

Nº: 03/2020/M1420

Versão: 01.0

Data de
Aprovação: 2020-11-06

Elaborada por: **Autoridade de Gestão do Programa Madeira 14 - 20**

Tema
Área: Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

Assunto: Checklist dos Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

0. Conceitos¹

«**Assédio**», todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador [Fonte: *in* Site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras](#)];

«**Assédio sexual**», todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador [Fonte: *in* Site da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) [Direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras](#)];

«**Conciliação da vida profissional com a vida privada**», visa atingir o equilíbrio entre a vida profissional e as tarefas domésticas, os cuidados a pessoas dependentes, as responsabilidades extracurriculares ou outras prioridades importantes da vida;

«**Dessegregação do mercado de trabalho**», políticas que visam reduzir ou eliminar a segregação de género (vertical e/ou horizontal) no mercado de trabalho;

«**Dignidade no trabalho**», direito de todos os trabalhadores/as a serem tratados com dignidade e respeito e, em particular, desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, seja assédio

¹ Fonte da generalidade dos conceitos, exceto referências específicas: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>, Gender equality glossary and thesaurus, promovido pelo EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

moral ou assédio sexual e qualquer outro ato de violência de género ou de alguma forma discriminatória;

«**Discriminação**», situação em que uma pessoa é tratada desfavoravelmente em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência, orientação sexual ou identidade de género do que outra pessoa é, foi ou seria tratada em uma situação comparável;

«**Discriminação racial**», todos os comportamentos que direta ou subtilmente, prejudiquem uma pessoa em razão da sua cor de pele, da sua nacionalidade, da sua raça ou da sua origem étnica [Fonte: in <https://www.cicdr.pt/-/faq> Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)];

«**Grupos vulneráveis**», grupos de pessoas que apresentam maior risco de pobreza, exclusão social, discriminação e violência do que a população em geral, incluindo, entre outras, minorias étnicas, migrantes, pessoas com deficiência, idosos isolados e crianças;

«**Igualdade de género**», direitos, responsabilidades e oportunidade iguais entre mulheres e homens e meninas e meninos;

«**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. 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 [Fonte: in Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal];

«**Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens**», ou ausência de barreiras à participação económica, política e social em razão de sexo e género;

«**Igualdade salarial**», remuneração igual por trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, em relação a todas as condições remuneratórias;

«**Linguagem não sexista e inclusiva**», realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres e homens e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género são tornados visíveis e abordados na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito;

«**Participação equilibrada por género**», representação de mulheres ou homens em qualquer órgão de decisão na vida pública e política não inferior a 40% como limite de paridade;

«**Pessoas LGBTI**», termo usado para referir de forma conjunta as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

«**Profissões com sub-representação de género no mercado de trabalho**», aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% em relação a um dos sexos [Fonte: *adaptado de* <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao> Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)];

«**Segregação em função do género**», diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens;

«**Segregação horizontal**», concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos;

«**Segregação vertical**», concentração de homens e mulheres em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos;

«**Violência doméstica**», todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem no seio família ou na unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges/ex-cônjuges ou parceiros/ex-parceiros, independentemente de o autor compartilhar ou não a mesma residência que a vítima.

1. Enquadramento

A. Objeto

No quadro das responsabilidades de gestão do Programa Operacional Madeira 14-20 atribuídas ao Instituto de Desenvolvimento Regional, IP-RAM, a presente orientação técnica visa coadjuvar os beneficiários do PO Madeira 14-20, 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) e Fundo Social Europeu (FSE).

B. Promoção da Igualdade de Oportunidades

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:

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.

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.

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.

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.

C. Todas as pessoas são iguais perante a lei

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 regalias específicas 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, 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 seu 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.

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

O FSE, enquanto instrumento com vocação específica no combate à pobreza e no fortalecimento da inclusão e coesão social, tem ainda um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades para todos e no combate a discriminações relativamente a grupos vulneráveis, apoiando ações que visam combater todas as formas de discriminação e melhorar a acessibilidade das pessoas com deficiência e/ou incapacidade, reduzir as desigualdades no plano das habilitações e

da saúde e facilitar a transição entre cuidados hospitalares e cuidados de proximidade, nomeadamente em relação às pessoas alvo de formas múltiplas de discriminação.

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 e FC).

Também a legislação nacional que regula estes fundos veio a espelhar e acolher esses princípios gerais e transversais. Assim, o Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de dezembro, no seu Artigo 3.º, alínea b) sobre os princípios e disposições gerais neste âmbito e o Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, no seu Artigo 17.º, n.º 3 que define a análise e seleção de candidaturas, dispendo que, *A maior representatividade de mulheres nos órgãos de direção, de administração e de gestão e a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções, na entidade candidata, são ponderadas para efeitos de desempate entre candidaturas aos fundos da política de coesão, quando aplicável.*

2. **Checklist, Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação**

Foi criada uma ferramenta de recolha de informação às entidades beneficiárias de fundos europeus através do Madeira 14-20, que visa aferir a integração dos princípios transversais *da Igualdade entre Mulheres e Homens e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação*.

A *Checklist dos princípios transversais da Igualdade entre Mulheres e Homens e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação*, em anexo, é um documento que faz parte dos AAC a ser entregue devidamente preenchida pelos candidatos, aquando da submissão das candidaturas.

A *checklist* identifica a legislação aplicável nas áreas da igualdade do género, da violência doméstica e não discriminação em razão da deficiência, no combate ao racismo e à xenofobia e em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

É estruturada por blocos que deverão ser analisadas *de per si* com o desenvolvimento adequado à natureza da operação e qualidade do beneficiário.

A. Avaliação Global

Pretende-se que a entidade beneficiária enquadre 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.

B. Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional

C. Promoção da conciliação da vida profissional e familiar

D. Promoção da integração de pessoa com deficiência

E. Prevenção de práticas discriminatórias

Pretende-se com as respostas de S/N/NA da entidade beneficiária às questões destes quatro blocos caracterizar a abordagem que a operação e a organização asseguram quanto às dimensões elencadas.

São apresentados exemplos de evidências associadas a cada uma das questões.

F. Parecer global conclusivo

A preencher pela AG/OI.

G. Balanço Final

Pretende-se que a entidade beneficiária efetue uma apreciação sucinta sobre o seu posicionamento atual em face das respostas apresentadas em sede de candidatura, evidenciando eventuais progressos ou dificuldades registadas no decurso da implementação da operação.

3. Procedimento de aplicação da Checklist

A *checklist* integra os avisos de abertura de candidatura, como anexo a incluir nos documentos obrigatórios na submissão da candidatura, informando os beneficiários do seu preenchimento mediante uma resposta a cada um dos blocos e, sempre que possível, identificação do comprovativo documental (ou outro) que permita servir de evidência e comprovar a integração dessas dimensões na operação e na estrutura organizativa.

Em sede de pedido de pagamento de saldo final, a entidade beneficiária deverá visitar a *checklist* apenas para o preenchimento do bloco Balanço Final, aquando do preenchimento do relatório final.

Durante as verificações no local, esta dimensão transversal deve ser integrada nos trabalhos da AG/OI, nomeadamente com a verificação de algumas evidências referidas em sede de candidatura.