Avaliação Prévia de Impacto de Género

1 – Identificação da iniciativa

Proposta de Lei que aprova as Grandes Opções para 2023-2026

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

A Proposta de Lei das Grandes Opções para 2023-2026 (GO 2023-2026) fundamenta-se na Lei das Grandes Opções para 2022-2026 (Lei n.º 24-C/2022, de 30 de dezembro) e visa responder quer aos desafios imediatos decorrentes nomeadamente dos efeitos da agressão russa à Ucrânia, quer aos desafios de médio e longo prazo orientados para a mudança de modelo de desenvolvimento económico, social e territorial.

As opções de política económica, social e territorial reconhecem os avanços significativos verificados na economia, sociedade e territórios do país, tomando como base de sustentação os desenvolvimentos recentes nas dimensões do crescimento económico, do mercado de trabalho, da inclusão social e igualdade, do combate às alterações climáticas e das qualificações. Continuando a ser marcado pelas consequências do prolongar da agressão da Rússia à Ucrânia, o contexto das GO 2023-2026 determinou a adoção de medidas de emergência face ao aumento da inflação, direcionadas para segmentos sociais e setores mais vulneráveis, tendo em vista limitar a escalada dos preços, ao mesmo tempo que se mantêm os esforços orientados para a recuperação económica, a aposta nas transições verde e digital e a sustentação das políticas sociais, alinhadas com as megatendências emergentes que moldarão a evolução das próximas décadas (ao nível dos desafios ambientais, das transformações tecnológicas, dos modelos de governação, da ordem mundial e da demografia).

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; nos níveis elevados de segregação horizontal, a par da disparidade de género nos salários (11,9% em 2021) e nas pensões (20,2%, em 2021); na feminização do risco de pobreza e exclusão social (20,2% face a 19,4% entre homens, em 2021); nas dificuldades de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar; e nas barreiras ao acesso das mulheres a lugares de decisão (29,3% na administração das empresas cotadas em 2021). Acresce ainda que as mulheres assumem maior peso no desemprego, designadamente no registado (55,8%, janeiro de 2023), incluindo entre jovens (53,0%), e a estar significativamente subrepresentadas nas profissões ligadas às transições digital (20,7% dos especialistas em TIC empregados são mulheres, face a 79,3% de homens) e verde.

As GO 2023-2026 desedobram-se em cinco grandes desafios, um transversal («Boa governação») e quatro estratégicos («Alterações climáticas» - primeiro desafio estratégico; «Demografia» - segundo desafio estratégico; «Desigualdades» - terceiro desafio estratégico; «Sociedade digital, da criatividade e inovação» - quarto desafio estratégico). Neste quadro, o combate às desigualdades e a promoção da igualdade e não discriminação são assumidos como objetivos centrais e transversais de várias medidas de política integradas nas GO 2023-2026 e respetivos programas de financiamento, designadamente no âmbito do terceiro objetivo estratégico, bem como de outros importantes instrumentos de planeamento com os quais as GO alinham, como a Estratégia Portugal 2030, o Plano de Recuperação e Resiliência, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e seu Plano de Ação ou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

As políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens 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 lado, do desenvolvimento de ações específicas. O propósito maior é 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 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:

As GO 2023-2026 priorizam os objetivos da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação, quer de forma central quer de forma transversal aos respetivos desafios, afetando os direitos das mulheres e dos homens de forma tanto direta como indireta. De salientar que os próprios instrumentos de financiamento europeu - desde o PT 2020, ao PT 2030 e ao PRR – em alinhamento com as GO 2023-2026 e de apoio ao investimento público e privado que suportará o crescimento da economia nos próximos anos, fundamental para o processo de recuperação e convergência do país, incluem, eles mesmos, medidas e mecanismos concretizadores destes objetivos.

Atuando diretamente sobre estes objetivos, destacam-se, em particular, as medidas do terceiro desafio estratégico das GO 2023-2026 («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 atuação direta sobre direitos: a concretização da igualdade entre mulheres e homens no emprego e nas condições de trabalho, designadamente em matéria salarial, parentalidade e conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, o combate à segregação profissional, e os programas de desconstrução de estereótipos de género e atração de pessoas do sexo sub-representado, designadamente na área das tecnologias digitais; 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 na partilha de tarefas domésticas e de cuidado; o combate a todas as formas de violência, em particular contra as mulheres, incluindo a promoção de mecanismos de apoio e proteção das vítimas, o desenvolvimento de um sistema integrado de atuação urgente com garantia da cobertura integral do território, formando todos os agentes envolvidos, e a conclusão da unificação da Base de Dados da Violência Doméstica. Destacam-se ainda, como dimensões relevantes 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. No âmbito do PT 2030 está planeado no objetivo estratégico 4 («Portugal mais social e inclusivo») apoiar medidas de promoção da igualdade de género, igualdade de oportunidades e não discriminação de grupos vulneráveis, com vista à participação equilibrada de género no mercado de trabalho e à conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar.
Também no âmbito do segundo desafio estratégico das GO 2023-2026 («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 (destaca-se a Agenda do Trabalho Digno, incluindo o reforço das licenças parentais, num quadro de igualdade entre mulheres e homens, e o combate ao trabalho não declarado); através da inclusão do combate à segregação profissional nas políticas de emprego (e.g., Acordo de Formação Profissional e Qualificações); através da resposta integrada na área da habitação (e.g., Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário e Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - 1.º Direito); através da melhoria do acesso e qualidade dos cuidados de saúde e proteção social, em todas as fases da vida; ou ainda através de mecanismos de promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens no desporto.
No quarto desafio estratégico das GO 2023-2026 («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 a prossecução de medidas como o Impulso Jovens STEAM e INCoDe.2030.

De forma complementar, a abordagem da transversalização dos objetivos da igualdade e da não discriminação em vários domínios de política pública é prosseguida igualmente 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, que potencie um processo de avaliação gradual dos progressos. Concorrem também para esta integração transversal da promoção da igualdade o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade (que inclui, e.g., a avaliação dos impactos da lei da igualdade salarial entre homens e mulheres e a prossecução da trajetória plurianual de atualização real do salário mínimo nacional), a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza, assim como a avaliação do impacto das leis quanto ao combate à pobreza e a inclusão de um relatório sobre as desigualdades no relatório anexo ao Orçamento do Estado, a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo, o Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - 1º Direito e a Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania.
No desafio estratégico da «Demografia», destaca-se a progressiva gratuitidade das creches do setor social e solidário e a universalização do ensino pré-escolar; a concretização dos instrumentos de conciliação e o reforço do combate à precariedade, na Agenda do Trabalho Digno; o incentivo à contratação de desempregados no Compromisso Emprego Sustentável do PRR; o Programa Mais Habitação; ou ainda a promoção do envelhecimento ativo e saudável e o alargamento da rede com equipamentos e respostas inovadoras e requalificação dos equipamentos residenciais para idosos, completando a rede de Cuidados Continuados Integrados.
No desafio «Boa governação», a transversalidade dos objetivos de igualdade entre mulheres e homens transparece em vários dos instrumentos de planeamento e de políticas públicas identificados como criando as condições necessárias à implementação de políticas públicas adequadas, eficazes e eficientes. Destacam-se, no âmbito da intervenção relativa à qualidade dos serviços públicos (assumida como fundamental para a redução das desigualdades), a Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023, ou, no âmbito das funções de soberania, o Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2022-2025, a Estratégia Nacional de Segurança Rodoviária 2021-2030, ou a Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030. Releva, ainda, a Estratégia da Cooperação Portuguesa 2030 (ECP 2030) que tem como prioridade transversal a igualdade de género e empoderamento das mulheres, pretendendo-se que este seja um traço diferenciador na operacionalização da nossa cooperação para o desenvolvimento.
Também no primeiro desafio estratégico («Alterações climáticas»), são vários os instrumentos de planeamento e de políticas públicas que transversalizam estes objetivos ou concorrem para eles, tendo em conta o seu impacto de género: como a Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030, a Estratégia Nacional de Longo Prazo para o Combate à Pobreza Energética (em elaboração) ou, no âmbito da promoção da mobilidade urbana sustentável, o Programa de Apoio à Densificação e Reforço da Oferta de Transportes Públicos e o Programa de Apoio à Redução Tarifária nos Transportes Públicos.
No quarto desafio estratégico «Sociedade digital, da criatividade e da inovação» refiram-se a Estratégia para a Transformação Digital na Administração Pública e respetivo plano de ação (que inclui o objetivo de promover as mulheres nas TIC), o Plano de Ação para a Transição Digital e o Incode.2030 — Programa Nacional de Competências Digitais.

2 Acesso:

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

Notas:

As GO 2023-2026 assentam nos objetivos da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em razão do sexo, os quais têm vindo a ser consubstanciados ao longo das últimas décadas e são atualmente objeto de uma abordagem transversal e específica, inscrita nos instrumentos de estratégia e de planeamento nacionais.
Assim, as GO 2023-2026 assumem estes objetivos como premissa das respetivas opções de política económica, social e territorial, sendo que vários dos instrumentos e das medidas de política pública identificados não só integram formas de monitorização do respetivo impacto de género (e.g., a produção de dados desagregados por sexo e os orçamentos com perspetiva de género) como encerram, sempre que necessário, mecanismos de correção de desigualdades, visando garantir que tanto mulheres quanto homens beneficiam desses instrumentos e medidas (de que são exemplo a implementação de condições efetivas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, o combate à segregação profissional e as leis da representação equilibrada). 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?	◉	○	○	◉	○	○

Notas:

Conforme referido, as medidas enquadradas nas GO 2023-2026 assentam na igualdade entre mulheres e homens, não só assumindo como objetivo a sua 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.
Em particular, no desafio estratégico «Desigualdades», no eixo de intervenção «Igualdade de género e combate às discriminações», destacam-se a promoção de condições de conciliação e o combate à segregação nas profissões, designadamente na área das tecnologias digitais, 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 das tarefas de cuidado e domésticas. No desafio estratégico «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 e ao nível dos equipamentos sociais; a integração do objetivo do combate à segregação profissional no Acordo de Formação Profissional e Qualificações e no Compromisso Emprego Sustentável; e os mecanismos de promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens no desporto. No desafio estratégico «Alterações climáticas», as GO 2023-2026 incluem medidas que procuram corrigir desigualdades, de que são exemplo a Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030 (que inclui a promoção da participação de raparigas e de mulheres na economia do mar), a Estratégia Nacional de Longo Prazo para o Combate à Pobreza Energética 2022-2050 (cuja proposta inclui a integração de uma perspetiva de género na melhoria da caracterização da pobreza energética em Portugal). No desafio estratégico «Sociedade digital, da criatividade e da inovação» destaca-se a Estratégia para a Transformação Digital na Administração Pública e respetivo plano de ação (que inclui o objetivo de promover as mulheres nas TIC), o Plano de Ação para a Transição Digital e o Incode.2030 — Programa Nacional de Competências Digitais (que promove iniciativas e ações positivas com o objetivo de aumentar a participação das mulheres na área digital).
Importa ainda sublinhar, de forma transversal às GO 2023-2026, o desenvolvimento de mecanismos de monitorização e avaliação dos impactos das políticas ao nível da igualdade entre mulheres e homens. Quanto a isto, no quadro do desafio estratégico «Desigualdades», tem relevo 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, 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?	◉	○	○	◉	○	○

Notas:

Conforme referido no ponto 2.1., as GO 2023-2026 assentam nos objetivos 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 são atualmente objeto de uma abordagem transversal e específica, inscrita nos instrumentos de estratégia e de planeamento nacionais, sendo premissa das opções aqui plasmadas e assumindo, sempre que necessário, os mecanismos que visem corrigir desigualdades e garantir que tanto mulheres quanto homens têm acesso aos recursos necessários para poderem beneficiar dos instrumentos e das medidas desenvolvidas.

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

Notas:

Os objetivos da igualdade e da não discriminação no quadro das GO 2023-2026 visam alcançar uma igualdade substantiva, o que passa também pela criação de condições que promovam uma distribuição igual de recursos entre homens e mulheres, atuando ao nível das desvantagens existentes em razão dos estereótipos de género que afetam em particular as mulheres. Complementando os elementos já referidos no ponto 2.2., salienta-se de forma mais detalhada o seguinte:
No âmbito do desafio estratégico «Desigualdades», as GO 2023-2026 dedicam um eixo de intervenção especificamente à igualdade de género e ao combate às discriminações, incluindo várias áreas de atuação que promovem uma distribuição equitativa 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 entre trabalho e vida pessoal e

familiar; os programas de desconstrução de estereótipos de género e a atração de pessoas do sexo sub-representado em áreas segregadas como o setor 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; 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, relevam várias medidas específicas do PRR incluídas 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. Refira-se ainda a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza (que inclui uma perspetiva de género, designadamente através da desagregação por sexo dos respetivos indicadores de monitorização).

No desafio estratégico «Demografia» destacam-se 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 trabalho e 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, a majoração dos valores das licenças parentais com partilha reforçada entre progenitores e a melhoria do acesso a outras licenças para cuidados em caso de partilha; o alargamento da necessidade de autorização expressa de bancos de horas e regimes de adaptabilidade para pais de crianças até aos 6 anos; o Compromisso Emprego Sustentável, que inclui mecanismos de combate à segregação sexual das profissões; a concretização plena e efetiva das medidas de apoio aos cuidadores informais previstas no respetivo estatuto; ou ainda os mecanismos de promoção de uma participação equilibrada de mulheres e homens no desporto.

No desafio estratégico «Sociedade digital, da criatividade e da inovação» destaca-se a Estratégia para a Transformação Digital na Administração Pública e respetivo plano de ação (que inclui o objetivo de promover as mulheres nas TIC), o Plano de Ação para a Transição Digital e o Incode.2030 — Programa Nacional de Competências Digitais (que promove iniciativas e ações positivas com o objetivo de aumentar a participação das mulheres na área digital, garantindo a desagregação de dados por sexo em todas as medidas e a sua monitorização, no sentido de uma participação equilibrada entre homens e mulheres). Importa sublinhar igualmente 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), e na prossecução de medidas como o Impulso Jovens STEAM.

No desafio estratégico «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), a Estratégia Nacional de Longo Prazo para o Combate à Pobreza Energética (cuja proposta inclui a integração de uma perspetiva de género na melhoria da caracterização da pobreza energética em Portugal), ou ainda, no âmbito da promoção da mobilidade urbana sustentável, o Programa de Apoio à Densificação e Reforço da Oferta de Transportes Públicos e o Programa de Apoio à Redução Tarifária nos Transportes Públicos.

Sublinhe-se, também neste contexto, 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?	○	●	○	●	○	○

Notas:

As GO 2023-2026 priorizam o objetivo da igualdade entre mulheres e homens nos seus vários desafios, quer de forma central, quer de forma transversal. As medidas e os 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?	○	●	○	●	○	○

Notas:

Conforme referido acima, as GO 2023-2026 priorizam o objetivo da igualdade entre mulheres e homens nos seus vários desafios, quer de forma central, quer de forma transversal. As medidas e os 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.

Totais:						

5- Conclusão/propostas de melhoria

Conclui-se pelos impactos positivos das GO 2023-2026 na promoção da igualdade entre mulheres e homens, porquanto, por um lado, priorizam este objetivo como eixo central em várias das suas medidas, sobretudo no quadro do desafio estratégico «Desigualdades» – que assume a igualdade de género como uma das suas finalidades –, e, por outro lado, transversalizam a perspetiva de género no desenvolvimento de medidas e instrumentos de política pública alinhados tanto com os vários desafios estratégicos quanto com o desafio «Boa governação». Verifica-se, assim, que as GO 2023-2026 corporizam instrumentos de planeamento e medidas de política pública com impactos positivos em matéria de igualdade entre mulheres e homens aos vários níveis que relevam neste contexto: 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 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.