

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Procede à sétima alteração à Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro e à segunda alteração aos Estatutos da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública publicados no anexo A à Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro

2 – Descrição da situação de partida sobre a qual a iniciativa vai incidir

De acordo com dados estatísticos relativos ao terceiro trimestre de 2018, disponibilizados pela DGAEP e referidos pelo Relatório de Atividades da CRE SAP de 2018, o número de dirigentes superiores em funções na Administração Central era de 1263, sendo 379 (30%) de primeiro grau (dos quais 28% são mulheres) e 884 (70%) de segundo grau (dos quais 42% são mulheres). Recentemente, a Lei n.º 26/2019, de 28 de março, veio consagrar a necessidade de se assegurar no plano do pessoal dirigente e dos órgãos da Administração Pública uma representação equilibrada entre homens e mulheres - através da fixação de um limiar mínimo de representação de 40% de pessoas de cada género (arredondado sempre que necessário à unidade mais próxima) nos cargos e órgãos por ela abrangidos -, que carece, no entanto, de uma concretização dos critérios de operacionalização na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter meramente repetitivo e não inovador?

Sim



Não



Nota: Em caso de resposta afirmativa o preenchimento da ficha encontra-se concluído.

4 – Previsão de resultados a alcançar e valoração do impacto de género

Categorias / Indicadores	Avaliação			Valoração		
	Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
1 Direitos:						
1.1 O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2 Acesso:						
2.1 O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
2.2 A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3 Recursos:						
3.1 Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:						
3.2 A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Notas:

4 Normas e Valores:

4.1	Caso a lei entre em vigor, os estereótipos de género, bem como as normas e valores sociais e culturais, irão afetar homens e mulheres de forma diferente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----	---	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------

Notas:

4.2	Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----	---	-----------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------

Notas:

Totais:							
----------------	--	--	--	--	--	--	--

5- Conclusão/propostas de melhoria

O presente Projeto de Lei, entre outras coisas pretende assegurar que o limiar de representação equilibrada entre géneros se possa aplicar e traga um equilíbrio efetivo no plano dos cargos de direção superior de natureza técnica. Assim, propõe-se que a lista de 3 nomes apresentada pela CReSAP no final do procedimento ao Governo passe, como já referimos, a incluir 2 membros e que se consagre, por via legal, que é obrigatoriamente de 4 o leque dos candidatos mais bem classificados que passam à fase de entrevista de avaliação – consagrando-se, assim, em Lei o que está atualmente previsto por via do Despacho n.º 4032/2016, de 21 de março, mas reduzindo o leque de candidatos de 6 para 4. Naturalmente, que, à luz do presente projeto de lei, a CReSAP fica dispensada de observar estas regras de representação equilibrada quando o conjunto de candidatos, selecionados em função das suas competências, aptidões, experiência e formação legalmente exigíveis, não o permitir e que, quando a lista de candidatos apresentada pela CReSAP o permita, os membros do Governo devem promover 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.