ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Minuta para preenchimento por parte dos Grupos Parlamentares/Deputados

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Reduz a contribuição para a ADM para 2,5% e fixa a incidência das mesmas nos 12 meses correspondentes à remuneração mensal (5.ª alteração ao Decreto-Lei n.º 167/2005, de 23 de setembro)

2 – A iniciativa consiste num ato normativo de caráter meramente repetitivo e não inovador?

SE A RESPOSTA FOR AFIRMATIVA JUSTIFIQUE EM BAIXO

Sim ○ Não ◉

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

3 – Descrição da situação e dos papéis de mulheres e homens no contexto sobre o qual a iniciativa vai incidir

3.1. Identificação concreta dos grupos e subgrupos de pessoas potencialmente beneficiadas (positiva ou negativamente) pela iniciativa de modo direto e indireto

3.2. Foi tida em consideração informação estatística ou qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género das pessoas identificadas no ponto 3.1.?

3.3. Os dados em causa evidenciam diferenças atendendo às seguintes características sócio económicas: idade, educação, situação familiar, situação financeira, ou quaisquer outros?

3.4.Foram tidas em consideração metas de igualdade e equilíbrio entre sexos definidas em compromissos internacionais ou europeus, assumidos pelo Estado Português? Quais?

3.5. Os compromissos em causa estão previstos nas políticas de igualdade? Qual o contributo da iniciativa para os objetivos da politica de igualdade do Governo?

3.6. Foram promovidas consultas a algumas destas entidades, especificamente dirigidas à apreciação do impacto da iniciativa sobre o género? Identifique, quando aplicável:

a) Peritos em género (movimentos/organizações de mulheres, académicos, centros de investigação?

Sim ○ Não ◉

b) Organismos governamentais relevantes?

Sim ○ Não ◉

c) ONGs?

Sim ○ Não ◉

d) Beneficiários (mulheres e homens) que poderão ser afetados negativa ou positivamente pela iniciativa?

Sim ○ Não ◉

3.7. Caso tenha respondido afirmativamente a alguma/s das alíneas, identifique os organismos e apresente resumidamente a sua posição.

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

Categorias / Indicadores		Avaliação			Valoração		
		Sim	Não	N/A	Positivo	Neutro	Negativo
4.1. Direitos:							
a)	O projeto ou a proposta de lei afetará os direitos das mulheres ou dos homens de forma direta ou indireta?	○	◉	○	○	◉	○
Notas:							
4.2. Acesso:							
b)	As mulheres e os homens irão beneficiar de igual modo da aplicação da lei?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							
c)	Existem limitações distintas à participação de mulheres e de homens?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							
4.3. Recursos:							
d)	Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							
e)	A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							
4.4. Normas e Valores:							
f)	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?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							
g)	Os estereótipos e certos valores serão uma barreira para mulheres ou homens quando tentarem maximizar os benefícios que lhes são concedidos pela lei?	○	○	◉	○	◉	○
Notas:							

5- Conclusão/propostas de melhoria

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

Identificação formal da iniciativa e breve descrição do conteúdo e objetivos a atingir.

2 – A iniciativa consiste num ato normativo de caráter meramente repetitivo e não inovador?

Este ponto permite aferir da dispensa de avaliação prévia de impacto de género. Uma iniciativa legislativa pode ser considerada um ato normativo repetitivo e não inovador em relação a legislação já existente, sendo que, alterações repetitivas e sem qualquer elemento inovador dispensam avaliação prévia. Se a resposta à questão for afirmativa, o preenchimento da ficha de avaliação estará concluído, pois a iniciativa não carece de avaliação prévia de impacto de género. Se a resposta for negativa, a avaliação prossegue através do preenchimento dos pontos subsequentes. Tendo em conta que a Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro exige que a resposta seja expressamente fundamentada – ver artigo 5.º, n.º 1, in fine – a resposta afirmativa a esta questão deve ser expressamente fundamentada. Sendo negativa, a fundamentação não é exigida nesta parte porque constará dos pontos subsequentes a informação relevante.

A lei prevê também como fundamento para a dispensa de AIG prévia a "urgência", mas torna obrigatória, nesses casos, uma Avaliação Sucessiva de Impacto de Género. Porém, o simples facto de o proponente requerer urgência na tramitação da sua iniciativa, quando a apresenta não é suficiente para deliberar sobre essa tramitação que, cfr. decorre do artigo 63.ºdo regimento da AR, depende de uma deliberação nesse sentido dos órgãos competentes.

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

Elaboração de um diagnóstico da situação inicial sobre a qual vai incidir a iniciativa em preparação, com recurso a informação estatística disponível e a informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

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

Neste ponto pretende-se elaborar uma prognose do impacto da iniciativa sobre a situação inicial identificada, identificando, quando possível: i) os resultados diretos previstos com a aplicação da norma; ii) a incidência sobre a melhoria da situação dos homens e mulheres, nomeadamente no que respeita aos papéis e estereótipos de género; iii) o contributo para os objetivos das políticas de igualdade.

A previsão dos resultados a alcançar é efetuada com recurso a uma bateria de indicadores identificados na tabela agrupados em 4 categorias: direitos, acesso, recursos e normas e valores.

Relativamente à valoração do impacto de género que se prevê que a iniciativa possa vir a implicar, pretende-se apresentar uma valoração dos efeitos previsíveis da norma no que respeita à igualdade entre homens e mulheres e ao cumprimento dos objetivos das políticas para a igualdade.

Os resultados da análise são expressos nos seguintes termos:
i) Impactos negativos: quando a aplicação das normas ou a implementação das medidas previstas reforçam as desigualdades de género;
ii) Impactos neutros: quando o género não é relevante para o desenvolvimento e aplicação das normas ou por estas não é afetado;
iii) Impactos positivos quando:

a) A perspetiva da igualdade de género está presente no desenvolvimento e aplicação das normas, verificando-se um impacto sensível de género;
b) A perspetiva da igualdade de género é um dos elementos fundamentais das normas, verificando-se um impacto positivo de género;
c) A perspetiva da igualdade de género é o eixo central das normas, que têm como finalidade a promoção da igualdade entre homens e mulheres, verificando-se um impacto transformador de género.

A AIG pretende promover a igualdade, na prática, entre homens e mulheres e não uma igualdade formal prevista na lei. O objetivo central não é uma igualdade numérica (gender parity) ou um equilíbrio/rácio entre o número de homens e mulheres (gender balance), mas sim uma igualdade substantiva/na prática. O que pode implicar nivelar as condições de um determinado campo de atuação, para que as mulheres possam beneficiar das mesmas oportunidades para obter os mesmos resultados que os homens. Assim uma iniciativa sensível ao género pode requerer uma intervenção especificamente direcionada às mulheres ou aos homens, quando a discriminação em relação a qualquer um deles resulta de estereótipos de género socialmente desenhados e impostos, sem atender às necessidades, responsabilidades e prioridades por natureza distintas entre os dois géneros, atendendo aos seus papéis sociais distintos.

4.1. Direitos: pretende-se aferir se e de que forma a aprovação da norma afeta os direitos de homens e mulheres "alvo" da medida; no caso de resposta afirmativa pretende-se saber se se trata de um impacto direto ou indireto.

Considera-se que há um impacto direto quando afeta o acesso das pessoas a recursos (concessões, posições, empregos, composição de comissões, etc.). Regista-se um impacto indireto quando a lei afeta os meios de provisão (ou forma de acesso) a certos recursos ou serviços, por trás dos quais estão pessoas como beneficiários finais.

4.2. Acesso: avalia o número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da norma e se há igualdade de participação/acesso entre homens e mulheres.

Tem como objetivo verificar se o benefício da aplicação da medida é equitativo entre homens e mulheres (ex.: aumento de reformas);

A medida permite igualdade de participação entre homens e mulheres (ex.: abertura de maior número de vagas em universidades).

4.3. Recursos: analisa a igualdade de acesso aos recursos necessários para que possa beneficiar da aplicação da medida e, simultaneamente, se a distribuição de recursos proporcionada pela medida é equitativa.

Mede se homens e mulheres tem o mesmo acesso a recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei. Ex: licenças de maternidade/paternidade, esperança média de vida, salário médio, acesso à saúde, etc.

Pretende verificar se a distribuição de recursos potencialmente previstos na lei é realizada de modo igual entre homens e mulheres, podendo existir situações em que as medidas incidem sobre uma população alvo com predominância de um dos géneros (ex.: reformas, abonos de família, desemprego, setor de atividade, rendimentos, etc.).

4.4. Normas e Valores: avalia o impacto das normas sociais e dos papéis associados a cada género e de que forma é que se poderá contribuir para promover a igualdade de género nestes aspetos.

No caso de a norma entrar em vigor, pretende avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas e valores culturais vigentes irão afetar de forma diferenciada homens e mulheres, nomeadamente em áreas como a divisão de trabalho, organização da vida privada, organização da cidadania, representatividade em órgãos de decisão, etc.

Tem como objetivo verificar e avaliar se os estereótipos de género, bem como as normas sociais e valores sociais existentes serão uma barreira para o usufruto pleno dos benefícios da lei. Importa compreender se aspetos decorrentes da organização da vida privada, representação em órgãos de decisão, diferenças salariais, divisão de trabalho, violência doméstica, etc. são barreiras impeditivas da maximização dos benefícios que são concedidos pela Lei.

5 – Conclusão/propostas de melhoria

Este ponto permite a apresentação das conclusões da avaliação prévia de impacto de género, e, quando necessário face à avaliação dos resultados prováveis da medida, apresentar propostas de melhoria ou recomendações, quanto à redação do projeto ou quanto às medidas tendentes à sua execução, nomeadamente através de: i) Medidas adicionais, para melhorar o impacto de género; ii) Modificação de medidas existentes iii) Alteração à linguagem e aos conceitos utilizados; iv) Medidas complementares ou dirigidas a outros departamentos relevantes para a implementação da medida; v) sugestões de acompanhamento da execução.

Exemplos de ações:

i) Promoção e incorporação da perspetiva de género: melhorando o conhecimento da situação de diferencial entre os homens e mulheres desencadeando um procedimento de participação de pessoas especializadas em igualdade de género;

ii) Incentivar a participação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de decisão públicos e privados;

iii) Integrar medidas de ação positiva (para mulheres, envolvimento dos homens a favor da igualdade) ou aparentemente neutras, mas com impacto positivo (vitimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);

iv) Diminuição das desigualdades das mulheres que sofrem de múltipla descriminação (por idade, classe social, opção sexual, incapacidade, etnia, nacionalidade, etc.);

v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (descriminação por razões de sexo, pela existência de linguagem ou imagens sexistas, etc.);

vi) Complementar a implementação dos objetivos das medidas com ações de reforço de divulgação, sensibilização, formação, ações de acompanhamento da implementação, regulamentação da medida, criação de serviços ou estruturas e estabelecimento de prazos para avaliação de resultados obtidos.