



# Programa Global de Mentoring para Mulheres Líderes

Sessão de apresentação

06 de Julho de 2021

United  
Healthcare  
Global

# Agenda



Enquadramento & Objetivos



Expetativas para Mentees e Mentores



Primeiros passos



Ferramentas & Recursos



Próximos passos





# Enquadramento & Objetivos

# Enquadramento & Objetivos

O Programa Global de Mentoring para Mulheres Líderes é um **programa criado para aumentar a diversidade na liderança através do desenvolvimento e apoio a líderes emergentes entre as mulheres.**

Ao facilitar uma relação entre Mentor e Mentee, este programa proporcionará:

- Exposição e conhecimento interempresarial
- Apoio e orientação para o desenvolvimento profissional e opções de carreira
- Formação em áreas de desenvolvimento da Common Language of Leadership - CLL
- Relacionamento com líderes séniores
- Network com a comunidade mais alargada do Programa de Mentoring



# Resumo do Programa

- **Logística:**

- De julho de 2021 a junho de 2022
- Mentoring flexível, individual, ao ritmo escolhido pela Mentee, com a recomendação de uma reunião por mês
- Materiais de apoio e recursos para orientar as sessões

- **Requisitos para ser Mentee:**

- Colaboradoras a tempo inteiro que trabalhem, no mínimo, há um ano no Grupo
- Grade 28-30
- Evidência de desempenho e potencial

- **Requisitos para ser Mentor:**

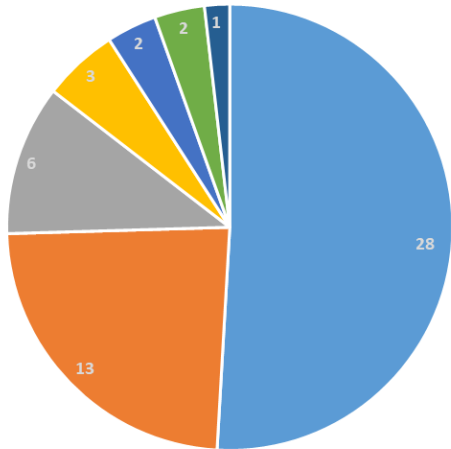
- Aberto tanto a mulheres, como a homens
- Colaborador a tempo inteiro que trabalhe, no mínimo, há um ano no Grupo
- Grade 29+ ou equivalente

- **Critérios correspondentes**

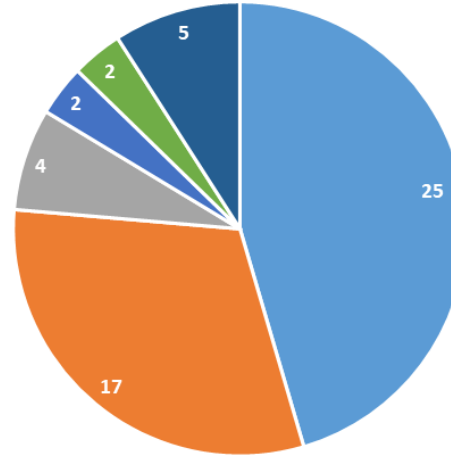
- Mentor e Mentee devem falar o mesmo idioma
- O Mentor deve estar pelo menos 1 Grade acima da Mentee
- As Mentees devem estar fora da relação hierárquica do Mentor
- Priorizar a combinação de empresas/países diferentes
- Priorizar a combinação de capacidades CLL complementares (área de desenvolvimento da Mentee com os pontos fortes do Mentor)
- Priorizar a combinação da mesma função
- Priorizar a combinação de elementos de equipa que não trabalhem já juntos

# Cohort 2= 54 Pairs

## Mentee Country Distribution

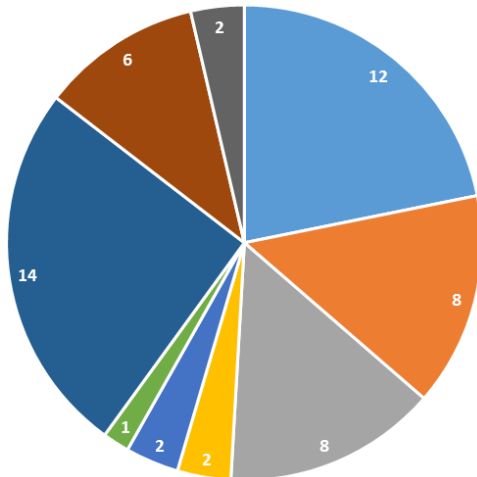


## Mentor Country Distribution

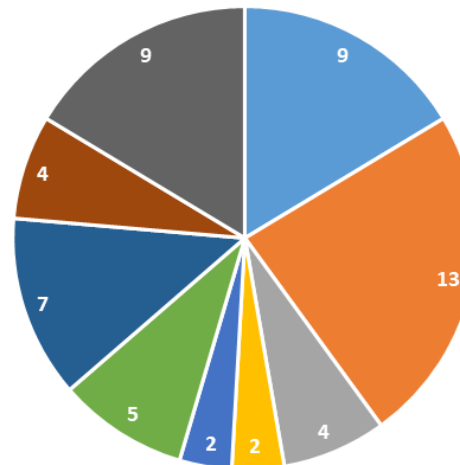


- Brazil
- United States
- Portugal
- United Kingdom
- Colombia
- Peru
- Chile

## Mentee Business Distribution



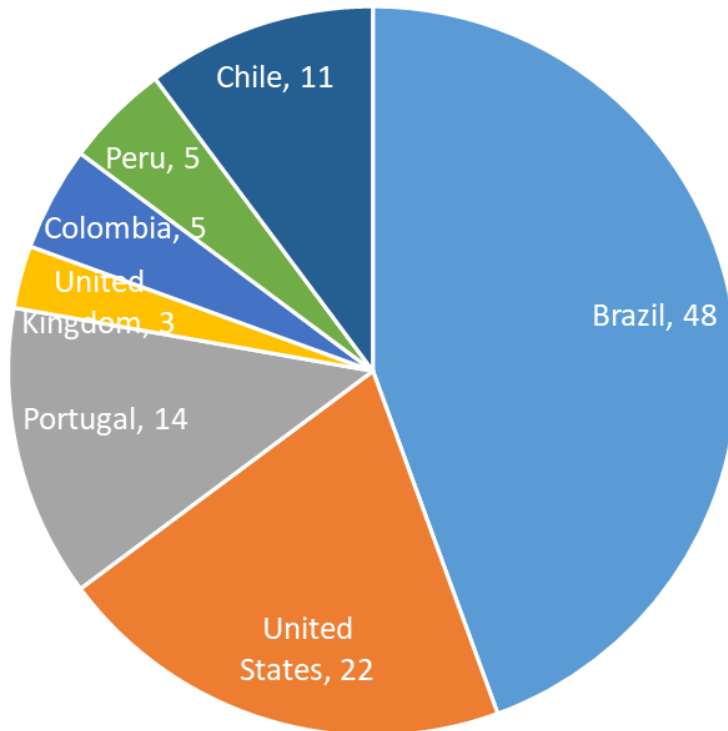
## Mentor Business Distribution



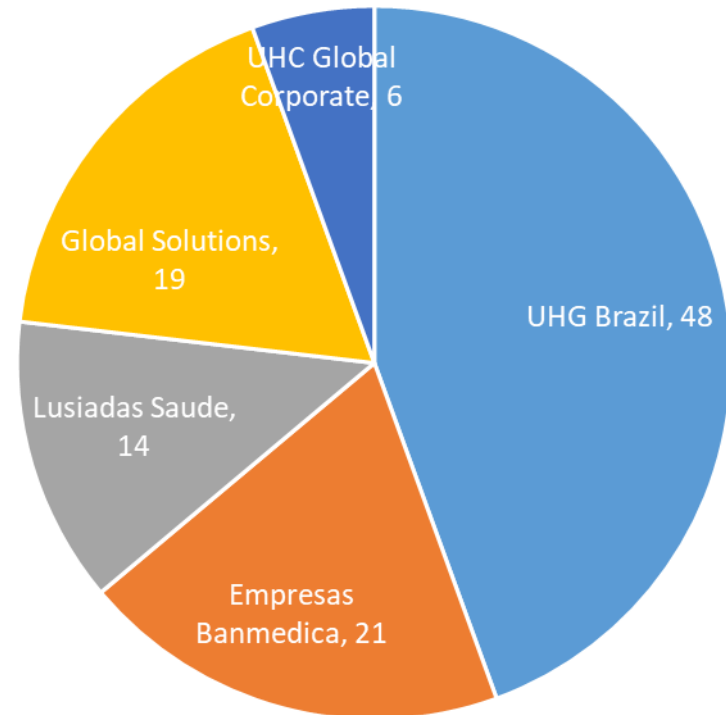
- UHG Brazil Corporate
- Amil
- AMS
- Banmedica Colombia
- Banmedica Peru
- Banmedica Chile
- Global Solutions
- Lusiadas Saude
- UHC Global Corporate

# 2021 Global Women in Leadership Program Cohorts 1 + 2 = 108 Mentees

## Mentee Distribution by Country



## Mentee Distribution by Business



# Momentos do Programa







# **Expetativas para Mentees & Mentores**

# Funções e expectativas

Há quatro grupos de intervenientes em qualquer relação de Mentoring:

## Mentee

Identifica uma necessidade de desenvolvimento que pode ser suprida através de uma relação de Mentoring; conduz a relação de Mentoring e assume a responsabilidade pelos resultados, pela sua própria carreira e desenvolvimento.

## Mentor

Apoia e incentiva a Mentee, ouve e desafia, partilha experiências abertamente e dá informações e conselhos.

## Hierarquia

Identifica necessidades de desenvolvimento que podem ser supridas através do Mentoring, dando apoio operacional para assegurar que o Mentoring possa efetivamente realizar-se.

## Recursos Humano

Facilita a relação de Mentoring, auxiliando a hierarquia/a Mentee na identificação de necessidades de desenvolvimento que possam ser supridas através do Mentoring. Dá apoio, tanto na preparação de Mentores, como de Mentees para a relação de Menoring. Monitoriza o progresso.

# Expectativas da Mentee: O que deve e não deve fazer

## SIM

- **Conduzir a relação e a sessão:** agendar as sessões, planear a agenda, preparar (amostra de agenda incluída).
- **Assumir um papel ativo na sua própria aprendizagem e desenvolvimento:** este é o momento de se centrar em objetivos, perguntas e desafios específicos, etc. com um líder sénior.
- **Conversa com a sua hierarquia:** utilizando o Modelo da Common Language of Leadership - CLL, analisar e preparar 3 áreas de enfoque no seu desenvolvimento.

## NÃO

- Esperar que o seu Mentor conduza o debate e a relação.
- Esperar que o Mentor atue na qualidade de hierarquia (gerir o desempenho, identificar oportunidades de desenvolvimento, etc.).
- Sentir-se obrigada a aplicar todo o feedback: pode optar por se centrar em algumas partes e não noutras.

# Expectativas do Mentor:

## O que deve e não deve fazer

### SIM

- Criar um “espaço seguro” para a Mentee poder sentir-se vulnerável.
- Apoiar a Mentee para além da sessão de Mentoring mensal.
- Ser criativo noutras formas de apoiar a sua Mentee, ex.: colocá-la em contacto com a sua rede, dar-lhe oportunidades para o observar numa reunião, etc.
- Assertividade nas áreas que a Mentee procura melhorar e desenvolver.

### NÃO

- Conduzir a relação: isso é responsabilidade da Mentee.
- Decidir pela Mentee as áreas que deve desenvolver.
- Gerir o desempenho da Mentee.
- Dar tarefas de trabalho à Mentee (salvo se solicitado pela Mentee e acordado com o Mentor).
- Manter a hierarquia informada sobre o debate ou o progresso da Mentee: isto deve ser mantido confidencial.



# Primeiros passos

# Primeiros Passos– 1ª Reunião

## Criar Empatia

- Manifeste interesse no seu Mentor/Mentee!
- Não tenha receio de partilhar a dimensão pessoal de cada um
- Mantenha o equilíbrio do trabalho pedido

*Como é um dia de trabalho para si?*

*Quais são os seus hobbies e interesses?*

## Alinhar Expetativas

- Alinhar exetativas significa definir objetivos para a Mentee, regras de relacionamento e calendarização.
- Mantenha o equilíbrio entre as expetativas e alguma flexibilidade.

*Quais são os seus objetivos e foco inicial?*

*Que temas teremos de abordar?*

*Com que frequência iremos reunir?*

## Desenvolvimento

- As Mentees devem estar preparadas para partilhar o seu Plano de Desenvolvimento e pontos fortes.

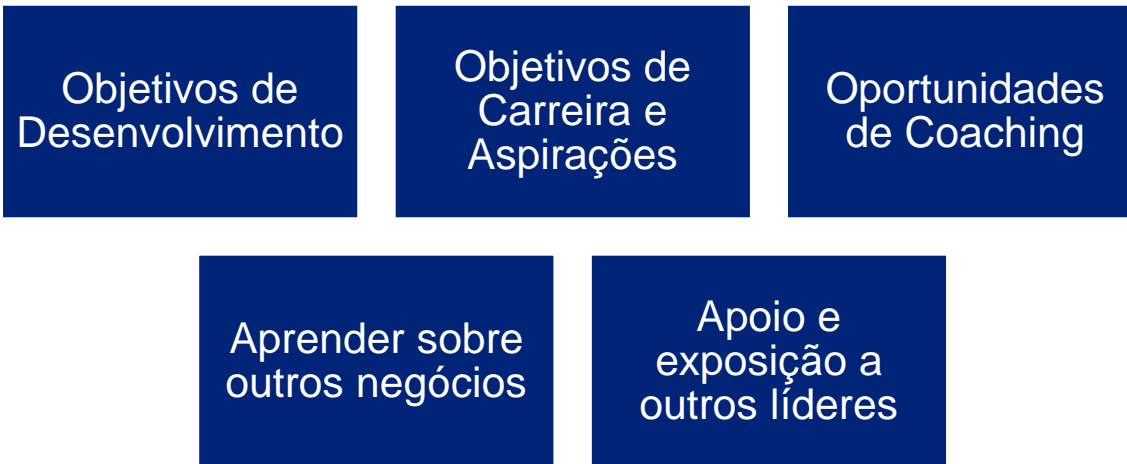
*Qual o seu principal foco de desenvolvimento?*

*Quais os seus pontos fortes?*

*Quais são as suas aspirações?*

# Quais os temas que deveremos abordar?

## Tópicos a considerar



Tópicos para abordagem destes temas disponíveis para utilização pelos Mentores

# Plano das sessões (opcional)

Session	Focus/Objective	Expectation
Sessão 1	Criar uma relação. Acordar as expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partilhar os templates “<b>Quem Sou Eu</b>” preenchidos.</li> <li>Analisar os templates “<b>Definição de objetivos</b>” para partilhar e acordar os objetivos, expectativas e papéis.</li> <li>Utilizar os “<b>Tópicos para Mentores – 1ª Reunião</b>”</li> </ul>
Sessão 2	Criar objetivos e um plano de ação de desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisar os pontos fortes da Mentee e as oportunidades de desenvolvimento.</li> <li>Colaborar na elaboração de um plano de ação de desenvolvimento.</li> </ul>
Sessão 3	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar a trabalhar em conjunto nos objetivos.</li> </ul>
Sessão 4	Conselhos de Carreira	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar “<b>Tópicos para Mentores – Aconselhamento de Carreira</b>”</li> </ul>
Sessão 5	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continue working on mentee goals and questions together</li> </ul>
Sessão 6	Reflexão	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refletir sobre a experiência de Mentoring, debater as aprendizagens, o que foi útil e como a relação de Mentoring pode ser mais eficaz.</li> <li>Usar o questionário “<b>Avaliar o Sucesso da Relação</b>” (Guia de Mentores e Mentees, pág. 24)</li> <li>Usar “<b>Tópicos para Mentores – Objetivos de desenvolvimento</b>” para identificar novas oportunidades de apoio e aprendizagem (Guia de Mentores e Mentees, pág. 21).</li> </ul>
Sessão 7	Conhecimento do Negócio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentee e Mentor partilham entre si conhecimento sobre a estrutura e estratégia dos negócios que integram. Quais são as principais oportunidades e desafios?</li> </ul>
Sessão 8	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar a trabalhar nos objetivos do Mentee e análise conjunta.</li> </ul>
Sessão 9	Coaching e Orientação	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar “<b>Tópicos para Mentores – Coaching e Orientação</b>”</li> </ul>
Sessão 10	Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar a trabalhar nos objetivos do Mentee e análise conjunta.</li> </ul>
Sessão 11	Networking	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usar “<b>Tópicos para Mentores – Networking</b>”</li> </ul>
Sessão 12	Reflexão & Balanço	<ul style="list-style-type: none"> <li>Refletir sobre a experiência de Mentoring, agradecer, planear os objetivos pós-programa e as necessidades de mentoring futuras.</li> <li>Preencher o questionário do programa</li> </ul>





# Ferramentas & Recursos

# Ferramentas e recursos



**Guia de Mentores & Mentees:** Orientação sobre a construção de uma relação de mentoring de sucesso, modelos para planos de desenvolvimento, exercícios de reflexão e muito mais.



**Tópicos de Discussão:** Agenda e questões para explorar cada tópico de mentoring.



**Common Language of Leadership:** recursos disponíveis para identificar pontos fortes e oportunidades e orientações para foco em atividades de desenvolvimento.



**Global Women in Leadership site:** Todos os recursos disponíveis em Espanhol, inglês, Português europeu e português do Brasil. Novos materiais disponíveis.

# Global Women in Leadership Site

## Global Women in Leadership Mentoring Program

Global Women in Leadership is a mentoring program designed to increase diversity in Global leadership through developing and supporting female leaders.

### Global Women in Leadership Mentoring Orientation

English

Spanish

Portuguese (BR)

Portuguese (PT)

### Global Mentee & Mentor Handbook

English

Spanish

Portuguese (BR)

Portuguese (PT)



Program Overview and FAQ



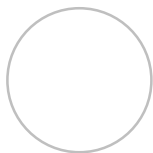
**Próximos passos**

# Próximos passos para as Mentees

- Enviar um e-mail ao seu Mentor e apresentar-se (se ainda não o fez).
- Agendar a sua primeira sessão, em julho.
- Conversar com a sua hierarquia para analisar e preparar as 3 áreas de enfoque no seu desenvolvimento.
- Certificar-se que a sua hierarquia está ciente da sua participação e das expectativas.
- Preencher o seguinte e levar para a sua primeira sessão:
  - Documento “Objetivos para o Mentoring”
  - Documento “Quem Sou Eu”

# Próximos passos para os Mentores

- Aguardar um e-mail de apresentação e convite para a primeira sessão da sua Mentee.
- Certificar-se de que a sua hierarquia está ciente da sua participação e das expectativas.
- Preencher o seguinte e levar para a sua primeira sessão:
  - Documento “Objetivos para o Mentoring”
  - Documento “Quem Sou Eu”



Nome - Função



## Vida familiar

**Elementos da Família:** Inserir texto

**Cidade de nascimento:** Inserir texto

**Local onde vive:** Inserir texto

**Animais de Estimação:** Inserir texto

## Paixões e favoritos

**Motivações:** Inserir texto

**Hobbies:** Inserir texto

**Para viver preciso de:** Inserir texto

**Comida Preferida:** Inserir texto

**Lugar preferido de Férias:** Inserir texto

**Estação do Ano Preferida:** Inverno, Primavera, Verão, Outono

## Percurso profissional

**Antes da Lusíadas Saúde:** Inserir texto

**Funções na Lusíadas Saúde:** Inserir texto

**Antiguidade na Empresa:** X Anos, X Meses

**O Valor Preferido:**

Integridade / Compaixão / Relacionamento / Inovação / Desempenho

## Reflexões

**O que descobriu sobre si, pessoal e profissionalmente, durante este ano atípico de COVID?** Inserir texto

**O que é que no seu trabalho o faz sair da cama todos os dias?** Inserir texto

Acrescente neste Espaço fotos que ajudem a contar a sua história (família, animais de estimação, lugares de férias, hobbies, interesses).