

Checklist

Avaliação da integração da perspetiva da igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da Não Discriminação em operações cofinanciadas

Identificação da Operação e do Beneficiário

| | | | |
|--|---|---------------------------------|------------|
| Entidade beneficiária: | NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária | | |
| Nº da Candidatura (Código Universal): | XXXXXX(PO) – 99(Eixo) – 99999(PI/TI) -FUNDO (FEDER, FC, FSE, FEADER, FEAMP) – 999999 (nº sequencial dentro do PO e da TI) | | |
| Título da operação | | | |
| Tipologia de operação | Número da TO | | |
| Concurso (Aviso): | XXXXXX (PO) - 99(TI) - 9999(ANO) - 99(sequência no PO/Ano) | | |
| Data de submissão da candidatura: | dd-mm-aaaa | | |
| Data de início da operação: | dd-mm-aaaa | Data de fim da operação: | dd-mm-aaaa |
| Data de aprovação da operação: | dd-mm-aaaa | | |

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

Outra legislação aplicável: Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

| Questão a verificar ao nível da Operação e da Organização: | A preencher pelos beneficiários | | | A preencher pela AG/OI | | |
|--|---------------------------------|---|----|--|---|-------------|
| | S | N | NA | Evidências documentais (em anexo) | Verificação de Gestão (em que fase?) | Observações |
| Avaliação Global | | | | | | |
| A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual? | - | - | - | | | |
| A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual? | | | | <i>Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género</i> | | |
| Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional | | | | | | |
| A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres? | | | | <i>Ex: Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos</i> | | |
| Existem instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos? | | | | <i>Ex: - Plano para a Igualdade; - Plano de Sensibilização e Informação interno; - Plano de Formação; - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros</i> | | |
| Existe paridade de género nos cargos de direção? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade de um dos géneros é inferior a 33,3%; NA, por exemplo, no caso de empresários em nome individual</i> | | | | <i>Ex: - Estatutos/Orgânica da entidade; - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social</i> | | |
| Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidas práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras? | | | | <i>Ex: - Processos de seleção baseados na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades; - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/reconversão profissional</i> | | |
| Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do género sub-representado nos processos de decisão? | | | | <i>Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros</i> | | |

| Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar? | | | | | | |
| Foram previstas ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar? | | | | <p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extraescolar; apoio a outras pessoas a cargo; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua; - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as; outros - Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais; - Incentivo à alternância de género no apoio à família <p>Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações</p> | | |
| Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade | | | | | | |
| A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade? | | | | | | |
| A organização adotou medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade? | | | | <p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em linguagem gestual e legendados para pessoas surdas; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário como o horário flexível ou específico | | |
| A organização adotou políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades? | | | | <p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade | | |
| Prevenção de práticas discriminatórias | | | | | | |
| Foram adotadas orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa? | | | | <p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual ou guia de linguagem inclusiva; - Sessões informativas ou formação-Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho; - Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho; | | |
| Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura) | | | | | | |
| Parecer: | | | | | | |
| Balanço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final) | | | | | | |
| | | | | | | |

Anexo

Legislação de referência

Compromissos internacionais

- Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
- Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
- Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019)
- Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

- **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»**, que integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- **3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar**;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- **Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto**, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [**Legislação consolidada**] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
- **Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto**, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um **relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- **Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro**, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**;
- **Portaria n.º 84/2015, de 20 de março**, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- **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;
- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março**, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
- **Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março**, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de **Planos para a Igualdade** em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

- **Lei n.º 90/2019, de 4 setembro**, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- **Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro**, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- **Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro**, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Legislação na área da Violência Doméstica

Bases Gerais

- [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»](#), que integra o **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Código Penal [38.ª Alteração] pela [Lei nº 83/2015, de 5 de agosto](#), criação dos crimes de mutilação genital feminina, perseguição e casamento forçado e alteração aos crimes sexuais.

Violência doméstica

- **Regime Jurídico Aplicável à Violência Doméstica** [[Legislação consolidada](#)], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
- [Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro](#), estabelece procedimentos específicos a observar pelos magistrados e agentes do Ministério Público na área da violência doméstica;
- [Resolução de Conselho de Ministros M n.º 139/2019, de 19 de agosto](#), que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
- [Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro](#), cria o **Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida**, no âmbito da DGS, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;
- [Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro](#), assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 2/2008, de 14 de janeiro, que regula o ingresso nas magistraturas, a formação de magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários;
- [Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho](#), procede à regulamentação do [Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro](#), diploma que regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro;
- Estatuto da Vítima, aprovado pela [Lei nº 130/2015, de 4 de setembro](#);

Vigilância eletrónica

- [Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro](#), diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (Vigilância Eletrónica), com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto;
- [Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril](#), alterada pela Portaria n.º 63/2011, de 23 de março, estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

- [Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência](#) (em curso)
- Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- [Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro](#), que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- [Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro](#), que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade** (PEAQPDI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, alterado pelo [Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho](#), que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do [Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade](#).

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela [Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto](#);
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei nº 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela [Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro](#), que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela [RCM n.º 61/2018, de 21 de maio](#);
- [Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto](#), que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
- [Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto](#), que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [[Legislação consolidada](#)]