

## Avaliação Prévia de Impacto de Género

### 1 – Identificação da iniciativa

Proposta de Lei que aprova as Grandes Opções para 2022-2026

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

As opções de política económica, social e territorial reconhecem os avanços significativos verificados na economia, sociedade e territórios portugueses, tomando como base de sustentação os desenvolvimentos recentes nas dimensões do crescimento económico, do mercado de trabalho, do combate à exclusão social e desigualdade, evidenciado na melhoria estrutural dos indicadores que medem a desigualdade, a pobreza e a privação material, e das qualificações.

O contexto destas Grandes Opções 2022-2026 é, de igual forma, marcado de forma significativa pelas consequências da agressão da Rússia à Ucrânia e pela resposta à crise provocada pela pandemia da doença COVID-19. Assim, além de responderem às consequências do conflito na Ucrânia, as Grandes Opções estão em linha com as medidas que foram tomadas para enfrentar a crise sanitária e amortecer os seus efeitos, designadamente o efeito disruptivo súbito que gerou na tendência de melhoria gradual dos indicadores principais de desigualdades que se vinha verificando até ao momento de eclosão da pandemia da doença COVID-19. Pretende-se, por isso, prosseguir o esforço orientado para a diminuição sustentada das desigualdades sociais, apostando em políticas públicas inclusivas e distributivas compatíveis com um projeto e uma ambição de uma sociedade justa e coesa.

Neste contexto, e não obstante os avanços alcançados, é reconhecido que continuam a persistir desigualdades estruturais entre mulheres e homens, assentes em estereótipos de género que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo e que se manifestam designadamente no persistente desequilíbrio na distribuição do trabalho de cuidado e doméstico entre homens e mulheres; nos níveis elevados de segregação horizontal, a par da disparidade salarial de género (11,4% em 2020) e nas pensões (28,4% em 2020); na feminização do risco de pobreza e exclusão social (20,9% face a 18,9% entre homens, em 2020); nas dificuldades de conciliação e nas barreiras ao acesso das mulheres a lugares de decisão (26% na administração das empresas cotadas em 2020). Os impactos da crise da COVID-19 acentuaram estas desigualdades, manifestando-se designadamente ao nível da segregação profissional, na desigualdade salarial ou na distribuição desigual das tarefas de cuidado e doméstica, tendo as mulheres sido praticamente a totalidade das pessoas beneficiárias do apoio excecional à família, bem como do subsídio por isolamento profilático por descendente. Acresce ainda que as mulheres assumem maior peso no desemprego, designadamente no registado (57,3%, julho de 2022), incluindo entre jovens (54,9%) e a estar significativamente subrepresentadas nas profissões ligadas às transições digital (2,0% dos especialistas em TIC no emprego total, face a 7,7% entre os homens) e verde.

As Grandes Opções 2022-2026 dividem-se por cinco áreas de atuação, nomeadamente um desafio que é transversal e quatro desafios estratégicos [Boa Governação (desafio transversal); alterações climáticas (primeiro desafio estratégico); demografia (segundo desafio estratégico); desigualdades (terceiro desafio estratégico); sociedade digital, da criatividade e inovação (quarto desafio estratégico)], sendo o combate às desigualdades e a promoção da igualdade e não discriminação assumidos, nesse âmbito, como objetivos centrais dos instrumentos de planeamento estratégico nacionais bem como dos programas de financiamento na sua base, designadamente no âmbito do terceiro objetivo estratégico.

As políticas públicas para a igualdade entre homens e mulheres e para a não discriminação em razão do sexo têm vindo a ser consubstanciadas ao longo das últimas décadas, sendo atualmente objeto de uma abordagem dupla, inscrita nos instrumentos de estratégia e de planeamento nacionais, através, por um lado, da transversalização destes objetivos nas várias áreas de política e, por outro, do desenvolvimento de ações específicas. O propósito maior é, pois, continuar a prosseguir-se as orientações expressas nesses instrumentos – um dos quais a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

### 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:

As Grandes Opções 2022-2026 priorizam o objetivo da igualdade entre mulheres e homens, quer de forma central quer de forma transversal aos respetivos desafios estratégicos, afetando os direitos das mulheres e dos homens tanto de forma direta como indireta. De salientar que os próprios instrumentos de financiamento europeu subjacentes às Grandes Opções, desde o PT 2020, ao PT 2030 e PRR, incluem medidas concretizadoras destes objetivos de igualdade e não discriminação.

Atuando diretamente sobre estes objetivos, destacam-se, em particular, as medidas do desafio estratégico relativo às desigualdades, no âmbito do domínio de intervenção “igualdade de género e combate às discriminações”, no qual se incluem a prossecução da Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030 e do Plano Anual de Formação Conjunta em Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica. Neste contexto, salientam-se as seguintes dimensões específicas de atua-

ção: a concretização da igualdade entre mulheres e homens no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, designadamente em matéria de igualdade salarial, parentalidade e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, de combate à segregação profissional, designadamente na área do digital; o cumprimento das leis da representação equilibrada nas empresas públicas e cotadas, bem como na administração pública; o lançamento de um pacto de corresponsabilidade pela conciliação que promova a igualdade na prestação de cuidados e da partilha de tarefas domésticas e de cuidado; o combate a todas as formas de violência, em particular contra as mulheres, a promoção de mecanismos de apoio e proteção das vítimas, e o desenvolvimento de um sistema integrado de atuação urgente de âmbito territorial e garantia da cobertura integral do território; e a conclusão da unificação da Base de Dados da Violência Doméstica. Concorrendo para estes propósitos, destacam-se ainda, no âmbito do PRR, a componente “Qualificações e Competências” no combate a práticas discriminatórias e estereótipos de género nas opções formativas e profissionais, bem como a Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, que abrange também as vítimas de violência doméstica. Também no âmbito do desafio estratégico da demografia é promovida a igualdade entre mulheres e homens através da melhoria dos equilíbrios do mercado de trabalho, promovendo a estabilidade laboral, bem como o acesso a e o reforço de serviços e equipamentos de apoio à família para promover condições efetivas de exercício da parentalidade e de conciliação; ou da inclusão do combate à segregação profissional nas políticas de emprego; ou da resposta integrada na área da habitação; ou ainda da melhoria do acesso e qualidade dos cuidados de saúde e proteção social, em todas as fases da vida. No desafio estratégico “sociedade digital, da criatividade e da inovação”, destaca-se a inclusão de mecanismos de combate à segregação profissional de mulheres e de homens no investimento PRR de capacitação Digital das Empresas (Academia Portugal Digital e Emprego + Digital 2025) bem como na prossecução de medidas como o Impulso Jovens STEAM e INCoDe.2030.

De forma complementar, a transversalização do objetivo da igualdade e não discriminação em vários domínios de política pública é igualmente promovida no quadro do desafio estratégico “desigualdades” através do alargamento da experiência dos orçamentos com perspetiva de género em diferentes áreas governativas, da produção de dados administrativos desagregados por sexo e da produção e monitorização de indicadores em matéria de igualdade entre mulheres e homens, em cada um dos desafios estratégicos, que potencie um processo de avaliação gradual dos progressos. Concorrem também para estes objetivos o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (que inclui a avaliação dos impactos da lei da igualdade salarial entre homens e mulheres), a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza, a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, o Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - 1º Direito, ou a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, ou ainda as medidas no quadro da política fiscal para as famílias com filhos, ou - na saúde - o reforço das Unidades de Cuidados na Comunidade, a constituição de equipas de cuidados continuados integrados em todos os ACES, a conclusão da cobertura nacional de Serviços Locais de Saúde Mental, ou a promoção das respostas de proximidade, no âmbito dos cuidados de saúde primários. No desafio da boa governação, refira-se a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública ou o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade. Também no desafio estratégico das alterações climáticas, refiram-se o domínio da “mobilidade sustentável” ou a Estratégia Nacional de Longo Prazo para o Combate à Pobreza Energética.

## 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:

As Grandes Opções 2022-2026 assentam no objetivo da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em razão do sexo, os quais têm vindo a ser consubstanciadas ao longo das últimas décadas e que são atualmente objeto de uma abordagem transversal e específica, inscrita nos instrumentos de estratégia e de planeamento nacionais, sendo assim, premissa das opções aqui plasmadas, sejam de impacto indireto ou direto em mulheres e homens, e promovendo-se, quando necessário, mecanismos que visem garantir que tanto mulheres como homens beneficiam desses impactos (e.g., promoção de condições efetivas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar). O propósito maior é, pois, continuar a prosseguir-se as orientações expressas nesses instrumentos – um dos quais a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, que consolida as principais prioridades em matéria de promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e violência doméstica.

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:

Conforme referido, as medidas enquadradas nas Grandes Opções 2022-2026 assentam na igualdade entre mulheres e homens, não só assumindo como objetivo uma participação igual, mas também atuando ao nível de desvantagens existentes em razão dos estereótipos de género que afetam em particular as mulheres, de modo a promover as condições necessárias para a sua participação plena em várias dimensões. Destaca-se, em particular, no desafio estratégico das desigualdades/eixo de intervenção “igualdade de género e combate às discriminações”, a promoção de condições de conciliação e o combate à segregação nas profissões, designadamente na área do digital, ou ainda a promoção da participação das mulheres na tomada de decisão assegurando-se o cumprimento das leis da representação equilibrada nas várias esferas, bem como a promoção de uma divisão igual nas tarefas de cuidado e domésticas. No desafio estratégico da demografia, refira-se também o objetivo da conciliação, intervindo, entre outros, ao nível das licenças parentais, da proteção dos cuidadores informais e da organização dos tempos de trabalho; bem como as medidas promotoras da natalidade, de natureza fiscal e ao nível dos equipamentos sociais; ou a integração do objetivo do combate à segregação profissional no Acordo de Formação Profissional e Qualificações, e no Compromisso Emprego Sustentável.

Importa ainda sublinhar, de forma transversal às Grandes Opções, o desenvolvimento de mecanismos de monitorização e avaliação dos impactos das políticas ao nível da igualdade entre mulheres e homens. Neste contexto, destaca-se, no quadro do desafio estratégico das desigualdades, o alargamento da experiência dos orçamentos com perspetiva de género em diferentes áreas governativas, a produção de dados administrativos desagregados por sexo e a produção e monitorização de indicadores

em matéria de igualdade entre mulheres e homens, em cada um dos desafios estratégicos, que potencie um processo de avaliação gradual dos progressos. De referir também o objetivo de concluir a unificação da Base de Dados da Violência Doméstica, instituindo um sistema de tratamento de informação que se baseie numa visão global e integrada em matéria de homicídios e de outras formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica.

### 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:

Conforme referido no ponto 2.1., as Grandes Opções 2022-2026 assentam no objetivo da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em razão do sexo, os quais têm vindo a ser consubstanciadas ao longo das últimas décadas e que são atualmente objeto de uma abordagem transversal e específica, inscrita nos instrumentos de estratégia e de planeamento nacionais, sendo assim, premissa das opções aqui plasmadas, sejam de impacto indireto ou direto em mulheres e homens, assumindo-se, sempre que necessário, os mecanismos que visem garantir que tanto mulheres como homens têm acesso aos recursos necessários para poderem beneficiar das medidas desenvolvidas.

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:

O objetivo da igualdade e da não discriminação no quadro das Grandes Opções visa alcançar uma igualdade substantiva, incluindo na criação de condições que promovam uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres, e atuando ao nível das desvantagens existentes em razão dos estereótipos de género que afetam em particular as mulheres. Complementando os princípios já referidos no ponto 2.2. supra, salienta-se de forma mais detalhada o seguinte:

No âmbito do desafio estratégico das desigualdades, as Grandes Opções dedicam um eixo de intervenção especificamente à igualdade de género e combate às discriminações, incluindo várias áreas de atuação que promovem uma distribuição igual de recursos entre mulheres e homens, designadamente: a introdução de mecanismos complementares para que a desigualdade salarial e nos rendimentos diminua, a promoção da proteção da parentalidade e da conciliação, os programas de desconstrução de estereótipos de género e a atração de pessoas do sexo sub-representado em áreas segregadas como o setor do digital, o cumprimento das leis da representação equilibrada nos órgãos de administração e fiscalização das empresas públicas e das empresas cotadas, bem como nos cargos dirigentes da administração pública, e o lançamento de um pacto de corresponsabilidade pela conciliação que inclua medidas que promovam a igualdade na prestação de cuidados e da partilha de tarefas domésticas e de cuidado entre mulheres e homens. Também, neste contexto, se destacam várias medidas específicas do PRR incluindo na componente "Qualificações e Competências", que pretendem combater práticas discriminatórias e estereótipos de género que condicionam as opções formativas e profissionais de raparigas e mulheres, com impacto nos rendimentos e na carreira profissional; bem como a Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário, que abrange também as vítimas de violência doméstica. Refiram-se ainda a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza, ou medidas como a prossecução de uma trajetória de valorização real dos rendimentos dos pensionistas dos escalões mais baixos de rendimentos e das pessoas com deficiência, o aumento extraordinário das pensões, ou ainda o combate à pobreza infantil e o apoio às famílias com filhos.

No desafio estratégico da demografia, destacam-se o aumento das deduções fiscais no IRS em função do número de filhos; o reforço do abono de família; o reforço do acesso a serviços e equipamentos de apoio à família, garantindo a progressiva gratuitidade da frequência de creches do setor social e solidário, concretizando um programa de alargamento das respostas sociais de apoio à família, em particular para a infância e nos territórios com uma rede mais frágil, e concretizando a universalização do ensino pré-escolar; medidas de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, bem como medidas de promoção da natalidade e da parentalidade no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, incluindo o teletrabalho, os horários de trabalho, ou o alargamento da necessidade de autorização expressa de bancos de horas e regimes de adaptabilidade para pais de crianças até aos 6 anos, ou a majoração dos valores das licenças parentais com partilha reforçada entre progenitores e melhoria do acesso a outras licenças para cuidados em caso de partilha; o Compromisso Emprego Sustentável, que inclui mecanismos de combate à segregação sexual das profissões; concretização plena e efetiva das medidas de apoio aos cuidadores informais previstas no respetivo estatuto; ou mecanismos de promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens no desporto.

No desafio estratégico da sociedade digital, da criatividade e da inovação, destaca-se a inclusão de mecanismos de combate à segregação sexual das profissões no investimento do PRR de capacitação Digital das Empresas (Academia Portugal Digital e Emprego + Digital 2025, ou na prossecução de medidas como o Impulso Jovens STEAM e a Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030 (INCoDe.2030).

No desafio estratégico das alterações climáticas, destacam-se medidas como a Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030 que inclui o objetivo de atrair mais jovens e mulheres para profissões ligadas ao oceano, ou ainda a promoção da mobilidade urbana sustentável, através da manutenção da redução dos preços dos passes em todo o território, através do Programa de Apoio à Redução Tarifária nos Transportes Públicos (PART) e da promoção da multimodalidade urbana e a mobilidade partilhada, implementando o novo Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros em Táxi, bem como a promoção de soluções inovadoras e inteligentes de mobilidade, de bens e pessoas, designadamente ao nível da mobilidade partilhada, que promovam e fomentem a descarbonização das cidades.

Também neste contexto, importa salientar a importância atribuída ao desenvolvimento de mecanismos de monitorização e avaliação dos impactos das políticas ao nível da igualdade entre mulheres e homens, como os orçamentos com perspetiva de género, a produção de dados administrativos desagregados por sexo e a produção e monitorização de indicadores em matéria de igualdade entre mulheres e homens.

### 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:							
As Grandes Opções 2022-2026 priorizam o objetivo da igualdade entre mulheres e homens, quer de forma central quer de forma transversal aos vários desafios estratégicos. Assim, as medidas e instrumentos aqui referidos promovem, por razão direta dos seus objetivos, a eliminação dos estereótipos de género que estão na base das desvantagens sobre as quais se pretende atuar, procurando impactar de forma transformadora no combate às desigualdades e à discriminação em razão do sexo, nomeadamente em áreas como a divisão desigual do trabalho não pago de cuidado e doméstico, a segregação das escolhas educativas e profissionais de mulheres e homens, a desigualdade de rendimentos das mulheres ao longo da vida, a sub-representação das mulheres em órgãos de decisão, e a violência contra as mulheres.							
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:							
Conforme acima referido, as Grandes Opções 2022-2026 priorizam o objetivo da igualdade entre mulheres e homens, quer de forma central quer de forma transversal aos vários desafios estratégicos. Assim, as medidas e instrumentos aqui referidos promovem, por razão direta dos seus objetivos, a eliminação dos estereótipos de género que estão na base das desvantagens sobre as quais se pretende atuar, procurando impactar de forma transformadora no combate às desigualdades e à discriminação em razão do sexo, nomeadamente em áreas como a divisão desigual do trabalho não pago de cuidado e doméstico, a segregação das escolhas educativas e profissionais de mulheres e homens, a desigualdade de rendimentos das mulheres ao longo da vida, a sub-representação das mulheres em órgãos de decisão, e a violência contra as mulheres.							
<b>Totais:</b>							

### 5- Conclusão/propostas de melhoria

Conclui-se pelos impactos positivos das Grandes Opções 2022-2026 na promoção da igualdade entre mulheres e homens, na medida em que, por um lado, prioriza este objetivo como eixo central em várias das suas medidas, sobretudo no quadro do desafio estratégico das desigualdades que assume a "igualdade de género" como uma das suas finalidades, e, por outro, transversaliza a perspetiva de género no desenvolvimento de medidas e instrumentos de política pública incluídos nos vários desafios estratégicos. Verifica-se, assim, que as Grandes Opções corporizam medidas de política pública com impactos positivos em matéria de igualdade entre mulheres e homens aos vários níveis: impacto sensível ao género, impacto positivo de género, e impacto transformador de género.

## 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 perspectiva 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.