|  |
| --- |
| ***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 Descriminação  *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? |  |  |  | *Ex: Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género* |  |  | |
| *Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional* | | | | | | |
| A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres? |  |  |  | *Ex: Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos* |  |  | |
| Existem instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos? |  |  |  | *Ex:  - Plano para a Igualdade;  - Plano de Sensibilização e Informação interno;  - Plano de Formação;  - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros* |  |  | |
| Existe paridade de género nos cargos de direção?  *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* |  |  |  | *Ex:  - Estatutos/Orgânica da entidade;  - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes; Balanço social* |  |  | |
| Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidos práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras? |  |  |  | *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* |  |  | |
| Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do género sub-representado nos processos de decisão? |  |  |  | *Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão;  - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas; Outros* |  |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *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? |  |  |  | *Ex:  - 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*  *Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações* |  |  | |
| *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? |  |  |  | *Ex: - 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? |  |  |  | *Ex:  - 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? |  |  |  | *Ex:  - 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](https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos#13) [Artigo 7.º];
* [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR) [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
* [Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=PT) [PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO];
* [Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT)
* [Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019](https://dre.pt/application/file/a/493125))
* [Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:em0047)
* [Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial](http://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-internacional-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-racial-0)

|  |
| --- |
| *Legislação na área da Igualdade de Género* |

Bases Gerais

* [Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual»](https://dre.pt/application/file/a/115360102), 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](https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=2b472cb7-980b-4d69-b744-366020d7e873);
* Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
* [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](https://dre.pt/application/file/a/108000750), 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](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202006181737/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=indice)] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
* [Constituição da República Portuguesa](https://www.parlamento.pt/Legislacao/paginas/constituicaorepublicaportuguesa.aspx) - **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](https://dre.pt/application/file/a/116127947), 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](https://dre.pt/application/file/70202875), que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras gravidas, puérperas e lactantes**;
* [Portaria n.º 84/2015, de 20 de março](https://dre.pt/application/file/66818280), 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](https://dre.pt/application/file/a/121665877), 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](https://dre.pt/application/file/66675070), 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](https://dre.pt/application/file/a/542310), 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](https://dre.pt/application/file/a/124418379), 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](https://dre.pt/application/file/a/122760091), 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](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/RAR_184_2019.pdf), 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»](https://dre.pt/application/file/a/115360102), 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](https://dre.pt/application/file/a/69951045), 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](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/130791246/202006091254/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=indice)], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;
* [Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro](https://app.legix.pt/readdocument?id=805893&index=EcoLegis&o=&search=RCM%20n.%C2%BA%20139%2F2019,%20de%2019%20de%20agosto), 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](https://dre.pt/application/file/a/124044447), que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
* *Última alteração: Lei nº 2/2020, de 31 de março.*
* [Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro](https://dre.pt/application/file/a/125517083), 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](https://dre.pt/application/file/a/124347450), 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](https://dre.pt/application/file/a/115648911), procede à regulamentação do [Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro](https://dre.pt/application/conteudo/114561723), 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](https://dre.pt/application/file/a/70186153);

*Vigilância eletrónica*

* [Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1269&tabela=leis&so_miolo=), 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](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1250&tabela=leis&so_miolo=), 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](https://dre.pt/application/file/a/124500807) , 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](https://dre.pt/application/file/a/108270507), que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
* [Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro](http://dre.pt/pdf1s/2009/10/19700/0748207497.pdf), com as alterações introduzidas pela [lei n.º 24/2011, de 16 de junho](http://dre.pt/pdf1s/2011/06/11500/0317703178.pdf), pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo [Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho](https://dre.pt/application/file/67508037), 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](https://dre.pt/application/file/a/74996991), 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**](https://www.iefp.pt/documents/10181/227612/2016_03_09_Guia_Organizativo_Formacao_Profissional_Certificacao_Pessoas_Deficiencias.pdf/1fc3a5d2-e97b-428f-94d7-c2fa60f43c5a).

|  |
| --- |
| *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](https://dre.pt/application/file/a/108039214);
* 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](https://dre.pt/application/file/a/124609398), 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](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202006181737/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=indice)]

|  |
| --- |
| *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](https://dre.pt/application/file/a/115360102);
* [Lei n.º 38/2018de 7 de agosto](https://dre.pt/application/file/a/115933758), 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](https://dre.pt/application/file/a/123995698), 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](https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202006181737/exportPdf/maximized/1/cacheLevelPage?rp=indice)]