

Tipo de Documento: POLÍTICA	Setor: CONTROLE INTERNO E OUVIDORIA	Responsável pela validação: Taís Raquel de Oliveira Santana		
Técnico Elaborador: Simone Mendes	Versão: 01	Data: 18/JUNHO/2024	Código: P-005/2024	Data Validação: 12/ JULHO/2024
Validação:	Joana Angélica Paiva Maciel	Diretora Presidente		
	Izabela Maria Parente Pinheiro	Diretora de Atenção à Saúde		
	Iluska de Alencar Salgado Barbosa	Diretora Administrativo-Financeira		
Submissão ao Conselho Curador: APROVADA		Reunião: 19ª ORDINÁRIA	Data: 11/09/2024	

POLÍTICA DE INCENTIVO ÀS LIDERANÇAS FEMININAS

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	3
1. INTRODUÇÃO	5
2. O IMPACTO DA LIDERANÇA FEMININA	8
3. MEDIDAS DE INCENTIVO ÀS LIDERANÇAS FEMININAS	10
3.1 Comprometimento da alta gestão	10
3.2 Definição de metas	10
3.3 Banimento às microagressões	10
3.4 Capacitação dos Gestores	11
3.5 Aprimoramento profissional constante	12
3.6 Licença Parental	12
3.7 Desenvolvimento da Cultura organizacional	12
3.8 Comunicação aberta	12
3.9 Celebração dos casos de sucesso	13
4. FAGIFOR E A FORÇA FEMININA	13
4.1 Comprometimento da alta gestão	16



4.2	Reforço feminino com a valorização da experiência	16
4.3	Capacitação da equipe para conscientização e combate às microagressões	16
4.4	Apoio à Maternidade	17
4.5	Transparência e Igualdade Salarial	17
4.6	Flexibilização de horário de trabalho	17
4.7	Programa de Mentoria	17
4.8	Treinamentos e Capacitações para Liderança alinhar com PDL	17
4.9	Rede de apoio	18
4.10	Medir e documentar os resultados	18
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	19



APRESENTAÇÃO

A Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza (FAGIFOR) pertence à administração pública indireta do Município de Fortaleza, com o propósito de contribuir para o fornecimento da eficiência dos serviços de saúde de acordo com as diretrizes e supervisão da Secretaria Municipal da Saúde – SMS.

Dentro do novo modelo de gestão da saúde de Fortaleza, o objetivo da FAGIFOR é desenvolver e executar ações e serviços em todos os níveis da saúde pública, almejando o aprimoramento na qualidade de atendimento à população.

A FAGIFOR foi instituída através da Lei Complementar nº 0178, de 19 de dezembro de 2014, teve seu Estatuto Social publicado pelo Decreto Municipal nº 15.517, de 27 de dezembro de 2022, e sua primeira estrutura foi definida e aprovada pelo Conselho Curador em 26 de janeiro de 2023, conforme a Resolução Conselho Curador nº 01/2023.

A alta gestão da FAGIFOR é composta pela tríade Diretora-Presidente, Diretora de Atenção à Saúde e Diretora Administrativa-Financeira, com funções administrativa e executiva, cujas titulares atualmente são:

- Diretora Presidente: Joana Angélica Paiva Maciel,
- Diretora de Atenção à Saúde: Izabela Maria Parente Pinheiro,
- Diretora Administrativo-Financeira: Iluska de Alencar Salgado Barbosa.

Além disso, no ano 2024, 77,14% do quadro da FAGIFOR é composto por mulheres, o que enfatiza a importância do papel feminino na sociedade, respondendo a desafios com conhecimento técnico e buscando permanentemente o aperfeiçoamento, especialmente nos setores que remetem ao cuidado com o ser humano, como na saúde pública.

Dessa forma, a presente Política busca colaborar para o aprimoramento feminino na FAGIFOR e promover o incentivo para que outras mulheres possam



atuar em posições de liderança, com êxito profissional, reconhecidas por seus méritos e competência.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o papel da mulher na sociedade vem se transformando, notadamente a partir do início do século XX, de esposas e mães restritas à esfera dos cuidados domésticos e subservientes ao homem, à profissional em busca de espaços de liderança e reconhecimento de suas competências no mercado de trabalho.

Desde a conquista do direito ao voto no Brasil em 1932, as mulheres têm participado crescentemente do mercado de trabalho, se esforçando pelo aumento da renda familiar e independência financeira. A participação feminina no mercado de trabalho cresceu, assim como o aprimoramento profissional, empreendedorismo e liderança familiar, destacando as mulheres em todas as áreas.

Apesar das grandes conquistas, a conscientização feminina sobre sua capacidade vem acompanhada da dura observação da desigualdade de gênero - a não equiparação, no mundo profissional, com as oportunidades e remunerações dos homens.

No Brasil, a população masculina corresponde a 48,97% e a feminina, 51,03%. No setor formal, em relação à remuneração, porém, o salário das mulheres brasileiras é inferior à média salarial dos homens.

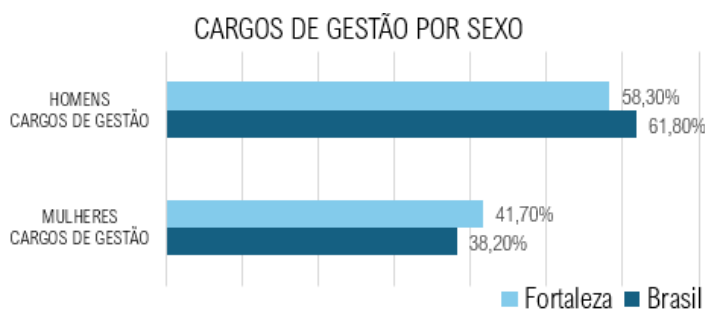


Figura 01 – Gráfico autoral, com dados Demográficos do Brasil e de Fortaleza, de percentual de homens e mulheres em cargos de gestão, de acordo com Censo 2010 do IBGE. Fonte: Smartlab - Retrato de Localidade - Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho (smartlabbr.org)

Pode-se perceber que em pleno século XXI, as mulheres enfrentam ainda barreiras e discriminação no mercado de trabalho, resultando em espaço de atuação desigual, caso ilustrado pela situação da distribuição dos cargos de gestão: apesar de serem a maioria na população brasileira, apenas 38,20% desses postos são ocupados por mulheres, enquanto em Fortaleza, são 41,70% (Figura 01).

A discriminação em relação à participação feminina pode também ser constatada ao se examinar a questão da diferença de remuneração entre homens e mulheres em Fortaleza, visto no gráfico seguinte (Figura 02):

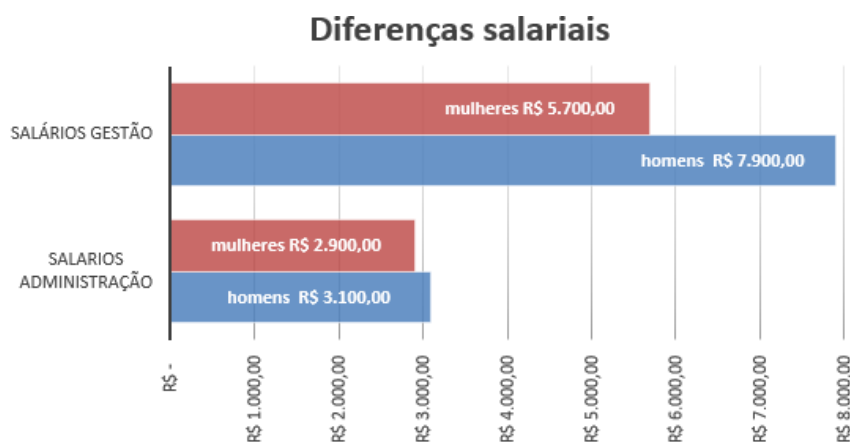


Figura 02 – Gráfico autoral, com dados da RAIS 2019, sobre as diferenças salariais médias entre homens e mulheres nas posições administrativas e de cargos de gestão. Fonte: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/2304400?dimensao=genero>

Considerando os trabalhos de natureza administrativa, os salários das mulheres representam, em média, 92,6% do valor remuneratório dos homens.

Para as posições de liderança, como diretores e gerentes em geral de vários setores no serviço público e na iniciativa privada, incluindo associações, organizações e empresas de todas as atividades, a renda média dos homens é de R\$7.900,00, já a das mulheres, R\$5.700,00¹, ou seja, corresponde

¹ Fonte: Relação anual de Informações Sociais (RAIS 2019), apud <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/2304400?dimensao=genero>. Consulta em 21/06/2024.

aproximadamente a 72% da média de remuneração masculina, mesmo quando as mulheres têm maior qualificação profissional.

Em se considerando o posicionamento feminino no mundo corporativo, há de se levar em conta o impacto que a maternidade e o cuidado com a família representam na vida das mulheres e a relutância das organizações em investir na mão de obra feminina, em função da preocupação antecipada com a Licença Maternidade e a conciliação carreira-família.

De acordo com o Censo de 2010 do IBGE², em 37,3% dos lares brasileiros a mulher é a responsável pela família. São situações que podem refletir várias realidades, como mulheres com companheiros desempregados, enfermos ou inválidos, que não participam do sustento da casa, ou que participam minimamente.

Ainda segundo o IBGE (2010), ao se analisar os lares com filhos e sem cônjuge, a proporção de mulheres passa a ser de 87,4%. Nesse caso, à mulher cabe ser a provedora, dona de casa e mãe, com a somatória de trabalho exaustivo que isso representa.

Dessa forma, não se pode ignorar os desafios que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho, que provém da conciliação das várias responsabilidades acumuladas entre a família e a carreira profissional. Em vista disso, muitas mulheres, mesmo querendo ter filhos, adiam o momento da maternidade por receio de perder as oportunidades de promoção profissional ao ter que conciliar a carreira e a família.

Por outro lado, a maternidade e os cuidados familiares acabam por fomentar o desenvolvimento de outros valores e talentos, como o aprimoramento de habilidades interpessoais e empatia, bons para liderança de equipes, além de aumento da capacidade de priorização de tarefas e gerenciamento de tempo com maior eficácia.

² Fonte: Estatísticas de Gênero. Disponível em [IBGE](https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,43,432220,432360,432345,431550,430690,430930&cat=128,-15,-16,55,-17,-18&ind=4704)

<<https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,43,432220,432360,432345,431550,430690,430930&cat=128,-15,-16,55,-17,-18&ind=4704>>

Assim, em razão das questões aqui levantadas, a presente Política de Incentivo às Lideranças Femininas da FAGIFOR tem o objetivo de fomentar a capacitação e conscientização para a redução de desigualdades, promovendo iniciativas que fortaleçam o papel profissional da mulher na sociedade.

2. O IMPACTO DA LIDERANÇA FEMININA

Em relação ao preparo técnico profissional, levantamentos realizados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) em 2015 indicaram que, apesar das barreiras sociais, há uma prevalência de mulheres dentre os que concluem o ensino superior no Brasil.

Apesar da formação e capacidade técnica para ocupar cargos de liderança, o Relatório *Education at Glance 2019*³ (OCDE) apontou que a situação no mercado de trabalho desfavorece as mulheres brasileiras: a realidade mostra que mesmo com maior preparo profissional, elas têm menores oportunidades e remuneração inferior à dos homens.

De acordo com o Estudo de Estatísticas de Gênero do IBGE, as mulheres trabalham 3 horas por semana a mais do que os homens, considerando o trabalho remunerado, tarefas domésticas e cuidados com a família, porém recebem cerca de 76% da remuneração masculina correspondente. A diferença é ainda maior se forem consideradas as mulheres com filhos, que recebem cerca de 35% a menos que aquelas sem filhos⁴.

³ O Relatório *Education at Glance 2019*, divulgado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), traz um panorama sobre educação para alguns países, incluindo o Brasil. Disponível em <https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_f8d7880d-en>

⁴ De acordo com levantamento feito pelo pesquisador Bruno Ottoni, da empresa de análise IDados e do Instituto Brasileiro de Economia da FGV Rio, que comparou rendimentos de mulheres casadas, empregadas (idades de 25 a 35 anos) segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, do IBGE, no terceiro trimestre de 2018. Informação Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46655125>>.

Um dos fatores para explicar essa diferença pode ser a necessidade de cuidar de pessoas da família (filhos ou parentes idosos, por exemplo), que levam as mulheres a buscar empregos que permitam uma jornada menor, ou uma colocação mais perto de casa, mesmo que com remuneração mais baixa.

Curiosamente, dos cursos escolhidos para a formação superior, segundo o INEP, as mulheres são a maioria nas áreas de saúde e bem-estar (76,6%) e educação (72,7%), enquanto os homens lideram nos cursos relacionados às ciências exatas (69%) e engenharia e construção (68,5%).

De qualquer forma, a necessidade inerente de equilibrar os papéis femininos pode ter colaborado para desenvolver as habilidades comportamentais que se revelam úteis nos ambientes corporativos e desejáveis nos postos de liderança e gestão, tais como:

- **Resiliência:** as mulheres têm a capacidade de lidar com as adversidades e competitividade e contornar os problemas e obstáculos;
- **Empatia:** sensibilidade para se colocar no lugar do outro faz parte da realidade feminina, o que contribui para um melhor clima organizacional, motivando e inspirando os colaboradores e encorajando a participação;
- **Flexibilidade:** a capacidade feminina de desempenhar várias tarefas em paralelo faz com que a mulher consiga administrar suas responsabilidades e ainda observar as necessidades dos outros, facilitando a propensão à adaptação e novidades e capacidade de negociação.

Assim, o reconhecimento profissional, promover e incentivar as mulheres a assumirem posições de liderança no ambiente corporativo com equidade remuneratória não é uma atitude meramente corretora de uma distorção histórica, mas uma decisão estratégica de sucesso, visto que as lideranças femininas podem agregar valores e perspectivas inovadoras.

3. MEDIDAS DE INCENTIVO ÀS LIDERANÇAS FEMININAS

A valorização das mulheres na cultura organizacional pode contribuir para um ambiente de trabalho mais justo e equânime, promovendo a segurança feminina e possibilitando oportunidades de crescimento profissional igualitário.

Assim, no presente capítulo serão abordadas algumas iniciativas que ajudam a criar ambientes propícios ao desenvolvimento de lideranças igualitárias.

3.1 Comprometimento da alta gestão

A liderança da gestão das organizações deve ser o exemplo para a política inclusiva da organização e estar comprometida com os valores da inclusão feminina e do desenvolvimento de lideranças femininas, não apenas verbalmente, mas com a definição de metas e plano de ação e alocação de recursos

3.2 Definição de metas

A situação sobre a composição da força de trabalho deve ser analisada, tentando identificar barreiras e desafios que possam estar impedindo a contratação e retenção de mulheres nos quadros funcionais. A partir dessas informações, devem ser estabelecidas metas quantitativas e qualitativas para aumentar a participação feminina nas contratações.

Cabe aos gestores acompanhar os indicadores de proporção de empregados, taxas de promoção e retenção, equidade salarial, pesquisa de clima organizacional e tomar medidas corretivas quando necessário.

3.3 Banimento às microagressões

No contexto da necessidade de mudanças para o aprimoramento dos ambientes profissionais, é essencial que sejam feitas medidas de conscientização sobre comportamentos inadequados, como é o caso das microagressões.

As microagressões são reflexo de uma cultura de preconceito, até há pouco considerada aceitável que incluem comentários depreciativos, apelidos, gracejos, ações e interrupções de fala, atitudes algumas vezes sutis, outras nem tanto, que rebaixam alguém em função de gênero, raça, religião ou outros aspectos de sua identidade.

Trata-se de uma forma de discriminação e denota desrespeito, causando efeitos negativos na saúde psicológica e no comportamento da pessoa. E, ainda, quanto mais sutis, mais dúvidas a vítima tem sobre como deve reagir.

De acordo com o estudo *Women in the Workplace 2023*, do McKinsey Health Institute (MHI)⁵, as mulheres são as maiores vítimas de microagressões no ambiente de trabalho, sendo muito comum ouvir comentários maldosos sobre seu estado emocional ou aparência. Nesse cenário, as microagressões produzem impacto duradouro e com consequências nocivas, induzindo as vítimas a mudar sua aparência ou comportamento, de forma a se fazerem menos visíveis e ainda as tornam mais vulneráveis ao estresse e cansaço emocional.

Uma forma de combater esse comportamento é reforçar nos Códigos de Conduta das organizações que microagressões são atitudes desrespeitosas, não aceitáveis e, portanto, da mesma maneira que as formas de assédio e discriminação, são passíveis de punições.

Nesse contexto, o assunto deve ser pauta nas capacitações e treinamentos cotidianos, promovendo a conscientização sobre o mal que as microagressões provocam para a vítima, de forma a favorecer a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e propício ao desenvolvimento profissional.

3.4 Capacitação dos Gestores

Os gestores devem ser capacitados, de modo a desenvolver a conscientização dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho, aprendendo como lidar com situações corriqueiras e desconstruindo os

⁵ [1] Disponível em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>



preconceitos inconscientes, desenvolvendo a capacidade de gerenciar com empatia e sensibilidade.

Devem ainda receber treinamentos específicos sobre práticas de recrutamento inclusivas, que objetivem atrair candidatas qualificadas, ajudando a promover um ambiente de trabalho igualitário.

3.5 Aprimoramento profissional constante

Investir em educação continuada da equipe, especialmente no desenvolvimento das habilidades de liderança para mulheres, incluindo cursos de habilidades de liderança, coaching executivo e participação em programas de desenvolvimento de alto potencial.

3.6 Desenvolvimento da Cultura organizacional

Desenvolver políticas e cultura organizacional que valorize a inclusão, o respeito e a conciliação trabalho-família, alinhadas com os princípios de equidade, como diretrizes para entrevistas, revisões salariais baseadas em critérios objetivos e transparentes.

3.7 Comunicação aberta

Manter abertos os canais de comunicação, sendo transparentes sobre as iniciativas e progressos em relação aos incentivos à equidade, incluindo relatórios sobre as métricas e ações para alcançar os objetivos estabelecidos, o que melhora o engajamento entre os empregados.

3.8 Celebração dos casos de sucesso

A alta gestão deve reconhecer as conquistas e contribuições das líderes femininas dentro da organização, o que ajuda a inspirar outras mulheres a buscar cargos de liderança.

4. FAGIFOR E A FORÇA FEMININA

Conforme anteriormente mencionado, as áreas profissionais prioritariamente dominadas por mulheres no Brasil são saúde e educação.

Como a FAGIFOR é uma fundação de gestão de saúde pública, atualmente a alta gestão é ocupada por três diretoras, mulheres sensíveis aos dramas e situações que outras mulheres enfrentam em sua vida profissional e incentivadoras das demais mulheres que compõem a equipe.

No contexto geral dos empregados da FAGIFOR, em relação à predominância de empregados do sexo feminino, temos:

- De um total de 70 pessoas, 54 são mulheres:
 - . setor administrativo, 37 postos (77,08%);
 - . setor assistencial que compõem a gestão, 17 mulheres (77,27%).
- Dos cargos de gestão, 14 (63,63%) são ocupados por mulheres, conforme está demonstrado no gráfico da Figura 03.

No contexto dos órgãos gestores da FAGIFOR, a participação das mulheres nos Conselhos é:

- O Conselho Curador, que conta atualmente com 9 membros, tem

3 mulheres (33,33%);

- O Conselho Fiscal que conta com 3 membros, tem 1 mulher (33,33%).

CARGOS DE GESTÃO NA FAGIFOR

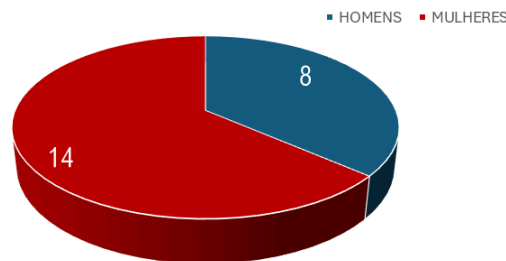


Figura 03– Proporção de Homens e Mulheres nos postos de gestão na FAGIFOR.

Na análise deste grupo, em relação à distribuição por faixa etária, considerando as empregadas e as conselheiras da FAGIFOR, pode-se perceber ao examinar o gráfico da Figura 04, a predominância de mulheres de até 45 anos.

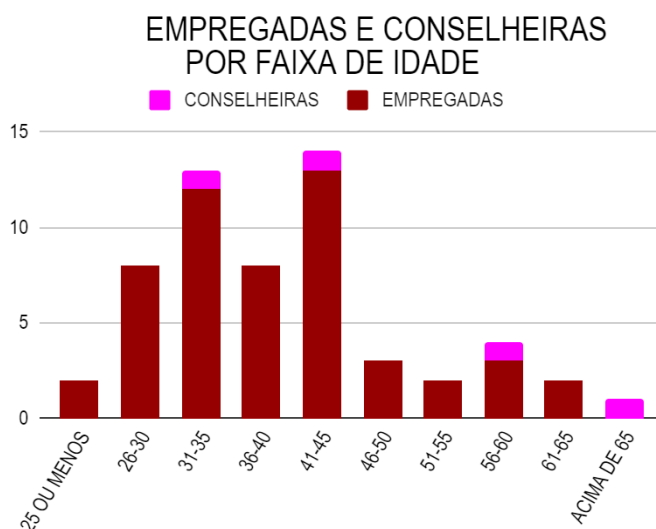


Figura 04 – Distribuição de mulheres, por faixa etária (em anos de idade), nos postos de trabalho administrativo na FAGIFOR.

Enfatizando a distribuição por idade, o gráfico da Figura 05 mostra que 78,94% (45) das mulheres que participam da FAGIFOR (empregadas e Conselheiras) têm até 45 anos, período no qual se registram os maiores conflitos em relação à conciliação entre a vida laboral e as responsabilidades familiares.



Figura 05 – Proporção de mulheres, por idade, nos postos de trabalho, incluindo Conselhos da FAGIFOR.

Por outro lado, 21,06% (12) das mulheres estão acima de 45 anos, período da vida no qual tradicionalmente há grandes desafios para encontrar espaço no mercado de trabalho.

Em se analisando apenas o quadro de gestoras, incluindo as Conselheiras, o gráfico da Figura 06 mostra que há ainda uma prevalência de mulheres entre 31 e 35 anos, embora o restante do grupo seja distribuído de maneira razoavelmente homogênea entre as faixas etárias. Ademais, a figura 07 mostra que 11 (61,11%) das mulheres gestoras têm menos de 45 anos.

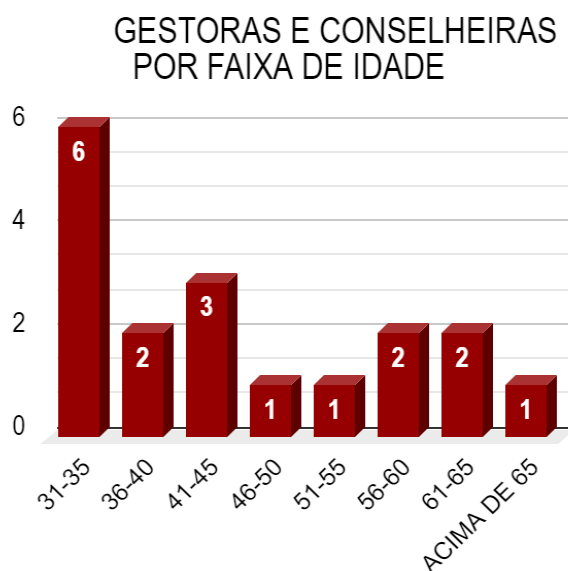


Figura 06 – Proporção de mulheres, por idade, nos postos de gestão, incluindo Conselheiras da FAGIFOR.

**MULHERES GESTORAS E CONSELHEIRAS
POR IDADE**

● ATÉ 45 ANOS ● MAIS DE 45 ANOS

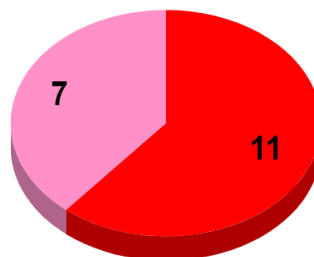


Figura 07 – Proporção de mulheres, com idade de até 45 anos e acima de 45 anos nos postos de gestão, incluindo Conselheiras da FAGIFOR.

Essa dificuldade em relação à segregação etária feminina no mercado de trabalho em geral pode ser consequência de vários motivos, dentre os quais é possível citar:

- As mulheres nessa faixa de idade, em virtude de maior experiência, têm expectativas salariais maiores;
- A cultura organizacional de algumas empresas que estão voltadas para o público jovem, contrata pessoas com as quais os clientes se identifiquem;
- O preconceito etário por parte de gestores, que pensam que, em função da idade, as mulheres acima de 45 anos são mais propensas a problemas de saúde, ou tenham menos conexão com a tecnologia.

Assim, a presente política vem em busca de tornar oficial uma atitude que já se faz presente na Fundação – o equilíbrio de chances profissionais para as mulheres no mercado de trabalho, fundamental para o alcance de uma sociedade mais justa e equitativa.

Assim, são listadas a seguir as iniciativas que fazem parte da contribuição desta Fundação para o esforço de tornar o mundo profissional um espaço mais justo para as mulheres.

4.1 Comprometimento da alta gestão

A liderança da Fundação deve ser o exemplo para a política inclusiva da organização e estar comprometida com os valores e desenvolvimento de lideranças femininas, não apenas verbalmente, mas com a definição de metas e plano de ação e alocação de recursos.

4.2 Reforço feminino com a valorização da experiência

Apesar da proporção entre os empregados administrativos da FAGIFOR ser majoritariamente de mulheres, esta Fundação preza para que se mantenha, nos quadros de técnicos e gestores a predominância de mulheres. Assim, a Diretoria Executiva da FAGIFOR definiu como percentual mínimo de 60% dos cargos de gestão para mulheres.

Além disso, nas seleções para novos colaboradores a idade e experiência deve ser um fator relevante a ser considerado. Assim, em caso de empate técnico, o critério para a escolha deve priorizar especialmente:

- A candidata do sexo feminino;
- A candidata do sexo feminino com idade superior.

4.3 Capacitação da equipe para conscientização e combate às microagressões

As microagressões são atitudes desrespeitosas e dessa forma, devem ser consideradas como comportamentos inaceitáveis no ambiente de trabalho, sendo passíveis de sanções.

Assim, uma solução para favorecer a criação de um ambiente de trabalho mais confortável e propício ao desenvolvimento profissional é o banimento dessa atitude que tem início com a inserção na capacitação dos colaboradores da FAGIFOR e na integração dos novos empregados da conscientização sobre as formas de microagressões como práticas discriminatórias e os problemas psicológicos causados por elas.

4.4 Remanejamento de gestantes e lactantes de locais insalubres

De acordo com a Lei nº 13.287/16, durante o período de gestação e lactação, as mulheres que trabalham nos postos assistenciais da FAGIFOR devem ser remanejadas temporariamente de postos de trabalho insalubres, passando a exercer outras atividades sem prejuízo no respectivo Adicional de Insalubridade.

Além disso, A FAGIFOR permite a empregada gestante optar pelo trabalho presencial parcial, da seguinte maneira:

- 30% do tempo presencial, de segunda a sexta;
- 70% do tempo em *home office*.

Ademais, a partir da 28ª semana de gestação, a empregada é liberada de suas atribuições laborais como forma de proteção à sua saúde.

4.5 Transparência e Igualdade Salarial

Como forma de demonstrar que as condições de remuneração são igualitárias para ambos os sexos, a FAGIFOR defende que as informações a respeito de salários e benefícios sejam mantidas transparentes.

Além disso, deverá ser conservada a política de remuneração com base em critérios objetivos, justos e equitativos para ambos os sexos, sem distinção.

4.6 Rede de apoio

Criar rede de apoio para compartilhamento de experiências e desafios femininos, promovendo momentos de interação, e mostrando exemplos positivos nos quais as mulheres possam se projetar. Além disso, promover palestras e debates tanto voltados para os temas da saúde da mulher, da proteção contra violência e feminicídio, estratégias de crescimento profissional e pessoal e outros sugeridos pelas colaboradoras da FAGIFOR.

4.7 Medir e documentar os resultados

Os indicadores da preponderância da participação feminina na FAGIFOR, como excepcionalidade nos ambientes corporativos, devem ser



monitorados, documentados, divulgados e comemorados como caso de sucesso.

Assim, como forma de divulgação, estimular a elaboração e inclusão de artigos dos empregados ou colaboradores da FAGIFOR sobre o assunto em Congressos e encontros sobre a participação da mulher na sociedade e temas correlatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora ainda não esteja na condição ideal de equidade no Brasil, a participação das mulheres em cargos de gestão tem sido ampliada nos últimos anos no mundo profissional.

Dessa forma, se faz relevante para a igualdade de gênero fomentar a conscientização para promoção da liderança feminina, visando superar as barreiras históricas e favorecer a possibilidade que cada vez mais as mulheres possam assumir posições estratégicas, como acontece nesta Fundação.

Nesse sentido, a alta gestão da FAGIFOR, consciente de sua responsabilidade diante da sociedade, visa, com a presente Política de Incentivo às Lideranças Femininas, criar oportunidades, eliminar barreiras e oferecer suporte para que mulheres possam avançar em suas carreiras e assumir posições superiores na FAGIFOR, servindo como exemplo inspirador de força feminina.

Fortaleza, 11 de setembro de 2024.

Joana Angélica Paiva Maciel
Diretora Presidente



Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza

Izabela Maria Parente Pinheiro

Diretora de Atenção à Saúde
Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza

Iluska de Alencar Salgado Barbosa

Diretora Administrativo-Financeiro
Fundação de Apoio à Gestão Integrada em Saúde de Fortaleza

Documento aprovado na 19ª Reunião Ordinária do Conselho Curador da FAGIFOR.