ONDE AGIR PARA ASSEGURAR A **IGUALDADE NA LIDERANÇA**?

Francisca Azevedo
GfK Metris
Directora Executiva

MOVIMENTO LIFE
Liderança no Feminino na Saúde

Organização das Nações Unidas

“

Igualdade de género, um Direito Humano.

A Igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição de justiça social, sendo igualmente um requisito necessário e fundamental para o desenvolvimento e a paz.”

Council of Europe (2014)

"Igualdade de Género significa que as mulheres e os homens têm igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada, bem como iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição".

Global Gender Gap

68,1%

É o gap global entre homens e mulheres, segundo o “Global Gender Gap Index” 2022 do Fórum Económico Mundial

76,6%

Portugal

29/146

Fonte: World Economic Forum,, Global Gender Gap Report 2022

2154

Talvez, o ano da Paridade de Género.

O progresso no sentido da igualdade é tão lento que, ao ritmo atual, o Fórum Económico Mundial calcula serão necessários mais

132 anos

para se erradicar completamente a desigualdade baseada no género.

E é reconhecido que as mulheres ainda enfrentam inúmeras barreiras no acesso a carreiras de topo e cargos de tomada de decisão política, económica e social.

As mulheres representam mais de metade da população portuguesa e mais de metade da população com qualificação académica de nível superior, pelo que a sua sub-representação nos processos de tomada de decisão significa que o seu potencial está a ser subutilizado.

Esta desigualdade encontra-se enraizada em estereótipos e práticas discriminatórias que têm condicionado as opções profissionais e pessoais das mulheres.

Glass ceiling: o teto de vidro que teima em não quebrar!

World Economic Forum

“

Empoderar as mulheres para assumirem posições de liderança em todos os domínios é decisivo para sociedades mais democráticas e mais justas e para economias inclusivas e sustentáveis, mas as mulheres deparam-se com inúmeros desafios significativos, no caminho percorrido até alcançarem essas posições”.

A DESIGUALDADE DE GÉNERO É FACTUAL?

DIAGNÓSTICO

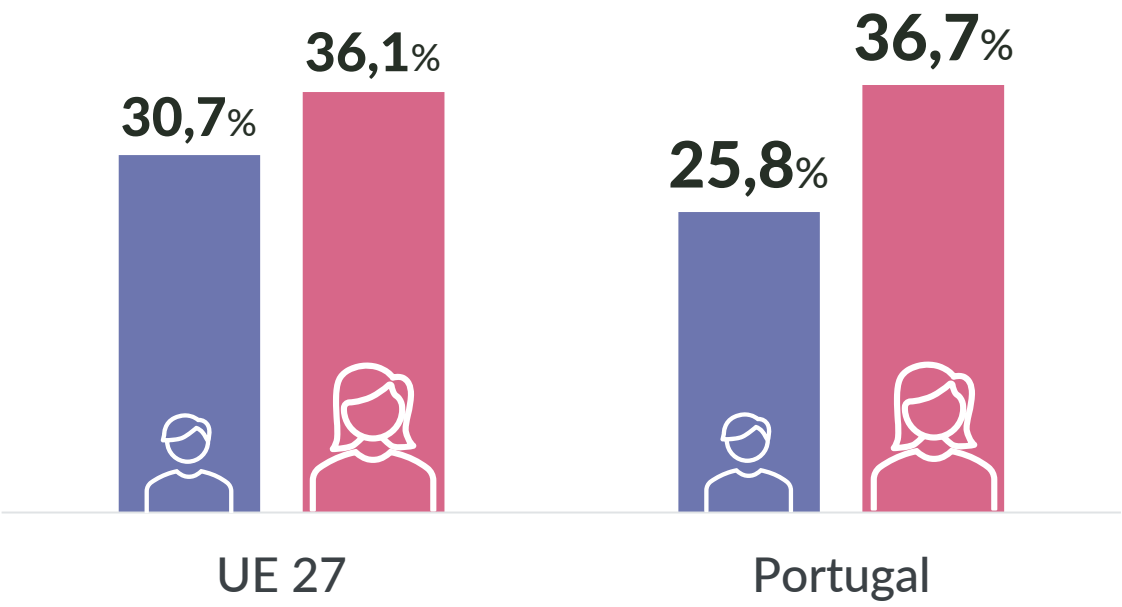
ALGUNS DADOS

1.

As mulheres são a maioria da população residente em Portugal (52,4%) e são a maioria entre a população com habilitações superiores

Habilitações académicas

Taxa de escolaridade, do nível de ensino superior, da população com idade entre 25 e 64 anos



Fonte: INE – Censos 2021, DESI e EUROSTAT | População com o ensino superior (ISCED 5-8 / licenciatura, mestrado ou doutoramento) em % da população entre os 25 e os 64 anos

Em cada 100 pessoas com ensino superior completo, 61 são mulheres e 39 homens.

Contudo, verifica-se uma segregação das escolhas educacionais…

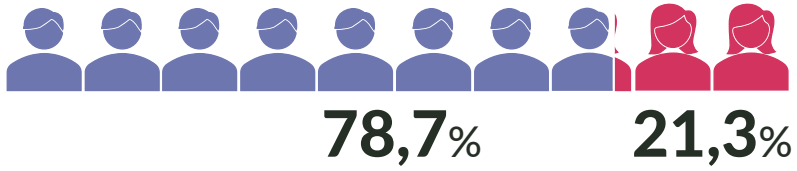
Habilitações académicas

Mulheres diplomadas em:

Ciências, Matemática e Informática

Engenharias, indústrias e construção

Tecnologias de Informação e Comunicação



Fonte: INE – Censos 2021, e DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência) | STEM (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática) | TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação)

Globalmente existem mais mulheres diplomadas do que homens, mas estas são a minoria nas áreas STEM e, principalmente, nas TIC.

E o setor das TIC constitui a base da revolução científico-tecnológica, económica e social, e do futuro do trabalho.

Mas é um setor onde as mulheres estão sub-representadas: a proporção de mulheres em empregos nesta área é de 21% (o sector representa apenas a 5% do emprego total).

2.

As mulheres continuam a sofrer uma forte discriminação a nível de remunerações: ganham menos que os homens, mesmo em funções iguais (segregação horizontal do mercado de trabalho)

Gender Pay Gap: remuneração mensal média não ajustada

13,0%

É o quanto, em média, os homens ganham a mais que as mulheres, segundo o “Gender Pay Gap” 2021 da EU

11,4%

Portugal

 # 14/27

Fonte: Eurostat 2023. O “Gender Pay Gap” é o diferencial salarial entre homens e mulheres, neste caso é o valor não ajustado, i.é, baseia-se na diferença entre a remuneração média bruta por hora, tendo por universo apenas empresas com 10 ou mais trabalhadores

As mulheres necessitam trabalhar 1,5 mês extra, por ano, para compensar a desigualdade.

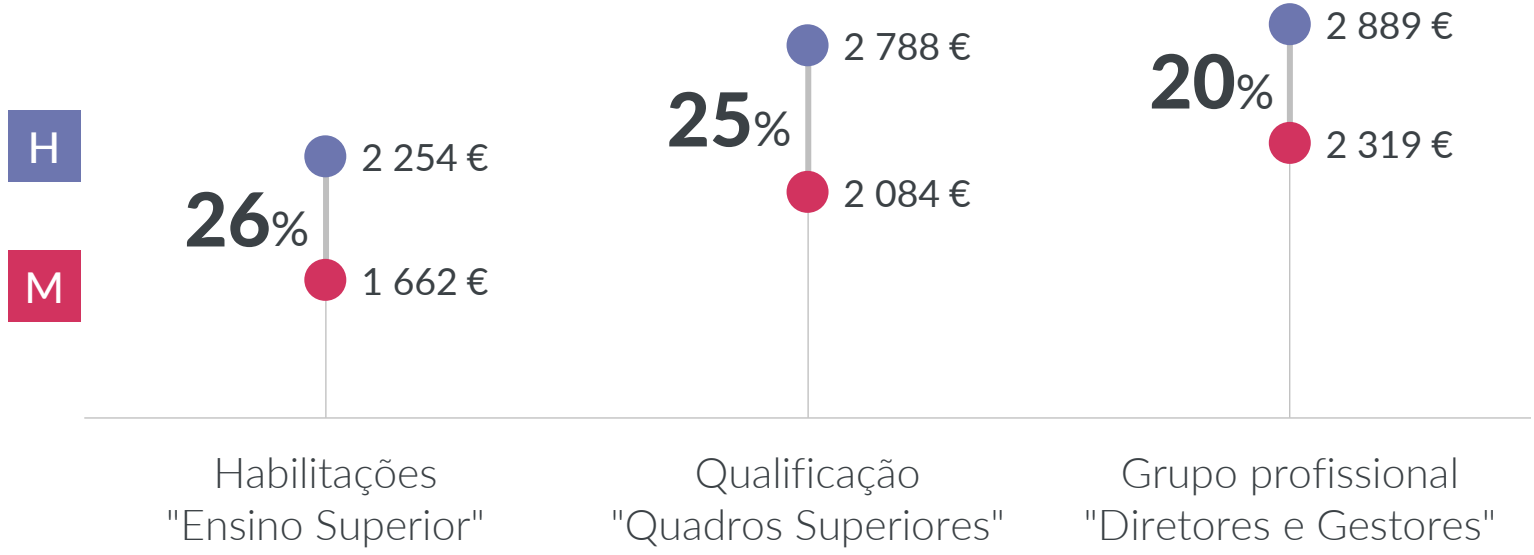
Na União Europeia o salário bruto/hora das mulheres é de 0,87€ por cada 1€ do salário dos homens.

Em Portugal este rácio é de 0,89€ por cada 1€ do salário dos homens.

Gender Pay Gap: remuneração mensal média ganho

16,1%

É a média global do fosso salarial (remuneração ganho) em Portugal, entre os homens e mulheres (2022)



Fonte: GEP/MTSSS/Trabalhadores por conta de outrem | Remuneração ganho Inclui para além da remuneração base, outras componentes como horas extra, subsídios, prémios ou outros

À medida que aumenta o nível de habilitação e qualificação, maior é o diferencial salarial entre homens e mulheres - maior é o gender pay gap.

Assim, com esta imparidade é expectável que a **diferença salarial persista mais três décadas.**

2052

Talvez, o ano da paridade de remunerações, em que as mulheres e homens receberão o mesmo salário médio mensal para habilitações, qualificações e funções homólogas.

3.

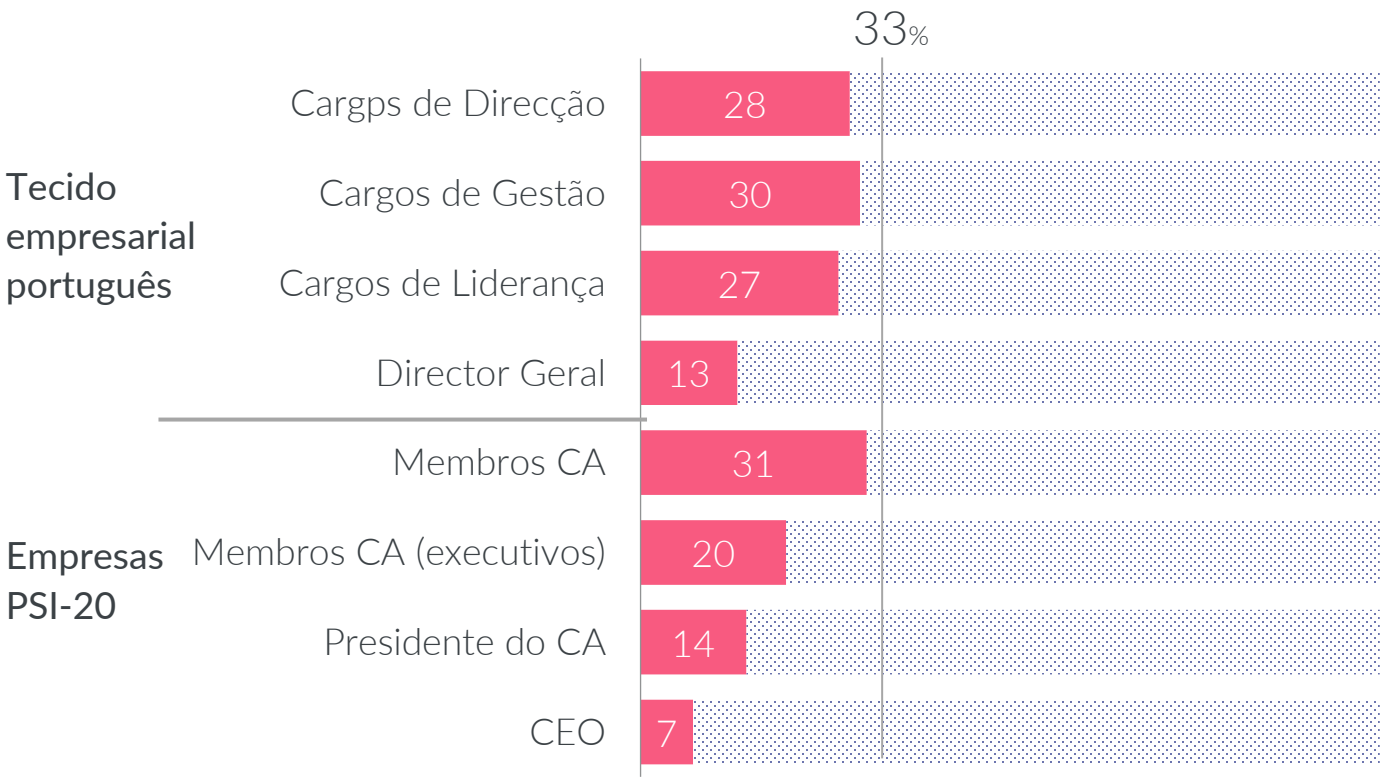
As mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de poder e tomada de decisão, tanto política como económica (segregação vertical do mercado de trabalho).

Comissão Europeia

"A participação equilibrada de homens e mulheres no poder e tomada de decisão política, económica e social é reconhecida como um requisito da democracia igualitária, um contributo decisivo para o desenvolvimento sustentável e um símbolo da maturidade política das sociedades: se a democracia apela à emancipação das mulheres, esta, por sua vez constitui uma garantia para a democracia".

Liderança: tecido empresarial

% de mulheres em…



Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Eurostat, European Institute for Gender Equality (EIGE) e Informa D&B | Portuguese Stock Index (PSI-20)

Em 2021 é ainda evidente a sub-representação de mulheres em cargos de gestão de topo.

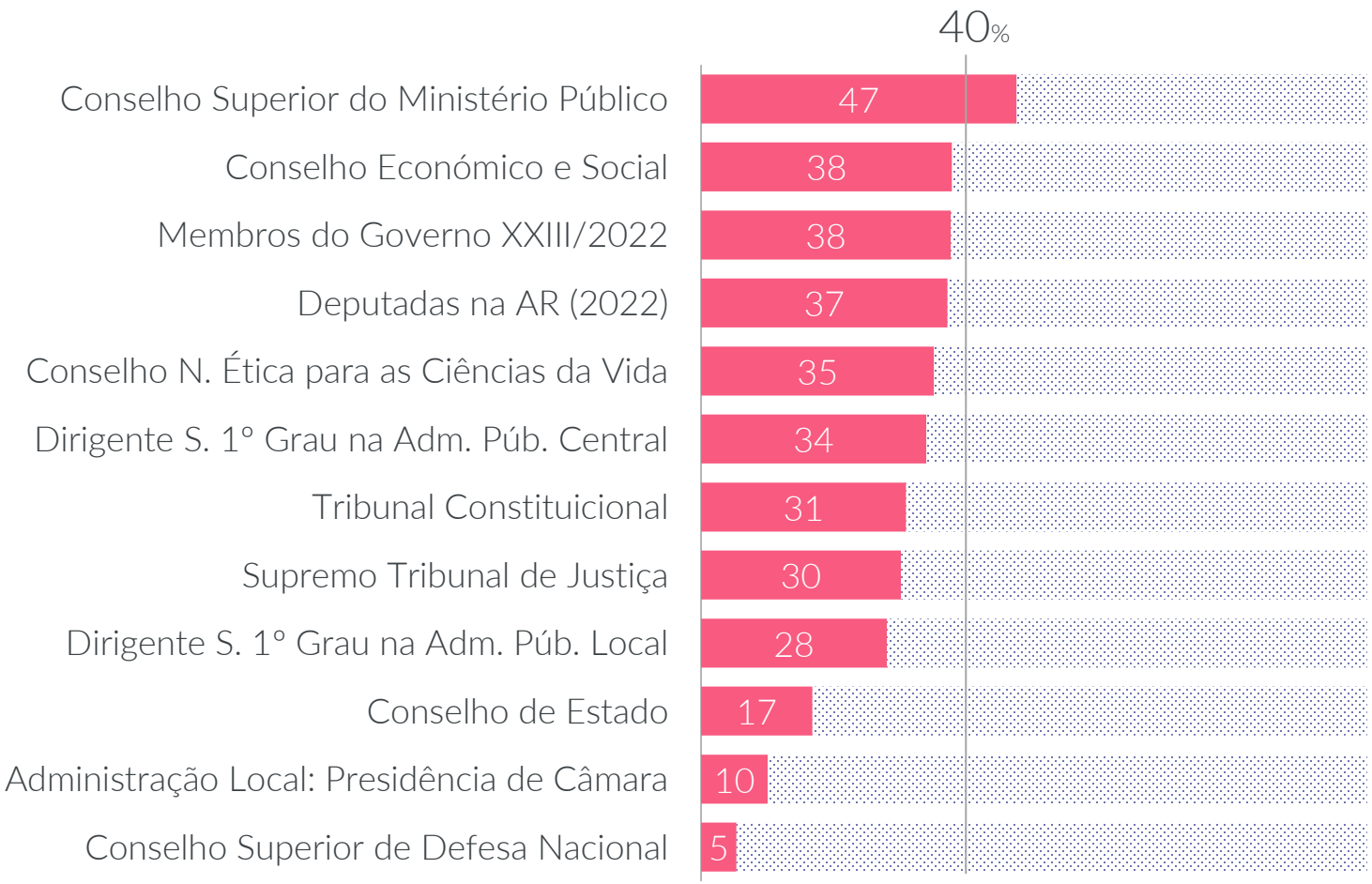
A presença de mulheres nos cargos de topo das maiores empresas cotadas em bolsa em Portugal está globalmente alinhado com a média da na EU27.

2063

Talvez, o ano em que número de mulheres e homens em posições executivas deverá ser similar.

Liderança: Poder e tomada de decisão política

% de mulheres em…



Fonte: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), Eurostat, European Institute for Gender Equality (EIGE) e Informa D&B | Portuguese Stock Index (PSI-20)

Em 2021/22 é ainda evidente a sub-representação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão política

E esta sub-representação é mais expressiva em órgãos executivos do poder local:

32 Presidentes de Câmara no total de 308 municípios!

4.

E no sector da saúde também se observa a desigualdade de género

Organização Mundial de Saúde (OMS)

“

As mulheres representam 70% da força global do sector social e da saúde, mas é estimado que apenas 25% exercem cargos de liderança.

É igualmente estimado que as mulheres neste sector ainda ganham 23% menos do que os seus colegas homens.

O Sector da saúde é dominado por mulheres mas é liderado por homens”

Força Laboral na área da Saúde: Indicadores globais

70% Força laboral global na área da Saúde
(OMS, 2020)

7,5% Fortune 500 Healthcare CEO's
(Fortune, 2020)

25% cargos de liderança na área da saúde
(OMS, 2020)

27% Ministras da Saúde
(Women in Global Wealth, 2018)

Fonte: OMS e Women in Global Wealth

As mulheres representam 70% dos 43 milhões de trabalhadores no setor da indústria global da saúde. Mas ao nível executivo, apenas 25% de cargos de liderança na área da saúde são ocupados por mulheres.

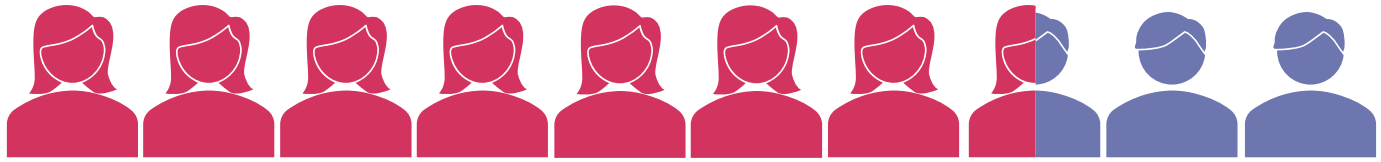
Em **Portugal**, e já no XXIII Governo Constitucional …

22% ministras da Saúde

(1) **Leonor Beleza,** (2) **Maria de Belém,** (3) **Manuela Arcanjo,** (4) **Ana Jorge e** (5) **Marta Temido**

Força Laboral na área da Saúde: Portugal

A taxa de feminização global na Saúde é de 76,5%, bem acima da da Administração Pública (60%).



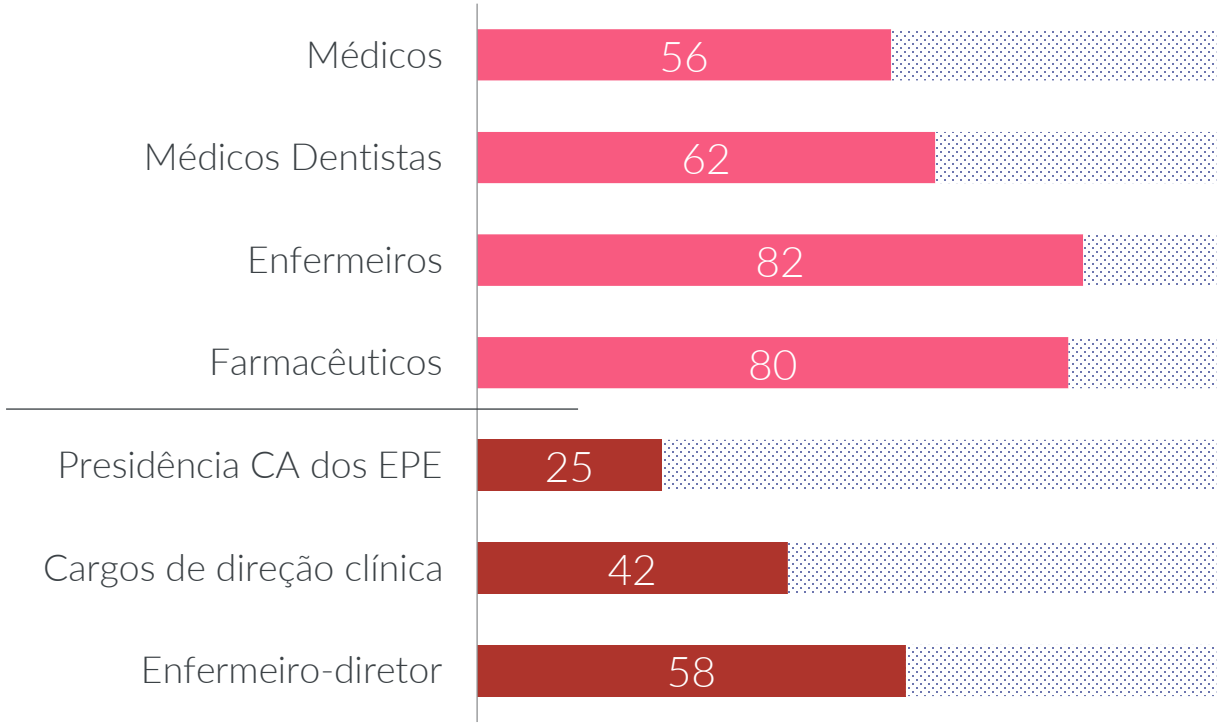
7,7 em cada **10**

profissionais de saúde são mulheres

Fonte: Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, 2018

Força Laboral na área da Saúde: Portugal

% de mulheres …



Fonte: INE | Notas: Enfermeiros e Farmacêuticos (inscritos e ativos) e JN (2019)

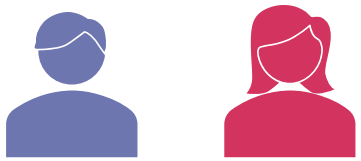
As mulheres dominam em todas as profissões da Saúde: médicas, enfermeiras, dentistas, farmacêuticas, técnicas de diagnóstico e terapêutica e de reabilitação: elas são o género dominante nos cursos de saúde,

mas "persistem desigualdades" na progressão e acesso às chefias.

Força Laboral na área da Saúde: Gender Pay Gap

26,5%

É a média global do fosso salarial (remuneração ganho) entre os homens e mulheres **na área da saúde e ação social**



1 479€ 1 093€

Que compara com:

16,1%

do fosso salarial (remuneração ganho) global

Fonte: GEP/MTSSS/Trabalhadores por conta de outrem | Remuneração ganho Inclui para além da remuneração base, outras componentes como horas extra, subsídios, prémios ou outros, 2022

Como o diferencial salarial entre homens e mulheres é ainda muito elevado, não só em funções superiores mas também por sectores de actividade, sendo a área da saúde a de de maior gap salarial:

- **26,5%**: atividades saúde e ação social
- **23,1%**: atividades financeira e seguros
- **21,4%**: atividades educação
- **21,1%**: atividades consultoria, cientificas e afins

Outros “factos”

Em…

34 países uma mulher não pode solicitar um passaporte da mesma forma que um homem

68 países as mulheres não tem os mesmos direitos que os homens para se casarem novamente

46 países não existe legislação para assédio sexual no trabalho

95 países não existe legislação que determine que para trabalho de igual valor remuneração igual

140 países não existe licença parental remunerada

Fonte: The World Bank: Women, Business and the Law 2022” (190 economies)

Igualdade na liderança...

Apesar das evoluções positivas neste domínio, há ainda larga margem para promover a paridade.

Onde agir para assegurar a igualdade na liderança?

Uma abordagem holística!

Doravante serão expostas algumas sugestões de medidas e ações, resultantes de um trabalho de reflexão promovido pelo Movimento LIFE junto de cerca de 30 mulheres, embaixadoras deste movimento, com experiência de liderança em Portugal na área da Saúde.

Uma diversidade de medidas e iniciativas, em diferentes dimensões, mas que em conjunto são um investimento em prol da igualdade de género.

Desenvolver a base para uma paridade efetiva

- Educação é a chave
- Compromisso Governamental
- Políticas laborais e de financiamento
- Políticas de equilíbrio de género na conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

O ecossistema empresarial e o mercado de trabalho

- Abordar os sistemas e a cultura institucional de igualdade de género.
- Igualdade de género no recrutamento e progressão
- Iniciativas nas empresas de D&I - Diversidade e Inclusão (transparência)

Iniciativas e Programas de desenvolvimento

- Programas de *coaching &, mentoring* e de empoderamento das mulheres
- Visibilidade pública das mulheres e da temática do "*gender gap in leadership*"
- Informação e conhecimento

EDUCAÇÃO (E INVESTIGAÇÃO) É A CHAVE

Promover a literacia, educação e formação em direitos humanos e igualdade de género desde o ensino básico ao superior é determinante, assim como na investigação.

Promover a dimensão de género no ensino e formação

- Sensibilizar por via dos conteúdos educativos para a temática da paridade
- Promover a representação equilibrada de género nas equipas de docentes dos diferentes ciclos de estudo

Promover a dimensão de género na investigação

- Incentivar a inclusão da temática em projetos de investigação em diferentes áreas
- Aumentar a disseminação de resultados da investigação sobre a temática da igualdade de género
- Promover um nível de representação equilibrada de mulheres e homens em equipas de projetos e unidades de Investigação

COMPROMISSO GOVERNAMENTAL

O Governo deve integrar a perspetiva de género em todas as suas políticas e práticas na administração pública central e local.

Promover a paridade nos órgãos de governo e gestão

- Incluir nos regulamentos existentes critérios para promover a igualdade de género
- Promover e garantir uma cultura e os valores da paridade
- Desenvolver linhas orientadoras e códigos de boas praticas para a paridade em grupos de trabalho e de avaliação, entre outros
- Formação sobre a igualdade de género na administração pública central e local, particularmente formação com carácter de obrigatoriedade para ingresso na administração pública, progressão na carreira e acesso a cargos de chefia.
- Aumentar o nr. de mulheres em cargos de tomada de decisão política e na elaboração de políticas.

Integrar a igualdade de género no processo de tomada de decisão das lideranças

- Guião de boas praticas com informação para lugares de liderança

POLÍTICAS LABORAIS E DE FINANCIAMENTO

O Governo deve assegurar financiamento para a promoção de medidas para colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e promover o equilíbrio nos processos de tomada de decisão.

- Assegurar o cumprimento do atual enquadramento legal.
- Garantir que a igualdade remuneratória e transparência da diferença salarial entre homens e mulheres é cumprida
- Divulgar e incentivar a utilização das medidas de apoio a parentalidade e sua conjugação com a vida profissional
- Promover incentivos fiscais a empresas que promovam espaços de infantários, p.e., será uma importante medida neste âmbito.

ABORDAR OS SISTEMAS E A CULTURA DO LOCAL DE TRABALHO

Promover e garantir uma cultura e os valores da paridade, respeito mútuo, bem como o desenvolvimentos de iniciativas nas empresas de D&I - Diversidade e Inclusão (transparência).

- Implementar programas de desenvolvimento nas empresas e ações de formação continuadas sobre a igualdade de género
- Promover ações de consciencialização sobre o que é assédio laboral e garantir adequado tratamento de queixas por assédio
- Implementar medidas de apoio à parentalidade e sua conjugação com a vida profissional – como o flexibilizar os horários de trabalho entre outras
- Sensibilizar a liderança masculina para aderirem à causa, comprometerem-se e liderarem a transformação para uma igualdade de género nas empresas, como p.e., promover a existência de "embaixadores" seniores da igualdade de género.
- Instituir estratégias de recrutamento e retenção transformadoras de género (garantir o pipeline)
- Definição de métricas, desagregadas por género (sua avaliação, monitorização e publicação) que promovam a transparência nas regras de contratação, a transparência nas regras de promoção e políticas

“PROGRAMAS” DE *COACHING* E *MENTORING*

Ter uma rede de apoio é um dos desafios mais relevantes ao desenvolvimento profissional das mulheres, assim como a participação em programas de empoderamento das mulheres.

- Desenvolver programas de *coaching* e *mentoring*, como fóruns onde as mulheres se podem desenvolver, ganhar competências de *soft skills*, conhecer outras mulheres líderes e compartilhar as suas experiências e vivências.
- Desenvolvimento de mecanismos de apoio entre pares (que podem ser redes profissionais fora ou dentro do trabalho, formais ou informais) desde a fase inicial do pipeline, ou seja orientação das mulheres em início e meio de carreira e assim munir com ferramentas, competências e motivação para competir por cargos de liderança.
- Promover ações de desenvolvimento de competências pessoais e sociais nas próprias mulheres para que se trabalhem as questões mais relacionadas com a sua autoconfiança e autoestima
- Criar parcerias com outras plataformas, nacionais e internacionais com o principal objetivo fortalecer o *networking*, dentro e fora das empresas, com sessões sobre tópicos que abrangem todas as fases de carreira de uma mulher

VISIBILIDADE PÚBLICA DAS MULHERES E DA TEMÁTICA "*GENDER GAP IN LEADERSHIP*"

Utilizar as várias plataformas para divulgar esta temática, em particular os meios de comunicação social, que contribuem de forma significativa para moldar crenças, valores e a perceção da realidade das pessoas.

- Promover maior participação das mulheres em eventos profissionais como oradoras
- Promover o debate na comunicação social, o acesso das mulheres à expressão das suas ideias
- Promover campanhas que usassem *soundbites* que não fossem só numa perspetivas de só integrar as mulheres mas também empoderar o papel que os homens podem ter na igualdade de género.
- Promoção destas temáticas nas redes sociais, muito em particular para alcançar os adolescentes e assim despertar os jovens para esta temática desde cedo.
- **Promover estratégias de proximidade:** envolvendo mulheres que estejam na liderança e sejam reconhecidas naquela geografia, pessoas que estão integradas na própria comunidade e que elas são reconhecidas pelas outras como líderes, como p.e.: palestras em Juntas de Freguesias, programas em rádios locais, entre outras.

INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

O conhecimento sobre este tema é determinante para uma evolução. Por vezes os “números cruos” chocam, mas são o despertar.

Existe alguma informação e estatísticas múltiplas estatísticas, contudo são dados não desagregados, não sistematizados e não correlacionados, o que invalida uma análise mais profunda e maior compreensão da temática, ou seja, há muita informação mas ainda pouco conhecimento.

- Promover o desenvolvimento e implementação de um “marketplace cientifico”, de parceria empresarial e academia, em várias dimensões complementares:
  - Agregação da informação, integração dos dados e correlação dos mesmos,
  - Projecto de investigação holístico, com desenvolvimento de estudos quantitativos e qualitativos,
  - Promover a importância do tema junto da comunicação social.

O Movimento LIFE vai promover a realização de um estudo que ausculte as mulheres e homens com menos de 40 anos que trabalham no setor da Saúde em Portugal.

O objetivo, a par de ter maior conhecimento da realidade, é permitir um retrato dos entraves ou impulsos que as mulheres mais jovens sentem atualmente na sua progressão de carreira.

O intuito é também recolher contributos de todos sobre medidas ou políticas que possam ser promotoras da igualdade de género.

UN Women, UN

A igualdade de género é "uma luta contínua, inacabada e que nunca chega ao fim"