**Avaliação da Integração da Perspetiva da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não descriminação, em operações cofinanciadas**

|  |
| --- |
| **Identificação da Operação e do Beneficiário** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Entidade beneficiária:** | NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária |
| **Nº da Candidatura (Código Universal):** | XXXXXX(PO) – 99(Eixo) – 99999(PI/TI) -FUNDO (FEDER, FC, FSE, FEADER, FEAMP) – 999999 (nº sequencial dentro do PO  e da TI) |
| **Título da operação** |  |
| **Tipologia de operação** | Número da TO |
| **Concurso (Aviso):** | XXXXXX (PO) - 99(TI) - 9999(ANO) - 99(sequência no PO/Ano) |
| **Data de submissão da candidatura:** | dd-mm-aaaa |
| **Data de início da operação:** | dd-mm-aaaa | **Data de fim da operação:** | dd-mm-aaaa |
| **Data de aprovação da operação:** | dd-mm-aaaa |

|  |
| --- |
| **Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não descriminação*****Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Dezembro******Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Dezembro*** |
| **Outra legislação aplicável:** Em anexo outra legislação nacional relevante no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação |

| **Questão a verificar*****A operação é abrangida:*** | **A preencher pelos beneficiários** | **A preencher pelas AG** |
| --- | --- | --- |
| **S** | **N** | **NA** | **Evidência documental****(em anexo)** | **Verificação pela AG** | **Observações** |
| ***Avaliação Global*** |
| A Operação teve em conta as prioridades nacionais e/ou Europeias em matéria de igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual? |  |  |  |  |  |  |
| A organização dispõe de indicadores numéricos e qualitativos desagregados por sexo? |  |  |  |  |  |  |
| ***Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional*** |
| Foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos? |  |  |  |  |  |  |
| A Operação promoveu a igualdade salarial entre todos, nomeadamente entre mulheres e homens? |  |  |  |  |  |  |
| Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram estabelecidos práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras? |  |  |  |  |  |  |
| Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão? |  |  |  |  |  |  |
| ***Promoção da integração de pessoa com deficiência*** |
| A organização adotou medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade? |  |  |  |  |  |  |
| A organização adotou políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência e à melhoria das acessibilidades? |  |  |  |  |  |  |
| ***Promoção da conciliação da vida profissional e familiar*** |
| Foram previstas ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? |  |  |  |  |  |  |
| Foram desenvolvidas ações de apoio a uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de organização familiar? |  |  |  |  |  |  |
| ***Prevenção de práticas discriminatórias*** |
| Foram adotadas orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa? |  |  |  |  |  |  |
| Foram desenvolvidas medidas de prevenção a situações de assédio, nomeadamente comportamentos indesejados com o objetivo de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador? |  |  |  |  |  |  |
| A Organização registou alguma iniciativa visando a integração no ambiente sócio laboral da empresa de pessoas com deficiência, nomeadamente promovendo o desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador? |  |  |  |  |  |  |

**Anexos**

|  |
| --- |
| **Identificação da Operação e do Beneficiário** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Entidade beneficiária:** | NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária |
| **Nº da Candidatura (Código Universal):** | XXXXXX(PO) – 99(Eixo) – 99999(PI/TI) -FUNDO (FEDER, FC, FSE, FEADER, FEAMP) – 999999 (nº sequencial dentro do PO  e da TI) |
| **Título da operação** |  |
| **Tipologia de operação** | Número da TO |
| **Concurso (Aviso):** | XXXXXX (PO) - 99(TI) - 9999(ANO) - 99(sequência no PO/Ano) |
| **Data de submissão da candidatura:** | dd-mm-aaaa |
| **Data de início da operação:** | dd-mm-aaaa | **Data de fim da operação:** | dd-mm-aaaa |
| **Data de aprovação da operação:** | dd-mm-aaaa |

|  |
| --- |
| **Legislação na área da Igualdade de Género** |

***Compromissos internacionais***

* Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011
* Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015), adotada a 21 de dezembro de 2010
* Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010
* Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010
* Tratado de Lisboa, de 13 de dezembro de 2007
* Carta dos Direitos Fundamentais, adotada em Nice em dezembro de 2000

***Bases Gerais***

* V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017
* Declaração de Retificação n.º 14/2014
* Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação

***Trabalho, emprego e empreendedorismo***

* Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de proteção para trabalhadoras gravidas, puérperas e lactantes
* Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – diploma que mandata a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres.
* Lei n.º 46/2014, de 28 de julho – diploma que autoriza o Governo, no âmbito da transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, a proceder à alteração ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, definindo, como um dos objetivos estabelecer que a política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos.
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014 – diploma que estabelece um conjunto de medidas a adotar para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, tendo em vista alcançar uma efetiva igualdade de género.

***Conciliação vida profissional com a vida privada***

* Resolução da Assembleia da República nº 116/2012, de 13 de julho – diploma que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.
* Despacho n.º 8683/2011, de 16 de junho – diploma que determina que os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico se mantenham obrigatoriamente abertos, pelo menos até às 17h30 e, no mínimo, por oito horas.
* Decisão do Conselho da Europa, de 21 de outubro de 2010 – diploma que estabelece que as políticas de conciliação da vida profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e a inovação na forma como o trabalho é organizado, devem visar aumentar as taxas de emprego, nomeadamente entre os jovens, os trabalhadores mais idosos e as mulheres.
* Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio – diploma que define as normas a observar no período de funcionamento dos respetivos estabelecimentos bem como na oferta das atividades de enriquecimento curricular e de animação e de apoio à família.
* Portaria n.º 426/2006, de 2 de maio – diploma que visa criar o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), que tem por finalidade apoiar o desenvolvimento e consolidar a rede de equipamentos sociais, que visa essencialmente estimular, através dos recursos financeiros provenientes dos jogos sociais, o investimento privado em equipamentos sociais, com o objetivo de aumentar a capacidade instalada em respostas nas áreas de infância e juventude, pessoas com deficiência e população idosa.

***Discriminação***

* Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – diploma que mandata a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres.
* Lei n.º 40/2014, de 9 de Julho - diploma que procede à segunda alteração a Lei n.º 27/2007, de 30 de julho (Lei da televisão e dos Serviços Audiovisuais a Pedido), integrando a promoção da igualdade de género como um dos temas dos programas televisivos de acesso livre.
* Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril – diploma que recomenda ao Governo a não discriminação laboral de mulheres.
* Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, de 4 de abril – diploma que recomenda ao Governo o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.
* Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, de 8 de março – diploma que recomenda ao governo um conjunto de medidas, em matéria de combate às práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho, nomeadamente a disponibilização, na página eletrónica da autoridade para as Condições do trabalho, de informação estatística atualizada e de qualidade, com desagregação futura dos dados em função do género.
* Resolução do Conselho de Ministros de 13/2013, de 8 de março – diploma que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março – diploma que sublinha a necessidade de promover uma efetiva pluralidade na representação de mulheres e de homens em lugares de decisão, tanto para o sector público como para o privado e incentiva a adoção de práticas de bom governo, suscetíveis de contribuir para a sustentabilidade económica de Portugal.
* Lei n.º 7/2011, de 15 de março – diploma que cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede à décima sétima alteração ao Código do Registo Civil.
* Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro – diploma que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Diretiva n.º2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho.
* Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 30 de dezembro de 2010 – diploma que, no artigo 21.º, proíbe de forma genérica a discriminação em razão de uma vasta série de motivações, incluindo em função da orientação sexual.
* Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 4 de novembro 1950 – diploma que consagra os Direitos da Humanidade
* Resolução da Assembleia da República n.º 39/2010, de 6 de maio – diploma que recomenda ao Governo a adoção de medidas que visem combater a atual discriminação dos homossexuais e bissexuais nos serviços de recolha de sangue.
* Lei n.º 14/2008, de 12 de março, diploma que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro.
* Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, e Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março – diplomas que alteram o Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, nomeadamente, a alínea c) do n.º 2 do artigo 240.º do Código Penal Português, criminalizando o incitamento à discriminação racial, religiosa e sexual com uma pena de prisão de 6 meses a 5 anos.
* Portaria n.º 111/2007, de 24 de janeiro – diploma que cria o Programa Todos Diferentes, Todos Iguais (Programa TDTI).
* Lei n.º 18/2004, 11 de maio – diploma que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objetivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.
* Lei n.º 9/2001, de 21 de maio – diploma que reforça os mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo.
* Lei n.º 134/1999, de 28 de agosto – diploma que proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.
* Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de Dezembro de 1948.

***Mainstreaming***

* Resolução do Conselho de Ministros de nº 19/2012, de 8 de março – diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado (SEE) e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização; enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género; quanto às empresas do setor privado cotadas em bolsa, recomenda a adoção de planos de igualdade e de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam à participação equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização.

***Parentalidade***

* Constituição da República Portuguesa (artigo 68.º) – diploma que reconhece a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.
* Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho – diploma que retifica o n.º 4 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
* Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pelo Decreto-lei n.º 120/2015, de 1 de setembro – diploma que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, e o quadro legal da proteção da parentalidade, em termos gerais.
* Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril – diploma que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.
* Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro – diploma que altera os artigos 1906.º a 1912.º do Código Civil, os quais dispõem sobre responsabilidades parentais.
* Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto – diploma que define medidas de apoio social aos pais e mães estudantes.

|  |
| --- |
| **Legislação na área da Violência Doméstica** |

***Vigilância eletrónica***

* Portaria n.º 63/2011, de 3 de fevereiro – diploma que estabelece a primeira alteração à Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril, dando nova redação aos seus artigos 4.º e 7.º e revogando o artigo 5.º.
* Lei n.º 40/2010, de 3 de setembro – diploma que estabelece que a segunda alteração à Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro, que aprova o Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade e 26ª alteração ao Código Penal.
* Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro – diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (vigilância eletrónica) e revoga a Lei n.º 122/99, de 20 de agosto, que regula a vigilância eletrónica prevista no artigo 201.º do Código de Processo Penal, e o artigo 2.º da Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro.
* Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril – diploma que estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que aprova o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 17/2006, de 21 de julho – diploma que prorroga por mais um ano o mandato da estrutura de missão que tem vindo a desenvolver a estratégia de implementação da vigilância eletrónica.
* Decreto-Lei n.º 121/2009, de 21 de maio – diploma que cria a Unidade de tecnologias, Informação e Segurança.
* Resolução do Conselho de Ministros n.º 1/2001, de 6 de janeiro – diploma que cria, no âmbito do Ministério da Justiça, uma estrutura de missão com o objetivo de desenvolver as estratégias de implementação do sistema da monitorização eletrónica de arguidos sujeitos à medida de coação prevista no artigo 201.º do Código de Processo Penal.

***Violência doméstica – Técnicos de apoio à vítima***

* Despacho n.º 6810-A/2010, de 15 de Abril, D.R. (II série) de 16 de Abril (suplemento): – diploma que define, no âmbito do artigo 83.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, os requisitos e qualificações necessários à habilitação dos técnicos de apoio à vítima.

|  |
| --- |
| **Legislação na área não discriminação em razão da deficiência** |

***Bases gerais***

* Lei nº 38/2004, de 18 de agosto – diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.
* Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

***Igualdade no acesso ao emprego e à formação***

* [Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro](http://dre.pt/pdf1s/2009/10/19700/0748207497.pdf), com as alterações introduzidas pela [lei n.º 24/2011, de 16 de junho](http://dre.pt/pdf1s/2011/06/11500/0317703178.pdf), pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo [Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho](https://dre.pt/application/file/67508037), que o republica – diploma que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.
* [Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho](https://dre.pt/application/file/69906402), que define os aspetos técnicos necessários à execução do Programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.