

## **ORIENTAÇÃO TÉCNICA N.º 3/2020**

Versão revista a 18 de fevereiro de 2021

### **Princípios horizontais para a promoção da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação**

#### **1. Objeto**

No quadro das responsabilidades de coordenação técnica geral do PT2020 dos fundos da política de coesão atribuídas à Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. (Agência), a presente Orientação Técnica (OT) visa coadjuvar as Autoridades de Gestão (AG) e os Organismos Intermédios (OI) na verificação da integração e promoção dos princípios transversais da igualdade de género entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação em operações cofinanciadas pelos Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), Fundo Social Europeu (FSE) e Fundo de Coesão (FC).

Ao nível da regulamentação comunitária e legislação nacional resulta a importância de criar, na sociedade em geral, um ambiente favorável à discussão das questões associadas à igualdade de género e de oportunidades e não discriminação, integrando esta dimensão na Política de Coesão em confluência com os princípios europeus. A integração desta preocupação na comunidade da Política de Coesão constitui um fator capaz de promover a sensibilização das entidades beneficiárias dos fundos para estas temáticas transversais.

A importância que a regulamentação comunitária confere a estes princípios, dedicando-lhes um conjunto de artigos, não encontra qualquer relação obrigatória quer com os mecanismos de seleção das operações quer com a execução financeira das mesmas, não definindo qualquer indicador associado, que não seja a ventilação dos indicadores por sexo, nem prevendo qualquer correção financeira.

Cumprido o objetivo regulamentar, que não dispensa os beneficiários de efetuar este exercício reflexivo independentemente da natureza das operações e organizações, será expectável que através dele sejam conseguidas melhorias nas organizações no decorrer do período de programação.

#### **2. Enquadramento**

##### **A. Princípios gerais e dimensões associadas**

De acordo com a definição do Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal, a igualdade de oportunidades é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades para todos. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação.

Este princípio geral assume as seguintes dimensões:

**i. A igualdade entre homens e mulheres**

Contribui para o reforço da promoção da igualdade de género, incluindo a integração da dimensão do género nas políticas comunitárias e nacionais.

**ii. Os direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade**

Reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência ou incapacidade a beneficiar de medidas para assegurar a sua independência, integração social e profissional e participação na vida da comunidade.

**iii. A luta contra o racismo e a xenofobia**

A UE está firmemente empenhada na luta contra o racismo e a xenofobia. Os Estados-Membros são convidados a tomar medidas para impedir e combater o racismo e a xenofobia, designadamente através da educação, da cultura e sensibilização da sociedade, promovendo uma cultura de respeito e tolerância.

**iv. Os direitos das pessoas LGBTI**

Os Estados Membros da UE são convidados a adotar uma política plurianual abrangente para proteger os direitos fundamentais das pessoas LGBTI e a promover a igualdade das pessoas LGBTI na União.

## **B. Princípios aplicáveis aos Fundos da Coesão**

O Tratado da União Europeia (TUE), o Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia consagram o princípio de que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam apoios específicos a favor do sexo sub-representado. Aclamam também o princípio da igualdade num sentido mais abrangente, igualmente consagrado a nível nacional no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, o qual proíbe toda a discriminação, designadamente, em razão do sexo, mas também da raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, nascimento, deficiência ou incapacidade, idade ou orientação sexual.

O Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, o regulamento das disposições comuns aplicáveis a todos os fundos da coesão (FEDER, FSE e FC) acolhe esses princípios, designadamente no artigo 7.º, cabendo aos Estados-Membros e à Comissão assegurar que a igualdade entre homens e mulheres e a integração da perspectiva de género e o combate a todas as formas de discriminação sejam tidas em consideração e promovidas ao longo da elaboração e execução dos programas, inclusive no que se refere ao acompanhamento, à comunicação de informações e à avaliação dos mesmos.

Embora existam níveis de compromisso diferenciados entre fundos comunitários com estes princípios gerais, eles são de aplicação horizontal/transversal e devem ser considerados, implementados e avaliados no ciclo de vida de todas as operações cofinanciadas, independentemente do fundo em causa, que incluem todos os Fundos da Coesão (FEDER, FSE<sup>1</sup> e FC).

---

<sup>1</sup> Considerando a missão específica do FSE e o respetivo Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, estes princípios horizontais comportam ações específicas com o objetivo de aumentar a participação sustentável e a progressão das mulheres no emprego, combatendo assim a feminização da pobreza, reduzindo a segregação no mercado de trabalho, combatendo os estereótipos de género no mercado de

Também a legislação nacional que regula estes fundos veio a espelhar e acolher esses princípios gerais e transversais, prevendo o Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de dezembro, na alínea b) do artigo 3.º, o acolhimento do princípio da igualdade entre mulheres e homens.

### 3. Aplicação do princípio da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação nas operações do PT2020

#### – Objetivos a prosseguir

**Beneficiários:** Promover um exercício reflexivo sobre as práticas atuais da organização e do seu reflexo na operação.

**AG/OI:** Conhecer o contexto dos beneficiários e das operações e da evolução do paradigma nacional nesta matéria.

#### – Procedimentos a assegurar

Em todas as candidaturas deverá ser preenchida pelos beneficiários a *Checklist* anexa.

No processo de análise a AG/OI deverá sistematizar o posicionamento da entidade e da operação resultante das respostas dadas na *Checklist*.

Em sede de Pedido de Pagamento de Saldo Final, o beneficiário deverá efetuar um balanço final, referindo eventuais evoluções do posicionamento inicial.

Durante as verificações no local a verificação de algumas evidências referidas na *Checklist* deve ser efetuada.

As AG podem, em AAC, dispensar o preenchimento da *Checklist* pelos beneficiários caso entenda que a informação nela constante não é relevante para assegurar a verificação de que as operações, a aprovar ao abrigo desse AAC, respeitam e promovem a igualdade de oportunidades.

#### – Efeitos a considerar

As respostas à *Checklist* não integram qualquer dimensão de avaliação do mérito da operação nem de elegibilidade da operação.

Se a AG pretender valorizar qualquer aspeto relacionado com esta temática em sede de análise de mérito, a mesma deverá ser suportada em instrumentos específicos.

O posicionamento do beneficiário e da operação não tem reflexo no financiamento nem constituiu fator de correção financeira em sede de verificações, controlo e/ou auditoria.

---

trabalho, no ensino e na formação, e promovendo a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar para todos, bem como a partilha equitativa da responsabilidade assistencial entre homens e mulheres.

#### 4. Checklist

É disponibilizada uma versão atualizada<sup>2</sup> do instrumento auxiliar para a recolha da dimensão da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação junto dos beneficiários.

Este instrumento de suporte pode ser adequado pelas AG/OI, em função da natureza das entidades beneficiárias e das operações, nomeadamente quando a recolha de dados é assegurada pelo SI.

É estruturada por blocos, uma para cada dimensão da igualdade, contendo cada um destes blocos, pelo menos, uma questão referente à organização e outra ao nível da operação.

Blocos	Dimensões	Igualdade entre homens e mulheres	Direitos das pessoas com deficiência ou incapacidade	Luta contra o racismo e a xenofobia	Direitos das pessoas LGBTI	Observações
Avaliação Global		<p>O beneficiário deverá enquadrar a natureza da operação e da sua estrutura organizativa face aos princípios transversais da Igualdade entre Mulheres e Homens e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação. Em função do enquadramento efetuado poderá ser justificável não aplicar alguns dos blocos subsequentes. Deve também a entidade beneficiária referir se dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados e a sua divulgação.</p> <p>O beneficiário deverá enquadrar a natureza da operação e da sua estrutura organizativa face aos princípios transversais da Igualdade entre Mulheres e Homens e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação. Em função do enquadramento efetuado poderá ser justificável não aplicar alguns dos blocos subsequentes. Deve também a entidade beneficiária referir se dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados e a sua divulgação.</p>				
Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional		X	X	X	X	
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar		X				Resposta de Sim, Não ou Não Aplicável às questões sinalizando evidências associadas.
Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade			X			
Prevenção de práticas discriminatórias		X	X	X	X	
Parecer global		A preencher pela AG/OI, preferencialmente como campo do SI. Pretende-se uma sistematização do posicionamento da entidade e da operação resultante das respostas dadas na Checklist.				
Balanço Final		Apreciação pelo beneficiário sobre o posicionamento da operação em face do previsto em sede de candidatura, evidenciando eventual evolução organizativa.				

#### 5. Instrumentos e sessões informativas

As AG/OI deverão elaborar notas explicativas e outro material informativo dirigidos a potenciais beneficiários por forma a capacitar as entidades para a fase de lançamento dos avisos de abertura de candidatura, nomeadamente com tutorial de preenchimento da *Checklist*, bem como para os beneficiários por forma a responder adequadamente em verificações no local e a efetuar Balanço Final em sede de pedido de pagamento de saldo final.

AD&C, 18 de fevereiro de 2021

<sup>2</sup> Em 2015, esta ferramenta foi desenvolvida e disponibilizada às AG, complementarmente à Norma Verificações de Gestão n.º 2/AD&C/2015, de 20 de março, no contexto do processo de designação das Autoridades de Gestão dos programas operacionais.