

*Onde agir para assegurar a
igualdade na liderança?*



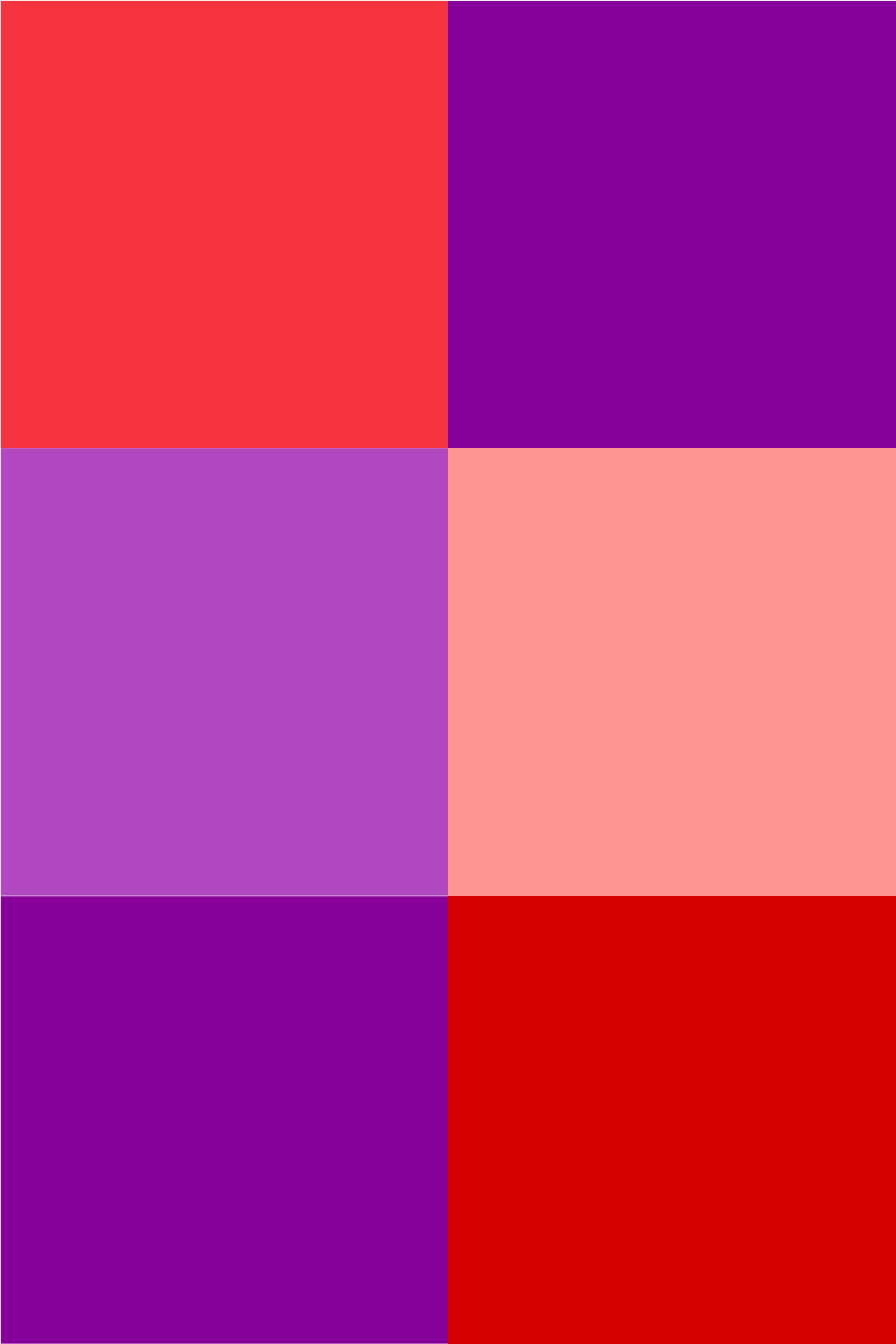
MOVIMENTO LIFE
Liderança no Feminino na Saúde

Liderança Feminina na Saúde: O caso de Portugal

Sofia B. Nunes

Faces de Eva. Estudos sobre a mulher





Introdução

- Apesar da melhoria no número de mulheres na liderança, o progresso não é suficiente
- Grande sub-representação das mulheres em lugares do topo
- Área da saúde: grande expressão de mulheres envolvidas neste campo

Mulheres na Liderança

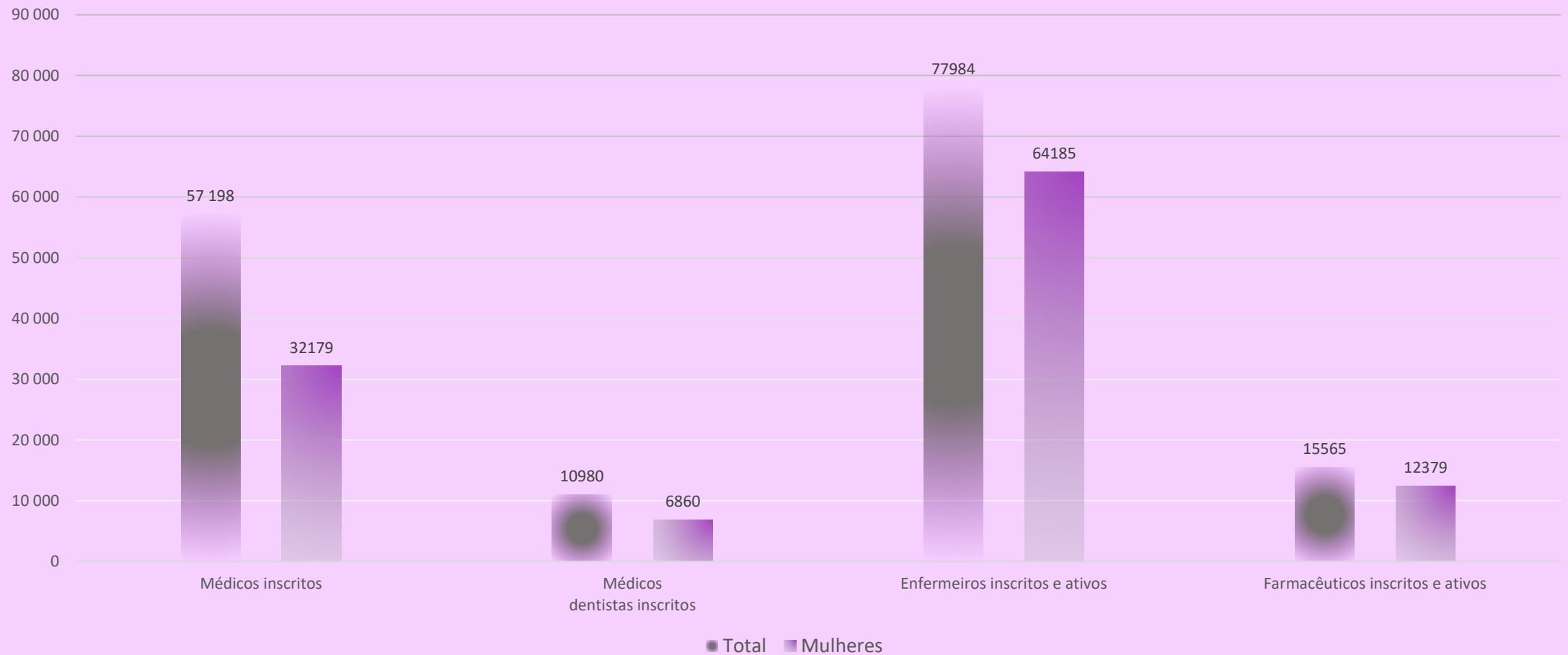
- Há apenas 38% de mulheres em lugares de topo na área da saúde globalmente, embora cerca de 75% do total da força de trabalho sejam mulheres (Just actions, 2015)
- Representatividade de diferentes grupos na liderança: a melhoria das tomadas de decisão, o alcance de justiça social e a promoção de uma melhor moral dentro das organizações

Estilos de liderança das mulheres e dos homens são diferentes?

O contexto português

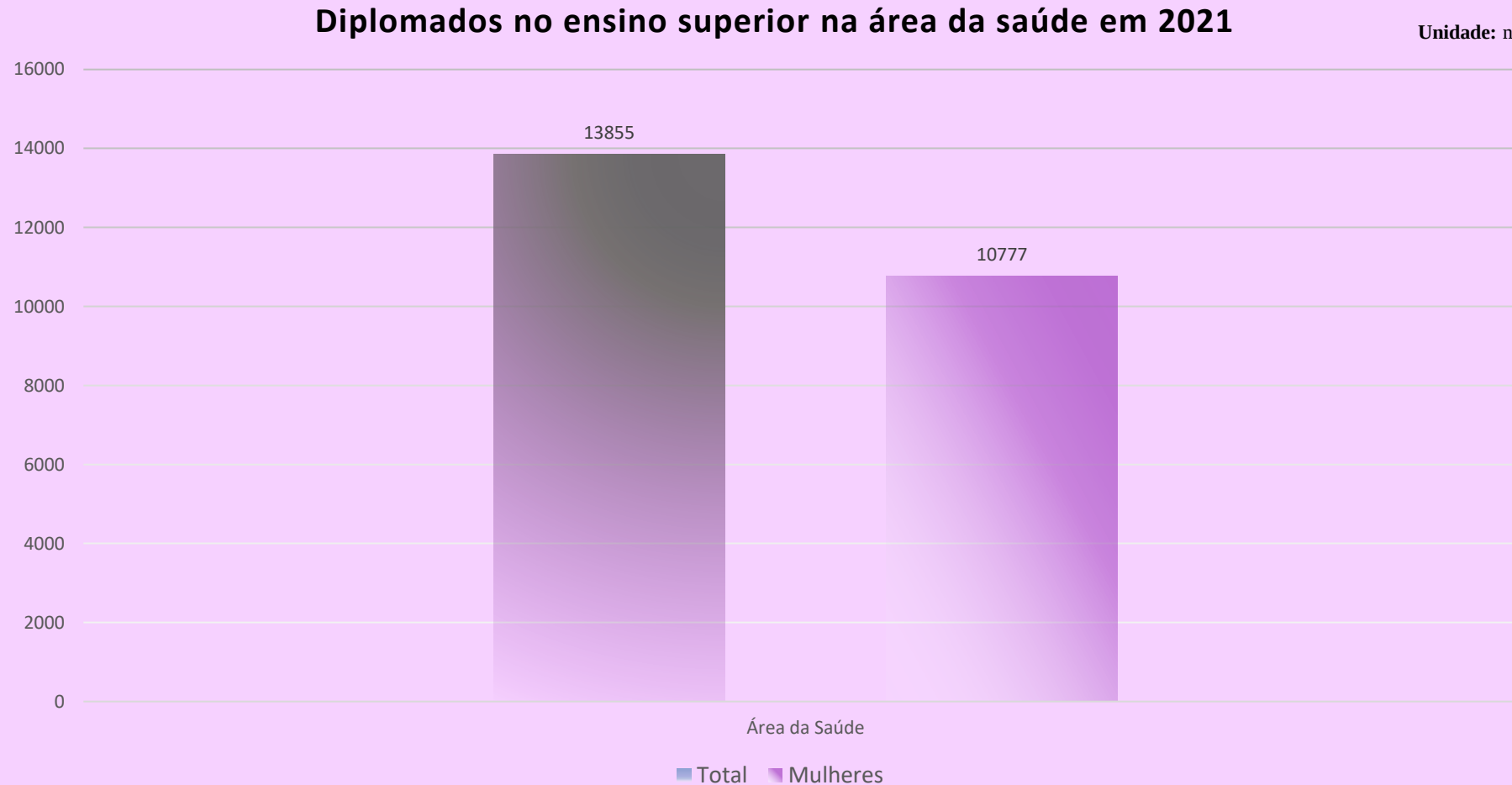
Pessoal de saúde inscrito em 2020

Unidade: nº

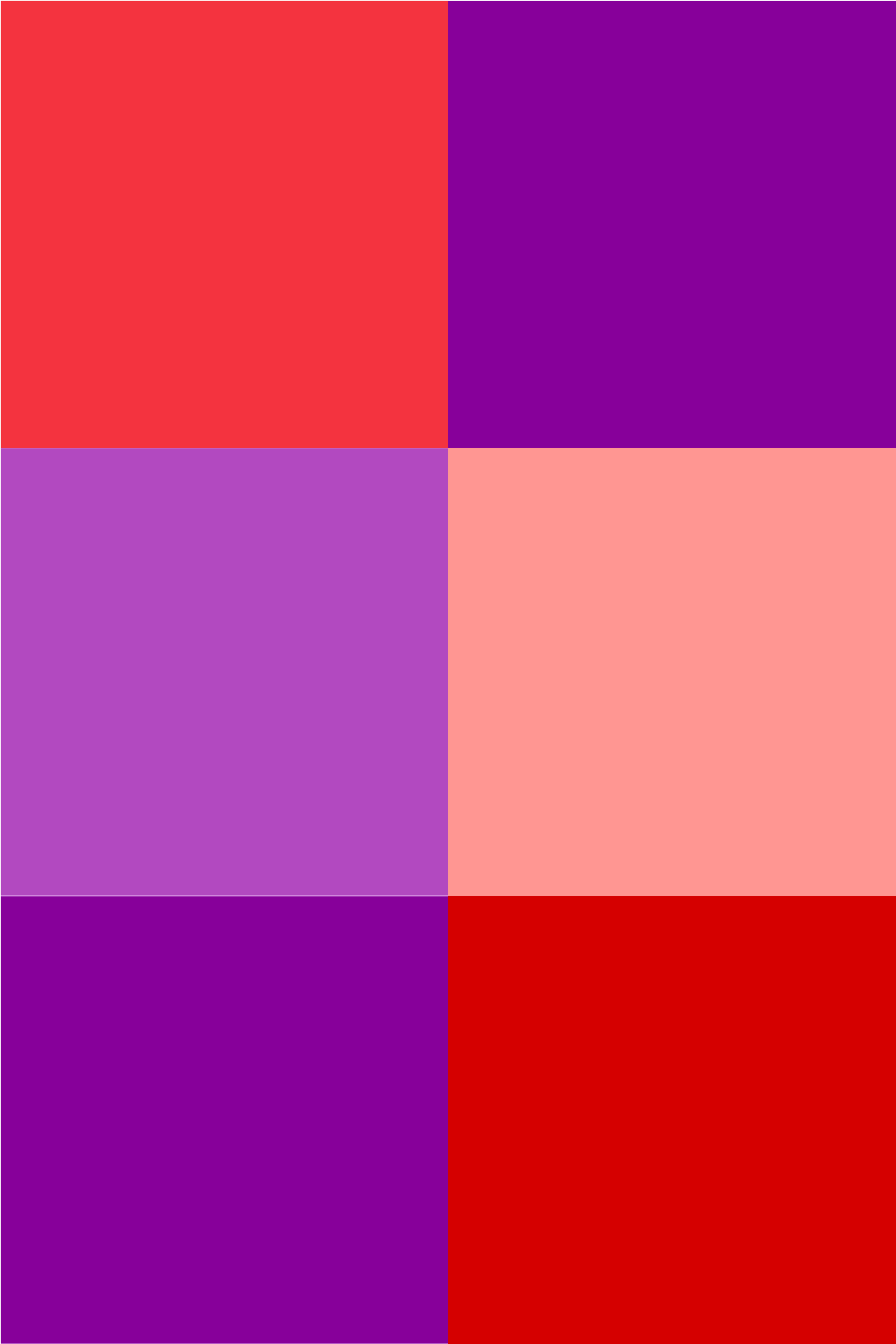


Fonte: Estatísticas da Saúde - INE (2022)

O contexto português



Fonte: Pordata, DGEEC/ME-MCTES (2022)



O contexto português

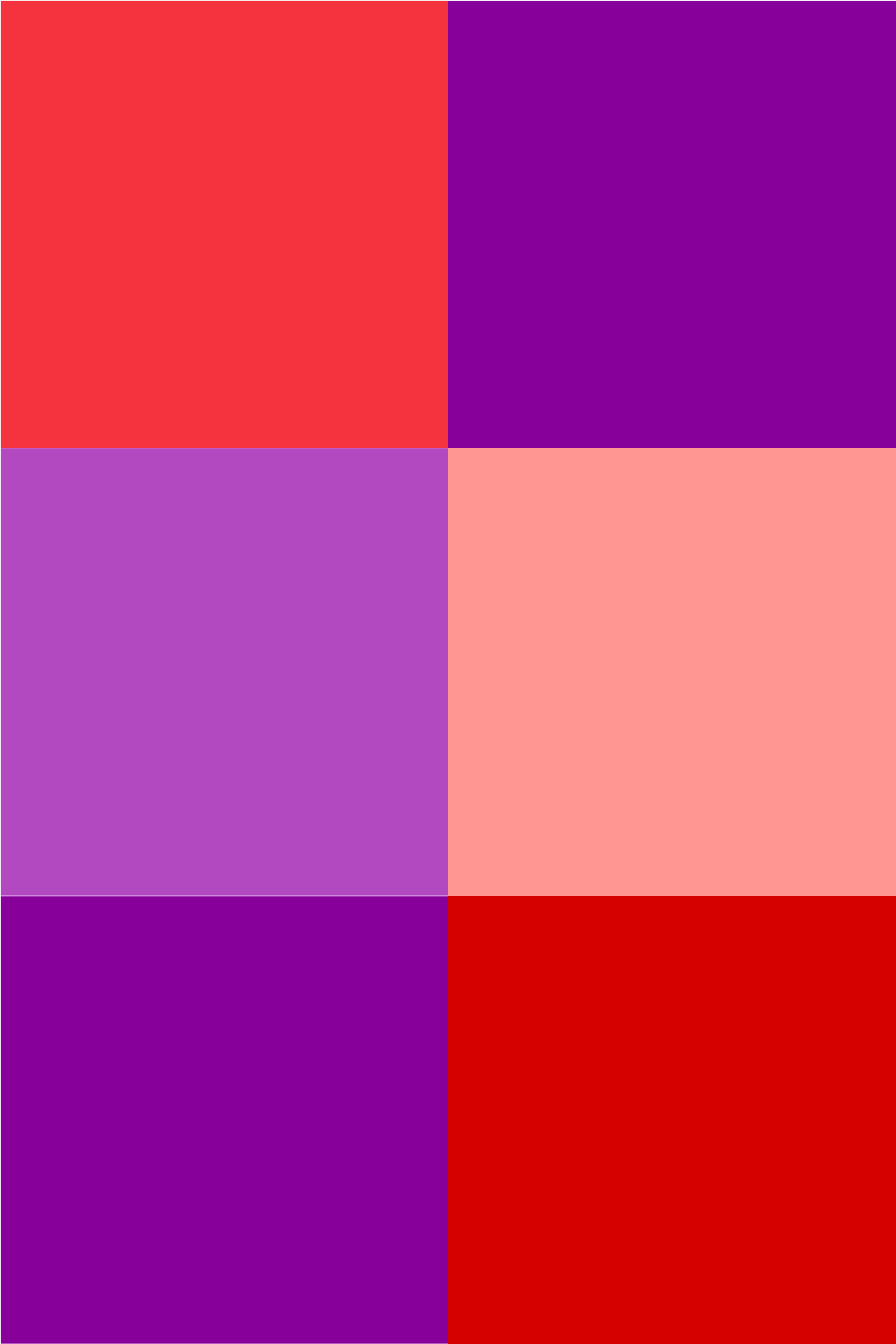
Exemplo de um dos grandes hospitais de Lisboa:

- Médicos: 52% mulheres
- Diretores de serviços: 17% mulheres

O contexto português

Género	Organizações de financiamento a investigação: Membros do mais alto órgão de tomada de decisão	Setor Empresarial do Estado: Membros dos Órgãos de Administração	Instituições do ensino superior públicos: Reitor(a)/Presidente	Maiores empresas listadas (PSI 20): CEOs	Maiores empresas listadas (PSI 20): Executivos	Assembleia da República: Membros	Governo: Membros do governo ou executivo político
Mulheres	41,7%	39%	21%	7,1%	19,7%	35,7%	35,1%
Homens	58,3%	61%	79%	92,9%	80,3%	64,3%	64,9%

Fontes: European Institute for Gender Equality (2022); Ferreira, M. (2021); Women on Boards (2020).

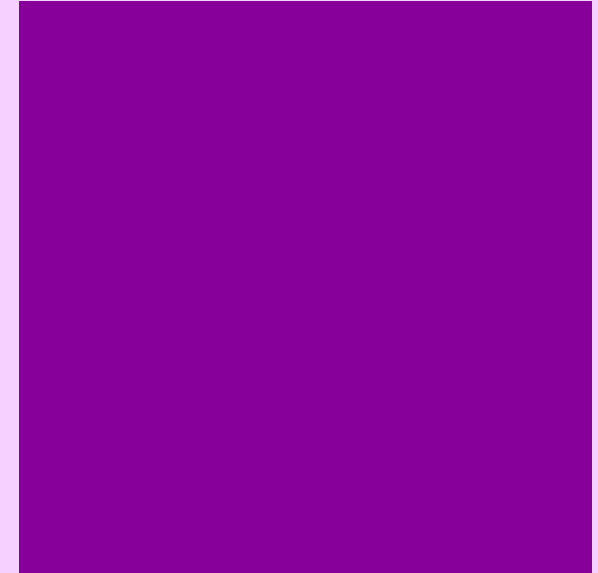


Barreiras existentes à liderança feminina

- Normas e valores da cultura organizacional
- Estereótipos de género
- Desafios com a conciliação entre a vida profissional e familiar
- Falta de mentores eficazes
- Exclusão das redes informais

Estratégias para ultrapassar estas barreiras

- Iniciativas dentro das organizações que ajudem à transformação da cultura organizacional
 - *horários de trabalho flexíveis, programas de mentoria, eventos de networking e redes corporativas de mulheres*
- Treino formal sobre liderança para as mulheres enquanto estão a tirar os cursos
- Ações afirmativas através do estabelecimento de quotas ou da implementação da alternância de género nos órgãos de gestão



Conclusão

- Discrepância existente entre a presença dominante das mulheres tanto ao nível dos diplomados no ensino superior na área da saúde, como também no capital humano nesta área e a proporção de mulheres em lugares de liderança
- É necessário perceber o que impede a progressão na carreira das mulheres para estabelecer medidas concretas

Obrigada!



MOVIMENTO LIFE
Liderança no Feminino na Saúde



MOVIMENTO LIFE

Liderança no Feminino na Saúde

Com o Apoio:



* Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projecto «UIDB/04647/2020» do CICS.NOVA – Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa