

Representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de direção das empresas

Avaliação da Lei n.º 62/2017

LEITURA RÁPIDA



O que é?

A Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, 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.

Medidas previstas

Garantir uma proporção mínima de 33,3% de pessoas de cada sexo

Elaboração e apresentação anual obrigatória de Planos para a Igualdade

Porquê esta avaliação?

O Diploma, no seu artigo 9.º, prevê que a sua aplicação seja avaliada quanto à sua relevância, resultados e aspetos ligados à sua implementação e operacionalização.

Quais as entidades envolvidas?

Este exercício foi feito em colaboração com diversas entidades públicas competentes nestas matérias, destacando-se os contributos da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).



A lei é relevante?

Contexto

Os dados apontam para uma reduzida presença das mulheres nos lugares de decisão das empresas, apesar das medidas não vinculativas adotadas até 2017.

Diversos estudos indicam que esta situação não só reflete um problema de (in)justiça social, como prejudica a economia, visto que a diversidade de género melhora o desempenho das empresas ao enriquecer a liderança com a complementaridade entre características femininas e masculinas.

Progressivamente, vários Estados-membros da União Europeia (UE) têm vindo a adotar medidas para promover a igualdade entre mulheres e homens. Destacam-se as de cariz obrigatório, que vários estudos demonstram serem mais eficazes do que as de autorregulação.



O caso português

Ao introduzir medidas obrigatórias sobre esta matéria, a Lei de 2017 posicionou Portugal na dianteira do contexto europeu. Além disso, a abordagem obrigatória e vinculativa foi também reforçada pela Diretiva Europeia (UE) 2022/2381, que estabelece limiares mínimos de representação de pessoas de cada sexo para todos os Estados-membros.

Em virtude disto e das respostas dadas pelas entidades entrevistadas, considera-se que, em matéria de igualdade de género nas empresas, a Lei n.º 62/2017 é pertinente, estando ajustada à realidade portuguesa.



Alcançou os seus objetivos?

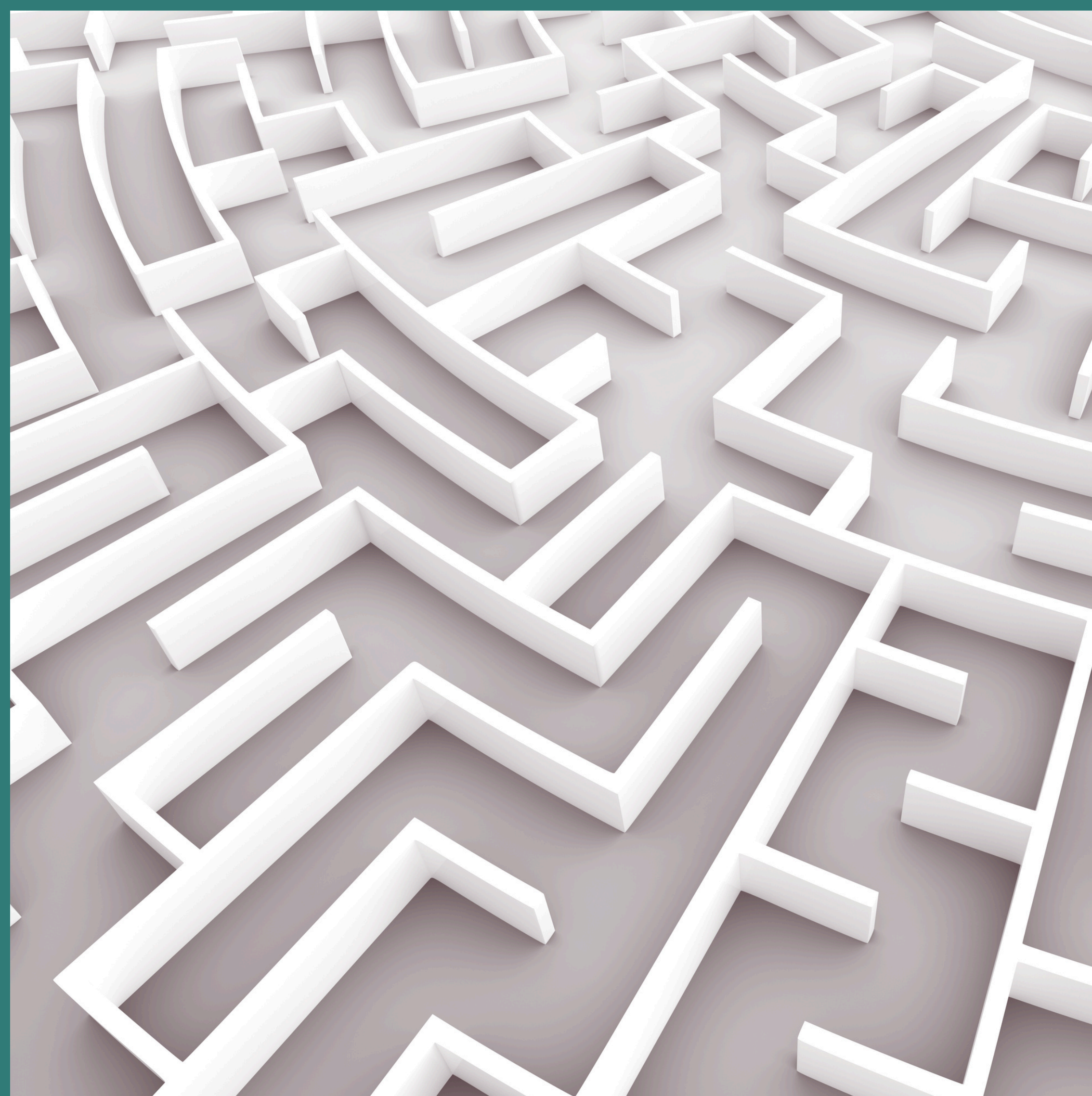
- O número de situações de incumprimento diminuiu.
- O número de mulheres em órgãos de administração e fiscalização, em termos absolutos e relativos, aumentou.



Os dados analisados apontam para um **efeito médio de 12 pontos percentuais de aumento** da proporção de lugares ocupados por mulheres face ao que seria esperado na ausência da lei nº 62/2017.



O modelo de implementação é adequado?



- A regulamentação tardia da Lei, dois anos após a sua aprovação, gerou alguma indefinição, sobretudo quanto à forma e conteúdo dos Planos para a Igualdade.
- A sua efetividade é parcialmente comprometida por algumas incongruências e imprecisões, especialmente quanto ao regime sancionatório.
- A fragmentação dos sistemas de reporte da informação entre diferentes entidades dificulta a recolha de dados, essencial a uma monitorização mais detalhada.

Quais as recomendações da avaliação?

1. Expandir o conhecimento sobre os efeitos

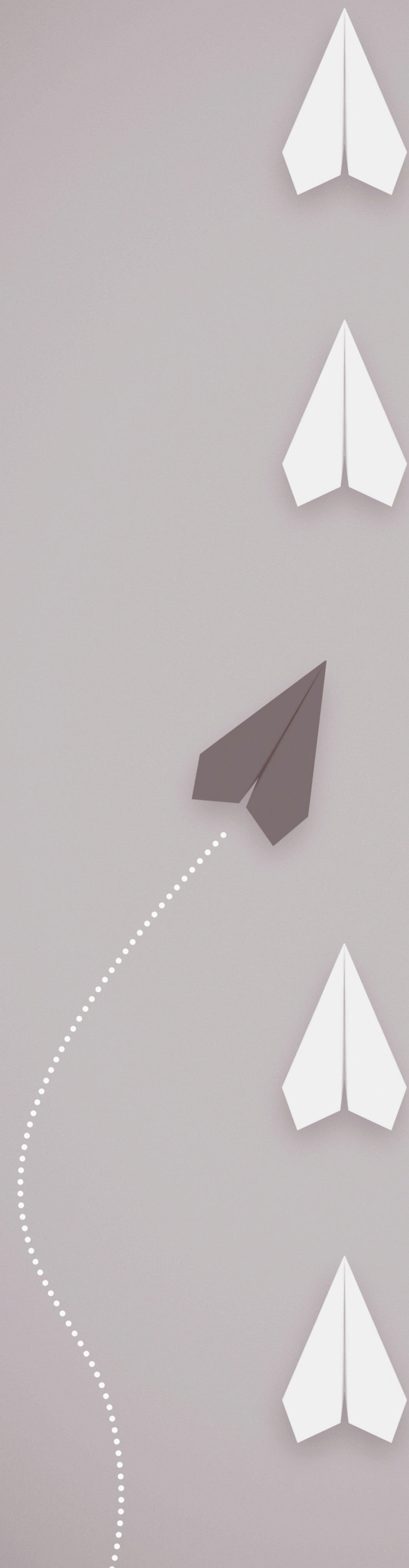
Aumentar o conhecimento sobre os efeitos da Lei, o que exige colaboração entre as entidades envolvidas para: a) definir um novo quadro de informação e/ou indicadores a serem disponibilizados de forma periódica; e b) para montar um sistema de monitorização que permita obter dados sistematizados, sendo que estudos qualitativos poderão vir também a ser um contributo relevante.

2. Alterar a Lei

Alterar certos aspetos da redação da Lei, procurando resolver o aparente conflito entre a inerência de cargos no sector empresarial local e a inexistência de limiares de representação entre os mandatos autárquicos, rever o quadro sancionatório e clarificar responsabilidades entre a CIG e a CITE.

3. Melhorar procedimentos

Melhorar os procedimentos de reporte e tratamento de dados com uma plataforma interoperável e revisão dos fluxos de coleta e compartilhamento de dados entre organismos.



4. Rever prazos

Rever certos prazos, já que a atualização trimestral da informação é considerada excessiva e o prazo de vigência dos Planos para a Igualdade curto.

5. Repensar os Planos

Repensar o modelo dos Planos para a Igualdade, tornando mais claros os objetivos de política subjacentes e alinhando a recolha da informação com as necessidades de monitorização.

6. Aumentar a transparência

Aumentar a transparência e melhorar a comunicação dos resultados, para o que pode contribuir a publicação online, em lugar único, de todos os planos do setor empresarial do Estado e do setor empresarial local.

Passos seguintes à avaliação



Aproveitando o procedimento de transposição da Diretiva Europeia 2022/2381, o decisor político poderá alterar a Lei n.º 62/2017 de modo a acomodar algumas das recomendações do presente estudo



Boas Políticas Públicas
Melhor Sociedade

Visite-nos em:
www.planapp.gov.pt

