garantir a igualdade. Se empresas como a REN vão criar mecanismos que incentivem a apresentação de sugestões, por parte dos colaboradores, no domínio da igualdade, há duas que vão mais longe: a Corticeira Amorim e a Lisgráfica falam de sistemas de *whistleblowing*, ou seja, de denúncia protegida de situações de incumprimento.

Fomentar o *networking* e o talento

A formação contínua — na forma de *workshops* ou conteúdos online — quer seja de cargos de topo, quer de todos os trabalhadores é, aliás, tema comum nos planos de igualdade das cotadas, tal como a linguagem inclusiva tanto na comunicação interna como externa. E há quem vá procurar ajuda para estes temas fora.

Várias empresas antecipam aderir à Carta Portuguesa para a Diversidade e a Novabase quer ainda integrar o Fórum Empresas para a igualdade de género. Já a Nos pretende criar uma parceria com a *Professional Women's Network* (PWN), "incentivando o *network*,

Várias empresas antecipam aderir à Carta Portuguesa para a Diversidade e a Novabase quer ainda integrar o Fórum Empresas para a igualdade de género. Já a Nos pretende criar uma parceria com a *Professional Women's Network* (PWN), "incentivando o *network*, *mentoring* e partilha de conhecimento".

A elétrica REN aposta na criação de uma *pool* de talento feminino nas unidades de negócios mais operacionais, "garantindo a definição de um plano de desenvolvimento que permita preparar este talento para assumir cargos de gestão/direção, em caso de necessidade organizacional".

Cada vez menos existem áreas profissionais direcionadas para homens ou mulheres e há três empresas que querem ir lá das suas próprias instituições. A Martifer, a Glintt e a Nos querem mesmo ir até às escolas para acabar com o estereótipo profissional através de ações de sensibilização de raparigas estudantes para as áreas das tecnologias e engenharias.

Saúde e família ajudam à igualdade

A igualdade não se limita a diferenças salariais nos mesmos cargos ou de progressão na carreira determinadas apenas tendo em conta o género. A saúde e a família são temas recorrentes nos planos de igualdade, com quase todas as cotadas que apresentaram documentos a oferecer rastreios, planos ou seguros de saúde a trabalhadores e aos seus familiares.

Os incentivos à parentalidade — cumprimento das licenças de maternidade e paternidade, dos tempos de aleitamento ou do acompanhamento dos filhos em atividades escolares — são muitos. Além destes, a Jerónimo Martins quer assegurar o cumprimento de licença em caso de interrupção da gravidez ou de adoção de menor de 15 anos. Já a Lisgráfica pretende estabelecer protocolos com creches e ATL de forma a garantir condições especiais para filhos de colaboradores.

O Sporting promete mesmo a atribuição de cheques-bebé de 250 euros a filhos de funcionários nascidos em 2020, bem como a dispensa (sem perda de qualquer direito e remuneração) no aniversário do trabalhador, no aniversário dos filhos e na manhã do primeiro dia de escola dos filhos (até ao 2º ciclo, inclusive). Os filhos de colaboradores têm ainda prioridade no acesso a estágios de verão no *Sporting Summer Internship*.

Porque nem só de crianças são compostas as famílias, os CTT vão disponibilizar apoio específico para facilitar o regresso ao trabalho de funcionários que tenham interrompido a carreira por motivos familiares.

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é um tema central com várias dimensões. Se a possibilidade de trabalho remoto e flexibilidade de horários é apresentada por várias empresas, incluindo as do universo Sonae, há outras propostas menos convencionais. É o caso da promoção de aulas de ginásticas no final do horário de trabalho, como propõe a Corticeira Amorim.

https://eco.sapo.pt/2019/09/2... Copiar

Últimas

1 18:34
Últimos cinco anos terão sido os mais quentes de sempre

2

Populares

1 Costa já perdeu 20 secretários de Estado e cinco ministros 18 Setembro 2019

2

100 EURO
50 EURO

Bootcamp Executiva: Conhecer as atitudes que impulsionam a carreira

Tipo Meio: Internet Data Publicação: 02/09/2019

Meio: Executiva Online

URL: https://executiva.pt/conhecer-as-atitudes-impulsionam-carreira/

Bootcamp ExecutivaBootcamp Executiva: Conhecer as atitudes que impulsionam a carreiraIsabel Viegas, consultora de Recursos Humanos, é uma verdadeira agente de mudança no que toca à liderança feminina, diversidade de género nas empresas e conciliação harmoniosa entre a vida familiar e profissional.
Isabel Viegas é atualmente consultora de Recursos Humanos.
Partilhar

02 de Setembro de 2019
Mestre em Políticas e Gestão de Recursos Humanos pelo ISCTE e licenciada em Psicologia pelo ISPA, Isabel Viegas foi responsável de Recursos Humanos na Marconi e dirigiu esta área também na Jazztel. Entre 2003 e outubro de 2016 foi diretora coordenadora de Recursos Humanos do Santander Totta, onde concebeu e implementou programas de conciliação entre a vida profissional e familiar que levaram a que o banco fosse certificado como a primeira empresa familiarmente responsável em Portugal. Foi ainda graças ao desempenho das suas funções que o Santander se tornou uma das primeiras organizações a fazer parte do Fórum Empresas para a Igualdade, promovido pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e na Empresa (CITE), acordo que, até dezembro de 2016, já contava com a adesão de mais de 60 empresas.

Isabel Viegas também coordenou o Programa "Leadership and Career Development for Women in Business", da Católica Lisbon, escola em que é também membro do Conselho Estratégico da Formação de Executivos.

Não perca a sua talk a 25 de setembro, no Bootcamp Executiva, que se vai realizar no auditório da Abreu Advogados. Veja o programa e compre a sua entrada aqui. Aproveite o preço de early bird até 15 de setembro.

EMPRESAS | SUPLEMENTOS

Gestão feminina mais consistente nas empresas portuguesas

António Sarmento 25 Agosto 2019, 18:00

2
PARTILHAS

Seja em empresas com uma dezena de trabalhadores ou em multinacionais com mais de dez mil, a igualdade de género tem sido uma das principais prioridades da política de diversidade nas empresas em Portugal.

A Think Open Solutions, que implementa soluções de software de gestão, tem 11 colaboradores – nos cargos executivos e chefias tem uma distribuição de dois homens e duas mulheres. "Procuramos também manter o mais equilibrado possível, em termos de género, todo o quadro de pessoal. No nosso caso fazêmo-lo, discriminando de forma positiva como critério final de selecção e apenas em caso de empate", explica Luís Brito Antunes, o CEO da empresa.

Manter ao máximo o equilíbrio de género na empresa ao longo das diferentes fases de crescimento é o principal objetivo. "O que é relativamente complicado no nosso setor (engenharia/sistemas de informação), dado ser um setor predominantemente masculino", acrescenta o CEO.

A igualdade de género é também uma das principais prioridades da política de diversidade e inclusão do Grupo EDP. "Temos vindo [illegible] para aumentar a diversidade de género e, nos últimos quatro anos, a representa[illegible]heres aumentou 2 p.p., subindo de 23% em 2014 para 25% em 2018. É de realçar que a política e plano estratégico do Grupo EDP

LER MAIS

PUB

+ LIDAS | + PARTILHADAS

- Podem os pais deserdar um filho?
- O seu crédito à habitação foi vendido a outra empresa? Isto é o que deve ter em conta
- Como tratar do desalfandegamento de compras fora da União Europeia?
- Tem vasos de flores nas escadas do seu prédio? Então é melhor retirá-los
- Amazónia: Acordo de comércio livre tem garantias ambientais, diz governo da Noruega
- Algarve domina nos municípios com casas mais caras

PUB

RECOMENDADAS

Altice é a empresa portuguesa que mais investe em I&D

Almerinda Romeira 18:43

Os privados asseguram mais de metade da despesa do país com investigação e desenvolvimento. Em 2008, o movimento foi liderado pelo grupo de telecomunicações com 86 milhões de euros.

PREMIUM - Brisa desafia SIBS na A5 com tecnologia inovadora

João Palma Ferreira 09:00

A Brisa recorreu à tecnologia blockchain desenvolvida pela 'startup' Oaken Inovations para facilitar o processamento de transações num projeto piloto da A5, mais rápido que as operações feitas pela SIBS.

PREMIUM - **Costa coloca comboio de alta velocidade novamente na agenda**

Nuno Miguel Silva 08:00

Projeto de alta velocidade ferroviária está a regressar lentamente aos discursos de políticos e especialistas e deve voltar na próxima legislatura.

COMENTÁRIOS

300

assinaturas@jornaleconomico.pt

SOCIAL

+ SECÇÕES

Desporto
Finanças
Imobiliário
Justiça
Motores
Multimédia
Saúde
Sociedade
Tecnologia
Universidades e Emprego

EDIÇÕES

Jornal Económico
Económico Madeira
Económico Cabo Verde
Económico China
StartUp Magazine
Educação Internacional
Energia & Ambiente

+ JORNAL ECONÓMICO

Economize
Objetivo
Easy Tax
Quem é Quem

SOBRE

Equipa
Estatuto Editorial
Código de Ética do Jornal
Económico
Manual de Estilo do Jornal
Económico
Ficha Técnica e Contatos
Termos e Condições
Política de Privacidade

E-MAIL MARKETING POR

Ao continuar a navegar está a concordar com a utilização de cookies neste site, para mais informações, consulte a nossa Política de Privacidade