Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Proposta de Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2026

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

A Proposta de Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2026, em linha com as **Grandes Opções do Plano 2025-2029**, reafirma o compromisso do Estado com o **objetivo da igualdade entre mulheres e homens**, de forma **transversal e integrada** nos objetivos estratégicos que orientam a ação governativa.

As Grandes Opções do Plano 2025-2029 **concretizam-se em dez** eixos prioritários de política pública — económica, social, ambiental e territorial — sustentados em princípios de **justiça social, equidade e coesão territorial**, e cujas fontes de financiamento abrangem recursos nacionais e comunitários.

É no âmbito do **Eixo I – Inclusão e Justiça Social** que se encontram de forma mais direta os objetivos estratégicos centrados na **promoção da igualdade e na eliminação das discriminações** em razão do sexo, da etnia, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. Este eixo visa reforçar a valorização do trabalho e dos rendimentos, aumentar a eficácia dos apoios sociais e combater a pobreza e a exclusão, dimensões onde as desigualdades de género continuam a manifestar-se de forma estrutural.

De igual modo, o **Eixo V – Serviços Essenciais a funcionar para todos e com qualidade**, ao promover o combate às desigualdades de acesso à saúde, e o **Eixo VI – Segurança mais próxima, justiça mais rápida e combate à corrupção**, ao reforçar a prevenção e proteção em matéria de **violência contra as mulheres e violência doméstica**, integram dimensões diretamente relevantes para a concretização da igualdade de género.

O **Orçamento do Estado para 2026** dá continuidade à integração da **orçamentação sensível ao género**, reforçando a obrigatoriedade de identificação dos programas, atividades e medidas sujeitos a análise de impacto na igualdade entre mulheres e homens, bem como a publicitação de **dados administrativos desagregados por sexo**. Esta consolidação metodológica traduz uma evolução significativa na incorporação da perspetiva de género na gestão pública.

A situação de partida evidencia, contudo, **desafios persistentes**: as mulheres continuam a representar a maioria das pessoas com baixos rendimentos e em situações de pobreza, enfrentam desigualdades no acesso ao emprego e na conciliação entre a vida profissional e familiar, e são desproporcionalmente afetadas pela **violência baseada no género**.

As políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens e para a **não discriminação em razão do sexo** continuam a desenvolver-se numa **abordagem dupla**, consubstanciada, por um lado, na transversalização da perspetiva de género em todas as políticas setoriais, e, por outro, na implementação de **ações específicas**, em conformidade com a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018–2030 (ENIND)** e com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, em particular o **ODS 5 – Igualdade de Género**.

Em síntese, a iniciativa orçamental incide sobre um contexto de consolidação institucional da igualdade de género, mas ainda marcado por **assimetrias estruturais,** designadamente, ao nível dos rendimentos, prestação de cuidados e segurança, exigindo a continuidade de políticas públicas integradas e monitorizáveis no quadro da orçamentação com perspetiva de género.

3 – A iniciativa consiste num ato normativo de caráter 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?	◉	○	○	◉	○	○
Notas:							
A Proposta de LOE2026 consolida o compromisso do Estado com a **integração da perspetiva de género na gestão pública**, reforçando os mecanismos de **orçamentação sensível ao género** e promovendo a transparência através da obrigatoriedade de análise de impacto e da publicitação de dados desagregados por sexo.							

O OE2026 reforça o direito à igualdade entre mulheres e homens ao institucionalizar a orçamentação sensível ao género e ao obrigar à **publicitação de dados desagregados por sexo**. Afeta positivamente os direitos das mulheres de forma indireta, pela melhoria da transparência, responsabilização e integração da perspetiva de género nas políticas públicas.

2

Acesso:

2.1	O número de homens e mulheres que beneficiam da aplicação da lei é igual?			●		●	

Notas:

Prevê-se um **impacto positivo indireto**, dado que o OE2026 promove maior equidade na distribuição dos benefícios das políticas públicas entre mulheres e homens, nomeadamente através de medidas de apoio social, habitação e saúde. Embora não se destine a um grupo específico, o reforço da eficácia e integração dos apoios tende a beneficiar especialmente as mulheres, mais representadas entre as pessoas em situação de pobreza ou vulnerabilidade económica.

2.2	A lei permite que os homens e mulheres participem de igual modo?			●		●	

Notas:

Sim. O OE2026 reforça a **igualdade de participação entre mulheres e homens** na execução, monitorização e avaliação das políticas públicas, ao exigir a incorporação da perspetiva de género e a publicitação de dados desagregados por sexo. Este mecanismo promove transparência e accountability, garantindo condições para uma participação mais equilibrada e informada nos processos de decisão e gestão orçamental.

3 ### Recursos:

3.1	Homens e mulheres têm o mesmo acesso aos recursos (tempo, financeiros, informação) necessários para poderem beneficiar da aplicação da lei?			●		●	

Notas:

Prevê-se um **impacto positivo,** dado que o OE2026 reforça a disponibilização e o acesso equitativo à informação e aos recursos financeiros destinados à execução das políticas públicas. A publicitação obrigatória de dados desagregados por sexo e a integração da análise de impacto de género criam condições para que mulheres e homens beneficiem de modo mais equilibrado das medidas orçamentais, corrigindo desigualdades pré-existentes de acesso a informação e oportunidades.

3.2	A lei promove uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres?			●		●	

Notas:

Sim. O OE2026 prevê **medidas com efeito redistributivo positivo**, através do financiamento do **Programa Conciliação e Igualdade de Género** (cofinanciado pelo MFEEE 2014–2021) e do reforço de dotações para o **combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica**. Estes instrumentos asseguram uma afetação de recursos públicos que contribui diretamente para a redução de desigualdades e para o cumprimento dos compromissos nacionais e internacionais em matéria de igualdade de género.

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?			●		●	

Notas:

O OE2026 contribui para **mitigar o impacto diferenciado** que as normas e estereótipos de género têm na participação social e económica de mulheres e homens. Ao reforçar a integração da perspetiva de género na gestão orçamental e ao promover medidas de conciliação e igualdade, a iniciativa atua sobre os condicionamentos culturais que perpetuam desigualdades, sobretudo na divisão do trabalho e na representação nos espaços de decisão.

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?			●		●	

Notas:

A aplicação do OE2026 tem **potencial transformador**, contribuindo para reduzir barreiras estruturais associadas a papéis tradicionais de género. O apoio a políticas de conciliação e igualdade e o foco na prevenção da violência baseada no género promovem mudança cultural e institucional, favorecendo condições mais justas para que mulheres e homens usufruam plenamente dos benefícios e oportunidades decorrentes da política orçamental.

Totais:						

5- Conclusão/propostas de melhoria

A Proposta de Lei do Orçamento do Estado para 2026 (OE26) consolida o compromisso do Estado com a **integração da perspetiva de género na gestão pública**, reforçando os mecanismos de orçamentação sensível ao género e promovendo a transparência através da obrigatoriedade de análise de impacto e da publicitação de dados desagregados por sexo. Este enquadramento contribui de forma significativa para a **transversalização da igualdade entre mulheres e homens** em todas as fases do ciclo orçamental.

Salienta-se que para 2026, com vista a reforçar a qualidade e a comparabilidade da informação, foi consolidada a metodologia de reporte introduzida em 2025, intensificando o contributo do Orçamento do Estado para a igualdade entre mulheres e homens. Esta metodologia encontra-se agora plasmada no Anexo XXI da Circular Série A n.º 1412, de 23 de junho de 2025, para a preparação do Orçamento do Estado para 2026, que surge como instrumento de recolha de informação sobre a contribuição orçamental para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, bem como de informação relativa ao orçamento com perspetiva de género e ao orçamento com impacto na política climática.

Importa referir que, em 2026, o preenchimento do referido anexo mantém carácter obrigatório, sendo exigido que as entidades identifiquem as medidas que promovem a igualdade de género com impacto direto no ODS 5 – Igualdade de Género (Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas) e nos restantes ODS quando a intervenção integra outros domínios e de forma indireta contribui para a promoção da igualdade de género (ODS 5).

A orçamentação com perspetiva de género registou um reforço significativo, com 245 entidades a reportarem 532 medidas no Anexo XXI, correspondentes a uma dotação de 2 022,26 milhões de euros. Este acréscimo representa um aumento de 182% face ao ano anterior, resultando, sobretudo, do alargamento da participação de entidades no processo. No que respeita ao ODS 5 (Igualdade de Género) concentram-se 36,8% das medidas inscritas no Anexo XXI.

É igualmente de salientar que as políticas públicas em matéria de igualdade e não discriminação prosseguidas continuam alinhadas com os compromissos assumidos por Portugal a nível internacional, enquanto Estado-Membro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP). Entre os documentos principais de referência mantêm-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim.

Por fim, para potenciar o alcance e a sustentabilidade dos resultados, recomenda-se o **aprofundamento da capacitação técnica** dos organismos públicos na elaboração e monitorização das análises de impacto de género, bem como a **regulamentação detalhada do Artigo 11.º**, definindo metodologia e indicadores comuns. Sugere-se ainda o **reforço da participação equilibrada de mulheres e homens** nos órgãos de decisão e a incorporação de **medidas de ação positiva** em domínios estratégicos como a habitação, o emprego e a proteção social, com especial atenção a grupos em situação de vulnerabilidade.

Recomenda-se, ainda, o **acompanhamento sistemático da execução** das políticas de igualdade, incluindo relatórios setoriais com dados desagregados, e ações de **formação, sensibilização e comunicação pública** que consolidem uma cultura de igualdade e corresponsabilidade. O OE2026 constitui, assim, um **instrumento estruturante de promoção da igualdade de género**, com potencial transformador no planeamento e execução das políticas públicas.

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 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.

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 (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.