



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



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

Em conformidade com o artigo 9º n.º 2 da Lei n.º 26/2019, de 28 de março

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

2021

FICHA TÉCNICA

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

Regime de representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública: 2021

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000
Fax: (+351) 217983098

ÍNDICE

1. ENQUADRAMENTO	9
ÂMBITO	9
2. REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA NAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS E NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO	11
3. REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS EM PORTUGAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: CENTRAL, REGIONAL E LOCAL	14
4. REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NAS INSTITUIÇÕES DO ENSINO SUPERIOR – IES....	18
5. REPRESENTAÇÃO DE MULHERES E HOMENS NAS ORDENS PROFISSIONAIS	27
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Igualdade de género no emprego no setor público e no emprego total, 2019.....	11
Gráfico 2- Participação de mulheres e homens em cargos de alta administração nas administrações dos Estados membros, 2021	12
Gráfico 3 - Proporção (%) de mulheres entre os chefes de instituições no Setor do Ensino Superior (HES),2019.....	13
Gráfico 4-Taxa de Feminização dos cargos dirigentes superiores de 1º e 2º grau da Administração Pública, 2021.....	15
Gráfico 5- Evolução da taxa de feminização no total dos cargos dirigentes (1º e 2º grau) nos anos 2019, 2020, 2021	16
Gráfico 6 -Total de Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções, segundo o sexo em 2021	18
Gráfico 7 – Comparação da % do total de Cargos Dirigentes nas IES públicas, em 2020 e 2021	19
Gráfico 8 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021	20
Gráfico 9- Vice-Reitor/a, presidente, diretor/a e Pró-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021	21
Gráfico 10 – Elementos do Conselho Geral, nas IES, segundo o sexo, em 2021	21
Gráfico 11- Presidente do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2021	22
Gráfico 12- Composição do Conselhos de Gestão, segundo o sexo, em 2021	23
Gráfico 13- Administrador/a das IES, segundo o sexo, em 2021	24
Gráfico 14- Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2021.....	24
Gráfico 15- Constituição do Conselho de Curadores, segundo o sexo, em 2021	25
Gráfico 16 - Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, e taxa de feminização, dez 2021.....	28
Gráfico 17 - Ordens Profissionais com eleições dos seus órgãos dirigentes em 2021, comparação com a composição anterior, segundo o sexo.....	29

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, segundo o sexo, em 2021	14
Tabela 2 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 1.º grau, segundo o sexo, em 2021.....	14
Tabela 3 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 2.º grau, segundo o sexo, em 2021.....	15
Tabela 4 – Evolução da taxa de feminização dos cargos dirigentes superiores da administração pública, desagregados por 1º e 2º graus para os anos 2019, 2020, 2021	17
Tabela 5 – Total de Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções, segundo o sexo em 2021	18
Tabela 6 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021	19
Tabela 7- Vice-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021.....	20
Tabela 8- Pró-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021	20
Tabela 9 - Elementos do Conselho Geral nas IES, segundo o sexo, em 2021	21
Tabela 10- Presidente do Conselho Geral nas IES, segundo o sexo, em 2021	22
Tabela 11- Composição do Conselhos de Gestão, segundo o sexo, em 2021	23
Tabela 12- Administrador/a da IES, segundo o sexo, em 2021.....	23
Tabela 13-Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2021.....	24
Tabela 14-Constituição dos Conselhos de Curadores segundo o sexo, em 2021	25
Tabela 15 – Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, dez 2021	28

1. Enquadramento

Âmbito

A igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental plasmado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, afirmando-se como um princípio chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e é condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Para combater os estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo, que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, têm sido implementadas diversas medidas de política pública em favor da igualdade e não discriminação, em diversos setores, algumas integrando componentes de ação positiva. Disso é exemplo a Lei n.º 26/2019, de 28 março, que veio estabelecer objetivos para a representação de homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos Administração Pública (a seguir por vezes também designada apenas por “Lei”).

A Lei é aplicável ao pessoal dirigente da administração direta e indireta do Estado, incluindo os Institutos Públicos e as Fundações Públicas, 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) e ao pessoal dirigente da Administração Local, nos termos da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, que procede à adaptação à administração local da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, sendo que o limiar mínimo de representação equilibrada aferido aí ocorre em relação ao conjunto do pessoal dirigente de cada uma das Câmaras Municipais.

Ora, a Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, considera pessoal dirigente as pessoas providas nos cargos de direção superior e equiparadas. Clarifique-se, assim, que são cargos dirigentes: os cargos de direção, de gestão, de coordenação e de controlo dos serviços e organismos públicos abrangidos.

Estes cargos qualificam-se em cargos de direção superior e cargos de direção intermédia. Os primeiros subdividem-se, em dois graus, em função do nível hierárquico, das competências e das responsabilidades que lhes estão cometidas. Deste modo, encontramos:

- Cargos de direção superior de 1.º grau: os de diretor/a-geral, secretário/a-geral, inspetor/a-geral e presidente;
- Cargos de direção superior de 2.º grau: os de subdiretor/a-geral, secretário/a-geral-adjunto/a, subinspetor/a-geral, vice-presidente e vogal de direção.

Assim, com o objetivo de promover o equilíbrio de género em lugares de decisão da **Administração Pública**, bem como de outros órgãos a que também se aplica, a Lei n.º 26/2019 estabeleceu que a designação das pessoas, em razão das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis para o exercício das respetivas funções, deverá obedecer 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, introduzindo assim o conceito de **limiar mínimo de representação equilibrada**;
- **No caso de órgãos colegiais eletivos, as listas de candidatura devem obedecer aos seguintes critérios de ordenação:**
 - **As duas primeiras pessoas candidatas não podem ser do mesmo sexo;**
 - **Não pode haver mais de duas pessoas candidatas do mesmo sexo seguidas.**

- 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 mulheres e de homens 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 às 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.

O presente relatório visa dar cumprimento ao estabelecido no n.º 2 do art.º 9.º da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que atribui à Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), na qualidade de organismo responsável pelo acompanhamento da aplicação desta Lei, a missão de elaborar um relatório sobre a sua execução, a entregar ao membro do governo de que depende até ao final do primeiro semestre de cada ano.

Naturalmente, este relatório relativo à execução da Lei no ano de 2021 - o 3º relativo à aplicação desta Lei - pretende ser um instrumento de avaliação contínua, que resulta da análise quantitativa e da interpretação dos dados de execução, tendo em conta a informação rececionada por parte das:

- **Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP)** para o reporte relativo ao pessoal dirigente da administração pública;
- **Direção-Geral da Ciência e do Ensino Superior (DGES)** para a prestação de informação relativa à composição dos órgãos das instituições de ensino superior públicas;
- **Associações públicas profissionais e outras entidades públicas de base associativa**, que têm o dever de comunicar a alteração da composição dos seus órgãos dirigentes e consultivos no prazo de 10 dias a contar do apuramento dos resultados ou da data do ato de designação.

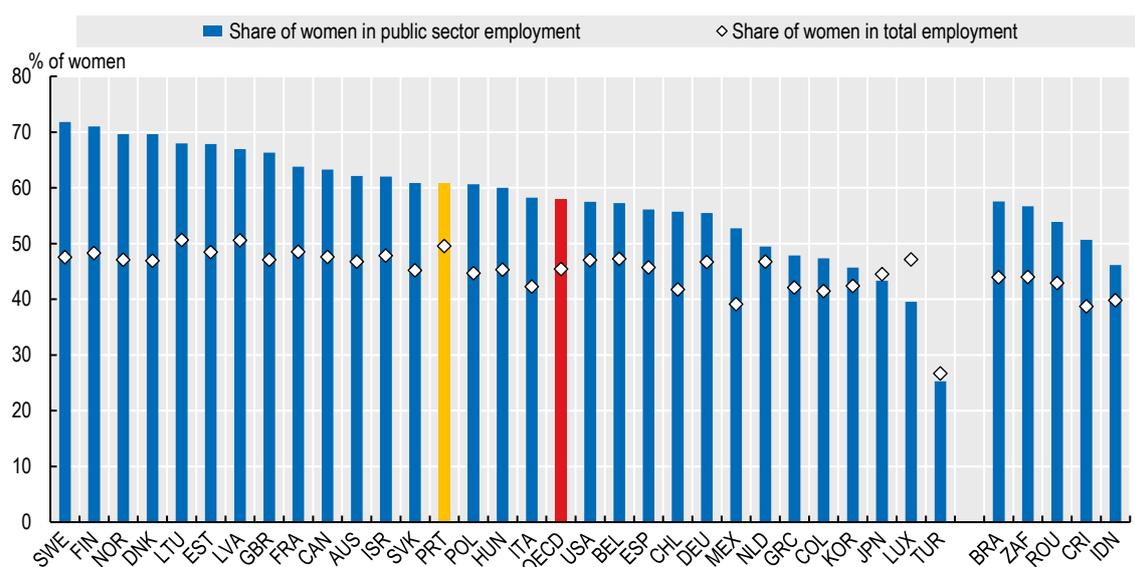
Refira-se, que em função da qualidade da informação prestada pelos organismos competentes, e consequentemente analisada pela CIG, deveremos considerar que este relatório não é, exatamente, um reporte dos impactos diretos da aplicação da Lei nº 26/2019, de 28 de março, mas antes um relatório de análise quantitativa, tal como os anteriores, relativo “ao estado da arte” da representação de homens e mulheres em cargos de direção superior, num determinado espaço de tempo, no caso presente 2021.

2. Representação equilibrada nas Administrações Públicas e no Ensino Superior público

Em sentido contrário do que acontece no mercado de trabalho em geral, onde em 2019, encontramos, segundo a OIT, em Portugal, uma taxa de feminização de cerca de 50%, nas Administrações Públicas (AP) há claramente mais mulheres do que homens, com valores próximos dos 60%.

Da análise comparativa da taxa de feminização, no ano de 2019, das Administrações Públicas portuguesas com as dos demais países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) podemos verificar, no quadro abaixo, que os números nacionais se enquadram numa tendência registada em outros Estados-membros da OCDE. Afirmando-se claramente países como a Suécia, Finlândia, Noruega, Dinamarca, Lituânia, Estónia, Letónia, Reino Unido, França, Canadá, Israel, Áustria e Eslováquia como países com AP altamente feminizadas, com taxas superiores a 60%, encontrando-se Portugal também já com valores próximos dos 60%, acima da média do total dos países OCDE. Assim, em 2019, as mulheres representavam uma parcela significativa de funcionários do setor público em todos os países da OCDE (com exceção do Japão, Luxemburgo e Turquia) representando em média 58% do número de trabalhadores da AP, face à sua representatividade no total do emprego, de 45%.

Gráfico 1 - Igualdade de género no emprego no setor público e no emprego total, 2019



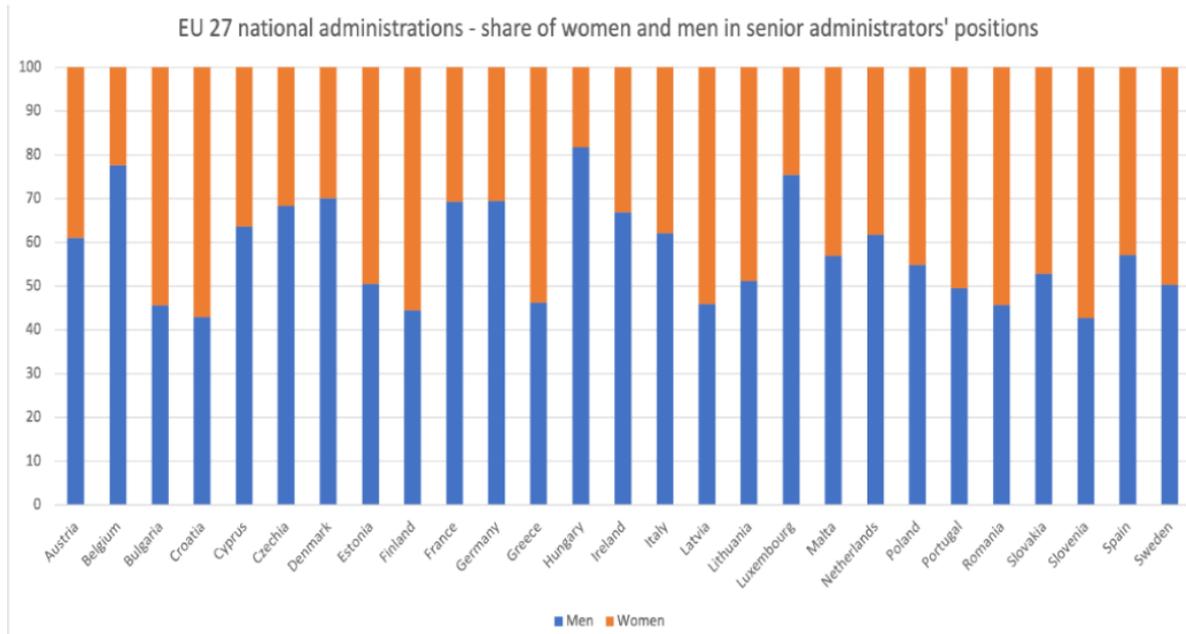
Fonte: International Labour Organization (OIT) ILOSTAT (database)

Nas Administrações Públicas (AP) nacionais, as funcionárias têm mesmo vindo a reforçar a sua participação - em cada dez funcionários/as da administração pública, seis são mulheres. Ainda que o número de trabalhadoras ao serviço do Estado tenha caído na última década, o índice de participação das mulheres nas AP mantém-se acima do dos homens. De acordo com o Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP), divulgado em junho 2019, no final de 2018, as Administrações Públicas contavam, no total, com 683.591 profissionais das quais, 411.275 eram mulheres, ou seja, 60,2% do universo total.

Mas, como podemos ver no quadro abaixo, e aprofundar no relatório que se apresenta, no caso nacional a feminização da AP não apresenta uma relação direta com a representação de mulheres em cargos de direção no seu seio. Ainda assim destacam-se países como a Croácia, Finlândia, Bulgária, Eslovénia,

Roménia e Grécia, como países onde mais de 50% de mulheres já ocupam cargos de alta administração, o que continua a não ser proporcional à sua taxa de feminização.

Gráfico 2- Participação de mulheres e homens em cargos de alta administração nas administrações dos Estados membros, 2021



Fonte: *The Gender Gap in the EU's Public Employment and Leadership – European Parliament, 2021*

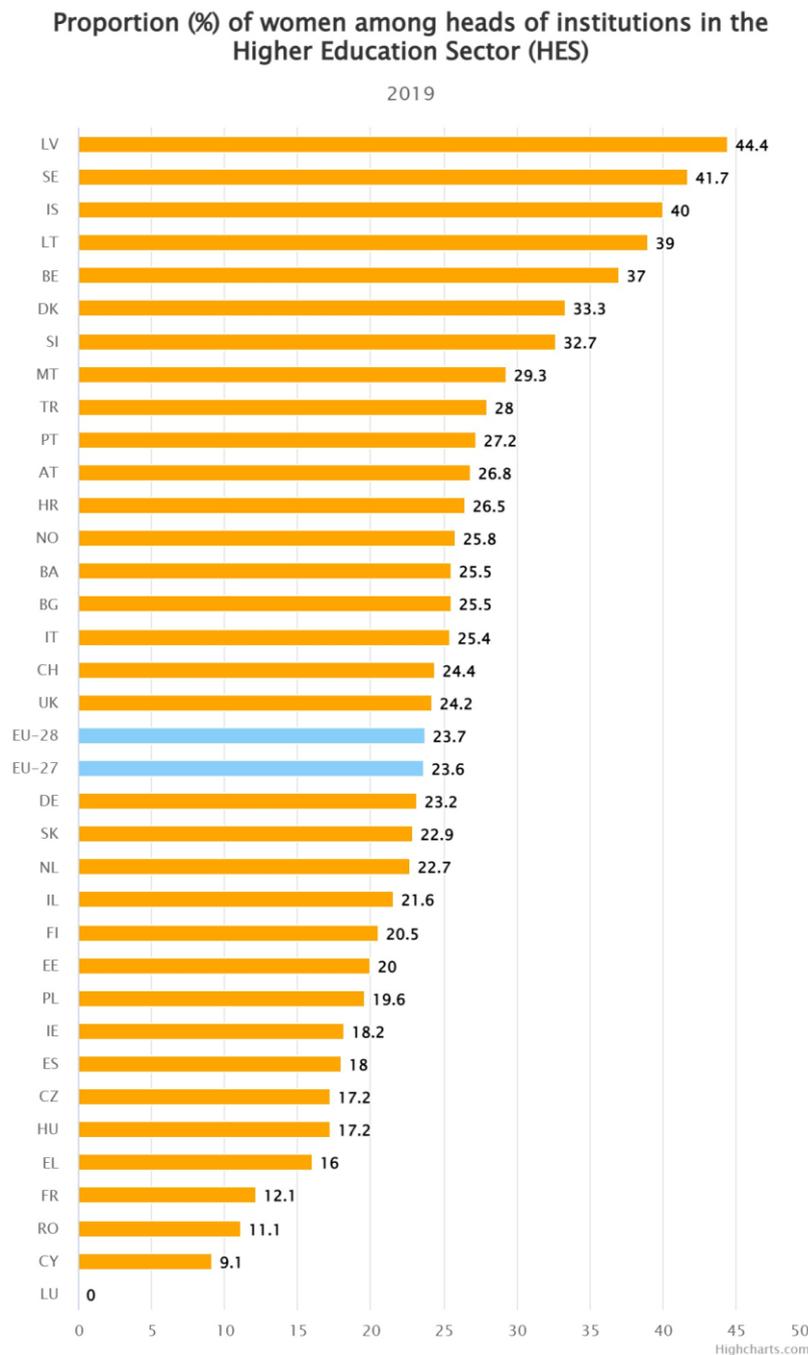
A situação do país será escalpelizada nos quadros que se apresentam nos pontos seguintes, em consequência do relato da aplicação da Lei nº 26 /2019, de 28 março.

Paralelamente, e no que respeita ao Ensino Superior, que também merece destaque nesta Lei, pode afirmar-se que, em Portugal, em 2019, segundo a Pordata, do universo de 83.193 diplomados/as, quase 50 mil eram mulheres, face a cerca de pouco mais de 33 mil homens.

Desde há mais de 30 anos, que Portugal tem mais mulheres licenciadas do que homens. Nos doutoramentos, a tendência de subida é semelhante, nos últimos dez anos, o número de mulheres com o grau mais elevado no Ensino Superior também é superior ao dos homens. Estão, ainda, em maioria nos laboratórios do Estado e superam os homens como investigadoras nas instituições de ensino superior, o que fez com que Portugal tenha conseguido superar a média europeia. Num estudo publicado em 2018, pela Comissão Europeia, GENDER EQUALITY IN RESEARCH AND INNOVATION, Portugal era o segundo país da UE com mais investigadoras a trabalhar no Estado (60%), ficando apenas atrás da Estónia.

Mas, no âmbito da progressão na carreira e sobretudo na participação na tomada de decisões, ao nível da União Europeia se, em 2018, as mulheres representavam, em média, mais de 40% do pessoal académico, a representação das mulheres nos cargos de tomada de decisão e liderança era de menos de 25% do total dos dirigentes de instituições do setor de ensino superior, em 2019. Ou seja, pouco mais de 3 em cada 10 membros do conselho eram mulheres (31,1 %) e menos de um quarto dos líderes dos diversos conselhos de administração, gestão, científicos e/ou pedagógicos (24,5%) eram mulheres, como podemos ver no Gráfico abaixo.

Gráfico 3 - Proporção (%) de mulheres entre os chefes de instituições no Setor do Ensino Superior (HES), 2019



Fonte: Comissão Europeia, Direcção-Geral da Investigação e Inovação, *She figures 2021 : tracking progress on the way to gender equity in research and innovation*, Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/602295>

Segundo estes dados, Portugal, com 27,2% encontrava-se um pouco acima das médias da Europa quer a 28, quer a 27, com 23,7% e 23,6%, respetivamente. Se fizéssemos o exercício de ter em conta o definido como o referencial do limiar mínimo de representação equilibrada da Lei (40%) só a Letónia, a Suécia e a Islândia o conseguiriam ter cumprido em 2019.

3. Representação de mulheres e homens em Portugal na Administração Pública: Central, Regional e Local

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 (AP), de 1.º e 2.º grau, considerando a média total e desagregada por Administração Central, Regional e Local.

Tabela 1 – Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	516	396	912	56,6	43,4
Administração Local	111	48	159	69,8	30,2
Administração Regional da Madeira	43	26	69	62,3	37,7
Administração Regional dos Açores	57	45	102	55,9	44,1
Total das Administrações Públicas	727	515	1242	58,5	41,5

Como se pode verificar, a presença de homens em cargos dirigentes da AP continua a afirmar-se dominante, no entanto, no total das Administrações Públicas foi já ultrapassado o limiar mínimo de representação equilibrada, os 40%.

No entanto, a análise desagregada por tipologia da AP mostra-nos que só a AP Central e a AP Regional dos Açores, ultrapassam aquele limiar, acabando por compensar níveis de participação mais baixos na AP Regional da Madeira e sobretudo na AP Local.

Note-se, que em números reais, e não percentuais, qualquer análise sofrerá sempre de o ónus da AP Central apresentar 73,4% do total das AP.

Tabela 2 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 1.º grau, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	191	103	294	65,0	35,0
Administração Local	84	34	118	71,2	28,8
Administração Regional da Madeira	29	15	44	65,9	34,1
Administração Regional dos Açores	33	17	50	66,0	34,0
Total das Administrações Públicas	337	169	506	66,6	33,4

Porém, a análise desagregada dos dados por cargos de direção superior, permite verificar que no âmbito dos/das dirigentes superiores de 1.º grau - de diretor/a-geral, secretário/a-geral, inspetor/a-geral e presidente - o valor total das AP desce para 33,4%, mantendo-se a AP Local como a área de menor paridade, apenas com 28,8%, ainda que aqui não possamos olvidar que o cargo de presidente é eletivo, o que nos leva a ter de considerar outras variáveis e enquadramentos, como os da participação das mulheres na vida política e o seus enquadramentos legais.

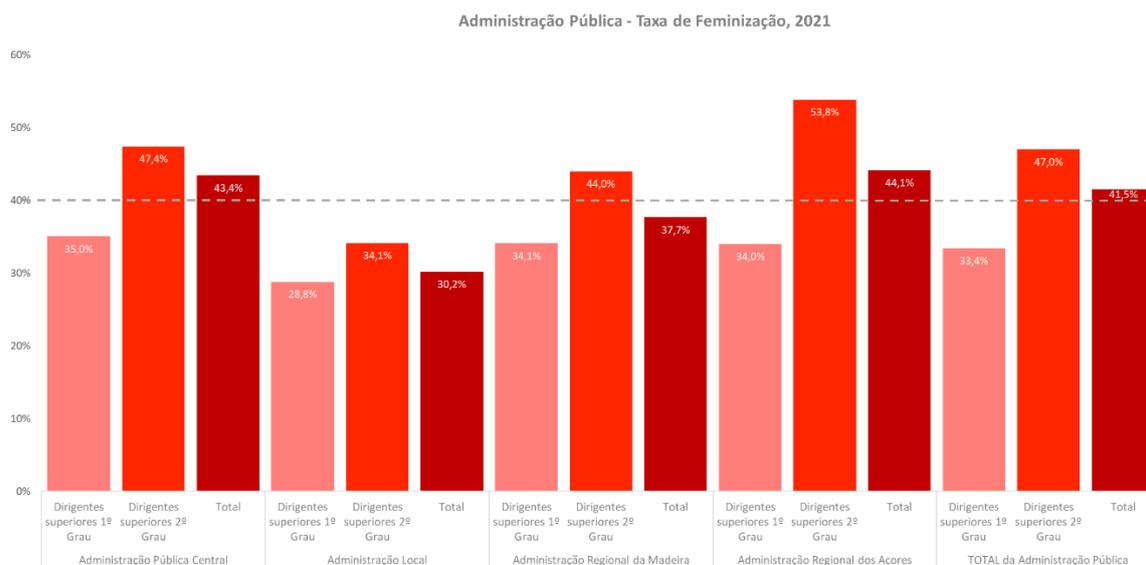
Tabela 3 - Cargos dirigentes superiores da Administração Pública, dirigentes superiores de 2.º grau, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Administração Central	325	293	618	52,6	47,4
Administração Local	27	14	41	65,9	34,1
Administração Regional da Madeira	14	11	25	56,0	44,0
Administração Regional dos Açores	24	28	52	46,2	53,8
Total das Administrações Públicas	390	346	736	53,0	47,0

Fonte quadros 1,2 e 3: DGAEP

Pelo contrário, os valores obtidos no computo geral das AP, no que respeitam aos/às dirigentes superiores de 2º grau - subdiretor/a-geral, adjunto/a do secretário-geral, subinspetor/a-geral, vice-presidente e vogal de direção - ultrapassam com folga razoável (+7%) o limiar mínimo de representação equilibrada, que se afirma, mais uma vez, na AP Central e nas AP Regionais dos Açores e Madeira, não conseguindo a AP Local cumprir o limiar mínimo de representação equilibrada, com apenas 34,1%.

Gráfico 4-Taxa de Feminização dos cargos dirigentes superiores de 1º e 2º grau da Administração Pública, 2021



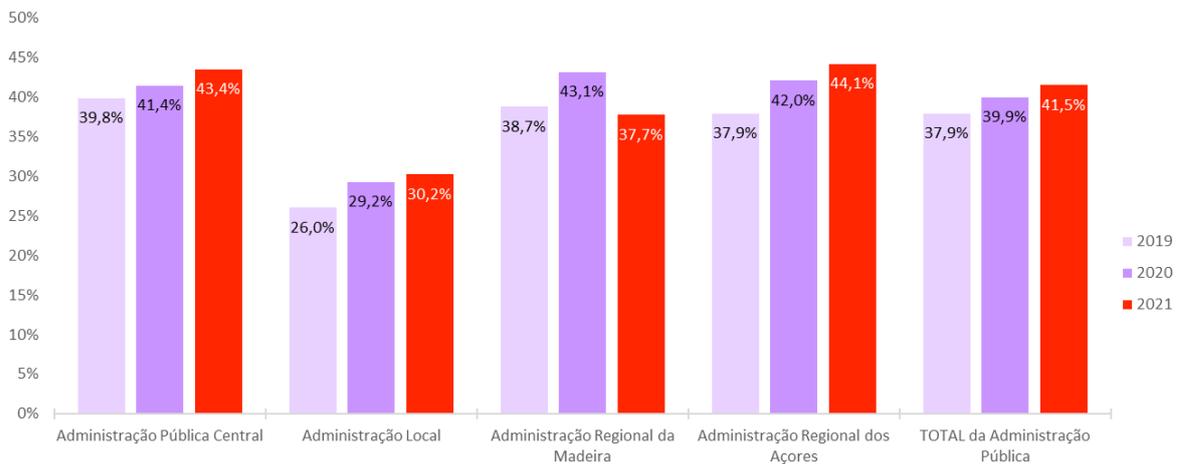
Fonte: DGAEP

Como já vimos no ponto 2., a taxa de feminização corresponde à % do total de trabalhadores do sexo feminino sobre o número total de trabalhadores. Ora, considerando o limiar mínimo legal obrigatório de 40% de pessoas de cada sexo sub-representado, é possível concluir que a proporção média de mulheres no total dos órgãos dirigentes da Administração Pública, e em cada subsetor analisado, como já apresentado nos quadros anteriores, ultrapassa no total o limiar mínimo de representação equilibrada, com 41,5%, destacando-se a AP Regional do Açores, com 44,1%, e a AP Central com uma média de 43,4%. A AP Regional da Madeira consegue aproximar-se do valor, com um total de 37,7%, mas a AP Local, com 30,2%, não cumpre, de todo, o limiar a atingir.

Destaque-se, mais uma vez, que a proporção média de mulheres em cargos dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todas as AP analisadas, ao contrário dos cargos dirigentes superiores de 2º grau, onde as taxas de feminização, com exceção da administração local, são todas superiores a 44%, chegando mesmo na AP Regional dos Açores a atingir 53,8%.

Os valores apresentados não deixam, deste modo, de refletir o desequilíbrio existente na distribuição dos cargos dirigentes, continuando os cargos de topo na administração, os de 1º grau, a ser maioritariamente ocupados por homens.

Gráfico 5- Evolução da taxa de feminização no total dos cargos dirigentes (1º e 2º grau) nos anos 2019, 2020, 2021



Fonte: DGAEP

Se atentarmos na evolução da taxa de feminização desde que a Lei n.º 26/2019, de 28 março, entrou em vigor, podemos verificar uma subida consistente nas taxas de feminização, com exceção da AP Regional da Madeira, que depois de uma subida significativa em 2020, com 43,1%, acabou 2021 com valores inferiores aos alcançados em 2019, 37,7% face a 38,7%, respetivamente.

Como já referido anteriormente, no total da AP verificamos em 2021, pela primeira vez, o cumprimento do limiar mínimo de representação equilibrada, tendo mesmo sido ultrapassado o definido, com 41,5%, ainda que em 2020 o valor tenha ficado muito próximo da meta proposta pela Lei, com 39,9%.

A AP Local, como evidenciado anteriormente, apresenta consistentemente taxas de feminização dos cargos dirigentes mais baixas, mas, ainda assim, tem vindo a revelar uma evolução positiva ao longo dos três anos em análise, aumentando, de 26%, em 2019, para 30,2%, em 2021.

Tabela 4 – Evolução da taxa de feminização dos cargos dirigentes superiores da administração pública, desagregados por 1º e 2º graus para os anos 2019, 2020, 2021

		2019 %	2020 %	2021 %
Administração Pública Central	Dirigentes Superiores 1º Grau	32,30	33,60	35,03
	Dirigentes Superiores 2º Grau	43,40	45,00	47,41
	Total	39,80	41,40	43,42
Administração Local	Dirigentes Superiores 1º Grau	24,30	26,40	28,81
	Dirigentes Superiores 2º Grau	30,80	37,50	34,15
	Total	26,00	29,20	30,19
Administração Regional da Madeira	Dirigentes Superiores 1º Grau	29,70	35,60	34,09
	Dirigentes Superiores 2º Grau	52,00	55,60	44,00
	Total	38,70	43,10	37,68
Administração Regional dos Açores	Dirigentes Superiores 1º Grau	27,50	28,60	34,00
	Dirigentes Superiores 2º Grau	46,80	52,20	53,85
	Total	37,90	42,00	44,12
TOTAL da Administração Pública	Dirigentes Superiores 1º Grau	29,80	31,60	33,40
	Dirigentes Superiores 2º Grau	43,20	45,50	47,01
	Total	37,90	39,90	41,47

Fonte: DGAEP

Em termos evolutivos, entre 2019 e 2021 observa-se, com exceção da AP Regional da Madeira, uma progressão positiva em todos os cargos e sectores, embora com diferentes níveis de crescimento.

A análise desagregada da informação por cargos dirigentes de 1º e 2º grau, em cada um dos setores, mostra na AP Central uma subida consistente, desde 2019, do aumento do número de mulheres em cargos dirigentes em ambos os níveis, sendo que claramente os de 2º grau foram os que mais subiram e permitiram a alavancagem do percentual total.

A AP Local não consegue atingir o limiar mínimo de representação equilibrada, sendo que as percentagens relativas aos dirigentes superiores de 1º grau, têm vindo a crescer cerca de 2 pontos nos anos em análise, e os dirigentes superiores de 2º grau, depois de uma subida significativa de 2019 para 2020, de quase 7 pontos, caíram em 2021, cerca de 3 pontos percentuais.

A AP Regional da Madeira, depois de uma subida em 2020, diminuiu a sua taxa de feminização em ambos os níveis de dirigentes superiores em 2021, com especial incidência nos dirigentes superiores de 2º grau com a perda de aproximadamente 11 pontos percentuais.

A AP Regional do Açores apresenta o maior total de feminização dos cargos dirigentes no computo nacional, com especial destaque para os Dirigentes superiores de 2º grau, o valor mais elevado ao nível nacional em 2021, com 53,85%

Em suma, se tivermos em conta os cargos, no total, foram as dirigentes superiores de 2º grau da AP que mais evoluíram no sentido de assegurar uma proporção equilibrada entre mulheres e homens, o que permitiu no final de 2021 estar a ser observado o limiar mínimo definido para o cumprimento da Lei.

Efetivamente, ao nível dos cargos dirigentes de 2.º grau também se registou em geral (exceto na RAM) uma evolução positiva no sentido da aproximação ao limiar mínimo (33,4%) embora continue a ter um significativo caminho a percorrer.

4. Representação de mulheres e homens nas Instituições do Ensino Superior – IES

A análise que se apresenta neste ponto deste relatório resulta dos dados remetidos pela Direção Geral do Ensino Superior.

Os cargos que integram a composição dos órgãos de Governo e de gestão das Instituições de Ensino Superiores (IES) públicas – Universidades e Institutos Politécnicos – são os de Reitor/a, presidente, diretor/a; os que enquadram a equipa reitoral: Vice-reitor/a, presidente, diretor/a e Pró-reitor/a, presidente, diretor/a; e ainda os de Presidente do conselho geral, membros do conselho geral, administrador/a da IES, administrador/a dos Serviços de Ação Social (SAS), membros do conselho de gestão, e para as instituições que integram o regime fundacional¹ os membros do conselho de curadores.

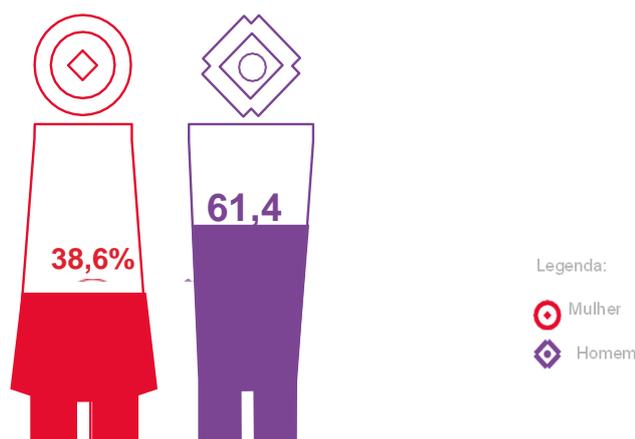
Os **totais desagregados por sexo, dos titulares de todos estes cargos, no final de 2021, em todas as categorias de instituições que integram o Ensino Superior público**, foram os seguintes:

Tabela 5 – Total de Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções, segundo o sexo em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	377	241	61,0	39,0
Politécnico	486	302	61,7	38,3
Total	864	543	61,4	38,6

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 6 - Total de Cargos dirigentes nas IES em todos os níveis e funções, segundo o sexo em 2021

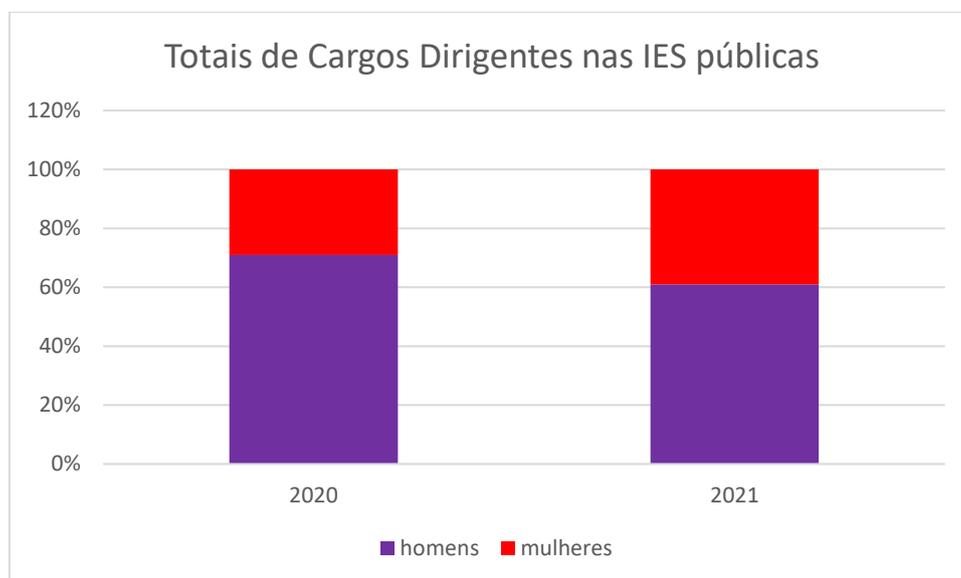


Observa-se que ao nível das IES e seguindo a tendência da maioria dos países europeus, as mulheres continuam genericamente sub-representadas nas Instituições de Ensino Superior. Sendo que

¹ Universidade de Aveiro, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, Universidades do Porto, Universidade do Minho, Universidade Nova de Lisboa e o Instituto Politécnico do Cávado e do Ave.

percentualmente as variações entre o universo das Universidades e dos Politécnicos não tem expressão relevante, nem um face ao outro, nem relativamente ao total apurado. O que se verifica, de imediato é que o limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, definido por esta Lei, em 40%, não são genericamente alcançados.

Gráfico 7 – Comparação da % do total de Cargos Dirigentes nas IES públicas, em 2020 e 2021



No entanto, se atentarmos nos dados apresentados no relatório de execução da Lei, relativo ao ano de 2020, identificamos uma subida de 4,6 pontos para a % total das mulheres que ocupavam, à data, cargos dirigentes nas IES públicas.

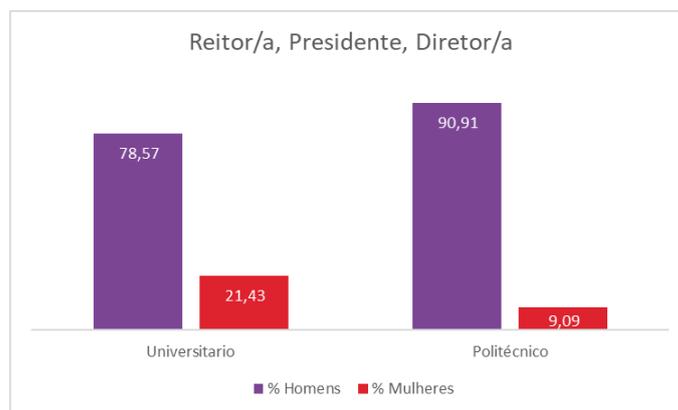
Na análise desagregada dos dados, e agora no que respeita ao **topo da hierarquia da direção das IES públicas**, verifica-se uma profunda assimetria de género, onde num total de 36 postos apenas 5 são ocupados por mulheres: na Universidade de Évora, na Universidade Aberta, no ICSTE, no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e na Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

Tabela 6 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	Total	% Homens	% Mulheres
Universitário	11	3	14	78,57	21,43
Politécnico	20	2	22	90,91	9,09
Total	31	5	36	86,1	13,9

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 8 - Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Da análise percentual da informação, apuramos como o fosso de género é mais vincado no ensino superior Politécnico, com uma diferença de cerca de 80 pontos percentuais, do que no ensino Superior Universitário, com uma diferença de 57 pontos.

Para esta matéria, analisado o relatório do ano anterior, verifica-se que a situação não sofreu qualquer alteração.

Se, por outro lado analisarmos a constituição dos outros elementos das equipas reitorais, que são coadjuvantes da figura do Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, no caso, Vice-Reitor/a, presidente, diretor/a e Pró-Reitor/a, presidente, diretor/a, podemos verificar, nas tabelas e gráfico abaixo, que na constituição destas equipas o número de mulheres é substancialmente mais elevado, quer no ensino universitário, quer no ensino politécnico. Ainda que se verifique uma ligeira assimetria a favor das mulheres, nos cargos de vice-reitoras nas universidades e nos de pró-reitoras nos institutos politécnicos.

Tabela 7- Vice-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	40	29	58,0	42,0
Politécnico	31	16	66,0	34,0
Total	71	45	61,2	38,8

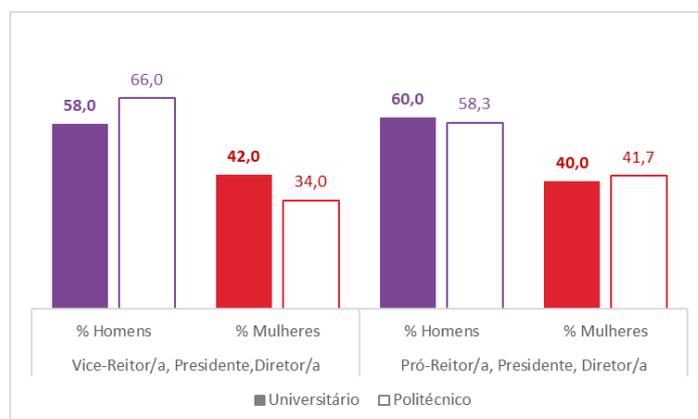
Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Tabela 8- Pró-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	30	20	60,0	40,0
Politécnico	28	20	58,3	41,7
Total	58	40	59,2	40,8

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 9- Vice-Reitor/a, presidente, diretor/a e Pró-Reitor/a, presidente, diretor/a nas IES, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Assim, no computo geral, e no que respeita às equipas coadjuvantes do cargo principal do IES, o limiar mínimo de representação equilibrada, de 40% é cumprido, até ligeiramente ultrapassado nos cargos de vice-reitora, presidente, diretora nas universidades e cumprido nos cargos de pró-reitora, presidente, diretora, nos politécnicos, para a mesma categoria o valor é ultrapassado em 1,7 pontos percentuais. Mas, na função de vice-reitora/presidente/diretora, o valor fica-se no 34%, 6% abaixo do limiar mínimo definido.

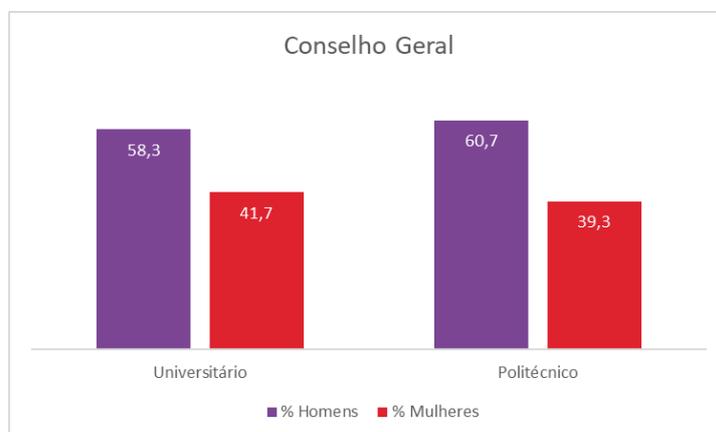
O Conselho Geral é o órgão de decisão estratégica e de supervisão das IES, eleito; em regra é um órgão com razoável número de representantes, que integra docentes, discentes e não-docentes, sendo que alguns ainda agregam membros convidados.

Tabela 9 - Elementos do Conselho Geral nas IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	210	150	58,3	41,7
Politécnico	308	199	60,7	39,3
Total	518	349	59,7	40,3

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 10 – Elementos do Conselho Geral, nas IES, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como pode verificar-se na tabela e gráfico acima, face aos universos totais, as mulheres alcançam uma representação que cumpre, ou se aproxima muito do limiar mínimo de representação equilibrada, sendo a sua presença nos Conselhos Gerais do ensino politécnico, ainda ligeiramente mais baixa do que o limiar mínimo legal, com 39,3%.

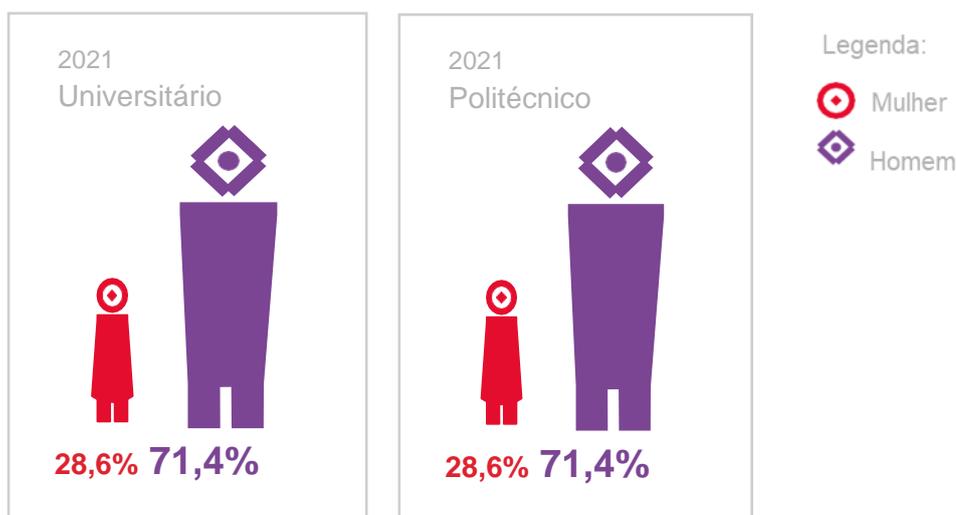
Compete ao/à Presidente assegurar o cumprimento das leis e a regularidade das deliberações do Conselho, podendo impugnar contenciosamente e pedir a suspensão jurisdicional da eficácia de deliberações daquele órgão em defesa da legalidade administrativa. O/A Presidente é eleito pelo Conselho por maioria absoluta dos votos validamente expressos. Nas entidades de regime fundacional os/as Presidentes do Conselho Geral são eleitos/as entre os seus membros externos cooptados, por escrutínio secreto.

Tabela 10- Presidente do Conselho Geral nas IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	10	4	71,4	28,6
Politécnico	15	6	71,4	28,6
Total	25	10	71,4	28,6

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 11- Presidente do Conselho Geral, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

No que respeita à presidência destes órgãos, a situação nos setores universitário e politécnico é absolutamente idêntica. O desequilíbrio em função do sexo masculino é claramente acentuado com uma representação feminina muito baixa enquanto presidentes dos Conselhos Gerais com, 28,6 pontos percentuais, portanto 11,4 pontos abaixo do limiar mínimo de representação equilibrada.

No que respeita às restantes unidades orgânicas que compõem as IES temos ainda de atentar:

- Na composição do Conselho de Gestão, que é o órgão de gestão administrativa, patrimonial e financeira da Universidade/Instituto Politécnico, bem como de gestão dos recursos humanos;
- Nos perfis do/a Administrador/a, que tem a responsabilidade de coadjuvar o/a Reitor/a em matérias de ordem predominantemente administrativa, económica, financeira e patrimonial, e, sob sua direção, é o responsável máximo dos serviços cujas atividades coordena e supervisiona;

- Assim como, a distribuição por género dos/as administradores/as dos Serviços de Ação Social da Universidades e Politécnicos.

No que respeita aos Conselhos de Gestão, que são órgãos coletivos de administração das IES, podemos verificar que estes continuam claramente constituídos por homens, incumprindo o limiar mínimo de representação equilibrada, sendo que esse desequilíbrio é mais acentuado nas Universidades do que nos Institutos Politécnicos.

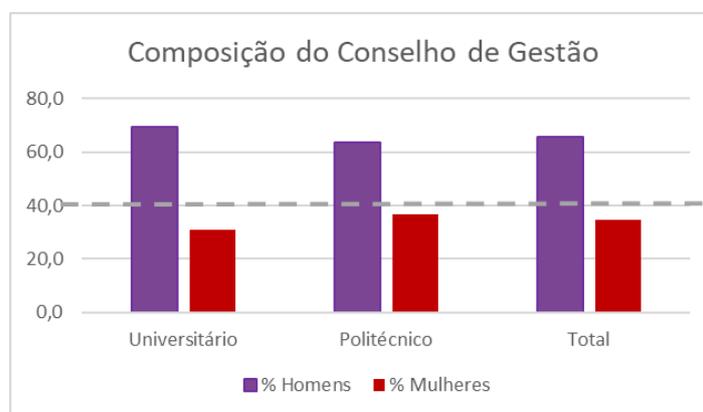
Tabela 11- Composição do Conselhos de Gestão, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	36	16	69,2	30,8
Politécnico	59	34	63,4	36,6
Total	95	50	65,5	34,5

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Como se pode verificar, no gráfico abaixo, é no Ensino Politécnico que se alcança um valor mais elevado de representação feminina na composição dos Conselhos de Administração, ainda assim, 3,4 % abaixo do limiar mínimo definido pela Lei.

Gráfico 12- Composição do Conselhos de Gestão, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

A realidade é distinta no que diz respeito ao cargo de administrador/a das IES, onde no Politécnico a correlação de sexo é paritária, situação que já não ocorre no Universitário, onde as mulheres ocupam o lugar de administradoras só em 31,8% das organizações, ainda assim, no total, o limiar mínimo de representação equilibrada é cumprido e mesmo ultrapassado em 1,3%.

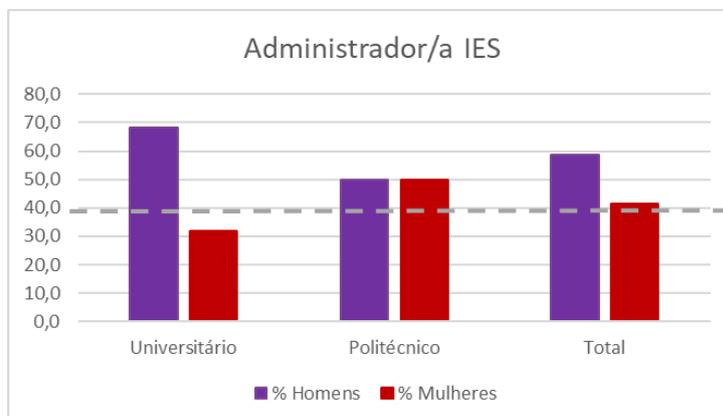
Tabela 12- Administrador/a da IES, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	15	7	68,2	31,8
Politécnico	12	12	50,0	50,0

Total	27	19	58,7	41,3
--------------	-----------	-----------	-------------	-------------

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 13- Administrador/a das IES, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

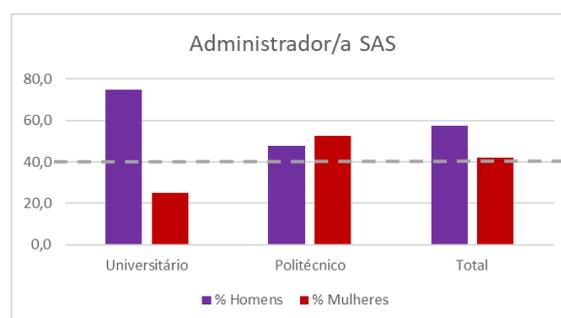
Também na administração dos Serviços de Ação Social do ensino superior público, o ensino politécnico destaca-se, desequilibrando até o número de administradoras em detrimento dos homens, em 2,4%, o que significa apenas mais uma administradora. No ensino universitário a correlação é de um terço de mulheres, para dois terços de homens. Ainda assim, no total, o limiar de 40% é ultrapassado.

Tabela 13-Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2021

	Homens	Mulheres	% Homens	% Mulheres
Universitário	9	3	75,0	25,0
Politécnico	10	11	47,6	52,4
Total	19	14	57,6	42,4

Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Gráfico 14- Administrador/a dos SAS, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

A entrada em vigor do Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), em 2007, representou uma reforma no sistema deste nível de ensino, inspirada no conceito de “nova gestão pública” do Estado. Entre as alterações introduzidas no enquadramento jurídico das instituições públicas de ensino superior, destaca-se a criação do Regime Fundacional. Estabelecido pelos artigos 129º a 137º do Capítulo VI do Título III do RJIES, este Regime veio permitir às instituições a que a ele aderissem constituir-se como fundações públicas com regime de direito privado. Desde a vigência do RJIES registou-se a passagem para o Regime

Fundacional de cinco Universidades e um Politécnico. Uma das características deste estatuto é a constituição de um Conselho de Curadores.

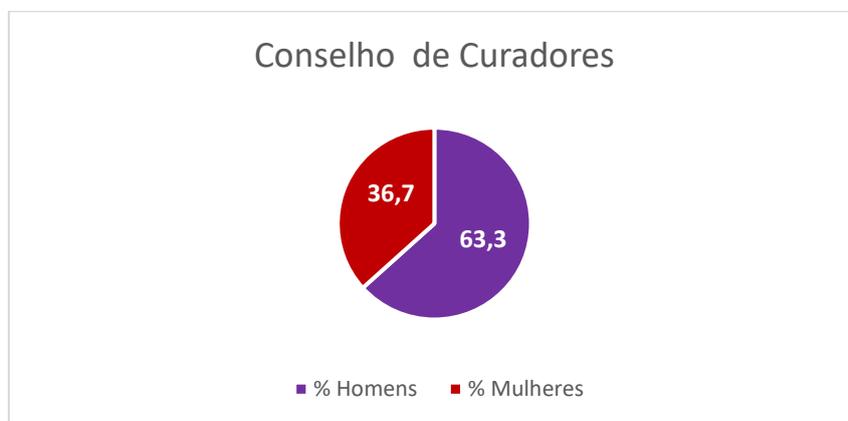
Este Conselho é responsável pela administração da Fundação e é composto por cinco personalidades de alto mérito e experiência profissional, nomeadas pelo Governo para um mandato de cinco anos, sob proposta do Conselho Geral de cada uma da IES.

Tabela 14-Constituição dos Conselhos de Curadores segundo o sexo, em 2021

Instituições de Ensino Superior Conselho de Curadores	Nº Homens	Nº Mulheres
Universidade de Aveiro	4	1
Universidade Nova de Lisboa	3	2
Universidade do Minho	3	2
Universidade do Porto	3	2
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa	3	2
Instituto Politécnico do Cávado e do Ave	3	2
Total	19	11

Como pode verificar-se na tabela acima, com exceção da Universidade de Aveiro, onde apenas uma mulher integra o Conselho de Curadores, em todas as outras entidades de regime fundacional verificamos uma representação de três homens e duas mulheres. Em termos percentuais, como pode verificar-se no gráfico abaixo o limiar mínimo de representação não é alcançado, estando as mulheres sub-representadas com 36,7%.

Gráfico 15- Constituição do Conselho de Curadores, segundo o sexo, em 2021



Fonte: Direção-Geral do Ensino Superior

Se analisarmos, grosso modo, a aplicação desta Lei no âmbito do Ensino Superior público, identificamos comportamento semelhante às tendências gerais enunciadas no início deste capítulo, que é o incumprimento do limiar nos cargos mais elevados, como se constata nos cargos de reitor/a, presidente, diretor/a, diretor, onde em 36 cargos, só 5 são ocupados por mulheres.

Ainda que a diferença se esbata levemente nas equipas reitorais onde o limiar mínimo de paridade é cumprido, assim como nos Conselhos Gerais, tal já não volta a ser uma realidade na sua presidência, onde só 10 mulheres ocupam cargos de presidente do Conselho Geral.

O incumprimento da lei ocorre também na composição dos Conselho de Gestão, verificando-se o seu cumprimento nos cargos de administrador/a deste Conselho, onde o ensino politécnico se destaca pela paridade alcançada.

O órgão Conselho de Curadores, das instituições de ensino superior fundacionais, também não consegue cumprir o limiar mínimo de representação equilibrada.

Assim, no que respeita às unidades orgânicas das IES - faculdades, escolas superiores, institutos e institutos superiores, que integram as universidades e os institutos politécnicos – continua a ser necessário evoluir, sobretudo ao nível dos cargos mais elevados, por forma a manter e sustentar o percurso que a Lei n.º 26/2019 veio iniciar, ao definir um limiar mínimo de representação equilibrada por sexo, bem como os meios para o alcançar.

4. Representação de mulheres e homens nas Ordens Profissionais

As Ordens Profissionais (OP) são associações profissionais de direito público, com autonomia reconhecida pela Constituição da República Portuguesa, criadas com o objetivo de promover a autorregulação e a descentralização administrativa, no respeito pelos princípios da harmonização e da transparência.

As OP são criadas prioritariamente com vista à defesa dos direitos fundamentais dos cidadãos e à salvaguarda do interesse público, o que é atingido pela autorregulação de profissões cujo exercício exige autonomia técnico funcional e independência, bem como capacidade técnica.

Adicionalmente, constituindo expressão da administração autónoma do Estado, estão dotadas de uma organização interna, baseada no respeito dos direitos dos seus membros e na formação democrática dos seus Órgãos.

Através do diploma aprovado pela Lei nº 2/2013, de 10 de janeiro, o legislador instituiu o regime jurídico geral aplicável a todas as associações públicas profissionais, considerando os fundamentos constitucionais das Ordens.

Este regime veio estabelecer um quadro legal harmonizador que define os aspetos relacionados com a criação de novas associações profissionais e que estabelece as regras gerais de organização e funcionamento de todas as associações públicas profissionais, respeitando os direitos fundamentais constitucionalmente consagrados.

Estas instituições visam melhorar o funcionamento do setor das profissões regulamentadas, especificamente, no que diz respeito ao reconhecimento das qualificações profissionais, à eliminação das restrições ao uso de comunicação comercial (publicidade) e à eliminação dos requisitos ao acesso e exercício de profissões regulamentadas que não se mostrem justificados ou proporcionais à prossecução das finalidades de interesse público que motivaram a sua criação.

São atualmente Autoridades Competentes em cada setor, que visam facilitar o exercício das liberdades fundamentais de estabelecimento e livre prestação de serviços, garantindo simultaneamente aos consumidores e aos beneficiários dos serviços abrangidos uma maior transparência e informação, proporcionando-lhes uma oferta mais ampla, diversificada e de qualidade superior.

As associações profissionais são entidades de direito público e representam profissões que, por imperativo de tutela do interesse público prosseguido, justificam o controlo do respetivo acesso e exercício, a elaboração de normas técnicas e de princípios e regras deontológicos específicos e um regime disciplinar autónomo.²

(Fonte: adaptação do preâmbulo dos trabalhos preparatórios da iniciativa legislativa)

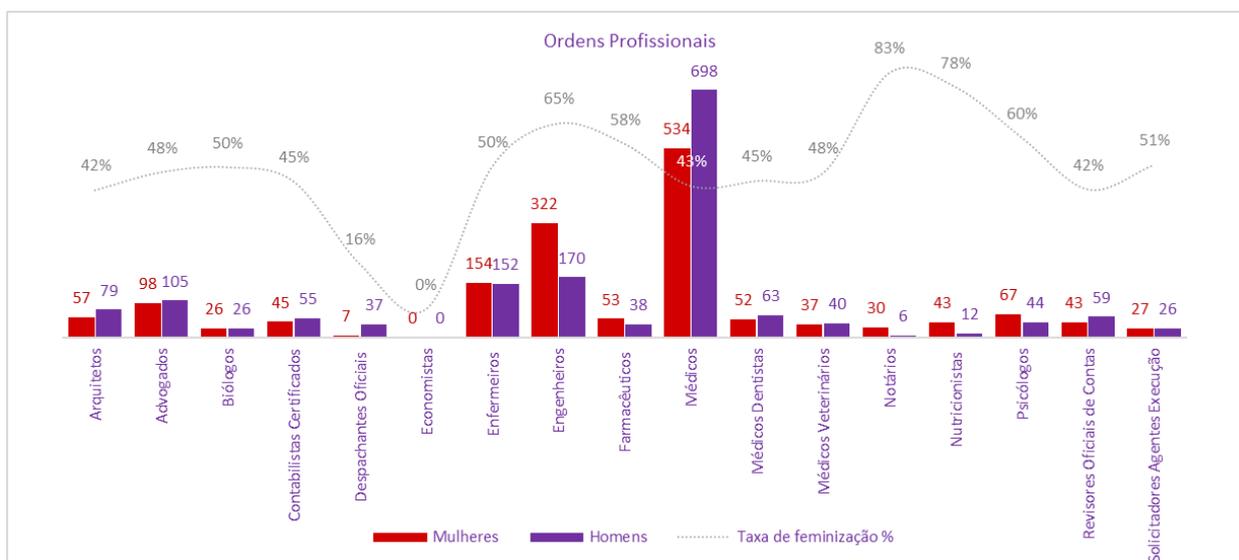
² In <https://www.cnop.pt/sobre/funcoes/>

Tabela 15 – Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, dez 2021

Ordens Profissionais	Data eleições	Órgãos de Direção e Consultivos		
		Mulheres	Homens	Taxa de feminização %
Arquitetos	26/jun/20	57	79	42
Advogados	01/dez/19	98	105	48
Biólogos	01/mar/17	26	26	50
Contabilistas Certificados	18/nov/21	45	55	45
Despachantes Oficiais	16/dez/19	7	37	16
Economistas	03/dez/21	-	-	0
Enfermeiros	06/nov/19	154	152	50
Engenheiros	09/fev/20	322	170	65
Farmacêuticos	09/fev/19	53	38	58
Médicos	16/jan/20	534	698	43
Médicos Dentistas	27/jun/20	52	63	45
Médicos Veterinários	07/dez/19	37	40	48
Notários	06/nov/21	30	6	83
Nutricionistas	12/out/19	43	12	78
Psicólogos	27/nov/20	67	44	60
Revisores Oficiais de Contas	26/nov/20	43	59	42
Solicitadores e Agentes Execução	07/dez/21	27	26	51
Total	-	1583	1629	49

Fonte: Ordens Profissionais (dados trabalhados pela CIG)

Gráfico 16 - Órgãos de Direção e Consultivos das Ordens Profissionais, segundo o sexo, e taxa de feminização, dez 2021



A informação apresentada é em grande parte semelhante à que integra o relatório relativo a 2020, porque no período em análise - o ano de 2021 - apenas tiveram lugar três atos eleitorais, para os respetivos órgãos dirigentes, na Ordem dos Contabilistas Certificados, na Ordem dos Notários e na Ordem dos Solicitadores e Agentes Execução.

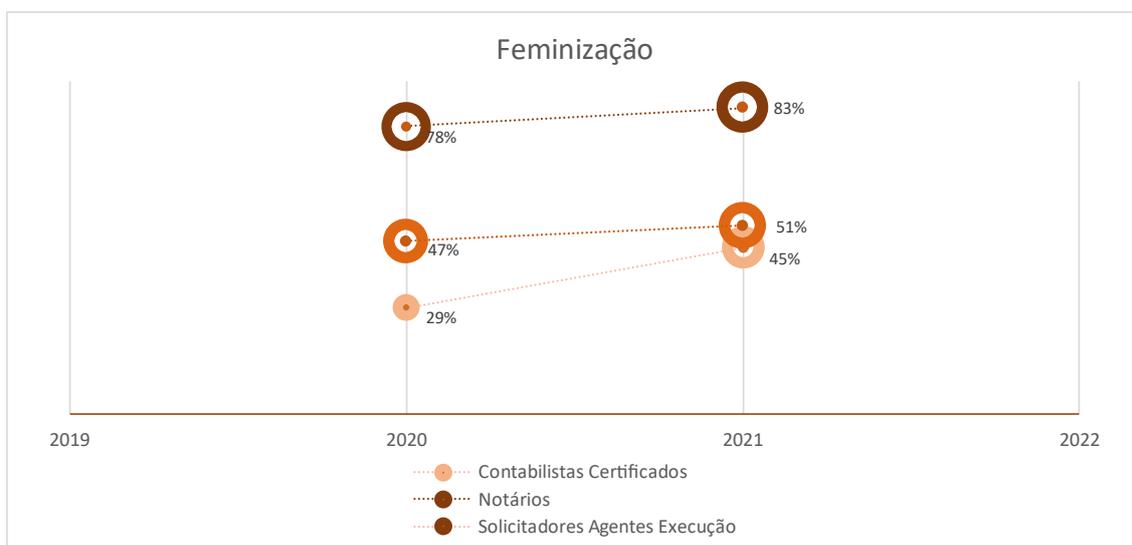
Numa análise genérica da informação verifica-se que só a Ordem dos Despachantes Oficiais não cumpre o limiar mínimo de representação em desfavor das mulheres, com apenas 16% de mulheres a integrar nos seus órgãos dirigentes. Sendo certo que não temos qualquer informação respeitante à Ordem dos Economistas, todas as restantes Ordens profissionais apresentam taxas de feminização superiores a 40%, verificando-se mesmo uma acentuada feminização, o que leva ao incumprimento da Lei nº 26/2019 face aos homens como sexo sub-representado (mais de 60% de mulheres) nas Ordens dos Engenheiros, com 35% de homens, dos Notários, com 17% de homens, e dos Nutricionistas, com 22% de homens.

Nas três Ordens Profissionais que tiveram eleições em 2021, pudemos assistir a um salto qualitativo na taxa de feminização dos seus órgãos dirigentes em duas delas, designadamente, na Ordem dos Contabilistas onde passamos de uma representação de mulheres de 29% nas eleições de 2018, para 45%, assistindo-se assim a uma subida de 16 pontos, o que permitiu que em 2021 esta Ordem Profissional cumprisse, ultrapassando claramente, o limiar mínimo de representação equilibrada.

O mesmo percurso foi verificado na Ordem dos Solicitadores e Agentes de Execução, que já em 2018, apresentava uma feminização dos seus órgãos dirigentes de 47% e agora, em 2021, sobe 4 pontos e consegue a paridade, com 51%.

Na ordem dos Notários acentuou-se em 5% a taxa de feminização e consequentemente aumentou o incumprimento do limiar mínimo de representação dos sexos em desfavor dos homens.

Gráfico 17 - Ordens Profissionais com eleições dos seus órgãos dirigentes em 2021, comparação com a composição anterior, segundo o sexo.



5. Conclusões e recomendações

Administração Pública Central, Regional e Local

A Lei n.º 26/2019 constitui-se como mecanismo determinante para promover o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos dirigentes superiores (DS) da Administração Pública.

Em 2021, embora a presença de homens em cargos dirigentes da AP continue a afirmar-se dominante, no entanto, no total das Administrações Públicas foi já cumprido o limiar mínimo de representação equilibrada de 40%, tendo mesmo sido ultrapassado o definido, com 41,5%, ainda que em 2020 o valor tenha ficado muito próximo da meta proposta pela Lei, com 39,9%.

No entanto, este valor sustenta-se nos números alcançados pela AP Central e pela AP Regional dos Açores, que ultrapassam o limiar estabelecido, compensando níveis de representação mais baixos na AP Regional da Madeira e sobretudo na AP Local.

Simultaneamente, podemos verificar que a representação de mulheres em cargos dirigentes superiores de 1º grau é inferior a 40% em todas as AP analisadas, ao contrário dos cargos dirigentes superiores de 2º grau, onde as taxas de feminização, com exceção da administração local, são todas superiores a 44%, chegando mesmo na AP Regional dos Açores a atingir 53,8%. Estes valores não deixam de refletir a permanência de um desequilíbrio na distribuição dos cargos dirigentes, continuando os cargos de topo na administração, os de 1º grau, a ser maioritariamente ocupados por homens.

Em termos evolutivos, entre 2019 e 2021 observa-se, com exceção da AP Regional da Madeira, uma progressão positiva em todos os cargos e sectores, embora com diferentes níveis de crescimento.

Esta subida poderá traduzir os ajustes efetuados pelas entidades após a publicação da Lei n.º 26/2019 que entrou em vigor a 29 de março de 2019.

A Administração Pública Local é o único setor onde não foi atingido o limiar mínimo de representação estipulado pela Lei, ao apresentar consistentemente taxas de feminização dos cargos dirigentes baixas, mas, ainda assim, tem vindo a revelar uma evolução positiva ao longo dos três anos em análise, aumentando, de 26%, em 2019, para 30,2%, em 2021. Estes dados apontam no sentido de uma maior necessidade de investimento político da afirmação das mulheres no âmbito do poder local.

Instituições de Ensino Superior

As mulheres continuam, em geral, sub-representadas nos órgãos colegiais de governo e de gestão nas Instituições de Ensino Superior do setor público, sendo que as variações entre o universo das Universidades e dos Politécnicos não assumem expressão relevante. O limiar mínimo de representação equilibrada entre homens e mulheres, definido por esta Lei em 40%, ainda não é alcançado em 2021, com uma taxa de feminização de 38,6%, o que ainda assim representa um ganho de 4,6 pontos relativamente a 2020.

Tal como na administração pública, a evolução no sentido do cumprimento da Lei, para as mulheres, ocorre nas equipas coadjuvantes dos cargos principais das IES, designadamente nos cargos de vice-reitora, presidente e diretora, bem como de pró-reitora, presidente e diretora, mas no topo da hierarquia da direção das IES, verifica-se uma profunda assimetria de género, onde num total de 36 postos de reitor/a /presidente/ diretor/a apenas 5 são ocupados por mulheres: na Universidade de Évora, na Universidade Aberta, no ICSTE, no Instituto Politécnico do Cávado e do Ave e na Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

AS IES, até pela já longa história de afirmação e presença das mulheres no ensino superior, em Portugal, quer como alunas, investigadoras ou docentes, como explanado no Capítulo 2 deste relatório, deveriam ter evoluído de forma mais célere no caminho da paridade, ou pelo menos do cumprimento do limiar mínimo de representação equilibrada. No entanto, este percurso afirma-se como mais lento e a exigir uma atenção redobrada com a sua monitorização e adoção de medidas de estímulo ao cumprimento da Lei.

Ao nível das Ordens Profissionais:

Em dezembro de 2021, das 17 Ordens Profissionais apresentadas na página do Conselho Nacional das Ordens Profissionais, e sendo que não se possui qualquer informação relativa à Ordem dos Economistas, quatro Ordens Profissionais não cumprem o limiar mínimo de representação equilibrada: a Ordem dos Despachantes Oficiais não cumpre, em desfavor das mulheres, e as Ordens dos Engenheiros, Notários e Nutricionistas não cumprem, em desfavor dos homens.

Sobre esta matéria, em 2021 a Ordem dos Nutricionistas comunicou à CIG a dificuldade de apresentação de listas equilibradas, em virtude do desequilíbrio de base dos seus membros ou associados (no caso cerca de 90% de mulheres) solicitando mesmo um trabalho conjunto para a elaboração de um regime de exceção no seio da Lei n.º 26/2019.

Do relatório de 2020 temos informação que as mesmas questões foram equacionadas também pelos/as Bastonários das Ordens dos Despachantes Oficiais, Nutricionistas e Enfermeiros, em que o número de membros associados é de respetivamente de 90% de homens e de 90% e 70% de mulheres.

Afigura-se assim que a análise de cada correlação entre o número de membros ou associados, segundo o sexo, e a composição dos órgãos de gestão de cada Ordem, possa vir a constituir-se como uma análise interessante a incluir em questionários subsequentes sobre a aplicação da Lei.

Pelo exposto, este assunto pode vir a ser ponderado na avaliação da Lei n.º 26/2019, prevista no artigo 10.º que deverá ter lugar quatro anos após a sua entrada em vigor, portanto, a partir de 29 de março de 2023.

Em geral:

Em conclusão, estando no terceiro exercício anual de avaliação da execução do regime da representação equilibrada estabelecido nos termos da Lei n.º 26/2019, de 28 de março, e tendo em conta o nível de dados apresentados, conclui-se que, apesar do progresso globalmente positivo, existe ainda um caminho a percorrer para que se observe efetivamente - a todos os níveis e âmbitos, mas particularmente nos cargos de topo - uma representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente dos órgãos da administração pública, das instituições de ensino superior e das ordens profissionais.



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



CIG

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