

Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Proposta de Lei que aprova a Lei das Grandes Opções para 2021-2025, que correspondem a uma atualização das Grandes Opções para 2021-2023

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

A pandemia provocou um choque com impactos sociais profundos cuja real magnitude pode estar ainda por revelar e que importa aferir. As consequências da crise são diferenciadas para mulheres e para homens, com particulares impactos sobre as primeiras. Esse impacto é já visível tendo em conta o nível de segregação de mulheres e homens nas profissões e da feminização da precarização que leva a que as mulheres estejam tanto nos setores económicos mais contraídos pela crise como nos setores que são tidos como essenciais nas funções, mas não no valor social e económico que lhes tem sido atribuído. Também a persistente divisão desigual do trabalho não pago, de cuidado e doméstico agravou na crise, com aumento da sobrecarga sobre as mulheres e o risco de uma retraditionalização de papéis de género com efeitos a longo prazo potencialmente devastadores na participação das mulheres no mercado de trabalho, tendo as mulheres sido mais de 80% dos beneficiários da medida excepcional de apoio à família. A reduzida participação das mulheres e raparigas nas áreas das TIC também se tornou particularmente visível com a pandemia: a representação de mulheres nos diplomados em TIC desceu de 26% em 1999 para 21% em 2019; o último relatório PISA mostra que, entre os alunos com melhor desempenho em matemática e ciência, as expectativas de carreira na ciência e engenharia é de cerca de 50% nos rapazes e de apenas 15% nas raparigas, invertendo-se esta relação quando a expectativa é de uma carreira na saúde. As vítimas de violência doméstica também foram confrontadas com um risco acrescido de violência, muito em particular nos períodos de confinamento.

Assim, a Lei das Grandes Opções consubstancia as linhas de política económica para os próximos cinco anos e é indubitavelmente marcada pela necessidade de dar uma resposta aos impactos da crise pandémica provocada pela doença COVID-19 aos mais diversos níveis, bem como relançar as bases do crescimento económico a médio prazo, sustentadas nas prioridades políticas estabelecidas para o horizonte da legislatura, num contexto em que Portugal terá à sua disposição um importante pacote de recursos financeiros provenientes do orçamento europeu, onde se inclui o Quadro Financeiro Plurianual 2021-2027 e o Next Generation EU.

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:

No âmbito das GOP 2021-2025, a Agenda "As pessoas primeiro" visa responder a desafios que se dividem em torno de cinco grandes domínios estratégicos: a sustentabilidade demográfica, a luta contra a exclusão, a resiliência do SNS, a garantia de habitação condigna e acessível e o combate às desigualdades e à discriminação, assumindo a igualdade de género (incluindo a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica) como eixo de intervenção prioritário. Esta agenda visa designadamente responder ao envelhecimento da população, promover a natalidade e estimular fluxos migratórios, promover um envelhecimento ativo e saudável, promover a luta contra a pobreza e exclusão e a promoção da igualdade de oportunidades, mobilizando diferentes campos da política pública, seja em matéria de migração, habitação, saúde, educação, transportes ou emprego.

Para além do foco na agenda 1, a igualdade de oportunidades assume-se como uma dimensão transversal a todas as agendas da Estratégia Portugal 2020 e, por conseguinte, às presentes Grandes Opções.

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:							
<p>Para estudar o impacto da pandemia nas desigualdades de género, o Governo está a apoiar projetos de investigação específicos. As GOP assumem também a necessidade de continuidade das políticas estruturantes, designadamente no âmbito da lei da igualdade remuneratória; do reforço das iniciativas de combate à segregação sexual nos percursos formativos e profissionais; da promoção da representação equilibrada de mulheres e homens em cargos de decisão; da promoção de uma divisão igual do trabalho não pago, de cuidado e doméstico, e melhores condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, assente no princípio de que a conciliação respeita a homens e a mulheres, e a sua promoção não deve fragilizar a participação das mulheres no mercado de trabalho e deve acautelar a situação particular das famílias monoparentais. O Relatório OE 2021 inclui, pela primeira vez, um conjunto de indicadores de acompanhamento anual dos progressos em matéria de igualdade entre mulheres e homens; será consolidado o desenvolvimento dos orçamentos com perspetiva de género nas várias áreas governativas; e será também prosseguido o objetivo de desagregação por sexo dos dados administrativos da Administração Central e no acompanhamento da implementação das medidas do PRR. O Governo continuará a garantir resposta rápida a novas necessidades que a crise sanitária ou crise económica coloquem no domínio da violência doméstica, dará continuidade à concretização das medidas de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto; o alargamento e a especialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD); no quadro do PRR, agilizar a gestão de respostas habitacionais urgentes para vítimas de violência doméstica na Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário; ou ainda o desenho de medidas de apoio e acompanhamento a pessoas em situação de prostituição; e o alargamento do projeto Práticas Saudáveis – Fim à Mutilação Genital Feminina e o lançamento de um Livro Branco sobre Práticas Tradicionais Nefastas.</p>							

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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
<p>A Agenda “As pessoas primeiro”, inclui várias medidas que promovem uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres, desde o acompanhamento e a avaliação da aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que visa promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. Importa também promover uma divisão igual do trabalho não pago, de cuidado e doméstico, entre mulheres e homens, e melhores condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, tendo já em conta os impactos conhecidos da crise, designadamente, e no âmbito do PRR, através de uma nova geração de equipamentos e respostas sociais para a 1.ª infância, pessoas idosas e pessoas com deficiência, da expansão da atual rede de transportes e do investimento na Rede Nacional de Cuidados Continuados Integrados. Neste contexto, deverá também ser garantido que a promoção do teletrabalho, designadamente como forma de conciliação, não agrava as assimetrias de género pré-existentes. Refira-se ainda o reforço das iniciativas de combate à segregação sexual nos percursos formativos e profissionais, incluindo no âmbito do Engenheiras por 1 Dia, do Programa InCoDe.2030 e do Plano de Ação para a Transição Digital e no quadro do PRR, os vários programas de educação, qualificação e capacitação digital incluem mecanismos para garantir o equilíbrio de género ao nível dos participantes, designadamente através de mecanismos de incentivo à participação do sexo sub-representado. Finalmente, refira-se a promoção da representação equilibrada de mulheres e homens em cargos de decisão, designadamente através do acompanhamento das Leis n.º 62/2017 e n.º 26/2019, e da capacitação das mulheres para a liderança no âmbito dos programas de formação da Administração Pública.</p>							

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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input 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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Notas:							
<p>As várias medidas de promoção da igualdade de género nas GOP visam a desconstrução de estereótipos de género, através da adoção de medidas e ações concretas que respondem a desvantagens específicas daí resultantes, em alinhamento com a</p>							

<p>Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual "(RCM n.º 61/2018, de 21 de maio) a qual assume a eliminação dos estereótipos como preocupação central, estando estes na origem das discriminações em razão do sexo diretas e indiretas que impedem a igualdade substantiva entre mulheres e homens.</p> <p>São vários os exemplos disso, desde a promoção da divisão igual do trabalho não pago, de cuidado e doméstico, entre mulheres e homens, e melhores condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; à promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor; ao reforço das iniciativas de combate à segregação sexual nos percursos formativos e profissionais, incluindo no âmbito do Engenheiras por 1 Dia, do Programa InCoDe.2030 e do Plano de Ação para a Transição Digital, e no quadro do PRR; e à promoção da representação equilibrada de mulheres e homens em cargos de decisão, designadamente através do acompanhamento das Leis n.º 62/2017 e n.º 26/2019, e da capacitação das mulheres para a liderança no âmbito dos programas de formação da Administração Pública.</p>					
Totais:					

5- Conclusão/propostas de melhoria

--

Notas de Preenchimento

1 – Identificação da iniciativa

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

2 – 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 informação qualitativa sobre os papéis e estereótipos de género, considerando ainda os objetivos das políticas de igualdade e oportunidades.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de carácter 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.

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.

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.

1.1. 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.

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.

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

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

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.

3.1. 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.

3.2. 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. 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.

4.1. 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.

4.2. 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 (vítimas de violência, famílias monoparentais, para os que assumem apoio a pessoas dependentes, etc.);

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

v) Inclusão de medidas proibitivas ou sancionatórias de comportamentos (discriminação 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.