

1.º RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO

REGIME DA REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE HOMENS E MULHERES NO PESSOAL DIRIGENTE E NOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ANO DE 2019

I. INTRODUÇÃO	3
II. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO	3
1. Orgânica	3
2. Atribuições	4
III. OBJETIVO E ÂMBITO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO	5
IV. DADOS ESTATÍSTICOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2019	8
V. CONCLUSÕES	13

I. INTRODUÇÃO

A Lei n.º 26/2019, de 28 de março (a seguir designada por “Lei”), estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

Nos termos do artigo 9.º da Lei compete à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género acompanhar a sua aplicação e elaborar anualmente um relatório sobre a sua execução, a entregar ao membro do Governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

Tendo em vista dar cumprimento a esta norma, foi elaborado o 1.º Relatório de aplicação da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, referente à sua execução durante o ano de 2019.

Até 31 de dezembro de 2019 a Lei produziu efeitos relativamente ao pessoal dirigente, pelo que apenas este será considerado neste primeiro relatório.

II. COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

1. ORGÂNICA

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro.

Nos termos do mesmo diploma, a CIG é dirigida por um/a presidente, coadjuvado/a por um/a vice-presidente.

É ainda órgão da CIG o Conselho Consultivo, que corresponde a um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, o qual assegura a representação de departamentos governamentais, de organizações representativas da sociedade civil e de especialistas, através das seguintes secções:

- A Secção Interministerial;
- A Secção das Organizações Não-Governamentais;
- O Grupo Técnico-Científico.

A CIG dispõe ainda de um serviço desconcentrado, a designada Delegação do Norte.

2. ATRIBUIÇÕES

Nos termos do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a CIG tem como missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

A CIG tem designadamente a competência, prevista na alínea p) do n.º 2 do artigo 2.º do acima referido Decreto Regulamentar, para receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a CIG é a entidade coordenadora da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” e dos respetivos Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens;
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;

- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Para além das supramencionadas, são cometidas à CIG competências específicas através de diplomas avulsos, nomeadamente:

- Lei n.º 14/2008, de 12 de março, que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto.

III. OBJETIVO E ÂMBITO DA LEI N.º 26/2019, DE 28 DE MARÇO

A Lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os institutos públicos e as fundações públicas. Para efeitos da presente Lei, considera-se pessoal dirigente as pessoas providas nos cargos de direção superior e equiparados a que se aplica a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

A Lei é também aplicável aos órgãos de governo e de gestão das instituições de ensino superior públicas e aos órgãos deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização

das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

É ainda aplicável às administrações regionais autónomas dos Açores e da Madeira, sem prejuízo da publicação de diploma legislativo regional que o adapte às especificidades orgânicas do pessoal dirigente da respetiva administração regional, e ao pessoal dirigente da administração local nos termos da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, sendo o limiar mínimo de representação equilibrada aferido em relação ao conjunto do pessoal dirigente de cada câmara.

A Lei não abrange o setor público empresarial, ao qual é aplicável o regime da representação equilibrada definido na Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

A designação dos titulares de cargos e órgãos a que se refere a presente Lei, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, obedece a um limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, nos seguintes termos:

- Proporção de 40% de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos, arredondado, sempre que necessário, à unidade mais próxima;
- No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura obedecem aos seguintes critérios de ordenação:
 - o Os dois primeiros candidatos não podem ser do mesmo sexo;
 - o Não pode haver mais de dois candidatos do mesmo sexo seguidos.

No que se refere ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado:

- A Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CRESAP) tem em conta o objetivo da representação equilibrada de homens e de mulheres na composição da lista de candidatos/as, salvo quando o conjunto de candidatos/as,

selecionados/as em função das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis, não o permitir.

- Os membros do Governo promovem a designação de pessoal dirigente que contribua para uma representação equilibrada de homens e de mulheres sempre que a mesma não se verifique na respetiva área governativa e a lista de candidatos/as apresentada pela CRESAP o permita.
- Nos casos dos institutos públicos de regime especial a que não se aplique o regime geral de designação dos membros do conselho diretivo, os membros do Governo observam o limiar mínimo de representação equilibrada na designação dos órgãos colegiais de direção respetivos.

Em relação às instituições de ensino superior públicas, o limiar mínimo de representação equilibrada aplica-se nas listas apresentadas para a eleição de membros dos respetivos órgãos colegiais de governo e de gestão, incluindo as unidades orgânicas, bem como na composição dos conselhos de curadores das instituições de ensino superior públicas de natureza fundacional.

Quanto às associações públicas, o limiar mínimo de representação equilibrada aplica-se nas listas apresentadas para a eleição de membros dos órgãos colegiais deliberativos, executivos, de supervisão e de fiscalização das associações públicas profissionais, bem como na composição dos órgãos deliberativos e dos órgãos técnicos e consultivos de natureza colegial previstos nos estatutos das associações públicas profissionais e, com as necessárias adaptações, aos órgãos equivalentes de outras entidades públicas de base associativa.

Relativamente às instituições de ensino superior públicas e associações públicas, o limiar mínimo de representação equilibrada só é aplicável a partir de 1 de janeiro de 2020.

IV. DADOS ESTATÍSTICOS EM 31 DE DEZEMBRO DE 2019

Com base em informação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), apresentam-se abaixo as proporções médias de mulheres e de homens nos cargos dirigentes superiores da Administração Pública, de 1º e 2º grau, considerando a média total e desagregada por Administração Central, Local e Regional.

Prevê-se que o próximo relatório, relativo ao ano de 2020, já inclua informação desagregada por área governativa que permita perceber a evolução em cada caso, desde a entrada em vigor da Lei.

Cargos Dirigentes Superiores da Administração Pública

Proporção média de homens e de mulheres

- 31 de dezembro de 2019 -

	Dirigentes superiores - Total				
	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
<i>Administração Central</i>	530	351	881	60,2%	39,8%
<i>Administração Local</i>	108	38	146	74,0%	26,0%
<i>Administração Regional da Madeira</i>	38	24	62	61,3%	38,7%
<i>Administração Regional dos Açores</i>	54	33	87	62,1%	37,9%
Total Administrações Públicas	730	446	1176	62,1%	37,9%

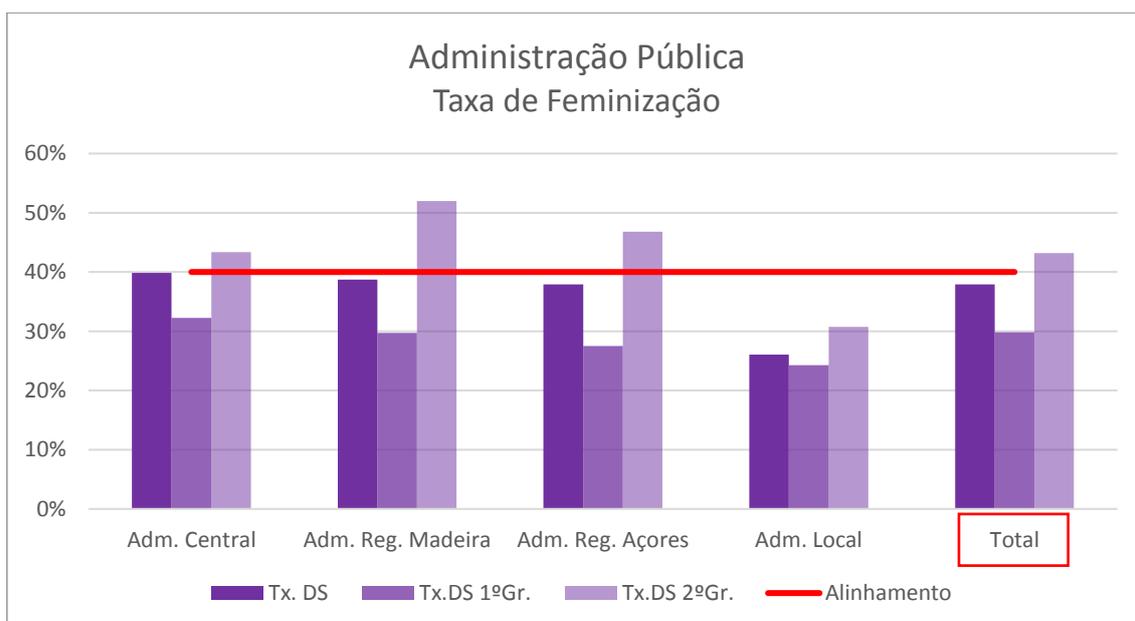


CIG

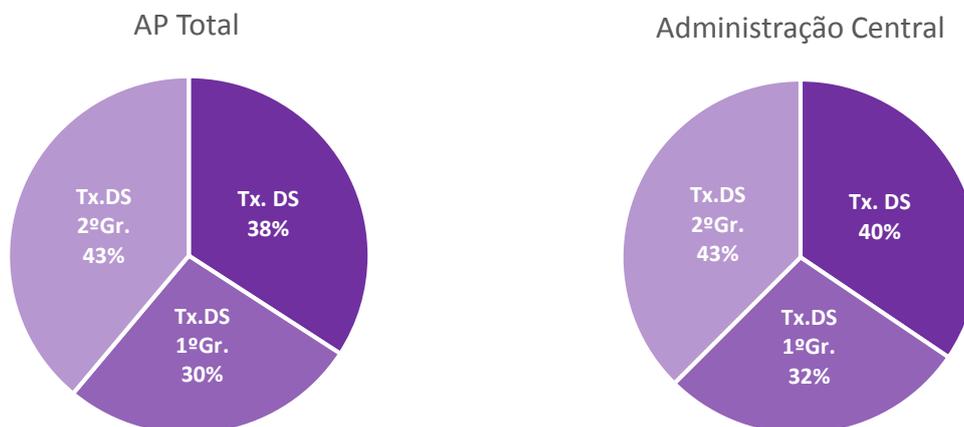
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

	Dirigentes superiores de 1.º grau				
	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
<i>Administração Central</i>	189	90	279	67,7%	32,3%
<i>Administração Local</i>	81	26	107	75,7%	24,3%
<i>Administração Regional da Madeira</i>	26	11	37	70,3%	29,7%
<i>Administração Regional dos Açores</i>	29	11	40	72,5%	27,5%
Total Administrações Públicas	325	138	463	70,2%	29,8%

	Dirigentes superiores de 2.º grau				
	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
<i>Administração Central</i>	341	261	602	56,6%	43,4%
<i>Administração Local</i>	27	12	39	69,2%	30,8%
<i>Administração Regional da Madeira</i>	12	13	25	48,0%	52,0%
<i>Administração Regional dos Açores</i>	25	22	47	53,2%	46,8%
Total Administrações Públicas	405	308	713	56,8%	43,2%



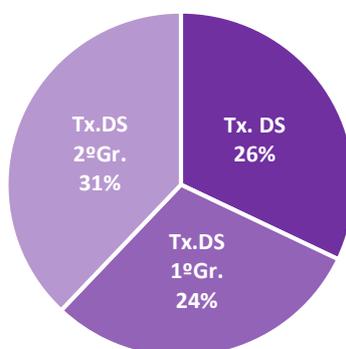
Percentagem de mulheres dirigentes superiores por subsector da AP



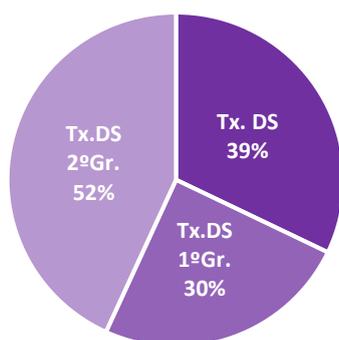
No total das Administrações Públicas, que regista 38% de mulheres no conjunto dos cargos dirigentes superiores, incluindo 1º e 2º graus, a média está muito próxima do limiar mínimo de representação equilibrada de 40% estabelecido na Lei. Esta média sobe para 43% no 2º grau, mas desce para 30% no 1º grau.

Já particularizando para a Administração Central, a média de mulheres no conjunto dos cargos dirigentes superiores, incluindo 1º e 2º graus, já atinge o limiar mínimo de representação equilibrada, com 40%. No entanto, entre os/as dirigentes de 1º grau esta proporção desce para 32%, subindo para 43% entre os/as dirigentes de 2º grau.

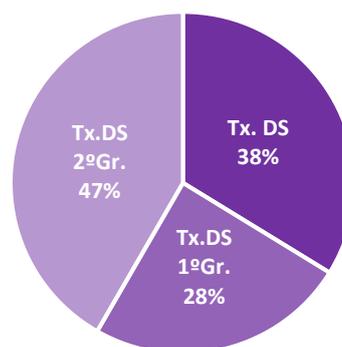
Administração Local



Administração Regional da Madeira



Administração Regional dos Açores



No subsetor da Administração Local, a proporção média de mulheres no conjunto dos cargos dirigentes superiores é de 26%, sendo de 24% entre os/as de 1º grau e subindo para 31% entre os/as de 2º grau.

Em ambas as Administrações Regionais, verifica-se que a proporção média de mulheres no conjunto dos cargos dirigentes superiores está também muito próxima do limiar mínimo de 40%, atingindo 52% e 47% entre os/as dirigentes de 2º da Administração Regional da Madeira e dos Açores respetivamente.

Evolução estatística entre 31 de março e 31 de dezembro de 2019¹

	% Mulheres dirigentes superiores					
	31/mar/19			31/dez/19		
	Mulheres	Total	% Mulheres	Mulheres	Total	% Mulheres
Administração Central (total)	490	1266	38,7%	351	881	39,8%
1º grau	109	380	28,7%	90	279	32,3%
2º grau	381	886	43,0%	261	602	43,4%
Administração Local (total)	59	208	28,4%	38	146	26,0%
1º grau	34	144	23,6%	26	107	24,3%
2º grau	25	64	39,1%	12	39	30,8%
Administração Regional da Madeira (total)	31	79	39,2%	24	62	38,7%
1º grau	14	40	35,0%	11	37	29,7%
2º grau	17	39	43,6%	13	25	52,0%
Administração Regional dos Açores (total)	41	98	41,8%	33	87	37,9%
1º grau	15	46	32,6%	11	40	27,5%
2º grau	26	52	50,0%	22	47	46,8%
Total Administrações Públicas (total)	631	1669	37,8%	446	1176	37,9%
1º grau	176	616	28,6%	138	463	29,8%
2º grau	455	1053	43,2%	308	713	43,2%

¹ A Lei produziu efeitos a 29 de março de 2019 para o pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado. Contudo, importa ter em conta que a Lei não é aplicável aos mandatos em curso à data da sua entrada em vigor, sendo que muitas das comissões de serviço ainda não cessaram.

V. CONCLUSÕES

A Lei n.º 26/2019 constitui o mecanismo mais relevante para o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos dirigentes superiores da administração pública.

Considerando o limiar mínimo de 40%, verifica-se, de forma muito positiva, que a proporção média de mulheres no total das Administrações Públicas e em cada subsetor já atinge valores muito significativos, destacando-se a Administração Pública Central com uma média de 40% a 31 de dezembro de 2019.

No entanto, é de notar que a proporção média de mulheres dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todos os casos, no total das Administrações Públicas e em cada subsetor, destacando-se os 24% na Administração Local.

Em termos evolutivos, desde 31 de março de 2019, sublinha-se o aumento de 1,1pp na Administração Central e de 0,1pp no total das Administrações Públicas, no que se refere à proporção média de mulheres no conjunto de dirigentes superiores, incluindo de 1º e 2º grau. Também assim, é de destacar o aumento em 3,6pp e em 1,2pp na proporção média de dirigentes superiores de 1º grau na Administração Central e no total das Administrações Públicas, respetivamente. Todavia, verifica-se uma diminuição na proporção de mulheres dirigentes superiores da Administração Local (-2,4pp) e das Administrações Regionais da Madeira (-0,5pp) e dos Açores (-3,9pp).

Verificando-se que estamos perante o primeiro exercício referente ao regime da representação equilibrada estabelecido nos termos da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, e tendo em conta o nível de execução já alcançado, é de crer que a evolução será favorável na prossecução deste objetivo nos anos subsequentes.